



# Perspectives de l'emploi de l'OCDE





# Perspectives de l'emploi de l'OCDE

2007



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.

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

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

## **ORGANISATION DE COOPÉRATION ET DE DÉVELOPPEMENT ÉCONOMIQUES**

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

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

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

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

Publié en anglais sous le titre :  
**OECD Employment Outlook: 2007**

© OCDE 2007

Toute reproduction, copie, transmission ou traduction de cette publication doit faire l'objet d'une autorisation écrite. Les demandes doivent être adressées aux Éditions OCDE [rights@oecd.org](mailto:rights@oecd.org) ou par fax (33 1) 45 24 13 91. Les demandes d'autorisation de photocopie partielle doivent être adressées directement au Centre français d'exploitation du droit de copie, 20, rue des Grands-Augustins, 75006 Paris, France ([contact@cfcopies.com](mailto:contact@cfcopies.com)).

## Table des matières

<b>Éditorial – Résoudre le paradoxe de la mondialisation</b> .....	11
<b>Chapitre 1. Les marchés du travail au Brésil, en Chine, en Inde et en Russie et l'évolution récente et les perspectives des marchés du travail dans les pays de l'OCDE</b> .....	17
Introduction .....	18
1. Évolutions récentes et perspectives des marchés du travail dans les pays de l'OCDE .....	18
Les perspectives économiques jusqu'en 2008. ....	18
Emploi et chômage .....	20
Rémunérations réelles .....	23
2. Les marchés du travail au Brésil, en Chine, en Inde et dans la Fédération de Russie. ....	25
Introduction .....	25
Principaux résultats .....	27
A. Comment l'emploi et le chômage ont-ils réagi à l'expansion économique des BRIC? .....	28
B. Une meilleure performance économique améliore-t-elle la « qualité » de l'emploi, des salaires et des revenus? .....	34
C. Principales évolutions de l'offre de main-d'œuvre : des travailleurs plus âgés et plus qualifiés .....	44
Conclusion .....	48
Notes .....	48
Annexe 1.A1. Tableaux supplémentaires. ....	51
Bibliographie. ....	57
<b>Chapitre 2. Des emplois plus nombreux mais moins productifs? L'impact des politiques du marché du travail sur la productivité</b> .....	59
Introduction .....	60
Principaux résultats. ....	61
1. La croissance économique dans les pays de l'OCDE .....	63
1.1. Décomposition de la croissance du PIB par habitant. ....	63
1.2. La relation statistique entre croissance de l'emploi et croissance de la productivité agrégée .....	63
1.3. Les déterminants de la croissance de la productivité du travail dans les pays de l'OCDE .....	66
2. Quel est le rôle dévolu aux politiques du marché du travail? .....	70
2.1. Principaux biais par lesquels les politiques du marché du travail peuvent influencer sur la productivité. ....	70

2.2. La législation sur la protection de l'emploi . . . . .	71
2.3. Salaire minimum . . . . .	79
2.4. Indemnisation du chômage . . . . .	82
2.5. Congé parental . . . . .	87
Conclusion . . . . .	91
Notes . . . . .	93
Annexe 2.A1. Sources des données . . . . .	97
Bibliographie . . . . .	107
<b>Chapitre 3. Les travailleurs des pays de l'OCDE dans l'économie mondiale : de plus en plus vulnérables?</b> . . . . .	113
Introduction . . . . .	114
Principaux résultats . . . . .	115
1. Aperçu général de l'évolution récente des échanges et des marchés du travail . . . . .	117
1.1. Évolution du volume et de la composition des échanges de la zone OCDE . . . . .	118
1.2. Évolution du marché du travail dans les pays de l'OCDE . . . . .	121
1.3. Quelques hypothèses sur la façon dont la mondialisation influe sur les marchés du travail des pays de l'OCDE . . . . .	129
2. Analyse économétrique des effets de la concurrence étrangère sur les marchés du travail . . . . .	131
2.1. L'impact de la concurrence étrangère sur la structure de la demande de main-d'œuvre . . . . .	131
2.2. Mondialisation et fonctionnement du marché du travail . . . . .	143
2.3. L'impact de la concurrence étrangère sur la situation individuelle des travailleurs . . . . .	152
Conclusion . . . . .	157
Notes . . . . .	158
Annexe 3.A1. Informations générales sur l'analyse économétrique . . . . .	165
Bibliographie . . . . .	168
<b>Chapitre 4. Le financement de la protection sociale : effets sur l'emploi</b> . . . . .	173
Introduction . . . . .	174
Principaux résultats . . . . .	175
1. Comment la protection sociale est-elle financée? . . . . .	177
1.1. L'ampleur de la protection sociale . . . . .	177
1.2. Financement de la protection sociale et coin fiscal . . . . .	180
1.3. Les effets du coin fiscal moyen sur l'emploi . . . . .	187
2. Quel est l'impact sur l'emploi des différentes modalités de financement de la protection sociale? . . . . .	189
2.1. Le rôle de la progressivité . . . . .	189
2.2. Accentuer le lien entre les prélèvements fiscaux et les prestations/dépenses de protection sociale . . . . .	193
2.3. Modifier l'assiette de prélèvement . . . . .	202
Conclusion . . . . .	217
Notes . . . . .	218
Annexe 4.A1. Analyse empirique : aperçu de la littérature . . . . .	221
Annexe 4.A2. Analyse empirique : quelques résultats . . . . .	224
Bibliographie . . . . .	225

Chapitre 5. <b>L'activation des chômeurs telle que la pratiquent les pays</b> .....	229
Introduction .....	230
Principaux résultats .....	231
1. Inscription, ouverture des droits et vérification de la situation des chômeurs ..	233
1.1. Ouverture des droits .....	234
1.2. Mesures de placement lors de l'inscription initiale .....	235
1.3. Entretien approfondi au moment de l'inscription .....	237
1.4. Pointage et actualisation périodique de la situation des chômeurs .....	238
1.5. Modifications survenues depuis 1999 .....	239
2. Obligations de recherche d'emploi .....	240
2.1. Fréquence des contrôles de la recherche d'emploi .....	241
2.2. Nombre de démarches à déclarer .....	242
2.3. Modifications survenues depuis 1999 .....	243
3. Orientation directe des chômeurs vers les emplois vacants .....	244
3.1. Procédures d'orientation et types d'offre d'emploi .....	244
3.2. Notification du résultat des candidatures .....	246
3.3. Modifications survenues depuis 1999 .....	247
4. Entretiens approfondis, séances collectives d'information et plans d'action individuels .....	248
4.1. Fréquence et durée des entretiens approfondis au cours de la période de chômage .....	249
4.2. Entretiens volontaires .....	250
4.3. Séances collectives d'information .....	250
4.4. Participation aux plans d'action individuels .....	253
4.5. Modifications survenues depuis 1999 .....	254
5. Orientation vers des programmes actifs du marché du travail .....	255
5.1. Participation obligatoire ou volontaire .....	255
5.2. Contrôle de la recherche d'emploi pendant la participation au PAMT .....	256
5.3. Modifications survenues depuis 1999 .....	256
6. Coût de l'activation .....	258
Conclusion .....	263
Notes .....	265
Bibliographie .....	270
 <b>Annexe statistique</b> .....	 273
Tableau A. Taux de chômage standardisés dans 27 pays de l'OCDE .....	275
Tableau B. Rapports emploi/population, taux d'activité et taux de chômage .....	276
Tableau C. Rapports emploi/population, taux d'activité et taux de chômage par groupe d'âge .....	279
Tableau D. Rapports emploi/population, taux d'activité et taux de chômage selon le niveau d'éducation, 2005 .....	288
Tableau E. Fréquence et composition de l'emploi à temps partiel .....	291
Tableau F. Nombre moyen d'heures annuelles ouvrées par personne ayant un emploi .....	293
Tableau G. Fréquence du chômage de longue durée .....	295
Tableau H. Dispersion des salaires, écarts salariaux hommes-femmes et fréquence des bas salaires .....	298

Tableau I. Salaires annuels moyens pour l'ensemble de l'économie . . . . .	299
Tableau J. Dépenses publiques et nombre de participants aux programmes du marché du travail dans les pays de l'OCDE . . . . .	300

## Liste des encadrés

### Chapitre 1

1.1. Les statistiques d'emploi des BRIC peuvent elles être comparées à celles d'autres pays ? . . . . .	29
1.2. L'emploi informel . . . . .	35
1.3. Le salaire minimum dans les BRIC . . . . .	42

### Chapitre 2

2.1. Estimations de l'impact de la formation en entreprise sur la productivité . . . .	69
2.2. Spécification du modèle . . . . .	73
2.3. Analyse de la façon dont l'indemnisation du chômage encourage la création d'emplois à risque . . . . .	86

### Chapitre 3

3.1. Estimation des effets de la concurrence étrangère sur l'emploi sectoriel . . . . .	133
3.2. Mesurer la concurrence étrangère . . . . .	135
3.3. Estimation des effets de la mondialisation sur la structure de la demande de main-d'œuvre en termes de qualifications . . . . .	141
3.4. Mondialisation et élasticité de la demande de main-d'œuvre . . . . .	144

### Chapitre 4

4.1. Coût des systèmes privés d'assurance sociale, assis sur l'emploi : quelques estimations . . . . .	185
4.2. Progressivité de l'impôt, revendications salariales et emploi : théorie . . . . .	194
4.3. La réforme de la pension de chômage en Finlande . . . . .	199
4.4. Réforme des régimes d'assurance maladie et invalidité aux Pays-Bas . . . . .	201
4.5. Exemple d'élargissement des bases d'imposition pour le financement de la protection sociale : la CSG française . . . . .	205
4.6. Caractéristiques des impôts sur la consommation . . . . .	208
4.7. Réformes fiscales « vertes » et chômage . . . . .	212
4.8. Transition depuis les contributions sociales vers des taxes assises sur la valeur ajoutée des entreprises : l'exemple de l'IRAP italien . . . . .	215

### Chapitre 5

5.1. L'intervention intensifiée du SPE en France depuis 2001 . . . . .	261
--	-----

## Liste des graphiques

### Chapitre 1

1.1. Part du PIB mondial et ouverture aux échanges et aux investissements extérieurs dans les BRIC et un certain nombre de régions de l'OCDE depuis 1980 . . . . .	26
--	----



1.2. Taux d'emploi et de chômage dans les BRIC et dans un certain nombre de régions de l'OCDE. . . . .	31
1.3. Taux d'emploi et de chômage pour les diverses catégories de travailleurs dans les BRIC et dans la zone de l'OCDE . . . . .	33
1.4. Croissance des salaires réels dans les industries manufacturières dans les BRIC .	39
1.5. Salaires et revenus ruraux en termes réels en Chine . . . . .	40
1.6. PIB par habitant et taux d'incidence de la pauvreté, 1987 à 2003 . . . . .	41
1.7. Structure de la population par âge dans les BRIC et dans un certain nombre de régions de l'OCDE, 1990 à 2030. . . . .	45
1.8. Évolution des qualifications dans les BRIC et dans un certain nombre de pays de l'OCDE . . . . .	47
 <i>Chapitre 2</i>	
2.1. Les écarts de croissance économique entre pays ont été importants au cours de la dernière décennie . . . . .	64
2.2. La croissance de l'utilisation de la main-d'œuvre et la croissance de la productivité du travail sont négativement corrélées . . . . .	65
2.3. Les disparités de croissance de la productivité du travail entre pays s'expliquent principalement par les profils de croissance de la PGF . . . . .	67
2.4. La LPE a un effet négatif sur la croissance de la productivité. . . . .	78
2.5. Une augmentation du salaire minimum a un effet positif sur la productivité moyenne mesurée. . . . .	80
2.6. L'indemnisation du chômage a un faible impact global sur le niveau du PIB par habitant . . . . .	84
2.7. Le congé parental a un effet positif sur la productivité moyenne mesurée. . . . .	89
 <i>Chapitre 3</i>	
3.1. Commerce de marchandises intra-OCDE et de la zone OCDE avec le reste du monde, 1980-2005. . . . .	118
3.2. Commerce de marchandises de la zone OCDE avec la Chine et l'Inde en proportion du commerce total de marchandises de la zone OCDE, 1980-2005 . . . . .	119
3.3. Les délocalisations dans certains pays de l'OCDE, 1995 et 2000 . . . . .	122
3.4. L'emploi n'est pas systématiquement associé à l'ouverture aux échanges . . . . .	123
3.5. Part des salariés occupant un emploi depuis moins d'un an et durée moyenne d'ancienneté dans l'emploi dans les pays de l'OCDE, 1995 et 2005 . . . . .	124
3.6. La croissance des salaires réels n'est pas systématiquement associée à l'ouverture aux échanges, 1995-2005 . . . . .	125
3.7. Part des revenus du travail dans le revenu national pour le Japon, les États-Unis et l'UE15, 1970-2005 . . . . .	126
3.8. Les inégalités de salaires dans dix pays de l'OCDE depuis 1980 . . . . .	128
3.9. Part des 0.1 % de revenus les plus élevés dans cinq pays de l'OCDE, 1913-2005	129
3.10. La demande de main-d'œuvre est devenue plus réactive aux chocs . . . . .	147
3.11. Mondialisation et élasticité de la demande de main-d'œuvre : le rôle des effets de substitution et d'échelle . . . . .	150

**Chapitre 4**

4.1. Dépenses sociales en 2003 . . . . .	178
4.2. Évolution des dépenses sociales publiques et privées, 1980-2003 . . . . .	179
4.3. Cotisations et impôts affectés au financement de la protection sociale, niveau et évolution . . . . .	180
4.4. Une part importante de la fiscalité générale est consacrée au financement de la protection sociale. . . . .	181
4.5. Coin fiscal et dépenses sociales publiques, 2003 . . . . .	182
4.6. Composantes et évolution du coin fiscal total sur les revenus du travail . . . . .	184
4.7. Évolution de la structure des prélèvements obligatoires pesant sur les revenus du travail . . . . .	186
4.8. Indice de progressivité du coin fiscal par la taxation directe . . . . .	190
4.9. Trappe à chômage et à inactivité en bas de l'échelle de salaires. . . . .	192
4.10. Baisser les taux de cotisations de sécurité sociale impliquerait d'augmenter plus faiblement les taux d'imposition sur le revenu ou la consommation . . . . .	204
4.11. Structure des cotisations de sécurité sociale, 2005 . . . . .	207
4.12. Taux de taxation implicite réel sur l'énergie (recettes fiscales sur l'énergie divisées par la consommation finale d'énergie) . . . . .	213
4.13. Impôts périodiques sur la propriété immobilière, moyenne 2002-04 . . . . .	217

**Chapitre 5**

5.1. Dépenses consacrées aux programmes du marché du travail, 2004 . . . . .	259
--	-----

**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. Rémunérations réelles par salarié dans le secteur des entreprises des pays de l'OCDE . . . . .	24
1.5. Élasticité de l'emploi, 1992-2004 . . . . .	32
1.6. L'emploi informel et l'emploi dans le secteur informel . . . . .	34

**Annexe 1.A1**

1.A1.1. Taux d'activité, rapports emploi/population et taux de chômage dans les BRIC et dans certaines régions de l'OCDE, 1990 à 2005 . . . . .	51
1.A1.2. Taux d'activité, rapports emploi/population et taux de chômage par groupe d'âge et par sexe dans les BRIC et dans certaines régions de l'OCDE, dernière année disponible . . . . .	52
1.A1.3. Niveaux et croissance de l'emploi par type d'emploi, 1990 à 2005 . . . . .	54

**Chapitre 2**

2.1. Liens possibles entre les politiques du marché du travail et la productivité, indépendamment des effets de composition . . . . .	72
--	----

**Annexe 2.A1**

2.A1.1. Secteurs utilisés dans l'analyse sectorielle . . . . .	99
2.A1.2. Taux estimés d'amortissement du stock de capital . . . . .	101

<i>Chapitre 3</i>	
3.1. Concurrence étrangère et demande sectorielle de main-d'œuvre . . . . .	138
3.2. Concurrence étrangère et structure de la demande sectorielle de main-d'œuvre par niveau de qualifications, 1993-2003 . . . . .	142
3.3. Mondialisation et élasticité absolue de la demande de main-d'œuvre. . . . .	151
3.4. Conséquences des délocalisations sur la volatilité de l'emploi et des salaires . . . . .	152
3.5. Impact de la concurrence étrangère sur les cessations individuelles d'emploi, 1993T1-2001T4 . . . . .	154
3.6. Impact de la concurrence étrangère sur les salaires individuels, 1994 et 1999 . . . . .	156
<i>Annexe 3.A1</i>	
3.A1.1. Définition des variables . . . . .	165
3.A1.2. Couverture de l'échantillon utilisée dans ce chapitre . . . . .	167
<i>Chapitre 4</i>	
4.1. Réformes fiscales « vertes » . . . . .	211
<i>Annexe 4.A1</i>	
4.A1.1. Estimations de l'effet des taux de prélèvement moyens et marginaux sur le salaire brut et/ou le coût du travail . . . . .	221
4.A1.2. Incidences sur l'emploi d'une refonte du coin fiscal, budgétairement neutre .	223
<i>Annexe 4.A2</i>	
4.A2.1. Effets estimés sur le taux chômage des cotisations sociales des salariés et des employeurs, des impôts sur le revenu et des taxes sur la consommation . . . . .	224
<i>Chapitre 5</i>	
5.1. Inscription, ouverture des droits et vérification de la situation des chômeurs. . . . .	236
5.2. Obligations en matière de recherche d'emploi. . . . .	241
5.3. Orientation des chômeurs vers les emplois vacants . . . . .	248
5.4. Entretiens approfondis et plans d'action individuels . . . . .	252
5.5. Participation à des programmes actifs du marché du travail (PAMT). . . . .	257



## Éditorial

*Résoudre le paradoxe de la mondialisation*

---

*La mondialisation permet d'espérer une amélioration des niveaux de vie, mais elle est parfois perçue comme une menace*

---

Le débat sur l'impact social de la mondialisation témoigne de l'existence d'un paradoxe. D'une part, en effet, la plupart des économistes insistent sur les enseignements de l'histoire économique, à savoir que des marchés plus ouverts tendent à être associés à une plus grande prospérité. De fait, la libéralisation des échanges et de l'investissement direct étranger (IDE) aide à matérialiser les gains de bien-être liés à l'exploitation de l'avantage comparatif. Par ailleurs, elle renforce les pressions concurrentielles, encourageant ainsi les entreprises à innover et à adopter de nouvelles technologies, ce qui, dans un second temps, stimule la croissance économique et favorise la création d'emplois. Au total, la mondialisation est un processus gagnant-gagnant, pour les pays de l'OCDE comme pour leurs partenaires commerciaux extérieurs à la zone de l'OCDE. Mais, d'un autre côté, une inquiétude s'exprime dans l'opinion publique, dans de nombreux pays de l'OCDE, quant aux risques que la mondialisation peut induire en termes d'emplois et de salaires.

---

*Ce paradoxe reflète l'ampleur sans précédent de la mondialisation...*

---

Ce paradoxe peut s'expliquer, en premier lieu, par l'ampleur sans précédent de la mondialisation. L'éventail des pays qui participent à la mondialisation est beaucoup plus large que ce n'était le cas au cours des précédents épisodes d'intégration économique internationale. En particulier, le Brésil, la Russie, l'Inde et la Chine (les BRIC) deviennent aujourd'hui des partenaires majeurs sur le plan des échanges et de l'investissement. Par exemple, au cours des 15 dernières années, les échanges totaux ont augmenté de plus de 50 % en proportion du PIB en Russie; ils ont presque doublé en Chine; et ils ont plus que doublé au Brésil et en Inde. Cela entraîne une forte augmentation du nombre de travailleurs dont la production exerce une concurrence sur les marchés mondiaux – comme on le note au chapitre 1, les BRIC représentent 45 % de l'offre de main-d'œuvre mondiale, contre moins d'un cinquième pour l'ensemble des pays de l'OCDE.

Plus fondamentalement, une caractéristique nouvelle du processus de mondialisation en cours est qu'il concerne aussi de nombreux services à forte intensité de main-d'œuvre – et non pas principalement l'industrie comme dans le passé. C'est parce que la mondialisation va de pair avec l'adoption des technologies de l'information et des communications. Les nouvelles technologies et la baisse des coûts de transport facilitent la segmentation de la production des biens comme des services, et la délocalisation de certaines tâches vers d'autres pays. En résumé, la plupart des entreprises et des travailleurs se trouvent, directement ou indirectement, en situation de concurrence dans l'économie mondiale d'aujourd'hui.

---

*... et coïncide avec un élargissement des inégalités de revenu et un sentiment d'insécurité de l'emploi*

---

Un deuxième facteur qui explique le paradoxe de la mondialisation est que le processus d'intégration économique intervient dans le contexte d'un élargissement des inégalités de revenu et d'un sentiment d'insécurité de l'emploi. Au cours des deux dernières décennies, la part des salaires dans le revenu national a eu tendance à se réduire, dans la majorité des pays de l'OCDE. Par ailleurs, dans 16 des 19 pays de l'OCDE pour lesquels les données sont disponibles, les revenus des travailleurs au sommet de l'échelle des salaires ont augmenté par rapport à ceux des travailleurs en bas de l'échelle des salaires, depuis le début des années 90. En ce qui concerne l'insécurité de l'emploi, les indicateurs « objectifs » ne font pas apparaître de tendance claire. Néanmoins, les travailleurs sont de plus en plus inquiets dans un certain nombre de pays de l'OCDE quant à la possibilité de conserver leur emploi actuel.

---

*La mondialisation n'est pas le facteur majeur qui permette d'expliquer ces préoccupations, mais il faut néanmoins y être attentif pour éviter un choc en retour*

---

Le chapitre 3 montre que l'intensification des échanges et les délocalisations sont, de fait, une source potentielle de vulnérabilité pour les travailleurs. Une analyse retraçant les évolutions sur le plan des échanges et des marchés du travail depuis 1980 montre que les emplois et les salaires sont devenus plus vulnérables face aux chocs extérieurs. Cela aurait pu entraîner un affaiblissement du pouvoir de négociation des travailleurs, en particulier des travailleurs peu qualifiés, ce qui pourrait, par conséquent, contribuer à expliquer la réduction de la part des salaires dans le revenu national. Il y a aussi certains éléments qui tendent à indiquer que les délocalisations, ou la menace des délocalisations, pourraient être l'un des facteurs à l'origine d'une plus grande vulnérabilité des emplois et des salaires. La délocalisation permet, en effet, aux entreprises de réagir avec plus de flexibilité aux chocs en modifiant la répartition de leur production au niveau national et à l'étranger.

En vérité, le consensus, dans les études empiriques, est que la contribution de la mondialisation à l'accentuation des inégalités de revenu ou à l'insécurité de l'emploi est tout à fait limitée par rapport à la contribution d'autres facteurs comme le changement technologique. Néanmoins, il est fondamental de prendre en compte ces préoccupations : le soutien de l'opinion publique à la poursuite de l'intégration économique internationale (et aux réformes structurelles de façon plus générale) pourrait s'éroder si le sentiment s'installait que de nombreux travailleurs n'en bénéficient pas.

---

*Des politiques nationales judicieusement conçues sont cruciales, ce qui suppose, notamment...*

---

À cet égard, il est fondamental pour les responsables publics de réaliser qu'ils peuvent jouer un rôle déterminant en tirant le meilleur parti possible de la mondialisation et en limitant les difficultés d'ajustement de la main-d'œuvre. Des pays comparables par les structures d'échanges et d'IDE – qui peuvent même être membres d'une union commerciale régionale – se trouvent dans des situations très différentes du point de vue

des taux d'emploi et de chômage et des disparités de salaires. Cela reflète les spécificités du contexte défini par les politiques publiques selon les pays.

La Stratégie de l'OCDE pour l'emploi, dans sa nouvelle formulation de 2006 qui était largement évoquée dans l'édition de l'an passé des *Perspectives de l'emploi*, constitue une référence utile pour les pouvoirs publics, pour aider à créer plus d'emplois et de meilleurs emplois dans une économie qui se globalise. Les conclusions présentées au chapitre 2 amènent à penser que des réformes inspirées de la Stratégie, favorables à l'emploi, peuvent aider à concrétiser le potentiel de croissance associé à la mondialisation.

---

*... premièrement, de lever les obstacles à l'expansion des secteurs dans lesquels existe un avantage comparatif...*

---

Le maintien d'obstacles à la création de nouvelles entreprises ou à l'expansion de secteurs jouissant d'un avantage comparatif limiteront notablement les gains à attendre de la mondialisation. Réduire ces obstacles aidera à libérer le potentiel considérable que recèle le secteur des services en tant que source de création d'emplois. Les travaux de l'OCDE fournissent des indications solides selon lesquelles les mesures dans ce domaine favorisent la création d'emplois tout en stimulant la productivité et les revenus réels – l'intensification de la concurrence exerçant une pression à la baisse sur les prix à la consommation, ce qui augmente le pouvoir d'achat des salaires.

---

*... deuxièmement, d'accompagner la mobilité des travailleurs plutôt que de protéger les emplois où il n'y a pas d'avenir...*

---

La mondialisation exige la mobilité afin d'éviter que les travailleurs ne se trouvent pris au piège d'emplois où il n'y a pas d'avenir. À cet égard, lier les réglementations en matière de licenciement aux emplois existants tendra à amoindrir les possibilités de mobilité des travailleurs. Cela pose tout particulièrement un problème lorsque ces emplois se trouvent dans des secteurs en déclin alors que de nouveaux emplois sont disponibles dans d'autres secteurs de l'économie. Cependant, un certain degré de protection de l'emploi, impliquant, par exemple, la notification anticipée des suppressions d'emplois consécutives à des fermetures d'établissements ou autres vagues de licenciements massifs, peut permettre de réduire les coûts d'ajustement en donnant suffisamment de temps à toutes les parties intéressées pour prévoir et mettre en œuvre les ajustements nécessaires. La Stratégie de l'OCDE pour l'emploi fournit plusieurs exemples d'innovations quant à la façon d'assurer aux travailleurs une protection adéquate contre les licenciements, tout en évitant en partie certains des inconvénients des systèmes traditionnels d'indemnisation en cas de perte d'emploi – on songe, par exemple, à l'approche de la « flexisécurité ».



---

*... troisièmement, d'assurer une protection sociale adéquate en veillant à ce qu'elle soit axée sur l'emploi...*

---

Il est fondamental de venir en aide à ceux qui perdent leur emploi, avec des systèmes de protection sociale qui soient favorables à l'emploi. Réintégrer les travailleurs victimes de suppressions d'emplois est une tâche qui exige de s'efforcer d'offrir des possibilités d'emploi suffisantes et des incitations à l'embauche, ainsi que de garantir l'employabilité. Si des politiques ciblées, limitées dans le temps, peuvent s'envisager dans certains cas, notamment pour faire face à des chocs négatifs liés aux échanges qui affectent tout particulièrement certains groupes peu qualifiés ou dont l'effet se concentre sur certaines zones, le besoin prépondérant consiste en des politiques *générales* judicieuses pour faire face aux difficultés d'ajustement.

À cet égard, l'une des façons d'inciter fortement les travailleurs qui perdent leur emploi à se réinsérer dans l'emploi est de ne leur assurer que de faibles prestations. Une autre approche, toutefois, consiste à fournir des prestations adéquates tout en mettant en œuvre des politiques d'« activation » qui augmentent les perspectives de retour à l'emploi. Comme on le note au chapitre 5, de telles politiques d'activation passent en particulier par une aide efficace à la recherche d'emploi et la participation obligatoire à un programme du marché du travail après une certaine période de chômage, avec, si nécessaire, des sanctions modérées sur les prestations. L'expérience montre que de telles mesures, si elles sont bien conçues, donnent des résultats.

---

*... et, enfin, d'apporter un soutien aux travailleurs peu qualifiés avec des politiques destinées à valoriser le travail et des formations tout au long de la vie*

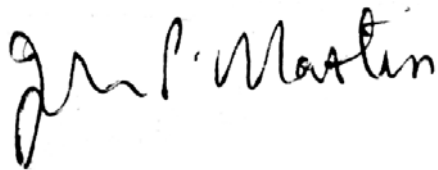
---

Les travailleurs peu qualifiés sont un groupe particulièrement défavorisé face à la mondialisation. Dans les pays de l'OCDE, la libéralisation des échanges et de l'IDE, conjuguée au biais technologique, tend à réduire la demande de main-d'œuvre non qualifiée par rapport à la demande de main-d'œuvre qualifiée. Il faut donc redoubler d'efforts pour élever le niveau de qualification de la main-d'œuvre, en particulier en améliorant le fonctionnement des marchés de la formation et en renforçant les incitations aussi bien pour les entreprises que pour les travailleurs à investir dans la formation tout au long de la vie. Ce type d'action doit être complété par des mesures de soutien public bien ciblées destinées à améliorer les perspectives de formation pour les travailleurs peu qualifiés – lesquels ont moins souvent accès à la formation en entreprise que les travailleurs qualifiés, et cela dans tous les pays.

Par ailleurs, les mesures destinées à « valoriser le travail » apporteront une aide non seulement à ceux qui autrement ne trouveraient pas d'emploi, en raison de la mondialisation ou pour toute autre raison, mais aussi aux travailleurs qui occupent des emplois faiblement rémunérés. Nombre des pays qui ont adopté des mesures destinées à valoriser le travail ont aussi un salaire minimum qui, fixé à un niveau approprié, constitue un plancher qui limite le risque que les prestations d'activité n'entraînent une baisse des rémunérations. Enfin, le chapitre 4 montre que l'on peut aussi soutenir l'emploi peu qualifié en rendant le financement de la protection sociale plus « progressif » et en le

fondant non pas sur des cotisations sociales mais sur des bases fiscales qui concernent de plus larges segments de la population, et non pas seulement les salariés.

En résumé, des politiques nationales judicieusement conçues sont de nature à aider à maximiser les avantages de la mondialisation tout en traitant les problèmes d'ajustement et d'inégalités. De telles politiques sont aussi de nature à aider à renforcer le soutien de l'opinion publique à la libéralisation des échanges et de l'investissement, et à développer le sentiment que la mondialisation est une chance pour tous.

A handwritten signature in black ink, reading "John P. Martin". The signature is written in a cursive, flowing style with a large initial "J".

John P. Martin

Directeur, Direction de l'Emploi, du Travail et des Affaires sociales de l'OCDE

## Chapitre 1

# Les marchés du travail au Brésil, en Chine, en Inde et en Russie

## et l'évolution récente et les perspectives des marchés du travail dans les pays de l'OCDE

*Ce chapitre présente les évolutions récentes et les prévisions à court terme sur les marchés du travail puis examine ensuite les tendances du marché du travail au Brésil, dans la Fédération de Russie, en Inde et en Chine (les BRIC). Les BRIC représentent plus de 45 % de l'offre de main-d'œuvre dans le monde, contre 19 % pour l'ensemble de la zone de l'OCDE. Ils connaissent également une expansion rapide, qui se traduit par une forte progression de l'emploi et un recul des taux de pauvreté. Malgré tout, comme on le verra dans ce chapitre, la croissance économique de ces quatre pays, sauf le Brésil, n'est pas riche en emplois. De plus, la croissance économique et une forte création d'emplois sont allées de pair avec des inégalités de salaires très marquées et persistantes au Brésil et dans la Fédération de Russie, ces inégalités s'accroissant en Chine et en Inde. L'emploi informel a également eu tendance à se développer ou à rester de grande ampleur dans les BRIC. Il est donc difficile, dans ces pays, d'élargir le champ de la protection sociale, ce qui est très important vu le vieillissement démographique rapide que connaissent certains d'entre eux. S'il est vrai qu'en améliorant les résultats éducatifs, surtout en Chine et dans la Fédération de Russie, les BRIC pourront indéniablement mieux faire face à ces défis, ils devront également faire en sorte de faciliter le passage à l'emploi formel.*

## Introduction

Un rééquilibrage de la croissance économique est en cours dans la zone de l'OCDE, la croissance ralentissant aux États-Unis et s'accéléralant dans la majorité des autres pays de l'OCDE. Au total, l'emploi a continué de s'améliorer. Selon les prévisions, il y aurait 32 millions de chômeurs en 2007, contre 33.6 millions en 2006. Malgré cette évolution positive et un resserrement sur le marché du travail, les salaires réels augmenteraient encore à un rythme égal ou inférieur aux gains de productivité dans la majorité des pays de l'OCDE. La section 1 de ce chapitre présente une évaluation générale de la situation économique et des performances sur les marchés du travail des pays de l'OCDE ainsi que des prévisions à court terme. La section 2 porte sur l'évolution des marchés du travail au Brésil, en Chine, en Inde et dans la Fédération de Russie, quatre grandes économies qui ont en général conforté la croissance économique dans la zone de l'OCDE.

### 1. Évolutions récentes et perspectives des marchés du travail dans les pays de l'OCDE

L'expansion économique dans la zone de l'OCDE s'est encore accélérée en 2006, malgré le niveau élevé et l'instabilité des prix du pétrole et des produits de base, les déséquilibres de balance courante et les ajustements dans le secteur du logement (tableau 1.1). Dans le même temps, un rééquilibrage de la croissance économique s'est engagé, la croissance ralentissant aux États-Unis et se renforçant dans les pays européens de l'OCDE, au Japon et au Mexique. Dans le reste de la zone de l'OCDE, l'Australie, le Canada, la Corée et la Nouvelle-Zélande ont vu fléchir leur activité économique après plusieurs années de forte croissance.

La solide expansion des économies émergentes d'Asie, en particulier la Chine et l'Inde, a encore épaulé l'activité dans la zone de l'OCDE. La croissance économique en Chine a été supérieure à 10 %, essentiellement grâce à l'exportation et à l'investissement et en dépit d'un resserrement des conditions monétaires. De même, le rythme de croissance économique en Inde s'est accéléré pour dépasser 9 %, à la faveur d'une large expansion de la demande. Les autres économies émergentes d'Asie connaissent elles aussi une rapide expansion. Dans la Fédération de Russie, la croissance économique a été proche de 7 % en 2006, essentiellement sous l'effet de l'investissement, malgré un recul de la consommation des ménages et une plus faible contribution des exportations nettes. L'activité s'est également raffermie au Brésil en 2006.

#### **Les perspectives économiques jusqu'en 2008**

La croissance économique en 2007 et en 2008 devrait être inférieure à celle observée en 2006, essentiellement parce que l'activité économique a ralenti aux États-Unis. Dans les pays européens de l'OCDE, la croissance devrait rester relativement forte. De même, au Japon, le PIB devrait progresser de plus de 2 % en 2007 et en 2008, grâce à l'investissement des entreprises et au développement rapide des échanges avec les autres économies d'Asie. Dans le reste de la zone, l'activité devrait à nouveau accélérer au Canada une fois

Tableau 1.1. **Croissance du PIB réel dans les pays de l'OCDE**<sup>a, b</sup>  
Variation annuelle en pourcentage

	Part dans le PIB total de l'OCDE 2000	Moyenne 1994-2004	2005	2006	Prévisions	
					2007	2008
<b>Amérique du Nord</b>						
Canada	3.2	3.3	2.9	2.7	2.5	3.0
Mexique	3.3	2.7	2.8	4.8	3.4	3.7
États-Unis	35.9	3.2	3.2	3.3	2.1	2.5
<b>Asie</b>						
Japon	11.9	1.1	1.9	2.2	2.4	2.1
Corée	2.8	5.0	4.2	5.0	4.3	4.8
<b>Europe</b>						
Autriche	0.8	2.2	2.6	3.4	3.2	2.6
Belgique	1.0	2.2	1.4	3.0	2.5	2.3
République tchèque	0.6	2.6	6.1	6.1	5.5	5.0
Danemark	0.6	2.1	3.1	3.2	2.2	1.7
Finlande	0.5	3.8	3.0	5.5	3.0	2.7
France	5.8	2.1	1.2	2.1	2.2	2.2
Allemagne	7.7	1.4	1.1	3.0	2.9	2.2
Grèce	0.8	3.7	3.7	4.2	3.9	3.8
Hongrie	0.5	3.9	4.2	3.9	2.5	3.1
Islande	0.0	3.9	7.2	2.6	0.8	0.8
Irlande	0.4	7.8	5.5	6.0	5.5	4.1
Italie	5.4	1.6	0.2	1.9	2.0	1.7
Luxembourg	0.1	4.3	3.9	6.2	4.8	5.2
Pays-Bas	1.7	2.7	1.5	2.9	2.9	2.9
Norvège	0.6	3.1	2.7	2.9	3.1	2.6
Pologne	1.5	4.6	3.6	6.1	6.7	5.5
Portugal	0.7	2.8	0.5	1.3	1.8	2.0
République slovaque	0.2	4.0	6.0	8.3	8.7	7.6
Espagne	3.1	3.6	3.5	3.9	3.6	2.7
Suède	0.9	2.9	2.9	4.7	4.3	3.5
Suisse	0.8	1.4	1.9	2.7	2.1	2.2
Turquie	1.7	4.1	7.4	6.0	5.7	6.2
Royaume-Uni	5.5	2.9	1.9	2.8	2.7	2.5
<b>Océanie</b>						
Australie	1.9	3.8	3.0	2.4	3.3	3.3
Nouvelle-Zélande	0.3	3.5	2.5	1.7	2.1	1.6
<b>OCDE Europe</b>	<b>40.8</b>	<b>2.5</b>	<b>2.1</b>	<b>3.1</b>	<b>3.0</b>	<b>2.7</b>
<b>UE15</b>	<b>34.9</b>	<b>2.2</b>	<b>1.5</b>	<b>2.7</b>	<b>2.6</b>	<b>2.2</b>
<b>UE19</b>	<b>37.6</b>	<b>2.4</b>	<b>1.8</b>	<b>3.0</b>	<b>2.9</b>	<b>2.5</b>
<b>Total OCDE</b>	<b>100.0</b>	<b>2.7</b>	<b>2.6</b>	<b>3.2</b>	<b>2.7</b>	<b>2.7</b>

a) En ce qui concerne les méthodes de prévision du Secrétariat de l'OCDE ainsi que les concepts et sources statistiques, voir « Sources et méthodes : Perspectives économiques de l'OCDE », document qui peut être téléchargé sur le site Internet de l'OCDE ([www.oecd.org/dataoecd/47/9/36462096.pdf](http://www.oecd.org/dataoecd/47/9/36462096.pdf)).

b) Les agrégats sont calculés à partir des pondérations du PIB pour 2000, aux parités de pouvoir d'achat de 2000.

Source : OCDE (2007b), *Perspectives économiques de l'OCDE*, n° 81, mai, Paris.

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/024603740282>

qu'aura pris fin le net recul dans la construction résidentielle. L'activité devrait rester vigoureuse en Corée, au Mexique et en Turquie, tout en perdant de son élan, alors qu'il y aura une accélération en Australie.

Dans les grandes économies émergentes, l'expansion économique restera forte en Chine, la croissance économique devant à nouveau être supérieure à 10 % en 2007 et 2008. En Inde, une politique macroéconomique plus restrictive pourrait entraîner un léger repli de la croissance du PIB, qui serait ramenée à 8 % en 2008. L'activité devrait un peu s'affaiblir dans la Fédération de Russie, alors que le Brésil connaîtrait une croissance plus vive tirée par la demande intérieure.

### **Emploi et chômage**

L'emploi a sensiblement progressé en 2006 dans l'ensemble de la zone de l'OCDE (tableau 1.2). La croissance de l'emploi s'est accélérée dans la zone de l'OCDE, de 1.1 % en 2005 à 1.6 % en 2006. Cette accélération a été particulièrement prononcée dans les pays européens de l'OCDE. On notera que, dans pratiquement tous les pays d'Europe, l'emploi s'est davantage amélioré en 2006 que l'année précédente (les seules exceptions étant l'Espagne, l'Irlande, la République tchèque et le Royaume-Uni, mais ces pays avaient connu une forte croissance de l'emploi les années précédentes). Aux États-Unis, le ralentissement de l'activité n'a pas eu d'incidence sur le marché du travail, l'emploi ayant progressé à un rythme un peu plus rapide qu'en 2005. La croissance de l'emploi a été également rapide au Canada et au Mexique. Elle a été faible au Japon, de 0.4 %, malgré l'accélération de l'économie. Elle est restée inchangée en Corée.

La croissance de l'emploi a été supérieure à celle de la population active dans la plupart des pays de l'OCDE, d'où une baisse des taux de chômage en 2006. Le nombre de chômeurs dans la zone de l'OCDE a diminué de plus de 2.5 millions en 2006, beaucoup plus que l'année précédente. Il y avait en 2006 33.6 millions de demandeurs d'emploi, soit 5.9 % de la population active – contre 6.5 % en 2005 (tableau 1.3). Le taux de chômage a diminué dans tous les pays de l'OCDE, sauf en Hongrie, en Islande, au Mexique, en Nouvelle-Zélande et au Royaume-Uni – dans les quatre derniers de ces pays, le chômage a peu augmenté, à partir d'un faible niveau – alors qu'il s'est stabilisé en Irlande et au Portugal. Les taux de chômage ont reculé d'au moins un point de pourcentage en Allemagne, en Grèce, en Italie, en Norvège, en Pologne et en République slovaque.

En moyenne, dans la zone de l'OCDE, la croissance de l'emploi devrait ralentir progressivement pour atteindre 1.3 % en 2007 et 1 % en 2008. Reflétant le profil attendu de la croissance économique, la croissance de l'emploi devrait fléchir nettement aux États-Unis, et beaucoup moins dans la plupart des autres pays de l'OCDE. Elle devrait toutefois diminuer en valeur absolue au Japon en 2008, compte tenu de la contraction de la population active, les départs en retraite étant plus nombreux que les nouvelles entrées sur le marché du travail. La croissance de l'emploi devrait en revanche s'accélérer en 2007 en Australie, au Canada et au Mexique.

Le chômage devrait encore reculer en 2007 et en 2008 dans la zone de l'OCDE, avec une baisse totale de près de 2 millions de personnes, qui ramènera le taux de chômage à 5.5 % en 2008. Dans les pays européens de l'OCDE, les taux de chômage devraient diminuer ces deux prochaines années de plus d'un point, pour tomber à 6.6 % en 2008. Même s'ils restent supérieurs d'un point à la moyenne de l'OCDE, l'écart se comble progressivement. Parmi les pays européens de l'OCDE, la Hongrie fait exception avec un taux de chômage qui

Tableau 1.2. **Croissance de l'emploi et de la population active dans les pays de l'OCDE<sup>a</sup>**

Variation annuelle en pourcentage

	Emploi						Population active					
	Niveau en 2005 (milliers)	Moyenne 1994-2004	2005	2006	Prévisions		Niveau en 2005 (milliers)	Moyenne 1994-2004	2005	2006	Prévisions	
					2007	2008					2007	2008
<b>Amérique du Nord</b>												
Canada	16 169	2.0	1.4	2.0	2.2	1.6	17 341	1.7	0.9	1.4	2.0	1.5
Mexique	40 978	2.4	-0.7	2.1	2.2	2.4	42 463	2.4	-0.2	2.1	2.7	2.2
États-Unis	141 715	1.2	1.8	1.9	1.1	0.6	149 296	1.2	1.3	1.4	1.3	0.9
<b>Asie</b>												
Japon	63 561	-0.2	0.4	0.4	0.2	-0.3	66 505	0.0	0.1	0.1	0.0	-0.6
Corée	22 856	1.3	1.3	1.3	1.0	1.0	23 743	1.4	1.4	1.0	1.0	1.0
<b>Europe</b>												
Autriche	4 118	0.5	0.3	1.0	0.9	0.7	4 370	0.5	0.4	0.6	0.7	0.7
Belgique	4 251	0.8	1.0	1.1	1.1	0.9	4 643	0.7	0.9	0.8	0.4	0.4
République tchèque	4 749	-0.4	1.4	1.3	1.5	0.8	5 159	0.1	1.0	0.4	0.7	0.4
Danemark	2 767	0.5	0.7	1.9	1.2	-0.2	2 907	0.3	0.0	0.7	0.5	0.1
Finlande	2 392	1.6	1.5	1.8	1.4	0.4	2 612	0.5	1.1	1.0	0.6	0.1
France	24 848	1.1	0.5	0.9	0.9	0.9	27 559	0.9	0.4	-0.1	0.2	0.5
Allemagne	38 823	0.4	-0.1	0.7	1.2	0.8	42 716	0.6	-0.2	-0.4	0.1	0.1
Grèce	4 625	0.9	1.6	2.4	1.6	1.4	5 103	1.1	0.9	1.3	1.2	1.2
Hongrie	3 856	0.6	0.0	0.8	0.3	0.5	4 160	0.0	1.2	1.0	0.8	0.4
Islande	161	1.3	3.3	5.1	1.1	0.0	166	1.0	2.8	5.4	-0.1	0.9
Irlande	1 952	4.1	4.7	4.4	3.4	2.4	2 041	2.9	4.6	4.5	3.3	2.4
Italie	22 306	1.0	0.7	2.2	1.6	0.9	24 189	0.7	0.4	1.2	1.0	0.6
Luxembourg	202	1.8	1.8	1.9	1.6	2.3	212	2.0	2.3	1.7	1.4	1.8
Pays-Bas	8 191	1.6	0.0	0.9	1.4	1.2	8 618	1.4	0.1	0.5	0.5	0.3
Norvège	2 289	1.1	0.6	3.2	2.3	0.8	2 399	1.0	0.7	2.0	1.5	0.8
Pologne	14 116	-0.6	2.3	3.4	3.0	2.0	17 161	-0.1	0.8	-1.3	-0.1	0.3
Portugal	5 094	1.0	0.1	0.7	0.7	1.0	5 516	1.0	1.2	0.7	0.6	0.5
République slovaque	2 216	0.3	2.1	3.8	3.1	2.3	2 643	0.8	-0.3	0.4	0.9	1.0
Espagne	18 973	3.9	4.8	4.1	3.4	2.6	20 886	2.9	3.2	3.3	3.0	2.7
Suède	4 254	0.7	1.0	2.0	2.2	1.3	4 516	0.4	1.3	1.5	1.6	0.7
Suisse	4 196	0.5	0.4	2.2	1.4	1.0	4 383	0.6	0.5	1.7	0.9	0.6
Turquie	22 546	0.8	1.1	1.2	1.3	1.4	25 065	1.0	1.1	1.0	1.2	1.3
Royaume-Uni	28 730	1.1	0.9	0.8	1.0	1.1	30 192	0.6	1.0	1.4	1.0	1.1
<b>Océanie</b>												
Australie	10 014	2.0	3.3	2.0	2.3	1.4	10 550	1.6	2.8	1.8	2.0	1.5
Nouvelle-Zélande	2 073	2.2	2.8	2.1	1.2	0.1	2 152	1.7	2.5	2.2	0.1	0.7
<b>OCDE Europe<sup>b</sup></b>	<b>203 110</b>	<b>1.0</b>	<b>1.1</b>	<b>1.7</b>	<b>1.5</b>	<b>1.2</b>	<b>222 152</b>	<b>0.8</b>	<b>0.8</b>	<b>0.7</b>	<b>0.8</b>	<b>0.7</b>
<b>UE15</b>	<b>171 527</b>	<b>1.2</b>	<b>1.0</b>	<b>1.5</b>	<b>1.4</b>	<b>1.2</b>	<b>186 080</b>	<b>0.9</b>	<b>0.8</b>	<b>0.9</b>	<b>0.9</b>	<b>0.8</b>
<b>UE19<sup>b</sup></b>	<b>196 464</b>	<b>1.0</b>	<b>1.1</b>	<b>1.6</b>	<b>1.5</b>	<b>1.2</b>	<b>215 204</b>	<b>0.8</b>	<b>0.8</b>	<b>0.7</b>	<b>0.8</b>	<b>0.7</b>
<b>Total OCDE<sup>b</sup></b>	<b>523 021</b>	<b>1.1</b>	<b>1.1</b>	<b>1.6</b>	<b>1.3</b>	<b>1.0</b>	<b>559 266</b>	<b>1.0</b>	<b>0.8</b>	<b>1.0</b>	<b>1.1</b>	<b>0.8</b>

a) Voir la note a) du tableau 1.1.

b) Les agrégats sont calculés respectivement à partir des pondérations de l'emploi et de la population active.

Source : OCDE (2007b), *Perspectives économiques de l'OCDE*, n° 81, mai, Paris.StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/024610480468>

Tableau 1.3. Le chômage dans les pays de l'OCDE<sup>a</sup>

	Pourcentage de la population active					Millions				
	Moyenne 1994-2004	2005	2006	Prévisions		Moyenne 1994-2004	2005	2006	Prévisions	
				2007	2008				2007	2008
<b>Amérique du Nord</b>										
Canada	8.2	6.8	6.3	6.1	6.0	1.3	1.2	1.1	1.1	1.1
Mexique	3.1	3.5	3.6	3.9	3.7	1.2	1.5	1.5	1.8	1.8
États-Unis	5.2	5.1	4.6	4.6	4.8	7.2	7.6	7.0	7.1	7.5
<b>Asie</b>										
Japon	4.2	4.4	4.1	3.8	3.6	2.9	2.9	2.8	2.5	2.4
Corée	3.8	3.7	3.5	3.4	3.4	0.8	0.9	0.8	0.9	0.9
<b>Europe</b>										
Autriche	5.3	5.8	5.5	5.3	5.3	0.2	0.3	0.2	0.2	0.2
Belgique	8.5	8.4	8.2	7.4	7.1	0.4	0.4	0.4	0.4	0.3
République tchèque	6.6	8.0	7.2	6.5	6.1	0.3	0.4	0.4	0.3	0.3
Danemark	5.4	4.8	3.9	3.4	3.5	0.2	0.1	0.1	0.1	0.1
Finlande	11.8	8.4	7.7	7.0	6.8	0.3	0.2	0.2	0.2	0.2
France	10.6	9.8	9.0	8.4	8.0	2.8	2.7	2.5	2.3	2.2
Allemagne	7.8	9.1	8.1	6.9	6.3	3.2	3.9	3.4	3.1	2.8
Grèce	9.6	9.4	8.4	8.1	7.9	0.5	0.5	0.4	0.4	0.4
Hongrie	7.8	7.3	7.5	7.6	7.5	0.3	0.3	0.3	0.3	0.3
Islande	3.3	2.6	2.9	2.9	3.8	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
Irlande	7.4	4.4	4.4	4.3	4.3	0.1	0.1	0.1	0.1	0.1
Italie	10.2	7.8	6.9	6.3	6.0	2.4	1.9	1.7	1.6	1.5
Luxembourg	3.2	4.6	4.4	4.2	3.7	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
Pays-Bas	4.6	5.0	4.5	3.7	2.8	0.4	0.4	0.4	0.3	0.2
Norvège	4.1	4.6	3.4	2.7	2.7	0.1	0.1	0.1	0.1	0.1
Pologne	15.3	17.7	13.8	11.2	9.7	2.6	3.0	2.3	1.9	1.6
Portugal	5.8	7.7	7.7	7.6	7.1	0.3	0.4	0.4	0.4	0.4
République slovaque	15.6	16.2	13.3	11.5	10.3	0.4	0.4	0.4	0.3	0.3
Espagne	13.6	9.2	8.5	8.2	8.1	2.3	1.9	1.8	1.8	1.8
Suède	6.1	5.8	5.3	4.8	4.3	0.3	0.3	0.2	0.2	0.2
Suisse	3.4	4.3	3.8	3.3	2.9	0.1	0.2	0.2	0.2	0.1
Turquie	8.0	10.0	9.8	9.7	9.6	1.9	2.5	2.5	2.5	2.5
Royaume-Uni	6.4	4.8	5.5	5.5	5.5	1.9	1.5	1.7	1.7	1.7
<b>Océanie</b>										
Australie	7.2	5.1	4.9	4.6	4.6	0.7	0.5	0.5	0.5	0.5
Nouvelle-Zélande	6.0	3.7	3.7	3.9	4.4	0.1	0.1	0.1	0.1	0.1
<b>OCDE Europe<sup>b</sup></b>	<b>9.0</b>	<b>8.6</b>	<b>7.7</b>	<b>7.1</b>	<b>6.6</b>	<b>19.1</b>	<b>19.0</b>	<b>17.3</b>	<b>16.0</b>	<b>15.1</b>
<b>UE15<sup>b</sup></b>	<b>8.6</b>	<b>7.8</b>	<b>7.3</b>	<b>6.8</b>	<b>6.4</b>	<b>15.2</b>	<b>14.6</b>	<b>13.6</b>	<b>12.9</b>	<b>12.3</b>
<b>UE19<sup>b</sup></b>	<b>9.2</b>	<b>8.7</b>	<b>7.9</b>	<b>7.2</b>	<b>6.8</b>	<b>18.8</b>	<b>18.7</b>	<b>17.0</b>	<b>15.7</b>	<b>14.9</b>
<b>Total OCDE<sup>b</sup></b>	<b>6.6</b>	<b>6.5</b>	<b>5.9</b>	<b>5.6</b>	<b>5.5</b>	<b>35.1</b>	<b>36.2</b>	<b>33.6</b>	<b>32.4</b>	<b>31.8</b>

a) Voir la note a) du tableau 1.1.

b) Les agrégats pour les taux de chômage sont calculés à partir des pondérations de la population active.

Source : OCDE (2007b), *Perspectives économiques de l'OCDE*, n° 81, mai, Paris.

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/024665166567>



devrait augmenter en 2007 en raison du ralentissement de l'activité économique et d'une moindre progression de l'emploi. Les taux de chômage devraient encore baisser en 2007 et en 2008 en Australie, au Canada et au Japon. En revanche, ils devraient augmenter légèrement aux États-Unis et au Mexique, et davantage en Islande et en Nouvelle-Zélande, mais à partir d'un faible niveau.

### **Rémunérations réelles**

Malgré la baisse des taux de chômage dans la zone de l'OCDE, on ne constate pas de sensibles pressions à la hausse sur les rémunérations réelles. La rémunération réelle moyenne par salarié dans le secteur des entreprises (dénommée ci-après « rémunération réelle ») s'est inscrite en hausse de 0.6 % en 2005 et de 1.2 % en 2006, mais cette hausse reste nettement inférieure à la croissance globale de la productivité du travail, de l'ordre de 1½ pour cent. Ce taux de progression des rémunérations réelles correspond également à celui observé en moyenne entre 1994 et 2004, décennie de modération salariale (tableau 1.4).

Selon les prévisions de l'OCDE, la progression moyenne des rémunérations réelles s'accélérait progressivement à 1.4 % en 2007 et 1.7 % en 2008, les capacités inutilisées sur le marché du travail se contractant. Aux États-Unis, la rémunération réelle moyenne a légèrement augmenté en 2006 et elle devrait encore rapidement progresser ces deux prochaines années, dans l'ensemble à un rythme supérieur aux gains de productivité du travail. Dans les pays européens de l'OCDE, la rémunération réelle a modérément augmenté en 2006 et il devrait y avoir une légère accélération en 2007 et 2008, avec un alignement sur la croissance de la productivité du travail. Mais la situation est très variable d'un pays européen à l'autre : la rémunération réelle a diminué en 2006 en Allemagne, en Espagne, en Italie, au Luxembourg, aux Pays-Bas, au Portugal et en Suisse, tandis qu'elle s'est améliorée de plus de 2 % en France, en Grèce, en Hongrie, en Islande, en Norvège, en Pologne et en République tchèque. Dans tous les pays d'Europe, la rémunération réelle devrait augmenter ces deux prochaines années, à un rythme à peu près conforme à la croissance de la productivité du travail et sous l'effet de l'amélioration du marché du travail. Un pays fera exception, l'Allemagne, où la rémunération réelle diminuera encore en 2007.

Au Japon, la rémunération réelle a connu une plus faible progression en 2006. Elle s'accélélera ces deux prochaines années à mesure que le marché du travail se contractera, tout en restant inférieure à la croissance de la productivité du travail. Avec le regain de tensions sur le marché du travail, des pressions à la hausse s'exercent sur les salaires pour certaines catégories de travailleurs. Mais, à un niveau global, ces évolutions ont tendance à se compenser, avec le départ de travailleurs bien rémunérés sur contrats à durée indéterminée et l'entrée, sur le marché du travail, de jeunes moins bien rémunérés.

Ailleurs, la rémunération réelle a encore progressé en 2006 à un rythme supérieur à 2 % en Australie, au Canada, en Corée et en Nouvelle-Zélande et elle devrait encore sensiblement progresser en 2007 et en 2008, à un rythme supérieur aux gains de productivité du travail, sauf en Corée. La hausse des rémunérations réelles s'est ralentie au Mexique en 2006 et cette tendance se poursuivra en 2007, avant une légère accélération à la fin de la période prévisionnelle.

Tableau 1.4. **Rémunérations réelles par salarié dans le secteur des entreprises des pays de l'OCDE<sup>a, b</sup>**

Variation annuelle en pourcentage

	Moyenne 1994-2004	2005	2006	Prévisions	
				2007	2008
<b>Amérique du Nord</b>					
Canada	1.5	3.0	2.3	2.0	1.7
Mexique	-3.3	1.6	1.0	0.2	0.4
États-Unis	2.0	0.7	1.8	1.5	2.2
<b>Asie</b>					
Japon	-0.2	0.9	0.4	0.8	1.5
Corée	1.4	0.1	2.2	1.8	2.0
<b>Europe</b>					
Autriche	0.5	-0.1	1.3	0.8	1.1
Belgique	0.6	-1.1	0.3	0.5	0.7
République tchèque	..	2.0	4.6	4.5	3.7
Danemark	1.6	1.4	0.7	2.1	2.0
Finlande	1.6	2.9	1.2	1.3	1.8
France	0.9	0.6	2.4	2.1	1.6
Allemagne	0.2	-1.4	-0.7	-0.4	0.8
Grèce	3.3	1.0	2.8	3.0	3.1
Hongrie	1.6	2.5	4.3	-0.3	2.2
Islande	3.3	11.0	2.1	5.9	2.4
Irlande	1.6	4.2	1.3	1.9	1.5
Italie	-0.5	-0.1	-0.8	1.1	0.6
Luxembourg	0.7	0.0	-1.1	1.9	0.3
Pays-Bas	0.9	-0.9	-0.9	0.6	0.7
Norvège	2.3	3.6	3.6	4.4	3.1
Pologne	..	-1.0	3.3	4.0	4.1
Portugal	1.2	0.8	-0.7	0.3	0.2
République slovaque	2.3	3.4	0.4	5.1	4.3
Espagne	-0.1	-1.6	-0.5	1.0	0.3
Suède	2.4	2.0	0.4	2.0	1.7
Suisse	0.7	-0.4	-0.4	1.0	0.7
Turquie	..	..	..	..	..
Royaume-Uni	2.0	1.9	1.3	2.2	2.2
<b>Océanie</b>					
Australie	1.6	2.3	2.2	2.7	2.5
Nouvelle-Zélande	1.3	3.3	2.2	2.3	2.0
<b>OCDE Europe<sup>c</sup></b>	<b>0.8</b>	<b>0.1</b>	<b>0.6</b>	<b>1.3</b>	<b>1.4</b>
<b>UE15</b>	<b>0.7</b>	<b>0.0</b>	<b>0.3</b>	<b>1.1</b>	<b>1.1</b>
<b>UE19<sup>c</sup></b>	<b>0.8</b>	<b>0.1</b>	<b>0.6</b>	<b>1.4</b>	<b>1.4</b>
<b>Total OCDE moins les pays à forte inflation<sup>c, d</sup></b>	<b>1.1</b>	<b>0.6</b>	<b>1.1</b>	<b>1.3</b>	<b>1.6</b>
<b>Total OCDE<sup>c</sup></b>	<b>1.0</b>	<b>0.6</b>	<b>1.2</b>	<b>1.4</b>	<b>1.7</b>


.. : Données non disponibles.

a) Voir la note a) du tableau 1.1.

b) La rémunération par salarié dans le secteur des entreprises est corrigée par le déflateur des dépenses de consommation finale privée et les agrégats sont calculés à partir des pondérations du PIB de 2000 exprimées en parités de pouvoir d'achat de 2000.

c) Pays indiqués.

d) Les pays à forte inflation sont ceux pour lesquels l'inflation mesurée par l'indice implicite des prix du PIB a été, sur la base des données historiques, égale ou supérieure à 10 % en moyenne entre 1994 et 2004. Par conséquent, la Hongrie, le Mexique et la Pologne sont exclus du total.

Source : OCDE (2007b), *Perspectives économiques de l'OCDE*, n° 81, mai, Paris.StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/024667305464>

## 2. Les marchés du travail au Brésil, en Chine, en Inde et dans la Fédération de Russie

### Introduction

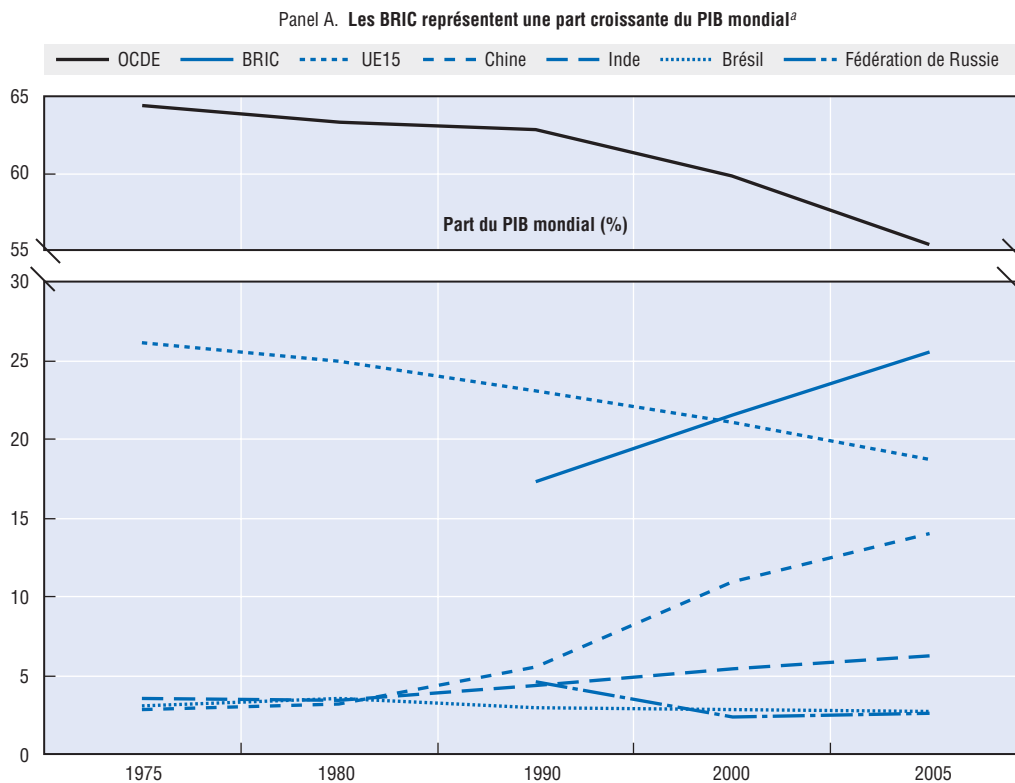
L'une des évolutions récentes les plus importantes de l'économie mondiale est l'intégration économique de plus en plus étroite de grands pays non membres de l'OCDE, en particulier le Brésil, la Chine, l'Inde et la Fédération de Russie, appelés BRIC. Les BRIC représentent déjà plus d'un quart du PIB mondial (en parités de pouvoir d'achat), contre 17 % seulement en 1990 (graphique 1.1, panel A) et comptent parmi les dix plus grandes économies dans le monde. Cette progression devrait se poursuivre ces prochaines années, si les bons résultats économiques actuels de la plupart de ces pays se renouvellent, comme le pensent un grand nombre d'observateurs.

La prospérité croissante des BRIC, succès majeur pour ces pays, ouvre aussi de nouvelles possibilités de croissance pour les économies de la zone de l'OCDE, car les BRIC sont de plus en plus ouverts aux échanges et aux investissements internationaux (graphique 1.1, panel B). Les échanges totaux de biens et de services représentaient en 2004 les deux tiers du PIB en Chine, 56 % dans la Fédération de Russie, 40 % en Inde et 31 % au Brésil, contre 42 % en moyenne dans les pays de l'OCDE. En outre, les BRIC absorbent une forte proportion des investissements directs des pays de l'OCDE à l'étranger.

Une croissance soutenue dans les BRIC est donc désormais cruciale pour les économies de l'OCDE. Le bon fonctionnement des marchés du travail est fondamental à cet égard. Comme on le verra au chapitre 2, la croissance économique est grandement tributaire du fonctionnement du marché du travail ainsi que de l'amélioration de la qualité des emplois et de la productivité. Cette section examine la situation du marché du travail dans les BRIC par rapport aux pays de l'OCDE et souligne les domaines dans lesquels il faudrait sans doute améliorer le fonctionnement des marchés du travail dans les BRIC. On tiendra compte à cet égard du fait que les marchés du travail des BRIC présentent un certain nombre de spécificités par rapport à ceux des pays de l'OCDE tout en se distinguant les uns des autres.

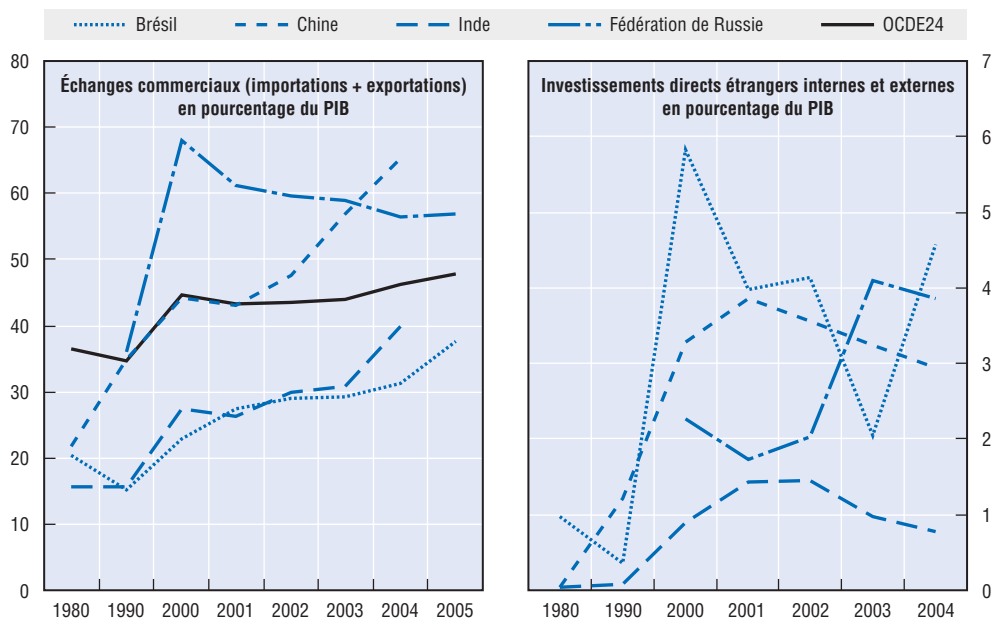
Cette section commence par examiner comment les taux d'emploi et de chômage dans les BRIC ont réagi à l'évolution économique récente. Il est particulièrement difficile d'évaluer la comparabilité internationale des données d'emploi dans les BRIC. Néanmoins, aux fins de cette analyse, des données comparables d'emploi ont été estimées à partir des sources nationales et internationales. La section s'attache ensuite aux principaux aspects qualitatifs de l'emploi – en particulier l'incidence de l'emploi informel – ainsi qu'à l'évolution des salaires et des revenus. Enfin, on commentera les principales tendances du point de vue de l'offre de main-d'œuvre.

**Graphique 1.1. Part du PIB mondial et ouverture aux échanges et aux investissements extérieurs dans les BRIC et un certain nombre de régions de l'OCDE depuis 1980**



Panel B. Les BRIC ont accru leurs transactions commerciales dans l'ensemble du monde...

... alors que les investissements directs étrangers ont augmenté au Brésil, en Chine et dans la Fédération de Russie et, dans une moindre mesure, en Inde



a) PIB aux prix de 2000 et en USD à PPA.

Source : Banque mondiale (2006), *Indicateurs de développement dans le monde*; OCDE (2006c); *Perspectives économiques de l'OCDE*, n° 80, décembre, Paris.

StatLink <http://dx.doi.org/10.1787/022817521685>

## Principaux résultats

- *La forte expansion économique qu'ont connue récemment les BRIC s'est traduite par une nette progression de l'emploi dans ces pays.* Entre 2000 et 2005, les quatre pays des BRIC ont au total créé en moyenne 22 millions d'emplois nets par an. C'est plus de cinq fois les gains nets d'emploi observés dans la zone de l'OCDE au cours de la même période. En conséquence, les taux d'emploi ont augmenté au Brésil, en Inde et dans la Fédération de Russie, et ils restent élevés en Chine. Les taux d'emploi estimés pour le Brésil et la Chine (en zone urbaine), de l'ordre de 70 %, sont supérieurs à la moyenne OCDE. Le taux d'emploi estimé dans la Fédération de Russie est proche de la moyenne OCDE, mais il est bien inférieur à cette moyenne en Inde (zone urbaine). Ces estimations sont très similaires à celles de la Banque mondiale ou du BIT, sauf dans le cas de la Chine. Pour ce dernier pays, les estimations du taux d'emploi sont obtenues à partir du recensement de la population et sont inférieures à celles de la Banque mondiale et du BIT, qui reposent sur les données d'enregistrement administratifs et sont donc moins comparables sur le plan international.
- *Malgré ces bons résultats, le sous-emploi reste de grande ampleur dans les quatre pays.* Premièrement, le taux de chômage, à 8-9 %, est relativement élevé au Brésil, dans la Fédération de Russie et en Chine (zone urbaine); de plus, dans ce dernier pays, un grand nombre de travailleurs d'entreprises d'État qui ont été licenciés recherchent un emploi et devraient être comptés comme chômeurs, bien qu'ils ne soient pas enregistrés comme tels dans les statistiques chinoises. En l'absence d'un régime d'indemnisation pour la plupart des demandeurs d'emploi dans les zones urbaines indiennes, le chômage déclaré est d'un intérêt limité dans le cas de ce pays pour évaluer la sous-utilisation de la main-d'œuvre sur le marché du travail. Deuxièmement, le sous-emploi est massif pour les femmes au Brésil et en Inde et pour les travailleurs âgés dans la Fédération de Russie. Troisièmement, en Chine et en Inde, le secteur rural connaît un surplus de main-d'œuvre qui reste important : malgré l'exode des campagnes vers les villes, près des deux tiers des travailleurs chinois sont employés en zone rurale, la proportion étant de 79 % dans le cas de l'Inde. À en juger par les estimations établies en vue de la présente analyse, le surplus de main-d'œuvre en zone rurale pourrait être de l'ordre de 170 millions de travailleurs en Chine et de 130 millions en Inde.
- *Un autre problème majeur pour les BRIC est l'incidence de l'emploi informel dans la plupart de ces pays.* L'emploi dans le secteur informel représente environ 45 % de l'emploi total au Brésil, 53 % en Chine et plus de 90 % en Inde. Surtout, malgré l'accélération de la croissance économique, la fréquence de l'emploi dans le secteur informel reste durablement élevée dans les trois pays. On voit donc que ce phénomène tient à de profonds facteurs structurels qui font obstacle au passage à l'emploi formel. Selon les estimations disponibles, l'emploi informel est bien plus faible dans la Fédération de Russie qu'au Brésil, en Chine et en Inde, en se rapprochant des valeurs observées dans les pays d'Europe centrale et orientale qui sont membres de l'OCDE.
- *La forte croissance de l'emploi est allée de pair avec un recul des taux de pauvreté dans les BRIC, en particulier en Chine.* Mais les inégalités de salaires se sont creusées cette dernière décennie en Chine et en Inde et sont restées élevées au Brésil et dans la Fédération de Russie. On peut donc penser que, contrairement à ce qu'indique la théorie classique des échanges, l'intégration internationale du Brésil, de la Chine et de l'Inde (pays où la

main-d'œuvre non qualifiée est abondante) ne s'est pas accompagnée d'une hausse des salaires relatifs des travailleurs non qualifiés dans ces pays.

- À moyen terme, les BRIC verront leur population sensiblement vieillir ces deux prochaines décennies, à cause d'une baisse des taux de fécondité et d'une plus grande longévité. Dans les quinze prochaines années, à taux d'activité constants, la croissance de la population active ralentira légèrement en Inde. Au Brésil, elle diminuera de moitié par rapport aux quinze années précédentes. En Chine, elle stagnera quasiment et dans la Fédération de Russie la population active pourrait même se contracter dans un proche avenir.
- Une autre évolution décisive à moyen terme est la nette amélioration du niveau d'éducation dans les BRIC. À l'heure actuelle, les travailleurs brésiliens, chinois et indiens ont un niveau d'éducation nettement inférieur à celui des travailleurs de la majorité des pays de l'OCDE – alors que c'est le contraire dans la Fédération de Russie, où le niveau d'éducation de la main-d'œuvre est plus élevé qu'en moyenne dans la zone de l'OCDE. Toutefois, les niveaux d'éducation de la population s'améliorent rapidement dans les trois pays, surtout en Chine.

### **A. Comment l'emploi et le chômage ont-ils réagi à l'expansion économique des BRIC?**

#### **Les BRIC enregistrent depuis 2000 des gains nets d'emploi très marqués**

Entre 2000 et 2005, l'Inde a créé chaque année, en moyenne, 11.3 millions d'emplois nets. Les gains nets ont été de 7 millions en Chine, 2.7 millions au Brésil et 0.7 million dans la Fédération de Russie, à comparer à une moyenne de 3.7 millions dans l'ensemble de la zone de l'OCDE pour chaque année de cette période.

Ces gains nets d'emploi d'un niveau élevé ont augmenté les taux d'emploi dans les BRIC (selon les estimations établies aux fins de ce chapitre; voir l'encadré 1.1). Par rapport à 2000, les taux d'emploi ont progressé au Brésil, en Inde et dans la Fédération de Russie et sont restés élevés en Chine (graphique 1.2 et tableau 1.A1.1). On notera que les données pour le Brésil et la Fédération de Russie sont en principe davantage comparables à celles des pays de l'OCDE que les données pour la Chine et l'Inde. Dans le cas de ces deux derniers pays, les données sont uniquement présentées pour les zones urbaines. Plus généralement, comme on le verra ci-après, les statistiques d'emploi et de chômage doivent être complétées par d'autres données si l'on veut déterminer le degré véritable de sous-utilisation des ressources en main-d'œuvre dans les BRIC.

#### **Malgré une forte création d'emplois, la croissance économique n'est pas riche en emplois (sauf au Brésil)...**

En Chine, en Inde et dans la Fédération de Russie, l'élasticité de l'emploi par rapport à la croissance économique est relativement faible (tableau 1.5). Cela veut dire que la Chine et l'Inde devront avoir une forte croissance pour pouvoir absorber le nombre relativement élevé de jeunes qui entreront sur le marché du travail ces cinq prochaines années. L'élasticité de l'emploi est également faible dans la Fédération de Russie, mais le problème n'est pas aussi aigu parce que le dynamisme démographique y est moindre qu'en Chine et en Inde. Enfin, la croissance est plus riche en emplois au Brésil que dans les trois autres pays. Cela tient sans doute à ce que l'emploi dans les services a énormément progressé au Brésil, peut-être grâce aux réformes structurelles qui ont été réalisées dans ce secteur<sup>1</sup>.

### Encadré 1.1. **Les statistiques d'emploi des BRIC peuvent-elles être comparées à celles d'autres pays ?**

On examinera dans cet encadré la conformité des estimations de l'emploi et du chômage qui sont utilisées dans ce chapitre avec les recommandations du BIT. Pour la Chine et l'Inde, les données d'emploi et de chômage ne concernent que les zones urbaines. En effet, dans ces deux pays, les estimations de l'emploi et du chômage ne sont pas comparables aux données des pays de l'OCDE. Cela tient à un sous-emploi en zone rurale en Chine et en Inde d'une ampleur qu'il est difficile d'évaluer.

#### **Brésil et Fédération de Russie**

Les données pour le Brésil et la Fédération de Russie proviennent des enquêtes nationales sur la population active réalisées auprès des ménages, qui sont conçues de manière à respecter les recommandations du BIT dans ce domaine.

#### **Inde**

Les données qui figurent dans les tableaux et graphiques proviennent de l'Enquête nationale sur échantillon (*National Sample Survey – NSS*) qui a lieu tous les cinq ans et qui est réalisée auprès des ménages dans l'ensemble du pays; elles couvrent les mois de juillet à juin pour les années suivantes : 1987/88, 1993/94, 1999/2000 et 2004/05.

L'Enquête NSS permet d'estimer l'emploi et le chômage à partir de trois situations :

La *situation habituelle*, c'est-à-dire celle indiquée par la personne interrogée pour l'année qui précède l'enquête. Elle prend en compte l'activité principale et toute activité « subsidiaire » ou occasionnelle exercée durant l'année de référence. Cela couvre la grande majorité de l'emploi saisonnier dans le secteur agricole ainsi que l'emploi féminin occasionnel et à temps partiel. Cette notion est utilisée dans différentes publications officielles et par la Commission indienne de planification économique pour estimer l'évolution de l'emploi et des salaires dans différents segments de la population active. On trouvera les estimations en fonction de la situation habituelle dans le tableau 1.A1.3.

La *situation hebdomadaire effective* indique l'activité au cours des sept jours précédant l'enquête et est plus proche de la méthodologie préconisée par le BIT pour mesurer l'emploi et le chômage. Selon cette classification, la situation au regard de l'emploi est déterminée selon qu'une ou plusieurs heures ont été ou non travaillées au moins un jour au cours de la semaine de référence. Cette définition de l'emploi prend en compte l'absence temporaire du travail pour maladie ou pour d'autres motifs. De plus, les personnes ne travaillant pas, qui recherchent un emploi ou sont disponibles pour commencer un emploi durant la semaine de référence, sont considérées comme chômeurs. Avec cette définition, les personnes qui recherchent activement un emploi sont considérées comme disponibles pour un emploi, et celles qui sont disponibles pour un emploi et n'en recherchent pas sont considérées comme chômeurs. Cette dernière catégorie ne correspond pas à la définition classique du chômage au sens du BIT; il s'agit davantage de travailleurs découragés. Par conséquent, le chômage est quelque peu surestimé si on le mesure à partir de la situation hebdomadaire effective. On trouvera des estimations de l'emploi et du chômage selon la situation hebdomadaire effective dans les tableaux 1.A1.1 et 1.A1.2 et dans les graphiques 1.2 et 1.3.

En comparant le chômage sur la base de la situation habituelle et sur la base de la situation hebdomadaire effective, on obtient une estimation de l'emploi saisonnier et des autres catégories d'emploi sur une partie de l'année.

### Encadré 1.1. **Les statistiques d'emploi des BRIC peuvent-elles être comparées à celles d'autres pays ?** (suite)

La situation quotidienne effective permet de classer les personnes interrogées en fonction des activités qu'elles ont exercées durant chacun des sept jours de référence précédant l'enquête. La situation pour la semaine de référence est déterminée en fonction du critère de la majorité du temps<sup>a</sup>. Les données établies à partir de la situation quotidienne effective sont utilisées par les experts du marché du travail indien afin de prendre pleinement en compte le chômage déclaré, et les taux de chômage calculés de cette manière figurent dans le tableau de bord de *The Economist*. Toutefois, les données qui reposent sur la situation quotidienne effective ne sont pas comparables avec celles des autres pays. C'est pourquoi on a retenu essentiellement dans ce chapitre la situation hebdomadaire effective – qui correspond le plus à l'approche du BIT – pour les comparaisons internationales qui concernent l'Inde.

#### **Chine**

Les données pour la Chine portent sur la Chine continentale, à l'exclusion des régions administratives spéciales de Hong-Kong, Chine et Macao. Les estimations qui figurent dans l'*Annuaire statistique de la Chine* et dans les *Indicateurs de développement dans le monde* de la Banque mondiale reposent sur des données d'enregistrement administratif. Les données pour l'emploi couvrent essentiellement les entreprises enregistrées, c'est-à-dire les entreprises nationales et les entreprises collectives – le secteur formel traditionnel; les entreprises privées; les entreprises à capitaux étrangers; les travailleurs indépendants en zone urbaine; les entreprises municipales et communales; les entreprises privées et les travailleurs indépendants en zone rurale. Les statistiques officielles comportent également des données sur les secteurs inconnus qui sont considérés dans ce chapitre comme correspondant à l'emploi « informel ». L'emploi non régulier ou informel comprend : i) les travailleurs ruraux migrants qui ne peuvent pas travailler dans les entreprises enregistrées (cela était le cas au moins jusqu'à une période récente) en raison du système *hukou* d'enregistrement; et ii) les travailleurs licenciés par des entreprises d'État qui exercent un emploi informel temporairement tout en restant rattachés à leur entreprise précédente pour les prestations sociales et les possibilités de réinsertion<sup>b</sup>.

Le fait que dans une forte proportion les travailleurs licenciés des entreprises d'État soient chômeurs donne à penser que les données d'enregistrement sous-estiment le chômage et surestiment l'emploi. De même, certains travailleurs obligés de prendre leur retraite avant l'âge officiel – 60 ans pour les hommes et 58 ans pour les femmes – peuvent être à la recherche d'un emploi, mais se voient refuser l'inscription auprès du service public de l'emploi. En outre, les migrants ruraux, les jeunes en fin de scolarité et les primo-entrants sur le marché du travail qui sont à la recherche d'un emploi ne peuvent s'inscrire comme chômeurs (Knight et Xue, 2006).

C'est pourquoi, aux fins du présent chapitre, on a utilisé le recensement de la population de 2000 (au lieu des données d'enregistrement) pour estimer l'emploi et le chômage en zone urbaine (graphiques 1.2 et 1.3; et tableaux 1.A1.1 et 1.A1.2). Ces données sont plus proches des définitions du BIT et permettent en particulier de classer les travailleurs licenciés en chômeurs ou inactifs, en fonction des critères de recherche d'un emploi et de disponibilité pour un emploi. Les résultats du dernier recensement servent de référence pour les données présentées dans ce chapitre. On obtient les données pour les autres années en utilisant les taux de croissance annuelle provenant des données sur l'emploi, la population active et l'ensemble de la population tirées des éditions successives de l'*Annuaire statistique de la Chine*. Les chiffres du chômage sont calculés de façon résiduelle à partir des estimations de la population active et de l'emploi.

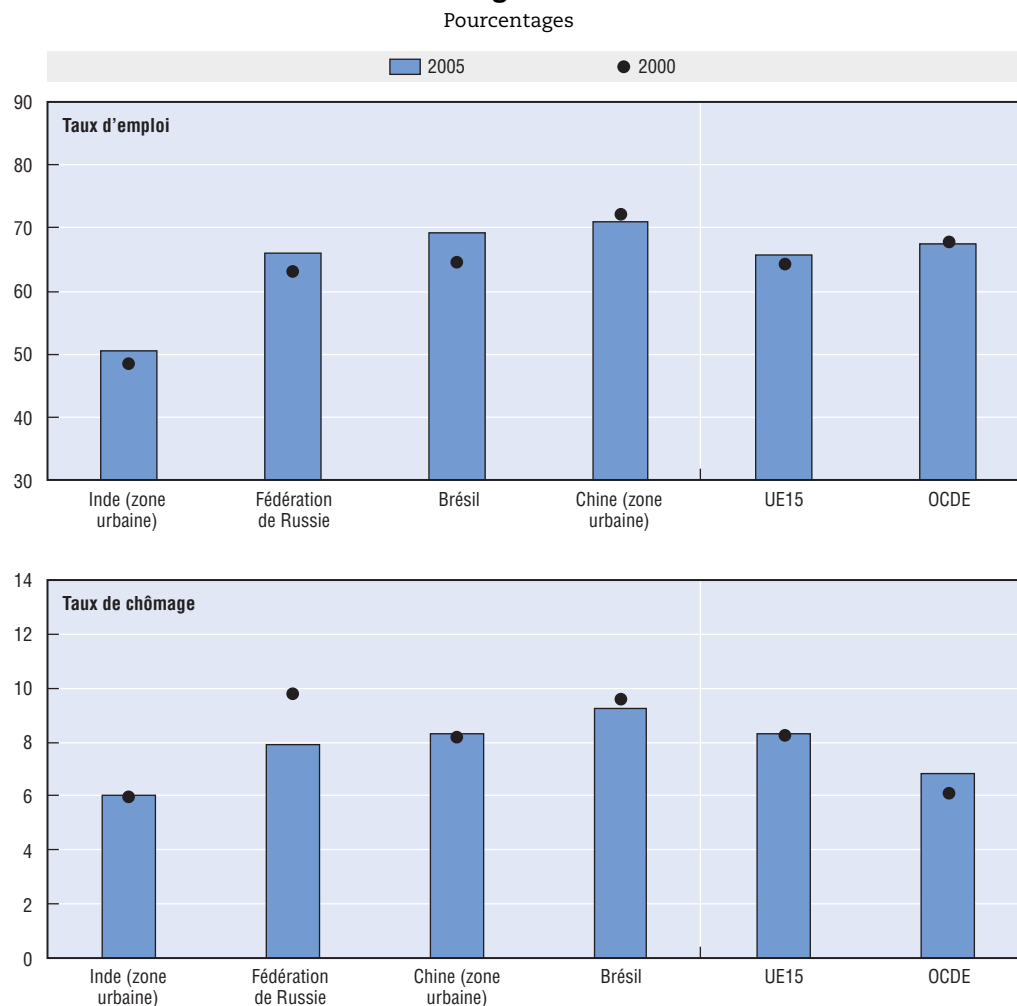


### Encadré 1.1. Les statistiques d'emploi des BRIC peuvent-elles être comparées à celles d'autres pays ? (suite)

On a toutefois utilisé les données d'enregistrement dans le tableau 1.A1.3 pour rendre compte du niveau et de l'évolution de la structure de l'emploi en zones rurale et urbaine par type d'entreprise et d'emploi.

- Les activités sont classées en unités semi-journalières pour chaque activité au cours d'une même journée et sont totalisées afin d'obtenir une estimation du nombre de personnes/jour exerçant un emploi ou se trouvant au chômage. Les estimations de la population active en personnes/jour correspondent au total des personnes/jour exerçant un emploi et se trouvant au chômage utilisé pour calculer les taux d'emploi et de chômage.
- Les données concernant l'emploi enregistré sont susceptibles d'inclure les travailleurs licenciés par des entreprises d'État dans le cadre du dispositif de retrait du marché du travail (xiagang). Ces travailleurs licenciés conservent leurs liens avec leurs employeurs précédents, qui continuent de leur verser des aides de subsistance et assurent leur protection sociale – logement, couverture maladie et pension de vieillesse – jusqu'à ce qu'ils soient réemployés. Le dispositif xiagang, mis en place en 1993 pour faciliter la suppression des sureffectifs des entreprises d'État, a été supprimé en 2004.

Graphique 1.2. Taux d'emploi et de chômage dans les BRIC et dans un certain nombre de régions de l'OCDE




Source : Tableau 1.A1.1

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/022818383622>

Tableau 1.5. **Élasticité de l'emploi, 1992-2004**  
Par rapport à la croissance du PIB

	1992-1996	1996-2000	2000-2004	1992-2004
Brésil	0.4	1.0	1.2	0.9
Chine	0.1	0.1	0.1	0.1
Inde	0.3	0.3	0.3	0.3
Fédération de Russie	0.3	0.3	0.1	0.2
OCDE	0.2	0.4	0.3	0.3

Source : BIT, Modèle des tendances mondiales de l'emploi.

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/024678006888>

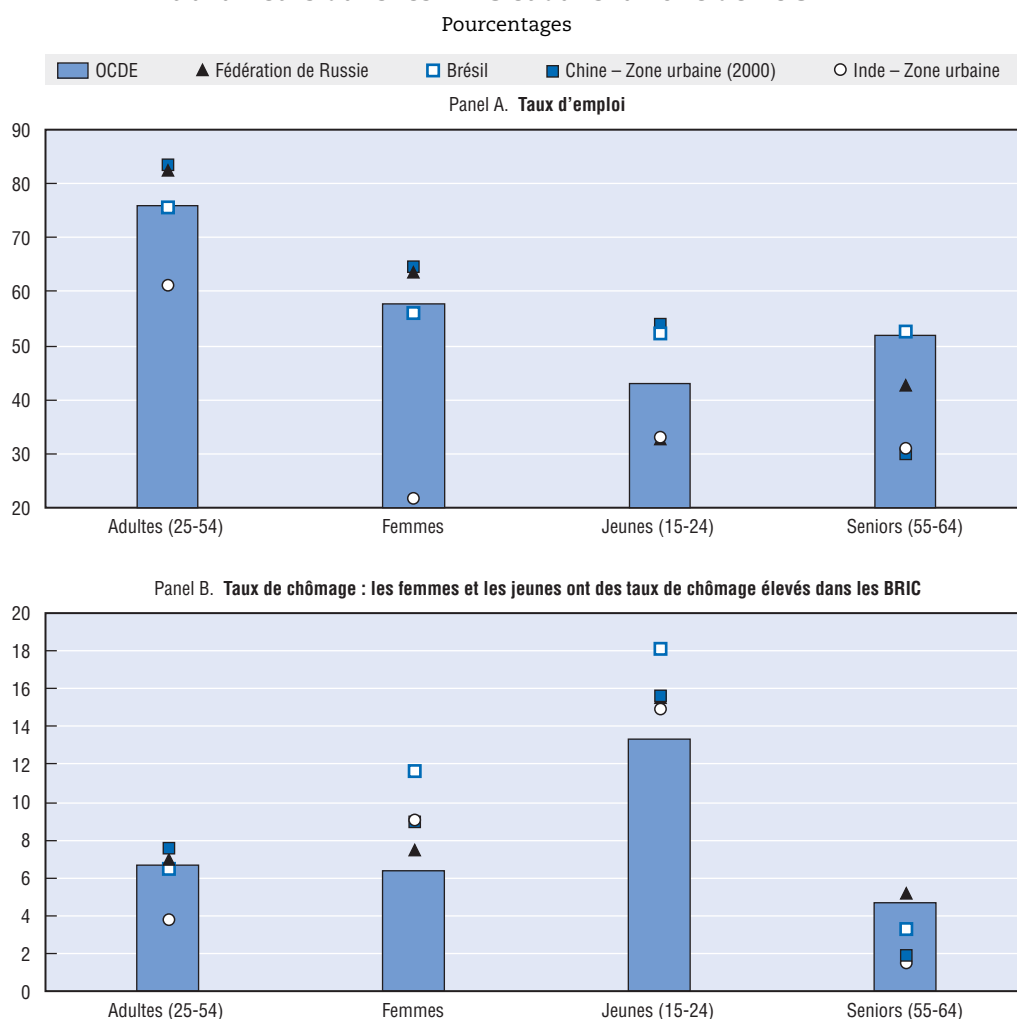
### ... et le sous-emploi reste de grande ampleur dans tous les BRIC

Malgré la forte progression nette de l'emploi au cours de ces dernières années, le sous-emploi reste très substantiel dans les BRIC.


Premièrement, certaines catégories sont sensiblement sous-représentées sur le marché du travail. En Chine, alors que le taux d'emploi en zone urbaine est plus élevé pour les hommes que dans 19 pays de l'OCDE, le taux d'emploi des femmes en zone urbaine est relativement faible (graphique 1.3). On constate des taux d'emploi inférieurs à ceux de l'OCDE pour les femmes en Inde, pour les jeunes en Inde et dans la Fédération de Russie et pour les travailleurs âgés dans tous les BRIC sauf au Brésil.

Deuxièmement, les taux de chômage au Brésil et dans la Fédération de Russie, de même qu'en zone urbaine en Chine, sont relativement élevés. En 2005, les taux de chômage étaient proches de 9 % au Brésil et de 8 % dans la Fédération de Russie, ces deux pays ayant un régime d'indemnisation du chômage (graphique 1.2 et tableau 1.A1.1). Selon les estimations officielles, les taux de chômage déclaré en Chine sont de l'ordre de 4 % en zone urbaine, où les travailleurs bénéficient d'un système limité d'inscription au chômage depuis le milieu des années 90. Mais ces estimations officielles ne prennent pas correctement en compte le chômage des migrants qui ont quitté les campagnes pour les villes, ou les travailleurs licenciés<sup>2</sup> par des entreprises nationales et par des entreprises collectives<sup>3</sup> qui recherchent un emploi (encadré 1.1). Les estimations de l'OCDE, qui reposent sur le recensement de la population, montrent que le taux de chômage en zone urbaine est probablement supérieur à l'estimation officielle. Le taux de chômage en zone urbaine qui a été estimé aux fins de ce chapitre atteignait 8.3 % en 2005, taux conforme aux autres études (Knight et Xue, 2003; Giles, Park et Zhang, 2004). En Inde, le taux de chômage en zone urbaine est estimé à 6 % pour 2004-05 [selon la situation hebdomadaire effective de la population interrogée dans le cadre de l'Enquête nationale sur échantillon (NSS) quinquennale réalisée auprès des ménages]. Le taux ainsi calculé est celui qui est le plus proche de la définition du BIT<sup>4</sup> et son faible niveau tient à l'absence d'indemnisations en cas de perte d'emploi, sauf dans le cas des travailleurs du secteur formel organisé.

Le taux de chômage dans la Fédération de Russie a atteint un pic proche de 10 % en 2000 et a diminué depuis lors de deux points. Par rapport à 1990, les taux de chômage ont presque triplé au Brésil – davantage pour les femmes que pour les hommes – et sont en légère baisse depuis 2000, tout en restant stationnaires pour les femmes. Pour l'essentiel, la progression des taux de chômage est intervenue entre le milieu et la fin des années 90, surtout en zone urbaine (Corseuil et Ramos, 2007). En Chine, les taux de chômage en zone urbaine ont nettement augmenté à la fin des années 90. Les taux de chômage ont légèrement progressé en Inde pour les femmes résidant en zone urbaine.

Graphique 1.3. **Taux d'emploi et de chômage pour les diverses catégories de travailleurs dans les BRIC et dans la zone de l'OCDE**

Source : Tableau 1.A1.2.

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/022842264164>

Dans tous les BRIC, les jeunes sont touchés disproportionnellement par le chômage, ce qui est le cas également dans un grand nombre de pays de l'OCDE (graphique 1.3). Au Brésil, le chômage est particulièrement élevé chez les jeunes femmes, alors qu'en Chine il concerne davantage les jeunes hommes résidant en zone urbaine. Dans la Fédération de Russie, le chômage ne présente aucune caractéristique particulière selon le sexe des chômeurs (voir également le tableau 1.A1.2).

Troisièmement, en Chine et en Inde, le poids des zones rurales et des activités agricoles dans l'emploi total reste élevé, malgré la baisse progressive de la part de l'emploi agricole. Cela indique un sous-emploi de grande ampleur, puisque la productivité est très faible dans les campagnes de ces pays. En Chine et en Inde, la productivité du travail dans l'agriculture est inférieure d'environ 80 % à celle de l'industrie, contre 72 % et 60 % respectivement au Brésil et dans la Fédération de Russie et 50 % environ dans les pays de l'OCDE qui ont connu une profonde transformation structurelle ces dernières décennies, notamment la Corée et l'Espagne. Si la productivité relative du travail dans l'agriculture en

Chine et en Inde atteignait les niveaux moyens observés en Corée et en Espagne, on aurait un surplus de main-d'œuvre de l'ordre de 170 millions de travailleurs en Chine et de 130 millions en Inde. L'estimation pour la Chine est proche de celles que signale Tao (2006) pour le surplus de main-d'œuvre.

### **B. Une meilleure performance économique améliore-t-elle la « qualité » de l'emploi, des salaires et des revenus?**

Cette section examine si les conditions de travail, les salaires et les revenus évoluent parallèlement à l'amélioration des performances économiques et aux gains nets d'emploi de grande ampleur évoqués dans la section précédente<sup>5</sup>.

#### **Le travail et l'emploi non déclarés dans le secteur informel ont eu tendance à augmenter**

Malgré le recul de l'emploi dans l'agriculture (où l'emploi informel est généralement massif), il n'y a guère eu de progrès dans la réduction de l'emploi informel ou de l'emploi dans le secteur informel (en ce qui concerne ces notions, voir le tableau 1.6 et l'encadré 1.2)<sup>6</sup>.

**Tableau 1.6. L'emploi informel et l'emploi dans le secteur informel**

Pourcentage de l'emploi total


		Emploi informel			Emploi dans le secteur informel
		Total	Zone rurale	Zone urbaine	
<b>Brésil<sup>a</sup></b> (salariés en zone urbaine)	1990	26.0	..	26.0	40.6
	1995	33.5	..	33.5	46.5
	2003	30.8	..	30.8	44.6
<b>Brésil<sup>b</sup></b>	1996	49.0	12.0	38.0	..
	2004	50.0	9.6	39.4	..
<b>Chine</b>	1990	12.9	9.3	3.6	51.0
	2005	13.5	0.5	13.0	52.8
<b>Inde</b>	1993/94	86.3	73.1	13.2	92.7
	2004/05	85.6	72.2	13.4	94.1
<b>Fédération de Russie</b>	2001	13.0	5.6	6.9	..

.. : Données non disponibles.

a) Travailleurs affiliés à la sécurité sociale.

b) L'emploi informel comprend les travailleurs indépendants. Les données concernent les secteurs agricole et non agricole au lieu des zones rurale et urbaine.

Source : Tableau 1.A1.3; et sources nationales pour l'emploi informel au Brésil et dans la Fédération de Russie.

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/024680588131>

Au Brésil, 85 % de la population vivent en zone urbaine. Par conséquent, l'emploi non agricole est le principal moteur de la croissance de l'emploi. Le secteur urbain informel a sensiblement progressé, sa part passant de quasiment 41 % en 1990 à près de 45 % en 2003. Cette période a été marquée par la forte augmentation de la proportion d'employés de maison, surtout des femmes, et de travailleurs indépendants (tableau 1.A1.3).

Ces deux dernières décennies, plusieurs réformes ont abouti à une diversification des formes d'emploi en Chine<sup>7</sup>. Depuis le milieu des années 90, des mesures sont prises pour réduire les sureffectifs des entreprises nationales et des entreprises collectives (les principales sources traditionnelles d'emplois stables). Dans le même temps, la création d'entreprises privées a été facilitée, aussi bien en zone urbaine qu'en zone rurale. Ces

### Encadré 1.2. L'emploi informel

Le tableau 1.1 présente des estimations de l'emploi informel et de l'emploi dans le secteur informel dans les BRIC.

**L'emploi informel** désigne les emplois informels exercés dans les entreprises des secteurs formel et informel et dans les ménages. D'après les recommandations du BIT, les emplois informels sont les emplois qui ne sont pas soumis « à la législation nationale du travail, à l'impôt sur le revenu, à la protection sociale ou au droit à certains avantages liés à l'emploi » (par exemple préavis en cas de licenciement, indemnité de départ, congés annuels ou de maladie rémunérés, etc.)<sup>a</sup>. Dans la pratique, les emplois informels concernent les travailleurs qui sont exclus de la protection sociale et, dans le cas du Brésil, les données se réfèrent aux travailleurs qui ne cotisent pas au système de protection sociale ou n'ont pas de carte de travail (*carteira de trabalho*), car ils bénéficient néanmoins des services de santé financés par l'État dont l'accès est universel.

Par ailleurs, **l'emploi dans le secteur informel** est déterminé par le statut juridique/l'enregistrement des entreprises et recouvre l'emploi dans les entreprises non enregistrées qui sont des entreprises individuelles privées (sauf les quasi-sociétés), qui produisent des biens et services légaux destinés à la vente et qui emploient moins de cinq salariés (OCDE, 2004). Dans la pratique, l'emploi dans le secteur informel concerne un ensemble plus vaste d'emplois situés dans de petites exploitations agricoles comptant moins de cinq à dix salariés selon les pays, les travailleurs indépendants, les travailleurs familiaux non rémunérés et les travailleurs domestiques, que l'entreprise considérée soit ou non enregistrée. Cela étant, il convient de noter qu'il est toujours difficile d'établir des estimations complètes de l'emploi dans le secteur informel à partir de registres et d'instruments d'enquête. Un rapport de l'OCDE (2004) rappelle que l'emploi dans le secteur informel peut prendre beaucoup d'autres formes, comme le travail dissimulé (sous-déclaration du nombre de salariés par les entreprises), le travail non déclaré (en termes de nombre d'heures ouvrées, d'exercice d'un deuxième emploi), le travail illicite (des immigrés clandestins, des fonctionnaires exerçant un second emploi, etc.).

Le tableau 1.A1.3 indique les données sous-jacentes utilisées pour estimer l'emploi informel et l'emploi dans le secteur informel tels que présentés dans le tableau 1.6. Il appelle les commentaires suivants :

- Au Brésil, les emplois informels sont concentrés, par ordre d'importance décroissante, dans l'agriculture, la construction, les services domestiques, l'hôtellerie et la restauration, le commerce de gros et de détail. Les emplois informels sont de plus courte durée – la rotation du personnel est élevée –, sont moins rémunérés et plus instables que les emplois formels, dont la durée d'occupation est trois fois plus longue, et un passage à un emploi informel peut avoir un effet négatif sur les perspectives d'emploi formel ultérieures (OCDE, 2006a). La valorisation du capital humain est plus faible, moins d'un tiers des travailleurs cotisent à la sécurité sociale et un tiers des travailleurs informels ont une rémunération inférieure au salaire minimum. Les travailleurs informels n'ont pas droit à l'assurance chômage.
- En Inde, l'enregistrement des entités publiques et privées employant 25 travailleurs et plus est obligatoire dans le secteur organisé, mais il est facultatif pour les entreprises comptant entre 10 à 24 salariés. Il y a là une source potentielle de sous-déclaration de l'emploi formel tel qu'il apparaît dans les données administratives de la direction générale de l'emploi et de la formation. Le tableau 1.A1.3 classe dans l'emploi formel les travailleurs salariés réguliers considérés dans la série d'enquêtes NSS (à savoir, entre autres, les salariés couverts par le fonds de prévoyance des salariés<sup>b</sup>), ce qui permet de

Encadré 1.2. **L'emploi informel** (suite)

pallier les insuffisances des registres administratifs mais risque de prendre en compte certains travailleurs du secteur informel<sup>c</sup>. L'emploi informel et l'emploi dans le secteur informel comprennent une part disproportionnée de femmes, de travailleurs à domicile, de travailleurs extérieurs auxquels les entreprises formelles sous-traitent des tâches, de travailleurs domestiques – employés de maison, jardiniers et personnel de sécurité – et de vendeurs de rues (BIT, 2002).

- Les faibles niveaux de l'emploi informel selon les estimations officielles en ce qui concerne la Fédération de Russie (13 %) et les estimations du Secrétariat pour la Chine (13 %) sont sans doute en deçà de la réalité. Le processus de réforme entrepris dans les années 90 en Chine et les crises économiques et monétaires successives qu'a connues la Fédération de Russie (en 1992 et 1998) à la suite du démantèlement de l'Union soviétique ont transformé la structure de l'emploi, même si ce processus s'est déroulé à un rythme plus lent dans les entreprises d'État en Chine et dans les industries traditionnelles dans la Fédération de Russie, le chômage déguisé ou le sous-emploi ayant permis d'absorber la plus grande partie du surplus de main-d'œuvre. C'est le cas en particulier pour les travailleurs licenciés des entreprises d'État en Chine, qui ont tendance à prendre un emploi informel tout en restant enregistrés auprès de leurs anciens employeurs ou des centres de services de réinsertion qui leur assurent des avantages divers, comme on l'a vu dans le texte. Dans la Fédération de Russie, d'après Tchetchernina *et al.* (2001), les grandes et moyennes entreprises, essentiellement dans le secteur manufacturier et la construction, ont fait face au ralentissement de la demande en encourageant les travailleurs à prendre des congés administratifs (la plupart du temps non rémunérés) et à réduire leur nombre d'heures de travail, et en différant ou en suspendant le versement des salaires. Pour ces auteurs, beaucoup de travailleurs sous-employés auraient pris en conséquence différents types d'emplois informels à titre d'emploi supplémentaire, après ou durant les heures de travail, dans les secteurs formel ou informel. Il peut s'agir d'emplois non enregistrés en remplacement de l'emploi principal, d'emplois informels dans des entreprises individuelles, d'emplois indépendants dans le cadre d'activités non enregistrés – par exemple dans les services et le commerce – d'emplois dans l'agriculture de subsistance, et d'emplois dans des entreprises non enregistrées. En l'absence d'instruments statistiques appropriés, les estimations relatives à l'emploi informel s'échelonnent entre 9 millions de travailleurs (soit 14 % des travailleurs) en 1998 d'après les données officielles du ministère de l'Intérieur, et 30 millions de travailleurs (47 % des travailleurs) d'après des enquêtes indépendantes – les principaux secteurs concernés étant la construction, le commerce et les services, tous métiers confondus. Le rapport souligne cependant que ces pratiques ont été réduites au cours de la deuxième moitié des années 90, ce qui s'est traduit par une forte augmentation du chômage déclaré.

Les travailleurs non déclarés et les travailleurs du secteur informel n'ont pas, dans de nombreux cas, de couverture sociale. Au Brésil, la couverture globale des ouvriers et employés salariés est passée de 74 % en 1990 à 69 % en 2003, du fait d'une augmentation de l'emploi salarié dans les petits établissements du secteur informel et d'une diminution de la couverture assurée par ces établissements, qui est passée de 48 % en 1990 à 36 % en 2003. En Chine, depuis les années 90, la couverture sociale a été étendue des entreprises publiques à l'ensemble des salariés du secteur formel urbain et, depuis 2003, aux migrants ruraux (Reutersward, 2005). Dans les zones urbaines, le système reposant sur les entreprises est progressivement remplacé par un système de sécurité sociale urbain financé conjointement par les employeurs, les salariés et les pouvoirs publics.

### Encadré 1.2. L'emploi informel (suite)

En Inde, seuls les travailleurs des secteurs organisés (6 % de l'ensemble des effectifs des travailleurs) bénéficient d'une protection sociale, essentiellement au titre de la retraite, de la maladie et des accidents du travail.

- a) Ces définitions se fondent sur le cadre conceptuel des statistiques de l'emploi informel élaboré par la 17<sup>e</sup> Conférence internationale des statisticiens du travail (CIST) en 2003, qui complète la résolution adoptée précédemment par la 15<sup>e</sup> CIST concernant les statistiques de l'emploi dans le secteur informel (1995) et la définition des secteurs informels du Système des comptes nationaux de 1993. La 17<sup>e</sup> CIST établit une distinction entre l'emploi dans le secteur informel, défini par rapport à la situation des entreprises en matière d'enregistrement, et l'emploi informel, à savoir les emplois non déclarés pour des raisons juridiques, fiscales et de cotisation sociale.
- b) Le fonds de prévoyance des salariés, qui constitue l'un des dispositifs de sécurité sociale les plus courants en Inde pour les secteurs public et privé organisés, assure une couverture dans les domaines suivants : retraite, soins médicaux, logement, éducation des enfants, assurance vie. Les cotisations des employeurs sont fonction de la taille et du statut juridique des entreprises ainsi que du secteur d'activité concerné. La cotisation obligatoire représente 12 % des gains (c'est-à-dire la rémunération de base majorée d'éventuelles allocations) pour les établissements comptant 20 salariés ou plus et appartenant à 180 secteurs d'activité (et 10 % dans les autres cas) dont 8.33 % sont déposés dans des fonds de pension ([www.epfindia.com/for\\_employers.htm](http://www.epfindia.com/for_employers.htm)).
- c) En revanche, les travailleurs occasionnels et sous contrat du secteur organisé bénéficient rarement d'une protection sociale et devraient normalement être exclus des statistiques de l'emploi formel (Shaktivel et Joddar, 2006). En résumé, l'emploi informel et l'emploi dans le secteur informel constituent la plus large part des travailleurs et sont concentrés dans l'agriculture, où leur proportion atteint plus de 90 %. En 2005, l'emploi informel représentait 86 % de l'ensemble des effectifs des travailleurs : 93 % des travailleurs ruraux et 60 % des travailleurs urbains (tableau 1.A1.3). D'après Shaktivel et Joddar (2006), l'emploi informel est supérieur à 95 % dans l'agriculture, la construction, et le commerce, l'hôtellerie et la restauration. L'emploi informel est très répandu dans tous les quintiles de revenu dans le secteur agricole, alors que la part des travailleurs informels baisse progressivement à mesure qu'on s'élève dans l'échelle des revenus : elle est supérieure à 90 % dans le premier quintile mais passe à près de 60 % dans le cinquième quintile qui est le plus riche.

évolutions ont fait suite aux réformes adoptées à la fin des années 80, qui ont autorisé les entreprises à recruter sur contrat à durée déterminée. De plus, comme on l'a indiqué précédemment, les règles pour les migrations des zones rurales vers les zones urbaines ont été assouplies.

Comme le montre le tableau 1.A1.3, ces réformes ont profondément modifié le profil de l'emploi en Chine :

- la part de l'emploi urbain est passée de 26 % en 1990 à 36 % en 2005; la croissance de l'emploi urbain s'est accélérée durant la deuxième moitié des années 90, après les réformes qui ont assoupli les restrictions aux migrations des zones rurales vers les zones urbaines, tandis que la proportion de travailleurs agricoles tombait de 48 % en 1990 à 39 % en 2005 ;
- l'emploi dans le secteur informel et l'emploi « irrégulier » (c'est-à-dire informel) – correspondant essentiellement aux travailleurs migrants ruraux non déclarés et aux travailleurs licenciés par des entreprises nationales ou des entreprises collectives situées en zone urbaine – ont fortement augmenté. En revanche, l'emploi dans les entreprises d'État et les entreprises collectives ont diminué de 4.2 % par an depuis 1990. Au total, l'emploi irrégulier est estimé à 13-14 % en 2005 et l'emploi dans le secteur informel représente un peu plus de la moitié de l'emploi total.

La plupart des emplois en Inde sont qualifiés d'« irréguliers » ou d'informels. L'emploi irrégulier (ou informel) représentait 86 % de l'emploi total en 2004-05, soit seulement un point de moins qu'en 1993-94. Le reste des travailleurs, soit 14 %, occupent un emploi

salarié régulier, dont 6 % exercent un emploi dans le secteur formel organisé<sup>8</sup>, dominé par le secteur public et par les entreprises enregistrées du secteur privé qui ont au moins dix salariés. L'emploi irrégulier couvre essentiellement les entreprises individuelles et l'emploi occasionnel<sup>9</sup>. L'expansion économique engagée depuis 2000 s'est traduite par une croissance de l'emploi uniquement dans le secteur informel – dans l'agriculture, les entreprises individuelles et l'emploi salarié dans le secteur privé, y compris l'emploi occasionnel – et pas dans le secteur public et privé organisé et abrité<sup>10</sup>.

Dans la Fédération de Russie, l'emploi informel représentait 13 % de la population active en 2001 selon les estimations nationales, soit une proportion similaire à celle qu'on observe dans un grand nombre de pays de l'OCDE. Plus de 90 % des travailleurs sont salariés. Mais, comme le montre l'encadré 1.2, les statistiques officielles sous-estiment probablement le poids véritable de l'emploi informel. Selon Kapeliouchnikov (1999), l'emploi informel sous forme de non-déclaration de salaire et de paiement de salaires en nature a fortement augmenté durant la transition économique au cours des années 90. L'accélération de la croissance économique dans les années 2000 (les entreprises ayant été davantage en mesure de déclarer les salaires) pourrait avoir inversé cette évolution de l'emploi informel.

### ***Les salaires ont augmenté rapidement ces dernières années en Chine et dans la Fédération de Russie***

À partir de 2000, les salaires réels ont nettement progressé en Chine et dans la Fédération de Russie. En Chine, les salaires réels dans le secteur manufacturier en zone urbaine sont en forte hausse par rapport à 1990 (graphique 1.4). En 2005, ils avaient triplé par rapport à 1990, la moitié de cette progression étant intervenue les dix premières années et l'autre moitié en seulement cinq ans. Mais on peut penser que cette hausse est quelque peu surestimée, car les activités informelles et les emplois des migrants à bas salaires ne sont pas pris en compte dans les statistiques officielles sur les salaires. Il est donc difficile de déterminer dans quelle mesure les salaires réels se sont alignés ou non sur la forte augmentation de la productivité. Dans la Fédération de Russie, les salaires réels ont augmenté de 1.2 % en moyenne chaque année entre 1995 et 2000, alors que la progression a été de 12 % entre 2000 et 2005. Selon OCDE (2006b), la hausse des salaires est conforme aux gains de productivité du travail depuis le milieu des années 90.

L'évolution des salaires réels n'a pas été aussi marquée au Brésil et en Inde. Au Brésil, les salaires réels en zone urbaine ont même diminué entre 1995 et 2005. En Inde, le salaire moyen en zone rurale et en zone urbaine a progressé de 2.7 % par an durant la même période, soit moins que les gains de productivité, qui ont été de l'ordre de 4½ pour cent par an. On peut cependant s'interroger sur la fiabilité des données concernant les salaires en Chine et en Inde<sup>11</sup>.

### ***Les inégalités de salaires restent très prononcées ou ont tendance à s'accroître***

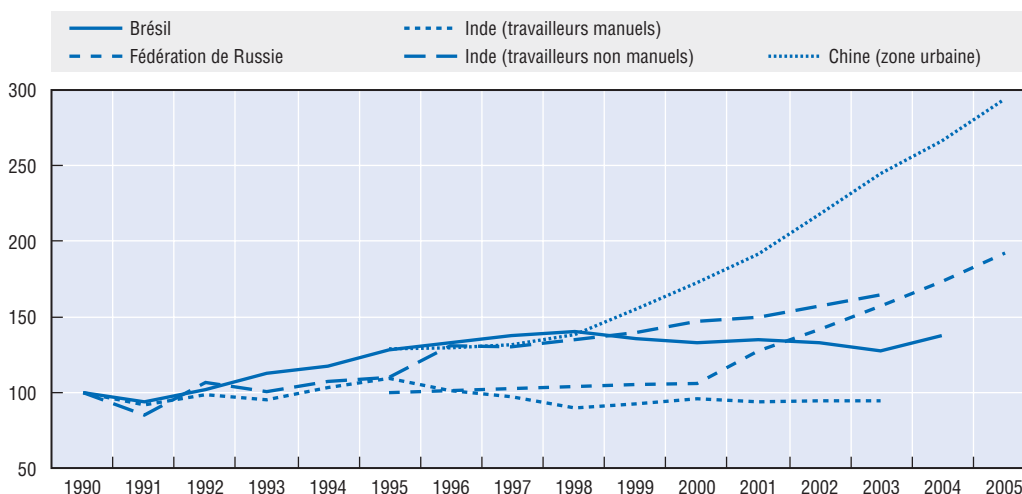
Les inégalités de salaires se sont accentuées en Chine et en Inde et sont restées très prononcées au Brésil et dans la Fédération de Russie. Faute de données recueillies de façon systématique dans les BRIC, on a évalué séparément pour chaque pays la dispersion des salaires.

Au Brésil, le coefficient de Gini pour le salaire horaire a légèrement diminué en passant de 0.557 en 1995 à 0.521 en 2005, niveau qui reste élevé. Cette baisse tient à deux facteurs. Premièrement, la hausse régulière du salaire minimum en termes réels, en



### Graphique 1.4. Croissance des salaires réels dans les industries manufacturières dans les BRIC

Prix constants de 1990<sup>a</sup>



a) Prix constants de 1995 pour la Fédération de Russie; données interpolées entre 1995 et 2000.

Source : BIT, 2005 *Labour Overview – Latin America and the Caribbean* ; estimations à partir de l'Enquête nationale sur échantillon réalisée auprès des ménages (PNAD) pour le Brésil; Enquête annuelle sur les industries pour l'Inde; BLS/MLR, novembre 2006, *Annuaire statistique de la Chine 2006* pour la Chine; comptes nationaux pour la Fédération de Russie.

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/022844851180>

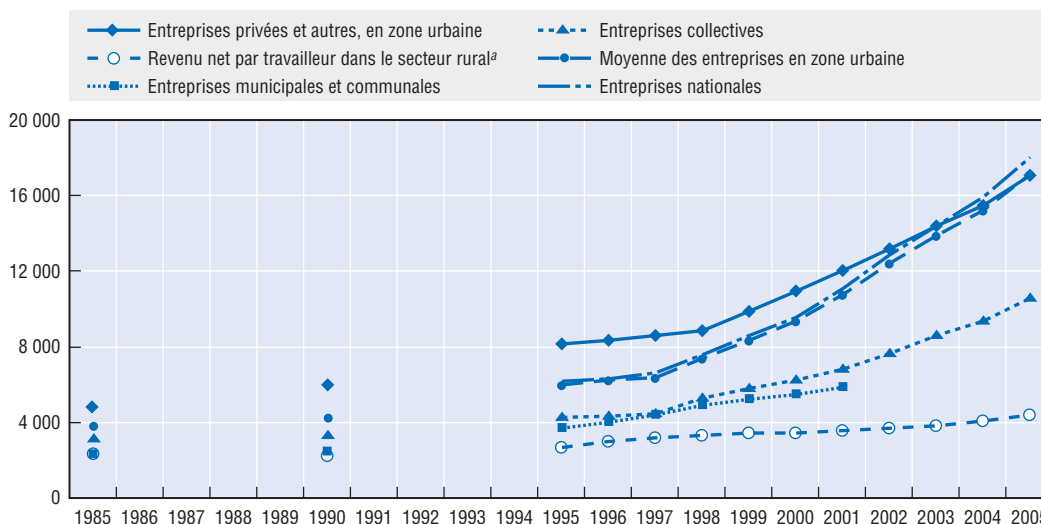
progression de 45 % en 2005 par rapport à 1995, a contribué à la légère baisse du coefficient de Gini (Berg, Ernst et Auer, 2006). Deuxièmement, entre 1995 et 2005, les salaires réels des travailleurs qualifiés ont plus fortement diminué que ceux des travailleurs non qualifiés.

Le graphique 1.5 illustre la progression des salaires réels en Chine depuis 1985 pour les travailleurs des différentes catégories d'entreprises. Le salaire annuel urbain en termes réels a fortement augmenté, en particulier depuis 2000 (11.6 % par an), à la faveur de l'accélération de la hausse des salaires dans les entreprises d'État et dans les entreprises privées, y compris celles à capitaux étrangers. En revanche, les salaires ont modérément augmenté dans les entreprises communales et municipales, le revenu net rural ne progressant pratiquement pas. Selon Park *et al.* (2003), deux facteurs expliquent que les inégalités salariales s'accroissent globalement : le rendement croissant des qualifications et de l'éducation et les disparités salariales régionales. Le coefficient de Gini est passé de 0.25 en 1990 à 0.36 en 1999 en zone urbaine, sous l'effet de la forte hausse des salaires pour la moitié supérieure de la distribution des rémunérations, et plus particulièrement pour les salariés les plus diplômés. De plus, selon Galbraith, Krytynskaia et Wang (2004), les disparités interrégionales de salaires ont davantage contribué aux plus fortes inégalités de salaires que les disparités salariales d'une activité économique à l'autre. La concentration des hauts salaires dans trois zones très peuplées – la province de Guangdong spécialisée dans l'exportation de produits manufacturés et les villes de Pékin et Shanghai – et les disparités salariales interrégionales de plus en plus marquées incitent à la migration interne.

En Inde, le coefficient de Gini pour le salaire horaire moyen a augmenté entre les enquêtes de 1993-94 et de 1999-2000, surtout en zone urbaine (voir tableau 1.A1.4 dans


Graphique 1.5. **Salaires et revenus ruraux en termes réels en Chine**

Prix constants de 2002 en yuans



a) Revenu net par habitant en zone rurale, y compris les agriculteurs (voir le tableau 10-2 de l'*Annuaire statistique de la Chine 2006*), corrigé du nombre de personnes à charge par travailleur dans les ménages ruraux (voir le tableau 10-18, *ibid.*).

Source : Reutersward (2005), et *Annuaire statistique de la Chine 2006*.

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/023002366622>

OCDE, 2007c). À en juger par les résultats de l'enquête sur large échantillon 2004-05, seuls les travailleurs urbains diplômés de l'enseignement supérieur et les travailleurs occasionnels ruraux ont vu leurs salaires progresser en termes réels par rapport à 2000 (Anant et al., 2006; mises à jour de l'OCDE).

Les inégalités salariales restent très prononcées dans la Fédération de Russie depuis la forte augmentation du coefficient de Gini au cours de la période de transition des années 90. Selon la base de données Transmonnee de l'UNICEF, le coefficient de Gini basé sur les salaires a accusé tout d'abord une forte hausse après la crise de 1992 – il est passé de 0.33 en 1992 à 0.47 en 1993 – puis il a de nouveau augmenté après la crise financière de 1998; il est alors passé de 0.50 en 1998 à 0.53 en 2000. De plus, comme le montre Lukyanova (2006), s'appuyant sur les données de l'Enquête longitudinale de suivi réalisée dans la Fédération de Russie, la dispersion des salaires, mesurée par le rapport entre le 9<sup>e</sup> et le 1<sup>er</sup> déciles est restée supérieure à 8 au cours des années 90 et a atteint un pic en 2000 à 8.6. Cela peut être dû en partie à la baisse sensible du salaire minimum en pourcentage du salaire moyen (voir l'encadré 1.3 et Lukyanova, 2006). Le coefficient de Gini et le rapport entre le décile supérieur et le décile inférieur sont en légère diminution depuis 2000 et sont tombés respectivement à 0.47 et 7.6 en 2003, en réponse à la forte croissance économique depuis 2000.

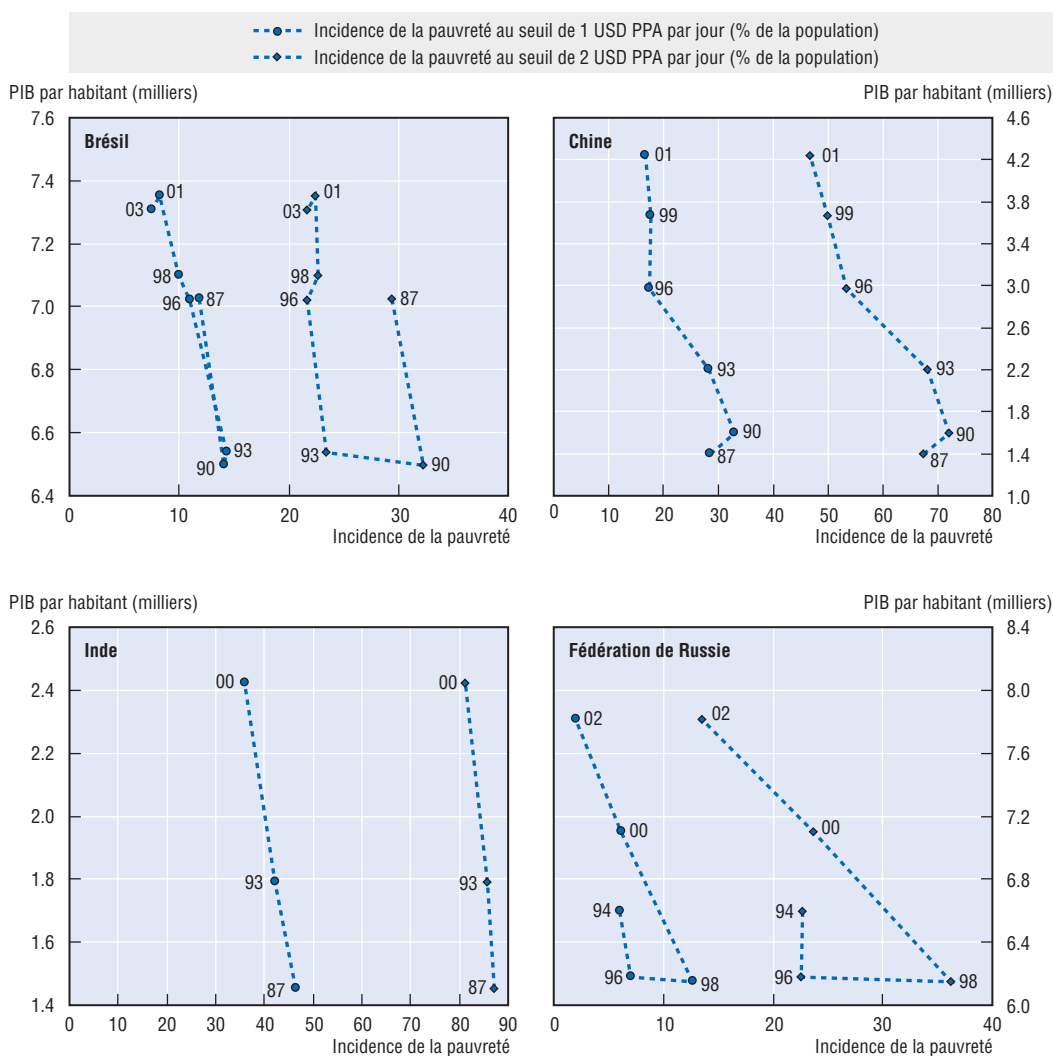
### Les taux de pauvreté ont un peu diminué

La pauvreté a nettement reculé en Chine, mais aussi au Brésil et dans la Fédération de Russie, alors qu'elle a moins régressé en Inde.

Le graphique 1.6 examine l'existence ou l'absence de corrélation entre l'évolution du niveau de PIB par habitant et deux indicateurs de la pauvreté, à savoir le pourcentage de personnes vivant avec un revenu inférieur à 1 et 2 USD par jour à parité de pouvoir d'achat.

Il met en relief deux évolutions différentes. Au Brésil et dans la Fédération de Russie, il y a eu recul de la pauvreté, selon les deux indicateurs, sans hausse substantielle du revenu par habitant. Au Brésil, la proportion de pauvres a diminué de 4 % et 3 % par an respectivement selon l'indicateur de revenu de 1 et 2 USD. Le recul de la pauvreté a été même plus marqué dans la Fédération de Russie, de 8 % et 5 % par an respectivement. En revanche, en Chine, bien que le revenu par habitant ait triplé ces quinze dernières années, les taux de pauvreté n'ont diminué que de 5 % et 3 % par an. En Inde, le revenu par habitant n'a progressé que de moitié par rapport à la Chine au cours des quinze dernières années et les taux de pauvreté n'ont baissé que de 1.7 % et 0.5 % par an.

Graphique 1.6. PIB par habitant<sup>a</sup> et taux d'incidence de la pauvreté, 1987 à 2003



a) À prix constants de 2000, en USD à PPA.

Source : Banque mondiale (2006), *Indicateurs de développement dans le monde*.

StatLink <http://dx.doi.org/10.1787/023011684572>

### Encadré 1.3. Le salaire minimum dans les BRIC

Un salaire minimum légal est en place depuis les années 40 au Brésil (1940) et en Inde (1948) et depuis le début des années 90 dans la Fédération de Russie (1993) et en Chine<sup>a</sup> (1994)<sup>b</sup>.

La situation est différente entre ces pays pour ce qui est de la fixation du salaire minimum. Le salaire minimum national est fixé en vertu de la loi par le gouvernement fédéral, les gouvernements des États ayant la possibilité dans la Fédération de Russie de fixer des taux régionaux plus élevés à l'issue de consultations tripartites. Au Brésil, les salaires planchers pour les différentes catégories professionnelles sont négociés par voie de conventions collectives.

En Chine, les taux minimum de salaire (taux mensuel et taux horaire) sont fixés par le ministère du Travail et des Affaires sociales pour 31 provinces, régions autonomes et communes; ils peuvent varier géographiquement et selon la branche d'activité. Les taux de salaire minimum sont proposés par les autorités locales après consultations tripartites, pour approbation par le Conseil des affaires de l'État. Ces taux s'appliquent à toutes les entreprises et toutes les catégories de travailleurs, y compris ceux qui sont rémunérés à la pièce, qui ont un emploi à temps partiel ou qui ont un emploi temporaire dans les industries traditionnelles et non traditionnelles<sup>c</sup>.

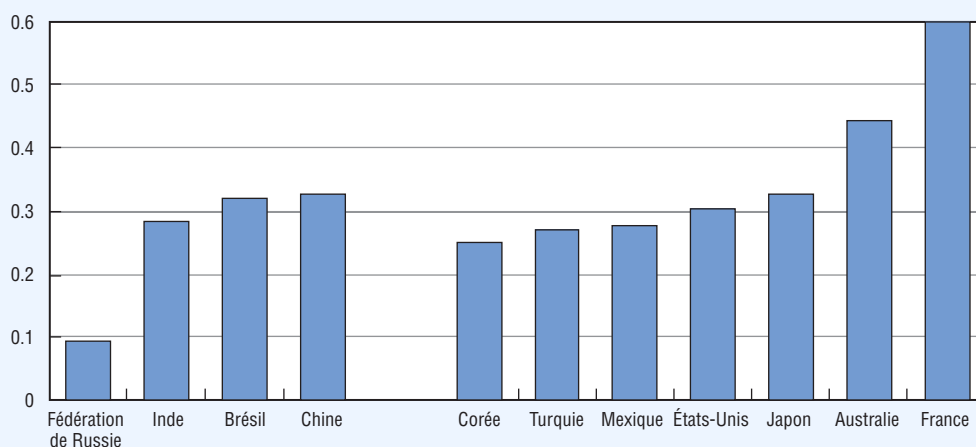
En Inde, les taux de salaire minimum sont fixés par un double mécanisme. Ils sont déterminés par le gouvernement central et par les gouvernements des États pour une série de professions non organisées<sup>d</sup> exigeant une protection salariale, et par voie de convention collective pour les travailleurs du secteur organisé. À l'heure actuelle, le gouvernement central fixe les taux de salaire minimum pour 45 professions et les gouvernements des États pour 1 232 professions (y compris pour les travailleurs rémunérés à la pièce, mais non compris les travailleurs familiaux) en zone rurale et en zone urbaine; la liste des professions est périodiquement révisée par l'administration centrale et par les gouvernements des États. Les salaires minimums sont fixés après recommandation d'un conseil consultatif composé de représentants des fédérations patronales et des syndicats de travailleurs, sur proposition du gouvernement central et des autorités locales. Il existe néanmoins depuis 1991 un plancher national pour le salaire minimum, qui est fixé par le ministre du Travail; il s'établit à 66 INR par jour depuis février 2004<sup>e</sup>. Des taux spéciaux de salaire minimum s'appliquent aux jeunes de moins de 18 ans et aux stagiaires.

Les salaires minimums sont périodiquement révisés au Brésil (chaque année en mai depuis 1995) et en Chine (tous les deux ans), la fréquence n'étant pas régulière en Inde (la révision est fonction de l'indice du coût de la vie au niveau des États) et dans la Fédération de Russie<sup>f</sup>. La révision prend en compte le coût de la vie et les prestations de sécurité sociale au Brésil, tandis qu'en Chine, les paramètres sont les prix locaux, les salaires, la situation économique, la productivité du travail, les primes sociales et les fonds d'épargne logement.

Le graphique ci-après illustre le salaire minimum par rapport au salaire moyen dans le secteur manufacturier en incluant dans la comparaison un certain nombre de pays de l'OCDE. Au Brésil, le rapport entre le salaire minimum et le salaire moyen a nettement augmenté, en passant de 0.19 en janvier 2000 à 0.32 en mai 2005, ce qui le place au même niveau qu'en Chine. Ce rapport était un peu plus faible en Inde : il était égal à 0.28 en 2004. Dans la Fédération de Russie, le salaire minimum représentait environ 10 % du salaire moyen dans le secteur manufacturier en 2005 et seulement 30 % du niveau minimum de subsistance<sup>g</sup>. Il apparaît dans ce graphique que le salaire minimum relatif est à peu près similaire au Brésil, en Chine et en Inde à celui observé aux États-Unis, au Japon et au Mexique et qu'il est plus bas en Corée et en Turquie.

## Encadré 1.3. Le salaire minimum dans les BRIC (suite)

## Le salaire minimum brut relatif dans les BRIC et dans un certain nombre de pays de l'OCDE, 2005

Par rapport au salaire brut moyen dans le secteur manufacturier<sup>a</sup>

- a) Le salaire minimum relatif est exprimé en proportion du salaire moyen pour l'ensemble de l'économie au Brésil et en proportion du salaire moyen dans le secteur manufacturier en Chine et dans la Fédération de Russie. Il est exprimé en proportion du salaire ouvrier dans le secteur manufacturier en Inde et dans les pays de l'OCDE considérés.

Source : Sources nationales pour les BRIC et bases de données de l'OCDE sur les Salaires minimums et sur les Salaires moyens. Pour la Chine, le salaire annuel moyen dans le secteur manufacturier provient de l'*Annuaire statistique de la Chine 2006* et il est tiré des comptes nationaux dans le cas de la Fédération de Russie. Pour l'Inde, le salaire moyen dans le secteur manufacturier est le salaire journalier des ouvriers résultant de l'Enquête annuelle sur les industries (secteur organisé). Pour le Brésil, il s'agit du salaire nominal moyen résultant de l'Enquête mensuelle sur l'emploi (PME).

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/023160151373>

- a) La Chine a modifié sa réglementation des salaires minimums en juillet 2004; la nouvelle méthode de calcul prend en compte les dépenses et le coût de la vie au niveau local ainsi que les cotisations versées au nouveau système de sécurité sociale. Le salaire minimum est également valable pour les travailleurs temporaires des entreprises non traditionnelles.
- b) Les prestations sociales sont liées au niveau du salaire minimum (Brésil et Fédération de Russie) et le salaire minimum sert également de référence pour l'ensemble de la structure salariale au Brésil.
- c) En général, le taux horaire minimum s'applique dans les trois pays aux salariés à temps partiel, le minimum journalier aux travailleurs à la pièce et le minimum mensuel aux salariés à temps plein dans la limite de l'horaire légal de travail.
- d) Les travailleurs non organisés sont ceux qui ne sont pas syndiqués ou qui ont un pouvoir limité de négociation.
- e) Le plancher national de salaire minimum était de 35 INR par jour en 1996, 45 INR en 1998, 50 INR en décembre 2002 et 66 INR en février 2004 (voir la Loi de 1948 sur le salaire minimum; <http://labour.nic.in/wagecell/welcome.html>).
- f) Au Brésil, le taux de salaire minimum a été de 260 BRL entre mai 2004 et avril 2006 et de 300 BRL entre mai 2005 et avril 2006. En Chine, le taux de salaire minimum mensuel variait en 2006 entre 270 CNY dans la province de Jiangxi et 810 CNY à Shenzhen, dans la province de Guangdong. En Inde, le salaire minimum journalier variait entre 39.87 INR dans l'État d'Arunachal Pradesh et 203.86 INR dans le Bengale occidental. Dans la Fédération de Russie, le salaire minimum mensuel était égal à 720 RUB avant septembre 2005 et à 800 RUB jusqu'en mars 2006. Il est fixé à 1 100 RUB depuis avril 2006.
- g) Le niveau minimum de subsistance est fixé conformément à un décret fédéral et à une méthode précise de calcul pour la consommation d'un panier de biens et services jugés nécessaires à des conditions de vie minimales.

### **C. Principales évolutions de l'offre de main-d'œuvre : des travailleurs plus âgés et plus qualifiés**

En dehors de la dynamique qui résulte de la forte croissance économique actuelle, les marchés du travail des BRIC subiront ces prochaines années les effets très sensibles de deux évolutions majeures, le vieillissement démographique et l'amélioration du niveau d'éducation.

#### ***La population active dans les BRIC est deux fois plus nombreuse que celle de l'ensemble de la zone de l'OCDE...***

En 2005, les BRIC comptaient 42 % de la population mondiale et 45 % de la population active mondiale, contre 19 % pour la zone de l'OCDE, aussi bien en ce qui concerne la population dans son ensemble que la population active.

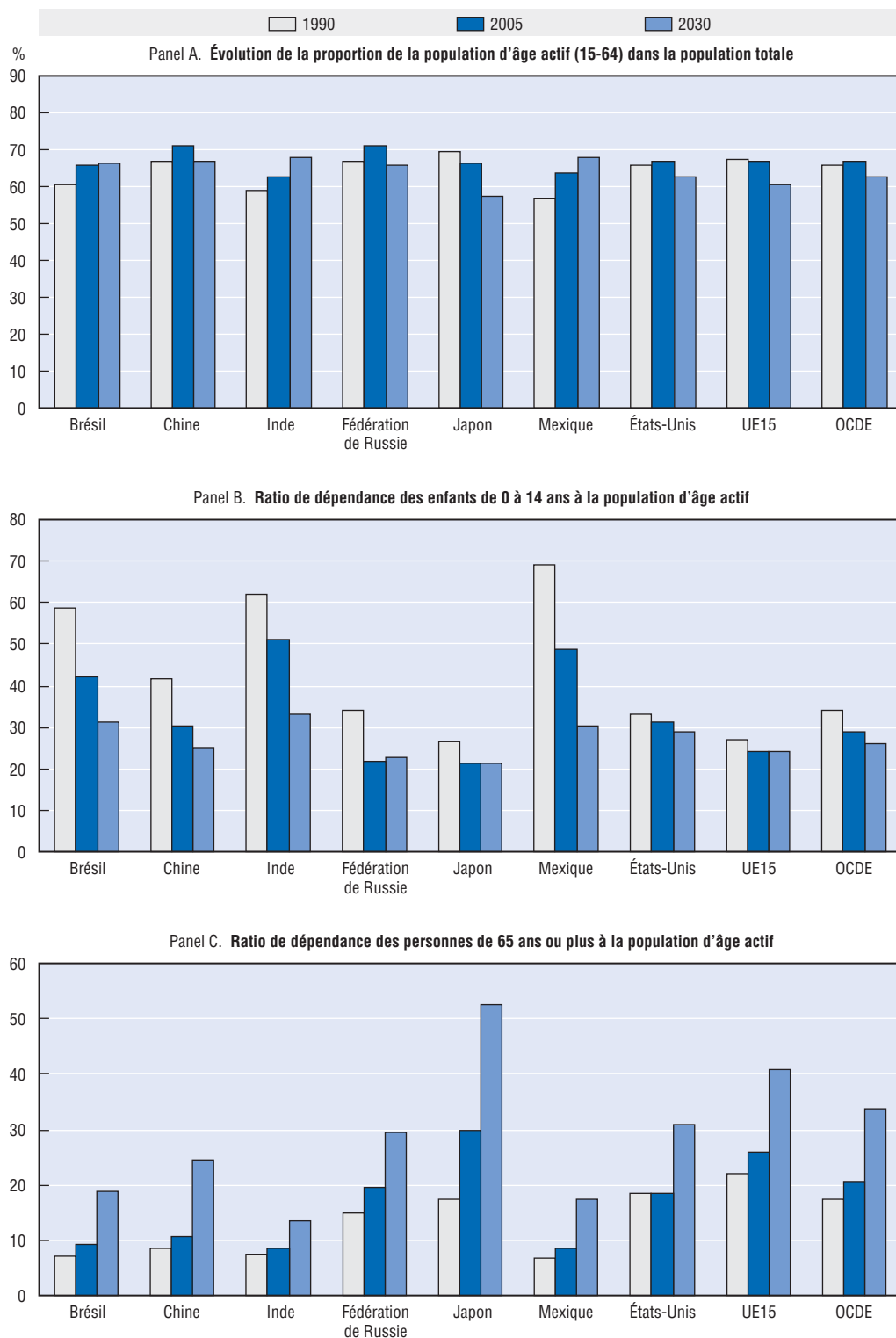
La situation démographique est très différente entre les BRIC (graphique 1.7). Le Brésil et l'Inde ont une population bien plus jeune que celle de la Chine, de la Fédération de Russie et de la majorité des pays de l'OCDE. Au Brésil, et, encore plus, en Inde, le ratio de dépendance des enfants (nombre d'enfants de moins de 14 ans en proportion de la population d'âge actif) est nettement supérieur à la moyenne pour la zone de l'OCDE. À l'inverse, le ratio de dépendance des personnes âgées au Brésil et en Inde, de l'ordre de 10 %, est égal à peu près à la moitié de la moyenne pour la zone de l'OCDE. En Chine, le ratio de dépendance des enfants est proche de la moyenne OCDE, alors que le ratio de dépendance des personnes âgées est encore relativement faible. La Fédération de Russie a un faible ratio de dépendance des enfants et un ratio élevé de dépendance des personnes âgées.

#### ***... mais la croissance de l'offre de main-d'œuvre dans les BRIC ralentit nettement du fait du vieillissement démographique***

Malgré ces différences, les quatre pays connaîtront un net vieillissement ces deux prochaines décennies, sous l'influence d'une baisse des taux de fécondité et d'une plus grande longévité. Au Brésil et en Inde, le ratio de dépendance des enfants devrait diminuer et se retrouver en 2030 à un niveau similaire à celui observé actuellement dans les pays de l'OCDE (graphique 1.7). En Chine, le ratio de dépendance des enfants pourrait encore baisser et tomber à la moyenne prévue pour l'OCDE en 2030, tandis que dans la Fédération de Russie le ratio de dépendance des enfants pourrait rester inférieur à celui de la zone de l'OCDE au cours de cette période.

L'élément essentiel est que, dans les quatre pays, le ratio de dépendance des personnes âgées devrait beaucoup augmenter. Ce sera en particulier le cas de la Chine, qui pourrait représenter en 2030 un quart de la population mondiale de plus de 65 ans, contre un cinquième aujourd'hui.

Ces évolutions auront de profondes répercussions sur la croissance prévisible de la population active (tableau 1.A1.5 de l'OCDE, 2007c). Ces quinze prochaines années, dans l'hypothèse de taux d'activité constants, la croissance de la population active se ralentira un peu en Inde. Au Brésil, au cours de la même période, elle se réduira de moitié par rapport à ces quinze dernières années. En Chine, elle restera quasiment stationnaire et dans la Fédération de Russie la population active pourrait même diminuer.

Graphique 1.7. **Structure de la population par âge dans les BRIC et dans un certain nombre de régions de l'OCDE, 1990 à 2030**

Source : Banque mondiale (2006), *Indicateurs de développement dans le monde*.

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/023032343551>

### ***Les travailleurs brésiliens, chinois et indiens sont moins qualifiés en moyenne que les travailleurs de l'OCDE, alors que les travailleurs russes le sont plus***

Le niveau d'éducation de la population d'âge actif est en moyenne nettement inférieur au Brésil, en Chine et en Inde à celui des pays de l'OCDE (graphique 1.8, panel A). Au Brésil, on s'efforce avant tout d'accroître le taux d'achèvement de l'enseignement secondaire; en 2003, 41 % des jeunes de 20 à 24 ans avaient achevé le deuxième cycle de l'enseignement secondaire. En revanche, 7 % seulement des jeunes de 25 à 34 ans avaient un diplôme de l'enseignement supérieur. Dans le cas de l'Inde, les jeunes sont peu nombreux à aller au-delà de l'enseignement primaire, 21 % des jeunes de 20 à 24 ans ayant un niveau de fin d'études secondaires; 8 % environ des jeunes ont un diplôme de l'enseignement supérieur, contre 6 % il y a dix ans, les gouvernements indiens successifs ayant davantage privilégié l'enseignement supérieur. En 2000, la dépense par étudiant dans l'enseignement supérieur, en proportion du PIB par habitant, dépassait de 60 points celle consentie pour l'enseignement primaire, alors que la dépense se répartit plus ou moins également en Chine<sup>12</sup> (Kochhar et al., 2006). En Chine, près d'un tiers des jeunes d'une tranche d'âge sont diplômés du deuxième cycle de l'enseignement secondaire, mais 5 % seulement obtiennent un diplôme de l'enseignement supérieur.

En revanche, le niveau d'éducation de la population d'âge actif est plus élevé dans la Fédération de Russie que dans la majorité des pays de l'OCDE. Près de 90 % des jeunes Russes avaient terminé au moins le deuxième cycle de l'enseignement secondaire en 2003, contre une moyenne de 73 % pour la zone de l'OCDE (graphique 1.8, panel B) et 55 % des 25-34 ans avaient un diplôme de l'enseignement supérieur, contre une moyenne de 29 % dans la zone de l'OCDE.

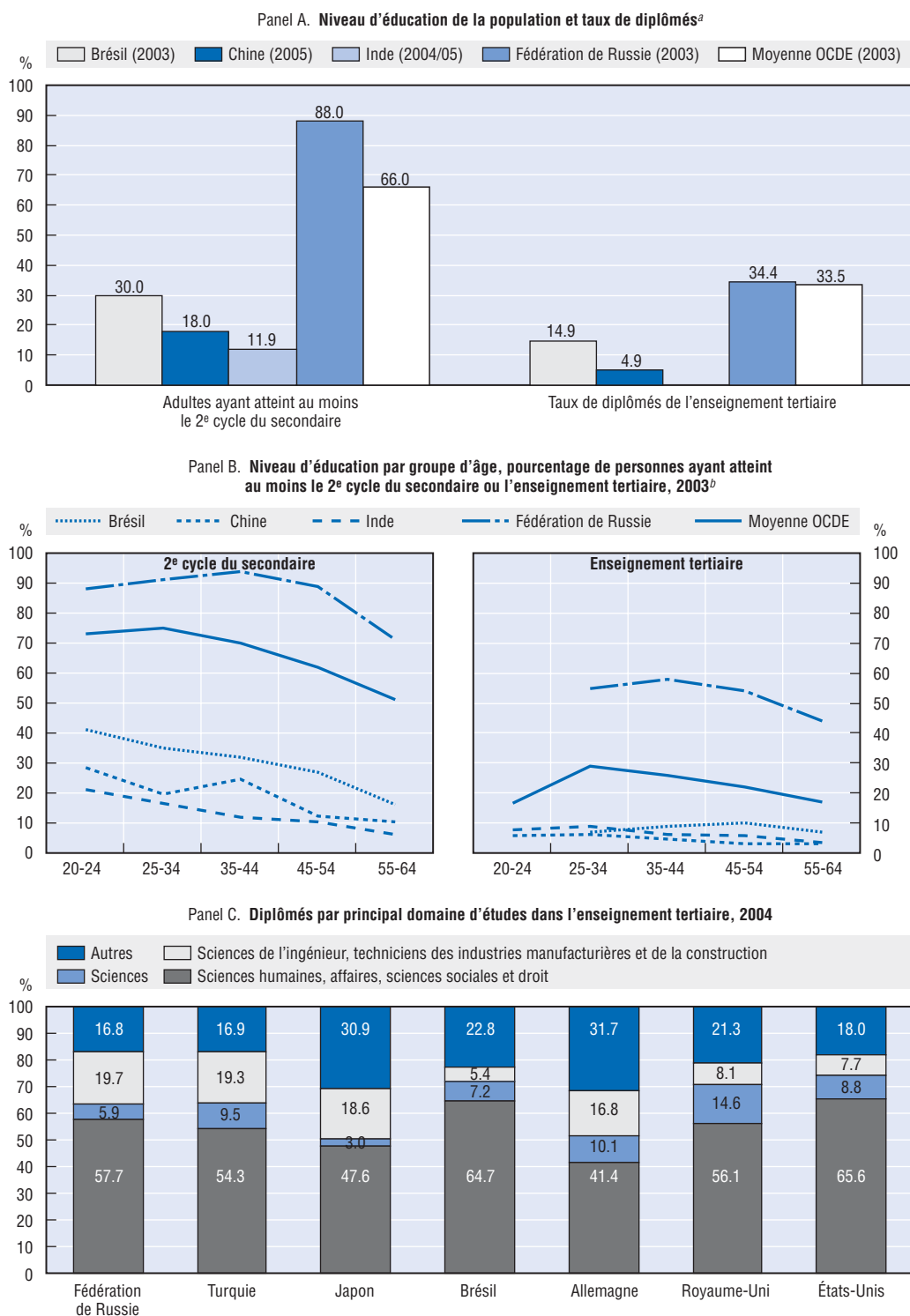
### ***Le niveau d'éducation s'améliore bien plus vite au Brésil, en Chine et en Inde que dans les pays de l'OCDE***

Dans les quatre pays, le niveau moyen d'éducation s'améliore et, compte tenu de la proportion de jeunes dans la population, en particulier au Brésil et en Inde, cela modifiera probablement le niveau de qualification de la population adulte future. Le panel B du graphique 1.8 illustre le pourcentage des différentes cohortes ayant achevé le deuxième cycle de l'enseignement secondaire et l'enseignement supérieur. En 2003, à l'exception de la Fédération de Russie, les jeunes de 20-24 ans et de 25-34 ans avaient un niveau d'éducation supérieur à celui de la population plus âgée.

Les taux d'obtention des diplômes dans l'enseignement supérieur par grande discipline montrent que ces diplômes concernent avant tout les sciences humaines, les affaires, les sciences sociales et le droit, disciplines qui représentaient au total, en 2004, 65 % des diplômes au Brésil, 58 % dans la Fédération de Russie et 66 % aux États-Unis (graphique 1.8, panel C). En revanche, les diplômés en sciences et ingénierie représentaient seulement 13 % des diplômés au Brésil, 26 % dans la Fédération de Russie et 17 % aux États-Unis. On notera toutefois que les diplômés en ingénierie sont regroupés avec les ingénieurs du secteur manufacturier et du secteur de la construction, très probablement au niveau de technicien. Ils représentent 20 % des diplômés de l'enseignement supérieur dans la Fédération de Russie – c'est-à-dire 190 000 diplômés en 2004 – à peu près comme en Allemagne (17 %), au Japon et en Turquie (19 %), la proportion n'étant que de 5 % au Brésil et de 8 % aux États-Unis. Une étude récente, comparant le nombre de diplômés en ingénierie, en informatique et en technologies de l'information en Chine, en Inde et aux États-Unis (Gereffi et Wadhwa, 2005), a permis d'obtenir des estimations comparables du



Graphique 1.8. Évolution des qualifications dans les BRIC et dans un certain nombre de pays de l'OCDE



a) Le niveau d'éducation concerne la population de 25 à 64 ans au Brésil, dans la Fédération de Russie et dans la zone de l'OCDE, 15 ans et plus en Chine et 25 ans et plus en Inde.

b) Données de 2000 pour la Chine, de 2003 pour le Brésil, la Fédération de Russie et l'OCDE, et de 2004-05 pour l'Inde.

Source : Chiffres issus de la base de données de l'UNESCO sur les indicateurs de l'éducation dans le monde pour le Brésil, la Fédération de Russie et la zone de l'OCDE; *Annuaire statistique de la Chine 2005* pour la Chine; et 61<sup>e</sup> Enquête NSS pour l'Inde.

StatLink <http://dx.doi.org/10.1787/023082178114>

nombre d'ingénieurs formés chaque année, cette étude retenant les ingénieurs « dynamiques » ayant accompli quatre années d'études d'ingénieur auprès d'un établissement agréé et étant dotés de « hautes facultés d'abstraction et de résolution des problèmes au moyen de connaissances scientifiques ». Ces ingénieurs sont généralement ceux qui donnent un avantage compétitif aux entreprises qui les emploient. Selon ces auteurs, en 2004, 112 000 ingénieurs ont été diplômés en Inde, 352 000 en Chine et 137 000 aux États-Unis. On pense néanmoins que le chiffre est surestimé pour la Chine, car il est possible qu'on ait pris en compte les ingénieurs diplômés à l'issue de trois ans d'études seulement et les diplômés d'autres disciplines, notamment la mécanique automobile et les techniques industrielles. La conclusion de cette étude est que les États-Unis ont encore un avantage compétitif car ils ont plus d'ingénieurs « dynamiques » par million d'habitants : le chiffre est de 500 pour la Chine, 200 pour l'Inde et 750 pour les États-Unis.

## Conclusion

Ce chapitre a mis en relief un certain nombre de similitudes entre les marchés du travail des BRIC. Mais toute étude plus approfondie exige de prendre pleinement en compte les particularités de chaque pays. On notera tout spécialement que les causes de l'emploi informel sont différentes dans les quatre pays. Au Brésil et en Inde, il est à craindre qu'une législation du travail mal conçue entrave la création d'emplois formels par certains employeurs. Au Brésil et dans la Fédération de Russie, le travail informel tient en grande partie aux lourdes charges sociales qui frappent les bas salaires dans le secteur formel. En Chine, les travailleurs migrants et les travailleurs licenciés par les entreprises d'État éprouvent des difficultés à obtenir un emploi régulier en zone urbaine et ont donc tendance à accepter un emploi non déclaré.

Plus fondamentalement, il est impérieux de favoriser le passage à l'emploi formel si l'on veut améliorer les perspectives de croissance à long terme dans les BRIC. La Stratégie révisée de l'OCDE pour l'emploi formule à cet égard un ensemble d'orientations générales. Mais il faut approfondir les recherches pour déterminer quelles sont, dans ce domaine, les mesures qui sont efficaces et celles qui ne le sont pas. Il serait particulièrement intéressant à cet égard d'étudier les méthodes qui ont été adoptées dans les BRIC pour les réformes et leurs résultats.

## Notes

1. L'élasticité de l'emploi dans les services par rapport à la production de services est égale à 1.3 au Brésil, contre 0.3-0.4 en Chine, en Inde et dans la Fédération de Russie et 0.6 en moyenne dans la zone de l'OCDE.
2. Au summum de la restructuration des entreprises d'État à la fin des années 90, il y avait 11 millions de travailleurs licenciés (et pas réemployés) en zone urbaine en 2000, contre 6 millions de chômeurs urbains officiellement inscrits. Ces travailleurs licenciés étaient essentiellement des hommes de 40 ans et plus ayant un faible niveau d'éducation. Mais le nombre des travailleurs licenciés a fortement diminué en 2000 (de 3 millions environ), tandis que le nombre des demandeurs d'emploi inscrits au chômage augmentait de 1.7 million, ce qui annonçait la fin des dispositifs transitoires de gestion des licenciements massifs dans les entreprises d'État.
3. À la fin des années 90, le gouvernement chinois a mis en place des dispositifs transitoires afin de transférer les prestations sociales qui incombent aux entreprises d'État à des Centres de services de réinsertion (CSR) à caractère sectoriel, avant de remplacer à la fin de 2004 ces centres par un régime d'assurance chômage (Gu, 2003). Les « organismes de tutelle des travailleurs licenciés » des CSR assuraient la protection sociale, le placement et la formation pendant trois ans, le travailleur

licencié se retrouvant au chômage à l'issue de cette période. Ce dispositif s'inspirait de celui qui avait été mis en place à Shanghai et qui avait permis en 1996 de réinsérer plus de 80 % des travailleurs licenciés en moins de trois ans en les recrutant dans les activités en pleine expansion des services et du secteur privé ou en les réembauchant dans l'entreprise initiale après restructuration. En vertu d'une réglementation de l'administration centrale, les travailleurs licenciés doivent s'affilier à un CSR sous peine de perdre leur allocation de subsistance et d'autres prestations. En outre, à cause d'autres restrictions administratives, ces travailleurs licenciés ne peuvent pas s'inscrire auprès des offices pour l'emploi.

4. En Inde, les résultats de l'Enquête NSS sur large échantillon permettent d'estimer les taux de chômage selon la situation habituelle, la situation hebdomadaire effective et la situation quotidienne effective (encadré 1.1). Les taux de chômage selon la situation hebdomadaire effective correspondent davantage aux critères du BIT et donnent le niveau moyen du chômage au cours d'une semaine de l'année d'enquête, alors que le taux de chômage en fonction de la situation quotidienne effective (exprimé en personnes/jours) donne le niveau moyen du chômage un jour de l'année d'enquête et constitue l'indicateur le plus complet. Par rapport au taux calculé selon la situation habituelle, le taux de chômage sur la base de la situation hebdomadaire effective fait ressortir le chômage dissimulé prenant la forme d'un emploi intermittent et d'un emploi sur une partie de l'année, comme l'emploi saisonnier en zone rurale. En revanche, les taux de chômage établis selon la situation journalière effective, par rapport à ceux obtenus sur la base de la situation hebdomadaire effective, mettent en lumière le sous-emploi, c'est-à-dire le nombre de jours où les travailleurs employés à la semaine n'ont pas travaillé. Les taux de chômage selon la situation journalière sont les plus élevés; ils atteignaient 8.2 % et 8.3 % en zone rurale et en zone urbaine en 2004-05, contre 4 et 6 % pour les taux prenant en compte la situation hebdomadaire effective et 1.7 % et 4.5 % pour les taux basés sur la situation habituelle. Les taux révèlent une forte proportion d'emplois intermittents et d'emplois sur une partie de la semaine seulement, aussi bien en zone rurale qu'en zone urbaine. Les taux de chômage établis sur la base de la situation journalière sont plus élevés pour les femmes en zone urbaine (11.6 %, contre 8 % en zone rurale). D'une façon générale, le sous-emploi est endémique parmi les femmes qui travaillent.
5. On n'examinera pas dans cette section le profil régional de l'emploi; on fera simplement observer que l'emploi non agricole est concentré dans quelques États et provinces en Inde et en Chine et que les revenus sont plus élevés dans quelques localités russes, notamment celles qui sont productrices et exportatrices de pétrole et de gaz. Environ 50 % de l'emploi non agricole sont concentrés essentiellement dans le sud dynamique de l'Inde selon la 61<sup>e</sup> Enquête NSS pour 2004-05. De même, la moitié de l'emploi urbain est concentrée à Pékin et Shanghai et dans la province très peuplée de Guangdong, « le grand centre chinois d'exportation de produits manufacturés » (Galbraith, Krytynskaia et Wang, 2004). Dans la Fédération de Russie, cette dernière étude met en lumière des revenus supérieurs à la moyenne et en forte augmentation dans trois localités : Moscou et deux zones de Sibérie occidentale faiblement peuplées et productrices de gaz et de pétrole, Khanty-Mansi et Tiumen.
6. Selon la résolution de la 15<sup>e</sup> Conférence internationale des statisticiens du travail (CIST, 1993), l'emploi dans le secteur informel couvre les travailleurs à leur propre compte et les employeurs et salariés des entreprises de moins de cinq (ou dix) salariés, y compris les travailleurs familiaux (non rémunérés). Cette définition a été affinée lors de la 17<sup>e</sup> CIST de façon à couvrir les travailleurs domestiques employés par les ménages. L'emploi dans l'économie informelle (emploi informel) qui couvre, pour des raisons pratiques, les travailleurs sans protection sociale, se situe surtout dans le secteur informel, mais aussi dans le secteur formel (encadré 1.2).
7. Conformément à la méthodologie mise au point par Ghose (2005), les travailleurs sont classés dans l'emploi régulier (formel) s'ils sont employés dans le secteur formel enregistré et dans le secteur informel définis comme suit. En zone urbaine, en dehors des entreprises traditionnelles d'État et collectives du secteur formel, toute une série d'entreprises formelles sont apparues : les entreprises coopératives, les entreprises à capitaux mixtes, les sociétés à responsabilité limitée, les sociétés anonymes ainsi que les sociétés étrangères financées par des résidents de Hong-Kong, Chine et Macao et les autres entreprises à capitaux étrangers. En zone rurale, le secteur formel couvre les entreprises communales et municipales. Le secteur informel urbain regroupe les petites entreprises privées enregistrées et les entreprises individuelles, et le secteur informel rural comprend en plus les petites exploitations familiales relevant du « régime de responsabilité ». Les travailleurs employés dans ces secteurs formels et informels enregistrés sont considérés comme exerçant un emploi régulier. La différence entre l'emploi officiel total et l'emploi régulier (formel) en zone urbaine et en zone rurale correspond ici à l'emploi irrégulier (informel), qui est censé couvrir essentiellement les migrants ruraux et les travailleurs licenciés dans les entreprises d'État et collectives des zones urbaines et les entreprises communales et municipales des zones rurales.

8. L'emploi dans le secteur organisé (formel) est communiqué par le ministère du Travail (DGET) ; il couvre tous les établissements du secteur public et les établissements non agricoles du secteur privé de dix salariés et plus et de 20 salariés et plus lorsque aucune source électrique n'est utilisée (<http://labour.nic.in/ss/INFORMALSECTORININDIA-ApproachesforSocialSecurity.pdf>). Le secteur organisé couvre les entreprises dont les activités et la couverture statistique sont soumises à des dispositions légales et retenues dans les comptes nationaux. Ces statistiques sont néanmoins critiquées (Sundaram, 2004; Anant et al., 2006) en ce qu'elles ne sont pas à même de prendre correctement en compte la forte croissance du secteur privé organisé. Le secteur non organisé (informel) comprend des entreprises non constituées en société et des sociétés de personnes, des sociétés coopératives, des fiducies, des sociétés de capitaux faisant ou non appel publiquement à l'épargne, des entreprises individuelles, l'agriculture de subsistance, etc.
9. Entre 1994 et 2005, la croissance de l'emploi (1.8 %) a résulté essentiellement du développement du travail indépendant dans les entreprises individuelles (2.2 %), qui s'est accéléré après 2000 (4.3 %) (tableau 1.A1.3). Cette évolution est visible aussi bien en zone urbaine qu'en zone rurale. Toutefois, l'expansion du travail indépendant en zone rurale s'est d'abord ralentie entre le milieu et la fin des années 90 (-0.9 %) avant de se renforcer après 2000 (5.8 %). Depuis 1994, l'emploi salarié régulier a augmenté en rythme annuel de 2.7 %, avec une accélération après 2000; la faiblesse de la croissance de l'emploi dans le secteur organisé (-0.1 %) tient à une diminution dans le secteur public (-0.2 %) et dans le secteur privé (-1 %) après 2000.
10. Selon l'*Étude économique de l'Inde* (OCDE, 2007a), à paraître, la forte croissance de l'emploi entre 1992 et 2005 est due à une progression nette de l'emploi dans l'industrie (5.4 % par an) et dans les services (4.1 %), cette progression ayant été de 4.6 % dans le secteur manufacturier; en revanche, le rythme de croissance de l'emploi dans l'agriculture a nettement diminué (0.5 %), ce qui montre bien qu'un grand nombre de travailleurs quittent l'agriculture. Cependant, la progression de l'emploi a essentiellement concerné le secteur le moins productif, c'est-à-dire le secteur non organisé (informel); l'emploi dans le secteur manufacturier non organisé a augmenté de 5.4 % par an, alors que les activités manufacturières dans le secteur organisé ont connu une croissance négative.
11. Les données concernant les rémunérations en Chine ont été minutieusement étudiées dans Banister (2005), du Bureau des statistiques du travail des États-Unis (BLS), qui s'est efforcé d'obtenir des estimations comparables des coûts de rémunération horaire pour les ouvriers, le but de l'étude étant une comparaison avec 33 économies pour lesquelles ces données sont disponibles; voir [www.bls.gov/news.release/ichcc.toc.htm](http://www.bls.gov/news.release/ichcc.toc.htm). Cette étude fait observer que les estimations nationales des rémunérations annuelles dans le secteur manufacturier en zone urbaine qui sont établies par le Bureau national chinois des statistiques et qui sont utilisées dans ce chapitre se limitent en fait aux villes chinoises et ne couvrent même pas leurs banlieues. De plus, les estimations officielles de l'emploi et des rémunérations dans le secteur manufacturier urbain ne couvrent pas totalement les travailleurs migrants faiblement rémunérés. Du fait de cette couverture insuffisante, on peut penser que la hausse de la rémunération moyenne dans le secteur manufacturier est probablement surestimée. De plus, cette étude conclut que si les rémunérations dans les entreprises communales et municipales sont prises en compte dans les unités « rurales » ou non urbaines du secteur manufacturier, les coûts horaires de rémunération diminuent nettement, de 1.19 USD, au taux de change nominal officiel dans les villes en 2004, à 0.7 USD dans l'ensemble de la Chine (Banister, 2005). Cette étude n'établit pas néanmoins d'estimations pour les salaires dans le secteur manufacturier pour l'ensemble de la Chine, car elle avait pour but d'obtenir des estimations des coûts de rémunération. Pour l'Inde, les données concernant la rémunération annuelle dans le secteur manufacturier pour les emplois ouvriers et autres se limitent au secteur organisé faisant l'objet de l'Enquête annuelle sur les industries (ASI). En outre, les données globales sur les salaires provenant de l'Enquête NSS sur large échantillon, qui sont reprises dans le tableau 1.A1.4 de OCDE (2007c), sont celles utilisées dans les documents officiels et par les chercheurs pour déterminer l'évolution des salaires en Inde. On notera que certains chercheurs considèrent que la progression des salaires qui résulte de l'Enquête sur large échantillon de 1999-2000 est surestimée et qu'il faut interpréter prudemment les résultats de cette enquête.
12. L'Inde a dépensé 86 % du PIB par habitant pour chaque étudiant de l'enseignement supérieur en 2000, contre 14 % seulement pour chaque élève de l'enseignement primaire. En revanche, la Chine a dépensé respectivement 10.7 et 12.1 % du PIB par habitant pour chaque étudiant de l'enseignement supérieur et pour chaque élève de l'enseignement primaire (Kochhar et al., 2006). Selon les Indicateurs de l'éducation dans le monde, les chiffres correspondants de 2003 pour l'Inde étaient 77 % pour l'enseignement supérieur et 13 % pour l'enseignement primaire; le déséquilibre dans les dépenses était encore plus prononcé au Brésil, où les chiffres correspondants étaient 127 % et 11 %.

## ANNEXE 1.A1

## Tableaux supplémentaires

Tableau 1.A1.1. **Taux d'activité, rapports emploi/population et taux de chômage dans les BRIC et dans certaines régions de l'OCDE, 1990 à 2005**

Pourcentages

	Total				Hommes				Femmes			
	1990	1994	2000	2005	1990	1994	2000	2005	1990	1994	2000	2005
Taux d'activité												
Brésil <sup>a</sup>	70.5	72.1	71.4	76.4	93.6	88.4	86.1	88.8	48.8	56.9	57.7	64.9
Chine (zone urbaine)	79.2	77.9	78.7	77.2	..	..	85.9	..	..	..	70.9	..
Inde <sup>b</sup> (zone urbaine)	54.1	52.8	51.6	53.8	81.9	81.5	80.4	81.2	22.6	21.0	20.1	23.8
Fédération de Russie	77.7	73.4	69.9	72.3	82.8	78.6	74.9	76.2	72.9	68.5	65.3	68.0
Zone euro	65.3	66.1	68.3	70.7	79.0	77.9	78.3	79.2	51.7	54.3	58.3	62.1
UE15	68.0	68.3	70.1	72.1	80.7	79.4	79.6	80.2	55.2	57.1	60.7	64.0
OCDE	71.9	71.5	72.2	72.3	84.4	83.9	83.7	83.2	59.5	59.3	60.9	62.1
Rapports emploi (15 ans et plus)/population (15-64 ans)												
Brésil <sup>a</sup>	67.9	67.8	64.6	69.3	90.0	83.9	79.3	82.5	47.1	52.8	50.7	56.9
Chine (zone urbaine)	73.9	72.7	72.2	70.8	..	..	79.4	..	..	..	64.6	..
Inde <sup>b</sup> (zone urbaine)	..	49.8	48.5	50.5	..	77.6	75.9	77.0	..	19.5	18.6	21.7
Fédération de Russie	..	67.5	63.2	66.0	..	72.1	67.3	69.8	..	63.1	59.2	62.5
Zone euro	68.2	67.5	70.1	70.2	79.2	77.2	79.1	78.1	56.3	57.2	60.9	62.1
UE15	62.3	60.7	64.4	65.7	75.4	71.5	74.0	73.8	49.3	49.9	54.8	57.5
OCDE	67.5	66.0	67.8	67.4	79.7	77.8	79.0	77.6	55.4	54.4	56.8	57.3
Taux de chômage												
Brésil <sup>a</sup>	3.7	6.0	9.6	9.3	3.8	5.1	7.8	7.1	3.5	7.2	12.1	12.2
Chine (zone urbaine)	5.7	5.9	8.2	8.3	..	..	7.6	..	..	..	9.0	..
Inde <sup>b</sup> (zone urbaine)	..	5.1	6.0	6.0	..	4.6	5.6	5.2	..	7.1	7.5	9.0
Fédération de Russie	..	8.1	9.8	7.9	..	8.3	10.2	7.8	..	7.9	9.4	8.0
Zone euro	6.2	7.6	5.9	6.4	5.5	7.2	5.5	6.2	7.0	8.1	6.4	6.6
UE15	8.3	11.1	8.2	8.3	6.6	9.9	7.1	7.5	10.8	12.6	9.7	9.2
OCDE	6.2	7.7	6.1	6.8	5.6	7.3	5.7	6.6	7.0	8.3	6.7	7.1

.. : Données non disponibles.

a) Les estimations pour le Brésil pour 1994 et 2000 se réfèrent respectivement à 1995 et 1999 et les taux pour 2005 sont des estimations de l'OCDE.

b) Les estimations pour l'Inde se réfèrent au statut dans la semaine de référence.

Source : Banque mondiale (2006), *Indicateurs de développement dans le monde*; base de données Laborsta du BIT et estimations nationales pour le Brésil, la Fédération de Russie et l'Inde (voir tableau 1.A1.3). Pour la Chine, estimations de l'OCDE basées sur le cinquième recensement de la population en 2000; et base de données de l'OCDE sur les Statistiques de la population active pour les zones OCDE et UE15.StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/024715384522>

Tableau 1.A1.2. **Taux d'activité, rapports emploi/population et taux de chômage par groupe d'âge<sup>a</sup> et par sexe dans les BRIC et dans certaines régions de l'OCDE, dernière année disponible<sup>b</sup>**

Pourcentages

	Brésil	Chine (zone urbaine)	Inde <sup>c</sup> (zone urbaine)	Fédération de Russie	UE15	OCDE	Brésil	Chine (zone urbaine)	Inde <sup>c</sup> (zone urbaine)	Fédération de Russie	UE15	OCDE	Brésil	Chine (zone urbaine)	Inde <sup>c</sup> (zone urbaine)	Fédération de Russie	UE15	OCDE	
	Total						Hommes						Femmes						
Taux d'activité																			
15-19	50.7	36.6	26.5	16.5	28.7	31.4	59.4	33.6	37.6	18.5	31.2	34.4	41.7	39.8	13.1	14.5	26.0	28.3	
20-24	77.7	93.4	51.8	60.5	64.9	66.2	88.5	92.1	76.5	65.2	69.3	72.6	67.2	94.7	23.8	55.7	60.4	59.8	
25-29	82.1	99.0	61.4	85.0	82.1	79.4	94.2	100.0	95.1	90.8	88.3	90.3	70.6	92.7	24.3	79.1	75.7	68.5	
30-34	83.2	93.2	64.2	87.2	85.1	80.4	95.5	100.0	98.6	91.2	94.1	94.2	72.0	85.5	29.0	83.2	76.0	66.7	
35-39	83.6	97.9	65.9	91.3	85.6	81.7	95.2	100.0	98.3	93.8	94.8	94.6	72.9	89.1	32.4	88.9	76.3	69.1	
40-44	82.0	96.4	65.6	98.0	86.0	82.9	93.8	100.0	98.1	99.1	94.3	93.8	71.0	87.3	30.0	96.9	77.7	72.2	
45-49	78.1	78.5	63.3	87.1	84.5	81.7	92.1	91.9	97.2	87.8	93.0	91.5	65.4	64.3	25.3	86.6	76.1	72.1	
50-54	70.8	58.0	61.2	81.1	79.1	76.9	85.8	76.3	93.4	84.5	89.0	87.4	57.3	38.3	24.6	78.3	69.4	66.7	
55-59	60.6	39.2	51.7	50.7	62.4	65.2	77.6	54.8	81.1	61.4	72.4	76.9	45.5	22.3	20.7	42.4	52.5	54.1	
60-64	46.7	21.3	30.1	35.5	30.0	41.1	64.9	28.2	40.7	46.7	38.9	51.6	30.9	13.8	19.7	27.9	21.5	31.4	
65+	23.1	8.2	17.4	11.8	3.8	11.3	35.1	12.0	32.5	15.8	6.0	16.6	14.1	4.7	3.9	9.5	2.3	7.4	
15-24	63.9	63.8	39.0	39.1	47.7	49.5	73.5	61.4	56.5	42.3	51.1	54.0	54.4	66.2	18.4	35.7	44.2	44.9	
25-54	80.6	89.7	63.7	88.2	83.9	80.6	93.3	99.1	97.0	91.2	92.4	92.1	69.0	79.7	27.9	85.5	75.3	69.3	
55-64	54.3	30.7	31.3	45.5	47.6	54.5	71.9	42.2	53.1	56.7	57.2	65.7	38.9	18.2	10.4	37.3	38.3	43.9	
15-64	73.1	77.8	52.7	71.0	71.1	70.2	85.3	84.8	79.9	75.0	78.9	80.3	61.7	70.4	23.1	67.4	63.3	60.3	
15+	75.4	78.7	53.8	72.3	72.1	72.5	88.4	85.9	81.2	76.2	80.2	83.2	63.3	70.9	23.8	68.6	64.0	62.1	
Rapports emploi/population																			
15-19	39.4	28.7	22.7	11.9	23.2	26.6	48.9	24.9	32.1	13.7	25.3	29.0	29.6	32.7	11.4	10.0	20.9	24.0	
20-24	65.9	81.3	43.9	53.0	54.8	58.0	78.1	80.1	66.5	56.5	58.6	63.3	54.1	82.5	18.2	49.4	50.8	52.7	
25-29	74.3	91.3	56.0	78.8	73.4	72.7	88.2	98.0	88.3	84.3	79.6	83.0	61.2	84.2	20.5	73.3	67.1	62.3	
30-34	77.3	87.0	61.7	81.4	78.4	75.3	91.1	94.6	96.0	84.9	87.6	88.8	64.6	78.9	26.6	78.0	69.1	61.9	
35-39	78.5	90.9	64.3	86.0	79.5	77.2	91.2	99.4	96.6	88.3	89.1	89.9	67.0	81.9	30.9	83.8	69.8	64.6	
40-44	77.7	89.1	64.6	92.6	80.4	78.6	90.4	97.6	96.9	92.9	89.0	89.4	66.1	79.8	29.3	92.4	71.8	68.1	
45-49	74.4	73.9	62.1	82.1	79.4	77.6	88.5	86.6	95.4	82.4	87.8	87.2	61.7	60.4	24.7	81.9	71.0	68.3	
50-54	67.9	55.8	59.7	76.7	74.1	73.1	82.6	72.6	91.1	79.8	83.7	83.1	54.8	37.6	24.0	74.2	64.7	63.4	
55-59	58.5	38.2	50.8	48.5	58.1	62.1	75.0	53.2	79.9	58.3	67.5	72.9	43.9	22.0	20.2	40.9	48.9	51.7	
60-64	45.2	21.1	29.7	32.7	28.2	39.3	62.7	27.9	40.2	43.4	36.5	49.1	30.0	13.6	19.3	25.3	20.4	30.3	
65+	22.8	8.1	17.2	11.8	3.8	11.1	34.6	11.9	32.1	15.8	5.9	16.2	14.0	4.7	3.9	9.5	2.2	7.3	
15-24	52.4	53.8	33.2	33.0	39.8	42.9	63.0	51.1	48.8	35.6	42.8	46.6	41.7	56.7	14.8	30.3	36.7	39.1	
25-54	75.4	83.6	61.3	82.9	77.7	75.8	89.0	93.0	94.0	85.4	86.4	87.0	63.0	73.5	26.1	80.6	69.1	64.8	
55-64	52.5	30.1	30.8	43.1	44.5	52.0	69.5	41.2	52.3	53.5	53.4	62.5	37.6	18.1	10.2	35.4	35.8	42.0	
15-64	66.4	71.4	49.5	65.9	65.2	65.5	79.3	78.3	75.7	69.3	72.9	75.0	54.3	64.1	21.0	62.8	58.2	56.1	
15+	68.7	72.2	50.5	67.1	66.1	67.7	82.4	79.4	77.0	70.5	74.1	77.9	55.9	64.6	21.7	64.0	57.5	57.8	

Tableau 1.A1.2. **Taux d'activité, rapports emploi/population et taux de chômage par groupe d'âge<sup>a</sup> et par sexe dans les BRIC et dans certaines régions de l'OCDE, dernière année disponible<sup>b</sup> (suite)**

Pourcentages																		
Brésil	Chine (zone urbaine)	Inde <sup>c</sup> (zone urbaine)	Fédération de Russie	UE15	OCDE	Brésil	Chine (zone urbaine)	Inde <sup>c</sup> (zone urbaine)	Fédération de Russie	UE15	OCDE	Brésil	Chine (zone urbaine)	Inde <sup>c</sup> (zone urbaine)	Fédération de Russie	UE15	OCDE	
Total						Hommes						Femmes						
Taux de chômage																		
15-19	22.3	21.8	14.2	28.0	19.1	15.5	17.6	26.0	14.6	25.9	18.7	15.8	29.2	18.0	12.9	30.9	19.8	15.2
20-24	15.2	13.0	15.3	12.4	15.6	12.4	11.8	13.1	13.1	13.4	15.3	12.8	19.6	12.8	23.4	11.3	15.9	11.9
25-29	9.5	7.8	8.7	7.2	10.5	8.5	6.4	6.6	7.1	7.1	9.9	8.1	13.4	9.1	15.5	7.4	11.4	8.9
30-34	7.2	6.7	3.9	6.6	7.9	6.3	4.6	5.8	2.6	6.9	6.9	5.7	10.3	7.8	8.2	6.2	9.1	7.2
35-39	6.0	7.1	2.4	5.8	7.1	5.6	4.3	6.3	1.7	5.8	6.0	5.0	8.1	8.1	4.6	5.7	8.5	6.5
40-44	5.2	7.6	1.5	5.4	6.5	5.1	3.7	6.9	1.2	6.3	5.6	4.7	6.9	8.6	2.3	4.6	7.6	5.7
45-49	4.7	5.9	1.9	5.8	6.1	5.0	3.9	5.8	1.9	6.1	5.6	4.7	5.8	6.1	2.4	5.5	6.8	5.3
50-54	4.1	3.8	2.5	5.4	6.3	4.9	3.8	4.8	2.5	5.6	5.9	4.9	4.4	1.8	2.4	5.3	6.8	5.0
55-59	3.4	2.4	1.7	4.3	6.8	4.8	3.3	2.9	1.5	5.0	6.8	5.1	3.4	1.1	2.4	3.5	6.9	4.5
60-64	3.2	1.0	1.5	8.0	5.8	4.2	3.4	1.0	1.4	7.1	6.2	4.7	2.7	1.0	1.7	9.2	5.1	3.5
65+	1.2	0.8	1.2	0.0	1.1	2.1	1.5	0.6	1.4	0.0	1.0	2.3	0.7	1.2	0.0	0.0	1.2	1.8
15-24	18.1	15.6	14.9	15.6	16.6	13.3	14.2	16.8	13.6	16.0	16.3	13.7	23.3	14.4	19.7	15.1	17.0	12.8
25-54	6.4	6.9	3.8	6.0	7.4	5.9	4.6	6.2	3.1	6.3	6.6	5.5	8.7	7.8	6.5	5.7	8.3	6.4
55-64	3.3	1.9	1.5	5.3	6.5	4.6	3.4	2.3	1.4	5.5	6.6	5.0	3.2	1.0	1.7	5.0	6.4	4.2
15-64	9.1	8.3	6.1	7.2	8.4	6.8	7.0	7.7	5.2	7.6	7.7	6.5	11.9	9.0	9.3	6.8	9.2	7.1
15+	8.9	8.2	6.0	7.1	8.3	6.6	6.8	7.6	5.2	7.5	7.6	6.4	11.7	9.0	9.0	6.7	9.1	6.9

a) Pour la Chine, 15-19 se réfère aux personnes âgées de 16 à 19 ans, 15-24 à celles de 16 à 24 ans, 15-64 à celles de 16 à 64 ans, et 15+ à celles de 16 ans et plus; et pour la Fédération de Russie, 65+ se réfère à celles de 60 à 72 ans.

b) Les données se réfèrent à 2004 pour le Brésil, à 2000 pour la Chine, à 2005 pour la Fédération de Russie, l'OCDE et l'UE15, et à 2004/05 pour l'Inde.

c) Les estimations pour l'Inde se réfèrent au statut dans la semaine de référence.

Source : Enquête nationale auprès des ménages – *Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios* (PNAD), pour le Brésil. Pour la Chine, estimations de l'OCDE basées sur le cinquième recensement de la population en 2000. Enquête nationale sur échantillon [National Sample (large) Survey – NSS] 61st Round, 2004/05, pour l'Inde. Federal Service for State Statistics (Goskomstat) pour la Fédération de Russie. Base de données Laborsta du BIT; et base de données de l'OCDE sur les Statistiques de la population active pour les zones OCDE et UE15.


StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/024734516330>

Tableau 1.A1.3. Niveaux et croissance de l'emploi par type d'emploi, 1990 à 2005

Panel A. Chine

	Emploi (millions)			Croissance annuelle moyenne (%)			Pourcentage de l'emploi total		
	1990	2000	2005	1990 -2005	1990 -2000	2000 -2005	1990	2000	2005
<b>Emploi en zones rurale et urbaine</b>	<b>647.5</b>	<b>720.9</b>	<b>758.3</b>	<b>1.1</b>	<b>1.1</b>	<b>1.0</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>
<b>Emploi en zone rurale</b>	<b>477.1</b>	<b>489.3</b>	<b>484.9</b>	<b>0.1</b>	<b>0.3</b>	<b>-0.2</b>	<b>73.7</b>	<b>67.9</b>	<b>64.0</b>
<b>Emploi formel</b>	<b>416.7</b>	<b>480.0</b>	<b>481.0</b>	<b>1.0</b>	<b>1.4</b>	<b>0.0</b>	<b>64.4</b>	<b>66.6</b>	<b>63.4</b>
<i>Secteur formel</i>	<i>92.7</i>	<i>128.2</i>	<i>142.7</i>	<i>2.9</i>	<i>3.3</i>	<i>2.2</i>	<i>14.3</i>	<i>17.8</i>	<i>18.8</i>
Entreprises municipales et communales	92.7	128.2	142.7	2.9	3.3	2.2	14.3	17.8	18.8
<i>Secteur informel</i>	<i>324.0</i>	<i>351.8</i>	<i>338.3</i>	<i>0.3</i>	<i>0.8</i>	<i>-0.8</i>	<i>50.0</i>	<i>48.8</i>	<i>44.6</i>
Entreprises privées enregistrées	1.1	11.4	23.7	22.5	26.0	15.8	0.2	1.6	3.1
Travailleurs indépendants									
– entreprises individuelles	14.9	29.3	21.2	2.4	7.0	-6.3	2.3	4.1	2.8
Petites exploitations agricoles	308.0	311.1	293.4	-0.3	0.1	-1.2	47.6	43.2	38.7
<b>Emploi informel</b>	<b>60.4</b>	<b>9.3</b>	<b>3.9</b>	<b>-16.7</b>	<b>-17.0</b>	<b>-16.0</b>	<b>9.3</b>	<b>1.3</b>	<b>0.5</b>
<b>Emploi en zone urbaine</b>	<b>170.4</b>	<b>231.5</b>	<b>273.3</b>	<b>3.2</b>	<b>3.1</b>	<b>3.4</b>	<b>26.3</b>	<b>32.1</b>	<b>36.0</b>
<b>Emploi formel</b>	<b>147.3</b>	<b>149.9</b>	<b>174.6</b>	<b>1.1</b>	<b>0.2</b>	<b>3.1</b>	<b>22.7</b>	<b>20.8</b>	<b>23.0</b>
<i>Secteur formel</i>	<i>140.6</i>	<i>115.9</i>	<i>112.3</i>	<i>-1.5</i>	<i>-1.9</i>	<i>-0.6</i>	<i>21.7</i>	<i>16.1</i>	<i>14.8</i>
Entreprises traditionnelles dans le secteur formel <sup>a</sup>	139.0	96.0	73.0	-4.2	-3.6	-5.3	21.5	13.3	9.6
Entreprises émergentes dans le secteur formel <sup>b</sup>	1.6	19.8	39.3	23.7	28.5	14.6	0.3	2.8	5.2
<i>Secteur informel</i>	<i>6.7</i>	<i>34.0</i>	<i>62.4</i>	<i>16.0</i>	<i>17.6</i>	<i>12.9</i>	<i>1.0</i>	<i>4.7</i>	<i>8.2</i>
Entreprises privées enregistrées	0.6	12.7	34.6	31.5	36.4	22.2	0.1	1.8	4.6
Travailleurs indépendants									
– entreprises individuelles	6.1	21.4	27.8	10.6	13.3	5.4	0.9	3.0	3.7
<b>Emploi informel</b>	<b>23.1</b>	<b>81.6</b>	<b>98.7</b>	<b>10.2</b>	<b>13.4</b>	<b>3.9</b>	<b>3.6</b>	<b>11.3</b>	<b>13.0</b>

Panel B. Inde<sup>c</sup>

	Effectifs (millions)			Croissance annuelle moyenne (%)				Pourcentage de l'emploi total		
	1993 /1994	1999 /2000	2004 /2005	1983 -1994	1994 -2005	1994 -2000	2000 -2005	1993 /1994	1999 /2000	2004 /2005
<b>Population</b>	<b>895.1</b>	<b>1 004.1</b>	<b>1 087.2</b>	<b>2.0</b>	<b>1.8</b>	<b>1.9</b>	<b>1.6</b>			
<b>Population active</b>	<b>391.9</b>	<b>406.1</b>	<b>467.4</b>	<b>2.2</b>	<b>1.6</b>	<b>0.6</b>	<b>2.9</b>			
<b>Emploi total</b>	<b>374.5</b>	<b>397.0</b>	<b>456.7</b>	<b>2.0</b>	<b>1.8</b>	<b>1.0</b>	<b>2.8</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>
<b>Emploi salarié formel</b>	<b>49.0</b>	<b>55.0</b>	<b>65.7</b>	<b>1.4</b>	<b>2.7</b>	<b>1.9</b>	<b>3.6</b>	<b>13.1</b>	<b>13.9</b>	<b>14.4</b>
<b>Emploi informel</b>	<b>325.0</b>	<b>342.0</b>	<b>391.0</b>	<b>2.0</b>	<b>1.7</b>	<b>0.9</b>	<b>2.7</b>	<b>86.8</b>	<b>86.1</b>	<b>85.6</b>
Travailleurs indépendants	205.0	210.0	259.1	1.5	2.2	0.4	4.3	54.7	52.9	56.7
Travailleurs temporaires	120.0	132.0	131.8	3.0	0.9	1.6	0.0	32.0	33.2	28.9
Emploi dans le « Secteur organisé »	27.4	28.1	27.1	1.2	-0.1	0.4	-0.7	7.3	7.1	5.9
Secteur public	19.0	19.0	18.6	1.6	-0.2	0.0	-0.5	5.1	4.8	4.1
Secteur privé	8.0	9.0	8.6	0.0	0.6	2.0	-1.0	2.1	2.3	1.9
<b>Emploi en zone rurale</b>	<b>292.5</b>	<b>303.6</b>	<b>355.5</b>	<b>1.7</b>	<b>1.8</b>	<b>0.6</b>	<b>3.2</b>	<b>78.1</b>	<b>76.5</b>	<b>77.8</b>
<b>Emploi salarié formel</b>	<b>18.9</b>	<b>21.0</b>	<b>25.3</b>	<b>0.2</b>	<b>2.7</b>	<b>1.8</b>	<b>3.8</b>	<b>5.0</b>	<b>5.3</b>	<b>5.5</b>
<b>Emploi informel</b>	<b>273.6</b>	<b>275.5</b>	<b>329.9</b>	<b>1.8</b>	<b>1.7</b>	<b>0.1</b>	<b>3.7</b>	<b>73.1</b>	<b>69.4</b>	<b>72.2</b>
Travailleurs indépendants	169.6	160.9	213.3	1.2	2.1	-0.9	5.8	45.3	40.5	46.7
Travailleurs temporaires	104.0	114.6	116.6	2.8	1.0	1.6	0.4	27.8	28.9	25.5
<b>Emploi en zone urbaine</b>	<b>81.8</b>	<b>93.6</b>	<b>101.2</b>	<b>3.0</b>	<b>2.0</b>	<b>2.3</b>	<b>1.6</b>	<b>21.8</b>	<b>23.6</b>	<b>22.2</b>
<b>Emploi salarié formel</b>	<b>32.2</b>	<b>37.4</b>	<b>40.4</b>	<b>2.9</b>	<b>2.1</b>	<b>2.5</b>	<b>1.5</b>	<b>8.6</b>	<b>9.4</b>	<b>8.8</b>
<b>Emploi informel</b>	<b>49.5</b>	<b>56.2</b>	<b>61.0</b>	<b>3.1</b>	<b>1.9</b>	<b>2.1</b>	<b>1.7</b>	<b>13.2</b>	<b>14.2</b>	<b>13.4</b>
Travailleurs indépendants	34.6	39.3	45.8	3.1	2.6	2.2	3.1	9.2	9.9	10.0
Travailleurs temporaires	15.0	16.9	15.2	3.2	0.2	2.1	-2.1	4.0	4.3	3.3



Tableau 1.A1.3. Niveaux et croissance de l'emploi par type d'emploi, 1990 à 2005 (suite)

Panel C. Brésil<sup>d</sup>

	Effectifs (millions)				Croissance annuelle moyenne (%)	Pourcentage de l'emploi total				
	2001	2002	2003	2004		2001-2004	2001	2002	2003	2004
<b>Emploi selon le statut professionnel (millions)</b>	<b>76.1</b>	<b>79.0</b>	<b>80.2</b>	<b>84.6</b>	<b>3.6</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>	
Salariés	41.3	42.8	43.6	46.7	4.2	54.3	54.3	54.4	55.2	
Travailleurs domestiques	5.9	6.1	6.2	6.5	2.9	7.8	7.7	7.7	7.7	
Personnes travaillant à leur compte	17.0	17.6	17.9	18.6	3.1	22.3	22.3	22.3	22.0	
Employeurs	3.2	3.4	3.4	3.5	2.7	4.2	4.2	4.2	4.1	
Travailleurs familiaux non rémunérés	5.6	5.8	5.7	5.9	1.5	7.4	7.4	7.1	7.0	
Autres	3.1	3.3	3.5	3.5	4.5	4.0	4.1	4.3	4.1	
	Total		Hommes		Femmes					
	1990	2003	1990	2003	1990	2003				
<b>Emploi non agricole par type d'emploi (%)</b>										
<i>Secteur informel</i>	40.6	44.6	36.1	40.5	47.6	49.8				
Travailleurs indépendants	20.3	21.0	19.6	22.7	21.3	18.8				
Travailleurs domestiques	6.9	9.3	0.5	0.9	16.7	20.1				
Micro entreprises (moins de six salariés)	13.5	14.3	16.0	16.9	9.6	10.9				
<i>Secteur formel</i>	59.4	55.4	63.9	59.5	52.4	50.2				
Secteur public	11.0	13.8	..	11.0	..	17.3				
Entreprises de plus de cinq salariés	48.4	41.7	..	48.5	..	32.9				

Tableau 1.A1.3. Niveaux et croissance de l'emploi par type d'emploi, 1990 à 2005 (suite)

Panel D. Fédération de Russie

	Millions			Croissance annuelle moyenne (%)			Pourcentages		
	1994	2000	2004	1994-2004	1994-2000	2000-2004	1994	2000	2004
Total									
<b>Emploi total</b>	<b>64.8</b>	<b>64.5</b>	<b>67.1</b>	<b>0.4</b>	<b>-0.1</b>	<b>1.0</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>
Salariés	60.4	58.5	62.6	0.4	-0.5	1.7	93.2	90.7	93.2
Travailleurs indépendants	4.3	5.9	4.5	0.4	5.4	-6.6	6.6	9.2	6.7
Employeurs	0.2	0.5	0.9	14.4	14.6	14.0	0.4	0.8	1.4
Personnes travaillant à leur compte	1.0	4.6	3.4	13.4	30.0	-7.6	1.5	7.1	5.0
Membres de coopératives de production	3.1	0.8	0.2	-23.7	-20.9	-27.7	4.8	1.2	0.3
Travailleurs familiaux non rémunérés	0.1	0.1	0.1	-3.9	-0.9	-8.3	0.1	0.1	0.1
Hommes									
<b>Emploi total</b>	<b>34.1</b>	<b>33.4</b>	<b>34.2</b>	<b>0.0</b>	<b>-0.4</b>	<b>0.6</b>	<b>34.1</b>	<b>33.4</b>	<b>34.2</b>
Salariés	31.4	30.1	31.6	0.0	-0.7	1.2	92.1	90.3	92.4
Travailleurs indépendants	2.6	3.2	2.6	-0.2	3.2	-5.2	7.7	9.6	7.5
Employeurs	0.2	0.4	0.6	11.5	12.9	9.4	0.6	1.2	1.7
Personnes travaillant à leur compte	0.6	2.3	1.9	11.1	23.6	-5.2	1.9	6.9	5.5
Membres de coopératives de production	1.8	0.5	0.1	-23.0	-19.9	-27.4	5.3	1.4	0.4
Travailleurs familiaux non rémunérés	0.0	0.0	0.0	-1.6	0.0	-4.0	0.1	0.1	0.1
Femmes									
<b>Emploi total</b>	<b>30.7</b>	<b>31.1</b>	<b>33.0</b>	<b>0.7</b>	<b>0.2</b>	<b>1.5</b>	<b>30.7</b>	<b>31.1</b>	<b>33.0</b>
Salariés	29.0	28.3	31.0	0.7	-0.4	2.3	94.5	91.1	94.1
Travailleurs indépendants	1.7	2.7	1.9	1.4	8.5	-8.4	5.4	8.8	5.8
Employeurs	0.0	0.1	0.3	22.1	20.4	24.6	0.2	0.5	1.0
Personnes travaillant à leur compte	0.3	2.3	1.5	17.3	40.1	-10.1	1.0	7.4	4.5
Membres de coopératives de production	1.3	0.3	0.1	-24.7	-22.4	-28.1	4.3	0.9	0.2
Travailleurs familiaux non rémunérés	0.0	0.0	0.0	-8.8	-2.4	-17.6	0.1	0.1	0.0

. . . : Données non disponibles.


a) Entreprises nationales et entreprises collectives.

b) Coopératives, entreprises en propriété conjointe, sociétés à responsabilité limitée, sociétés en actions et entreprises financées par des capitaux étrangers incluant les sociétés financées par les résidents à Hong-Kong, Chine et à Macao.

c) Les données d'emploi et de chômage se réfèrent au statut principal et secondaire, et incluent les travailleurs âgés de cinq ans ou plus tel que figurant au sein des statistiques officielles.

d) Les données d'emploi et de chômage se rapportent aux personnes âgées de 10 ans ou plus.

Source : *Annuaire statistique de la Chine* 2006 et Ghose (2005) pour la Chine. Planning Commission (2001), Sundaram (2004) et estimations du Secrétariat pour 2004/05 pour l'Inde. Base de données régionale du BIT pour l'Amérique latine et les Caraïbes pour l'emploi en zone urbaine par type d'emplois. Enquête nationale auprès des ménages (PNAD) pour l'emploi selon le statut pour le Brésil. BIT (2005), *Les indicateurs clés du marché du travail* (ICMT) et *Sample Survey on Employment de Federal State Statistics Service* (Goskomstat) pour la Fédération de Russie.

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/024812260381>

## Bibliographie

- Anant, T.C.A., R. Hasan, P. Mohapatra, R. Nagaraj et S.K. Sasikumar (2006), « Labour Markets in India: Issues and Perspectives », Chapter 5, *Asian Development Bank Report on Labour Markets in Asia: Issues and Perspectives*.
- Banister J. (2005), « Manufacturing Earnings and Compensation in China », *Monthly Labour Review*, août, pp. 22-40.
- Banque mondiale (2006), *Indicateurs de développement dans le monde*, Washington, DC.
- Berg, J., C. Ernst et P. Auer (2006), « Meeting the Employment Challenge – Argentina, Brazil and Mexico in the Global Economy », Employment analysis and research unit, BIT, Genève.
- BIT (2002), *Women and Men in the Informal Economy: A Statistical Picture*, Genève.
- Corseuil, C.H. et L. Ramos (2007), « Brazilian Labour Market Performance 1995-2005 », OECD Seminar on Labour Market issues in Brazil, China and India, 28 mars, Paris, [www.oecd.org/els/emploi](http://www.oecd.org/els/emploi).
- Chandrasekhar, C.P. et J. Gosh (2006), « Employment Conditions: Working More for Less », Business Line of 28 novembre 2006, [www.blonnet.com/2006/11/28/stories/2006112800540900.htm](http://www.blonnet.com/2006/11/28/stories/2006112800540900.htm).
- Galbraith, K., L. Krytynskaia et Q. Wang (2004), « The Experience of Rising Inequality in Russia and China during the Transition », *European Journal of Comparative Economics*, Universita Carl Cattaneo, Italie, <http://eaces.liuc.it/>.
- Gereffi, G. et V. Wadhwa (2005), « Framing the Engineering Outsourcing Debate: Placing the United States on a Level Playing Field with China and India », Report prepared by Duke University, School of Engineering.
- Ghose, A.K. (2005), « Employment in China: Recent Trends and Future Challenges », Employment Strategy Papers 2005/14, Employment Strategy Department, BIT, Genève.
- Giles, J., A. Park et J. Zhang (2004), « What is China's True Unemployment Rate? », *China Economic Review*, octobre.
- Gu, E. (2003), « Labour Market Insecurities in China », Programme on Socio-Economic Security, BIT, Genève.
- Kapeliouchnikov, R. (1999), « Russia's Labour Market: Adjustment without Restructuring », NATO colloquium, novembre, Bruxelles.
- Kochhar, K., U. Kumar, R. Rajan, A. Subramanian et I. Tokatlidis (2006), « India's Pattern of Development: What Happened, What Follows? », IMF Working Paper n° 06/22, Research Department, janvier.
- Knight, J. et J. Xue (2006), « How High is Urban Unemployment in China? », *Journal of Chinese Economic and Business Studies*, juillet.
- Lett, E. et J. Banister (2006), « Labor Costs of Manufacturing Employees in China: An Update to 2003-04 », *Monthly Labor Review*, novembre, pp. 40-45.
- Lukyanova, A. (2006), « Wage Inequality in Russia (1994-2003) », Working Paper Series n° 06/03, Economics Éducation Research Consortium (EERC), Moscou.
- OCDE (2004), « L'emploi informel – Promouvoir la transition vers une économie salariée », *Perspectives de l'emploi de l'OCDE*, OCDE, Paris.
- OCDE (2006a), *Études économiques : Brésil*, OCDE, Paris.
- OCDE (2006b), *Études économiques : Fédération de Russie*, OCDE, Paris.
- OCDE (2006c), *Perspectives économiques de l'OCDE*, n° 80, OCDE, Paris.
- OCDE (2007a), *Études économiques : Inde*, OCDE, Paris, à paraître.
- OCDE (2007b), *Perspectives économiques de l'OCDE*, n° 81, OCDE, Paris.

- OCDE (2007c), « Les marchés du travail au Brésil, en Chine, en Inde et en Russie : l'évolution récente et les perspectives du marché du travail – Documentation supplémentaire », disponible en ligne sur [www.oecd.org/els/perspectivesemploi/2007](http://www.oecd.org/els/perspectivesemploi/2007).
- Park, A., X. Song, J. Zhang et Y. Zhao (2003), « The Growth of Wage Inequality in Urban China, 1988 to 1999 », Banque mondiale, Washington, DC.
- Reutersward, A. (2005), « Labour Protection in China: Challenges Facing Labour Offices and Social Insurance », Document de travail de l'OCDE sur les affaires sociales, l'emploi et les migrations, n° 30, OCDE, Paris.
- Shakthivel, S. et P. Joddar (2006), « Unorganised Sector Workforce in India », *Economic and Political Weekly*, 27 mai.
- Sundaram, K. (2004), « Growth of Work Opportunities in India: 1983-1999/2000 », Working Paper n° 131, Centre for Development Economics, Delhi School of Economics.
- Tao, R. (2006), « The Labour Market in the People's Republic of China: Development and Policy Challenges in Economic Transition », Chapter 8, *Asian Development Bank Report on Labour Markets in Asia: Issues and Perspectives*.
- Tchetvernina, T., A. Moscovskaya, I. Soboleva et N. Stepantchikova (2001), « Labour Market Flexibility and Employment Security – Russian Federation », Employment Paper n° 2001/31, Employment Sector, BIT, Genève.

## Chapitre 2

# Des emplois plus nombreux mais moins productifs? L'impact des politiques du marché du travail sur la productivité

*La réévaluation de la Stratégie de l'OCDE pour l'emploi préconise un certain nombre de mesures propres à accroître l'emploi. Mais quel impact ces mesures ont-elles sur la productivité? Les pays qui s'en remettent aux lois du marché sont-ils les seuls à même d'enregistrer simultanément un niveau élevé d'emploi et une forte croissance de la productivité? Les politiques du marché du travail peuvent accroître la productivité en encourageant la formation, en permettant le déploiement des ressources vers de nouvelles activités à forte productivité, en améliorant l'adéquation entre offres et demandes d'emploi et en favorisant les changements technologiques. Toutefois, des politiques qui stimulent l'emploi peuvent aussi avoir un effet négatif sur la productivité mesurée, notamment en faisant augmenter la proportion de travailleurs peu qualifiés. C'est donc en tenant compte de leur impact tant sur l'emploi que sur la productivité qu'il convient d'évaluer l'efficacité des réformes.*

## Introduction

L'un des principaux objectifs des politiques économiques des pays de l'OCDE est d'accroître le PIB par habitant. Un PIB par habitant plus élevé assure une amélioration des niveaux de vie du fait de l'augmentation des niveaux de consommation et il élargit également le champ de l'investissement dans d'autres facteurs qui améliorent la qualité de vie, comme la santé, l'éducation et l'environnement.

La croissance du PIB par habitant peut se décomposer en deux éléments : la croissance de l'utilisation de la main-d'œuvre et celle de la productivité du travail. L'Étude de l'OCDE sur la croissance constate que la croissance de la productivité du travail contribue de manière particulièrement importante à stimuler la croissance du PIB par habitant. Au cours des années 90, la croissance de la productivité du travail a été responsable d'au moins la moitié de la croissance du PIB par habitant dans la plupart des pays de l'OCDE, cette part ayant été nettement plus forte dans beaucoup d'entre eux (OCDE, 2003a). Avec le vieillissement des populations des pays de l'OCDE et la contraction de la proportion d'actifs, la poursuite de la croissance de la productivité, en même temps qu'une participation accrue au marché du travail des groupes qui y sont actuellement sous-représentés, seront cruciales pour l'amélioration du niveau de vie.

Tant l'utilisation de la main-d'œuvre que la productivité du travail dépendent dans une certaine mesure des politiques du marché du travail. L'effet de ces politiques sur l'utilisation de la main-d'œuvre est bien connu. Par conséquent, la réévaluation de la Stratégie de l'OCDE pour l'emploi (OCDE, 2006a, 2006b) définit des ensembles cohérents de mesures qui réduisent le chômage et développent l'emploi, accroissant ainsi potentiellement le PIB par habitant. Des commentateurs ont fait valoir cependant que certaines réformes du marché du travail qui accroissent l'utilisation de la main-d'œuvre peuvent parallèlement freiner la croissance de la productivité et avoir, de ce fait, des effets globalement ambigus sur le niveau de vie, tel que le mesure tout au moins le PIB par habitant. Par exemple, Heckman, Ljunge et Ragan (2006) avancent que certaines des politiques de développement de l'emploi qui ont été préconisées dans la réévaluation de la Stratégie de l'OCDE pour l'emploi ont un effet défavorable sur la productivité et que seules les économies rigoureusement régies par les lois du marché ont réussi à faire progresser simultanément l'emploi et la productivité.

Pour nous aider à mieux comprendre cette problématique, le présent chapitre examine l'impact de diverses politiques du marché du travail sur les niveaux et les taux de croissance de la productivité (du travail aussi bien que multifactorielle). Les principaux biais par lesquels les politiques du marché du travail influent sur la productivité sont identifiés et évalués de manière empirique.

La section 1 examine les performances des pays de l'OCDE en termes de productivité pendant la dernière décennie et analyse brièvement les principaux déterminants de la croissance de la productivité. La section 2 étudie les articulations possibles entre politiques du marché du travail et productivité et évalue l'impact de ces politiques sur la productivité.

Le chapitre s'achève sur un examen de l'impact global sur la productivité des recommandations contenues dans la réévaluation de la Stratégie de l'OCDE pour l'emploi et suggère quelques domaines où les recherches pourraient être approfondies.

## Principaux résultats

- *La croissance de l'emploi va généralement de pair avec une plus faible croissance de la productivité du travail moyenne mesurée – mais cela ne signifie pas qu'une hausse de l'emploi entraîne une baisse de la productivité individuelle.* La raison en est, toutes choses égales par ailleurs, que les réformes qui augmentent l'emploi peuvent accroître les possibilités d'emploi pour les travailleurs peu qualifiés, diminuer le rendement du facteur travail ou favoriser le développement d'activités à forte intensité de main-d'œuvre, tirant ainsi vers le bas la productivité moyenne mesurée du travail. Cela ne veut pas dire pour autant que des politiques qui développent l'emploi freinent automatiquement la croissance de la productivité individuelle. En fait, les politiques qui favorisent l'emploi peuvent avoir une incidence directe sur la productivité individuelle – qui peut soit compenser l'effet négatif des gains d'emploi sur la productivité agrégée, soit l'aggraver selon la politique mise en œuvre. Par conséquent, *lorsque l'on évalue l'impact des réformes du marché du travail sur le PIB par habitant, il est crucial de prendre en compte les effets des réformes tant sur l'emploi que sur la productivité du travail.*
- Certains ont affirmé que seuls les pays qui mettent en œuvre des politiques d'inspiration libérale (caractérisées par des prestations sociales limitées et une réglementation peu contraignante) peuvent enregistrer simultanément de bonnes performances en matière d'emploi et une forte croissance de la productivité du travail, qui améliorent incontestablement le PIB par habitant. Cette affirmation n'est cependant pas corroborée par les données contenues dans le présent chapitre, où l'on constate que *d'autres pays dont les performances en matière d'emploi sont bonnes (et qui associent des mesures d'incitation au travail énergiques à une protection sociale généreuse et à une réglementation bien conçue) ont enregistré, en moyenne au cours de la dernière décennie, une croissance de leur PIB par habitant du même ordre que celle des pays qui s'en remettent davantage au marché.* Toutefois, les écarts de croissance tendancielle du PIB par habitant au sein des groupes sont plus importants que les écarts entre groupes.
- Indépendamment de leurs effets sur l'emploi, *les réformes du marché du travail peuvent avoir un impact significatif sur les niveaux et les taux de croissance de la productivité à travers de multiples canaux, notamment :* i) en incitant les employeurs ou les travailleurs à investir dans la formation (une augmentation de 10 % du stock de capital humain accumulé à travers la formation en entreprise se traduit apparemment par une augmentation de 1.5 point de pourcentage du niveau de productivité); ii) en facilitant le *redéploiement des ressources* vers des activités où la productivité est supérieure à la moyenne ou s'accroît plus rapidement; et iii) en suscitant ou en préservant une bonne *adéquation des offres et des demandes d'emplois*. Plus spécifiquement, ce chapitre examine l'impact sur la productivité de quatre types de politiques, pour lesquelles on dispose des données requises pour procéder à une analyse empirique.
- *Premièrement, une protection de l'emploi stricte pour les contrats permanents a un impact négatif faible sur la croissance de la productivité à long terme, très probablement parce qu'elle limite le redéploiement de la main-d'œuvre vers les activités, entreprises ou secteurs naissants à forte productivité.* L'impact estimé est faible, mais statistiquement significatif. Selon des

estimations prudentes, si les pays de l'OCDE libéralisaient la réglementation des contrats permanents pour l'aligner sur celle des États-Unis, la croissance de la productivité du travail serait plus élevée d'environ 0.04 point de pourcentage par an en moyenne. L'effet est plus important et statistiquement plus robuste dans le cas de la productivité globale des facteurs qui mesure à la fois les gains d'efficacité et le progrès technique.

- *Deuxièmement, l'augmentation du rapport du salaire minimum à la rémunération médiane semble avoir un impact positif sur le niveau global de la productivité mesurée. À long terme, une augmentation de dix points de pourcentage de ce rapport pourrait entraîner une hausse de la productivité moyenne du travail de près de deux points de pourcentage. Il se peut que l'influence favorable du salaire minimum sur la productivité tienne aux meilleures incitations à investir dans la formation ou résulte du remplacement d'une main-d'œuvre non qualifiée par une main-d'œuvre qualifiée. L'importance relative de ces deux interprétations est essentielle pour l'action publique, mais elle n'a pas pu être évaluée empiriquement dans ce chapitre.*
- *Troisièmement, les réformes qui réduisent la générosité de l'indemnisation du chômage sont à même de faire baisser le niveau global de la productivité mesurée. Il y a trois raisons à cela. La première est que la réduction de la générosité des prestations de chômage peut avoir un effet néfaste du fait qu'elle limite la marge de temps et/ou de ressources dont disposent les chômeurs pour trouver un emploi vacant qui leur convient. La deuxième est que des prestations moins élevées, en décourageant les travailleurs de chercher des emplois à haut risque et à forte productivité, peuvent dissuader les entreprises de créer de tels emplois. La troisième est que la baisse des prestations renforce les incitations à travailler pour les demandeurs d'emploi, qui sont en grande majorité peu qualifiés. Si ces demandeurs d'emploi prennent un emploi, la structure des qualifications de la population active s'en trouvera modifiée et la productivité moyenne mesurée diminuera. Toutefois, l'impact global à long terme d'une baisse des prestations de chômage sur le niveau du PIB par habitant (en tenant compte tant de l'effet positif sur l'emploi que de l'effet négatif sur la productivité) semble négligeable.*
- *Enfin, l'extension du congé parental semble accroître le niveau de productivité notamment en permettant aux travailleurs qui ont des responsabilités familiales de préserver leurs liens avec le marché du travail et de rentabiliser leurs investissements antérieurs dans le capital humain au sein de l'entreprise ou dans un secteur spécifique. L'ampleur de cet effet est néanmoins faible et pas toujours robuste d'un point de vue statistique. Les résultats dont il est rendu compte dans ce chapitre concernent essentiellement le congé parental, mais il se peut que d'autres mesures qui encouragent les parents à rester sur le marché du travail, comme la mise en place de structures d'accueil pour les enfants ou de modalités de travail favorables à la famille, aient un impact similaire sur la productivité.*
- *Conjuguées aux données empiriques antérieures qui ont démontré l'impact négatif sur la croissance d'une fiscalité excessive et d'une réglementation du marché des produits nuisible à la concurrence, les conclusions présentées dans ce chapitre donnent à penser que, de manière générale, les réformes préconisées dans la réévaluation de la Stratégie de l'OCDE pour l'emploi sont de nature à exercer un effet bénéfique sur le PIB par habitant. De plus, même lorsque les politiques en question semblent avoir globalement un impact négligeable sur le PIB par habitant, les retombées sociales et économiques positives à long terme d'une hausse de l'emploi et d'une moindre dépendance des individus et de la société tout entière à l'égard des prestations sociales devraient être prises en compte dans toute évaluation rigoureuse de leur efficacité.*



## 1. La croissance économique dans les pays de l'OCDE

### 1.1. Décomposition de la croissance du PIB par habitant

Les pays de l'OCDE ont enregistré des taux de croissance très différents au cours de la dernière décennie. Comme on peut le voir sur le graphique 2.1, les taux de croissance annuelle tendancielle sont allés de plus de 5 % par an en Irlande à moins de 1 % par an en Suisse, la moyenne pour l'ensemble des pays étant de 2.4 % par an (voir OCDE, 2007a, pour un panorama plus détaillé des tendances générales des performances de croissance).

#### *Les performances en matière de productivité du travail au cours de la dernière décennie ont été contrastées*

La croissance du PIB par habitant peut se décomposer en deux éléments, la croissance de la productivité du travail et la croissance de l'utilisation de la main-d'œuvre. Le graphique 2.1 montre que la croissance de la productivité du travail (PIB par heure travaillée) a été un levier particulièrement important qui a stimulé la croissance économique au cours de la dernière décennie. Il n'est donc pas surprenant que les larges écarts entre pays de la croissance du PIB par habitant s'accompagnent d'écarts similaires dans la croissance de la productivité du travail. De fait, les taux de croissance tendancielle de la productivité du travail se sont établis entre plus de 4 % par an en Corée, en Irlande, en Pologne et en République slovaque, et moins de 1 % par an en Espagne, au Mexique et aux Pays-Bas<sup>1</sup>.

La décomposition de la croissance de la productivité du travail par secteur met en lumière le caractère inégal des profils de croissance de l'ensemble des pays de l'OCDE. Aux États-Unis, la croissance de la productivité pendant les années 90 s'est concentrée dans les industries de transformation de haute technologie et de moyenne/haute technologie et dans les industries de services employant un personnel peu qualifié, comme le commerce de détail. Par contre, la croissance de la productivité en Europe et au Japon s'est concentrée dans les industries de transformation de moyenne et de faible technologie et dans les industries de services employant un personnel très qualifié comme la communication et les services financiers (Nicoletti et Scarpetta, 2003). La croissance de la productivité dans les entreprises et les secteurs en place a davantage contribué à la croissance globale que le déploiement de ressources entre secteurs ou entre entreprises. L'entrée de nouvelles entreprises très productives a été un moteur important de la croissance dans les pays européens dans les années 90, mais la disparition d'entreprises plus anciennes et moins productives a joué un rôle plus important aux États-Unis (OCDE, 2003a).

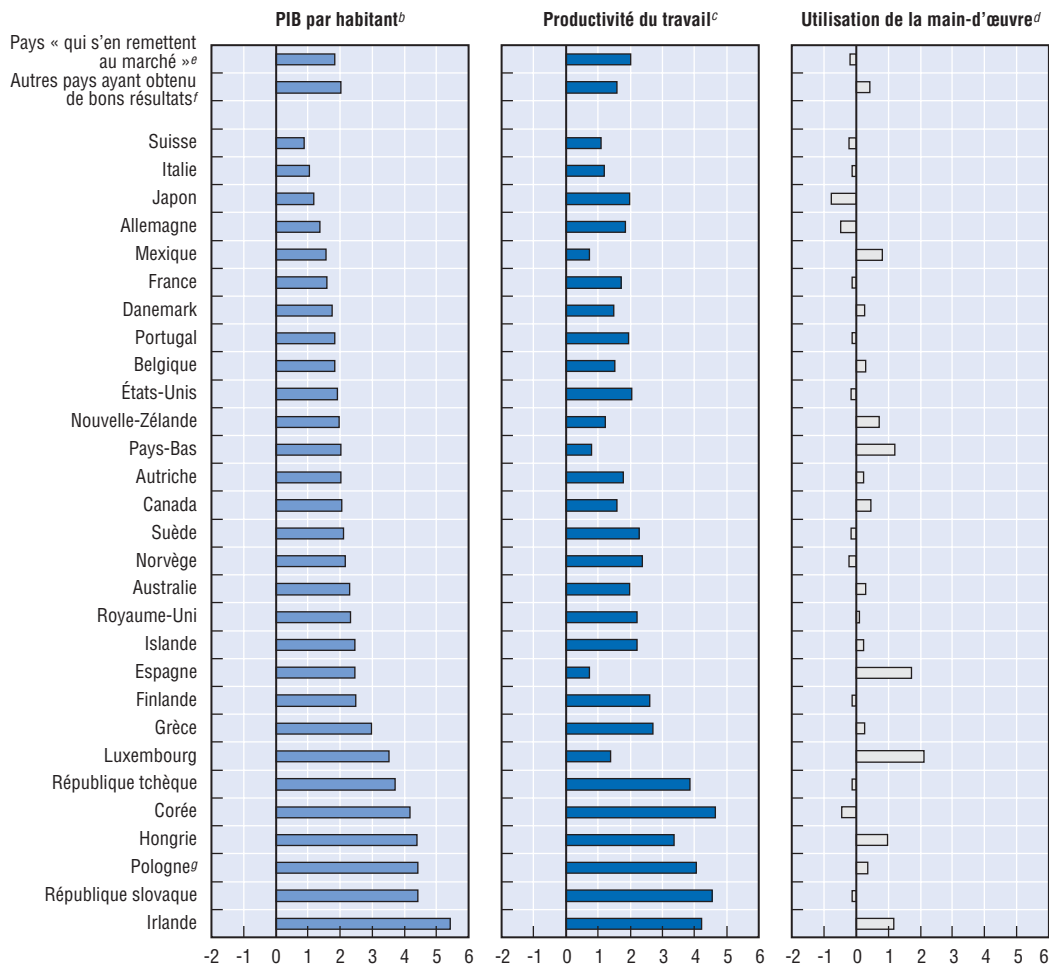
### 1.2. La relation statistique entre croissance de l'emploi et croissance de la productivité agrégée

#### *Il existe une corrélation négative entre croissance de l'emploi et croissance de la productivité agrégée...*

Le graphique 2.2 met en évidence un facteur qui pèse peut-être davantage dans l'examen de l'impact des politiques du marché du travail, à savoir la corrélation négative existant entre les taux de croissance de l'utilisation de la main-d'œuvre et celui de la productivité moyenne du travail. Au cours de la période allant de 1970 à 2005, le coefficient de corrélation entre l'augmentation du nombre d'heures travaillées par habitant et la croissance de la productivité du travail a été de  $-0.56$  (statistiquement significatif au seuil de 5 %) pour un échantillon de pays. Cette corrélation négative correspond apparemment à un phénomène de long terme et non pas simplement aux mouvements opposés de l'emploi et de la productivité au cours du cycle économique.

### Graphique 2.1. Les écarts de croissance économique entre pays ont été importants au cours de la dernière décennie


Taux de croissance tendancielle annuel moyen du PIB par habitant et de ses composantes en pourcentage, 1995-2005<sup>a</sup>



- a) Les pays sont classés par ordre croissant, de haut en bas, en fonction du taux de croissance annuel moyen du PIB par habitant.  
 b) PIB divisé par la population totale.  
 c) PIB par heure travaillée.  
 d) Nombre total d'heures travaillées divisé par la population totale.  
 e) Moyenne pondérée en fonction du PIB pour l'Australie, le Canada, les États-Unis, le Japon, la Nouvelle-Zélande, le Royaume-Uni et la Suisse.  
 f) Moyenne pondérée en fonction du PIB pour l'Autriche, le Danemark, la Norvège, les Pays-Bas et la Suède.  
 g) 2000-05.

Bien que la Corée ait été incluse dans le groupe des « pays qui s'en remettent au marché » dans OCDE (2006a, 2006b) et l'Irlande dans le groupe des « autres pays ayant obtenu de bons résultats », elles ont été exclues ici car la croissance du PIB par habitant dans ces pays a atteint des valeurs extrêmes qui étaient peut-être le résultat d'expériences nationales très spécifiques et donc peu susceptibles d'être exportées vers d'autres pays de l'OCDE.

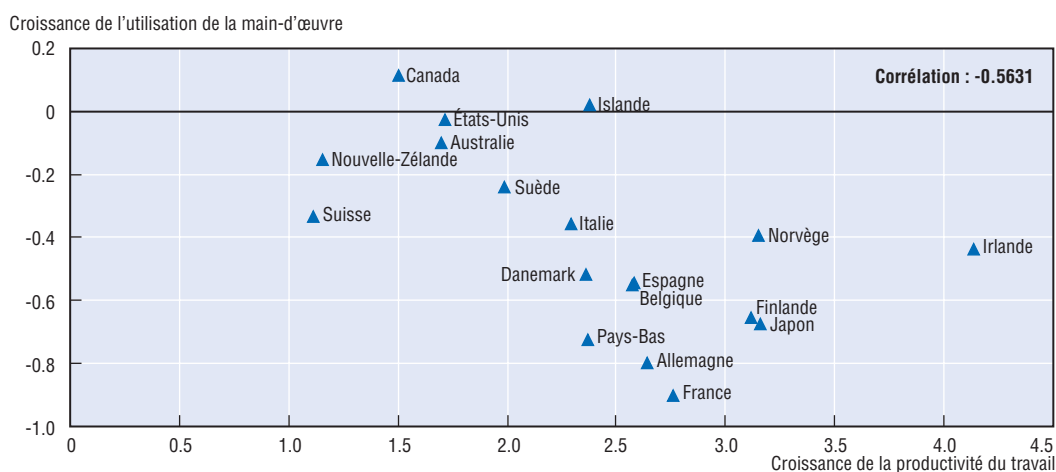
Source : OCDE (2007a).

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/023227808614>

La corrélation négative entre la croissance de l'emploi et la croissance de la productivité du travail moyenne mesurée a été mise en lumière dans des études antérieures (voir, par exemple, OCDE, 2007a) et elle s'explique par diverses raisons. En premier lieu, elle se produit en partie parce que les mesures habituelles de la productivité du travail ne prennent pas correctement en compte les variations dans la qualité de la

### Graphique 2.2. La croissance de l'utilisation de la main-d'œuvre<sup>a</sup> et la croissance de la productivité du travail<sup>b</sup> sont négativement corrélées

Taux de croissance annuels moyens, en pourcentage, 1970-2005



a) Accroissement du nombre total d'heures travaillées divisé par la population.

b) Croissance du PIB par heure travaillée.

Source : Base de données de l'OCDE sur la productivité.

StatLink <http://dx.doi.org/10.1787/023254206442>

main-d'œuvre<sup>2</sup>. La croissance globale de l'emploi va généralement de pair avec une croissance plus rapide de l'emploi des travailleurs peu instruits que des travailleurs très instruits, ce qui réduit le niveau moyen des qualifications et de la productivité parmi les salariés (voir par exemple, Nickell et Bell, 1996; Belorgey, Lecat et Maury, 2006). Par conséquent, une augmentation de l'emploi sans changement dans la productivité moyenne par unité de main-d'œuvre qualifiée et/ou la productivité individuelle de ceux qui sont déjà pourvus d'un emploi aboutirait à une réduction de la productivité moyenne mesurée du travail. En second lieu, si l'emploi augmente parce que l'offre de main-d'œuvre augmente, les activités à forte intensité de main-d'œuvre (et à faible productivité) se développeront probablement. Alors que la productivité des entreprises et/ou des secteurs pris individuellement pourrait ne pas changer, une expansion des activités de production faiblement productives déprimera les niveaux de productivité agrégée (McGuckin et van Ark, 2004; Dew-Becker et Gordon, 2006). Enfin, toutes choses égales par ailleurs, une baisse du rendement du facteur travail signifie que l'impact marginal de taux d'emploi plus élevés (ou d'une augmentation du nombre d'heures travaillées par salarié) sur la production sera moins important (voir, par exemple, Bourlès et Cette, 2005).

Autrement dit, s'il n'existait pas d'autre lien entre les réformes structurelles et la productivité, une réforme des politiques qui ferait augmenter l'emploi aurait sur le PIB par habitant un impact proportionnellement moins important en raison de son effet de freinage sur la productivité moyenne mesurée du travail, même si la production des salariés qui travaillaient déjà avant la réforme ne diminue pas. Selon plusieurs auteurs, cet effet de freinage peut être important. Par exemple, Dew-Becker et Gordon (2006) estiment que, toutes autres choses égales par ailleurs, une augmentation de 1 % du nombre total d'heures par habitant fera baisser la productivité du travail de 0.7 % et se traduira par une augmentation agrégée du PIB par habitant de seulement 0.3 %. Belorgey, Lecat et Maury (2006), Bourlès et Cette (2005, 2007), Gust et Marquez (2004) et McGuckin et van Ark (2004) avancent des résultats similaires, bien que pour ces derniers la croissance de l'emploi

ferait baisser la productivité uniquement à court terme. Dans le reste de ce chapitre, nous appelons « effet de composition » l'impact qu'ont les politiques du marché du travail sur la productivité moyenne mesurée uniquement du fait de leur effet sur l'emploi.

**... et c'est pourquoi il peut être trompeur d'évaluer l'efficacité des réformes structurelles en mesurant la croissance de la productivité agrégée du travail**

Bien que cette question exige des recherches plus poussées, la corrélation négative entre la croissance de l'emploi et celle de la productivité moyenne mesurée du travail semble indiquer qu'il peut être trompeur d'évaluer l'efficacité des réformes structurelles destinées à stimuler l'emploi en mesurant la croissance de la productivité du travail. Les réformes qui stimulent l'emploi mais n'ont pas d'effets indépendants sur le changement technologique ou l'efficacité, pourraient avoir un impact négatif sur la croissance de la productivité du travail moyenne mesurée en raison du simple fait qu'elles accroissent la proportion de salariés peu qualifiés (réduisant ainsi la qualité moyenne du facteur travail), créent des conditions favorables pour les activités à forte intensité de main-d'œuvre et diminuent le rendement du facteur travail (pour un stock de capital donné). Or, tout ralentissement de la productivité moyenne mesurée résultant directement d'une variation de l'emploi est dans une large mesure une *illusion statistique* et ne signifie pas que la productivité individuelle a diminué. Les conclusions à en tirer pour l'évaluation des politiques ne sont donc pas à première vue évidentes<sup>3</sup>.

La comparaison des performances en matière de croissance et de productivité « des pays qui s'en remettent au marché » et des « autres pays ayant obtenu de bons résultats en matière d'emploi » (c'est-à-dire les deux groupes de pays qui ont mis en œuvre des politiques du marché du travail réussies, tels qu'ils sont identifiés dans la réévaluation de la Stratégie de l'OCDE pour l'emploi; voir OCDE, 2006a, 2006b) montre à quel point une évaluation basée uniquement sur la productivité peut être trompeuse. La croissance tendancielle annuelle de la productivité du travail dans les pays qui s'en remettent au marché a dépassé de 0.4 point de pourcentage celle des autres pays ayant obtenu de bons résultats au cours de la dernière décennie (graphique 2.1). Mais la croissance de l'utilisation de la main-d'œuvre a été inférieure de 0.6 point de pourcentage dans les pays qui s'en remettent au marché. De ce fait, la croissance moyenne du PIB par habitant dans les pays qui s'en remettent au marché a été inférieure de 0.2 point de pourcentage à ce qu'elle a été dans les autres pays ayant obtenu de bons résultats<sup>4</sup>. Il faut toutefois faire preuve de beaucoup de prudence en procédant à cette comparaison : le graphique 2.1 montre aussi que la croissance du PIB par habitant est beaucoup plus variable à l'intérieur des groupes qu'entre eux, de sorte qu'il est difficile de tirer des conclusions générales concernant les ensembles de mesures adoptés.

**1.3. Les déterminants de la croissance de la productivité du travail dans les pays de l'OCDE**

Indépendamment des effets de composition résultant des changements dans l'utilisation de la main-d'œuvre, les différences entre pays de la croissance de la productivité du travail sont dues à une série de facteurs, entre autres les politiques et les institutions du marché du travail. Une analyse exhaustive de ces facteurs n'entre pas dans le cadre du présent chapitre. Nous récapitulons néanmoins brièvement ci-dessous les principaux déterminants de la croissance de la productivité du travail, autres que les politiques du marché du travail, en puisant largement dans les conclusions de précédentes

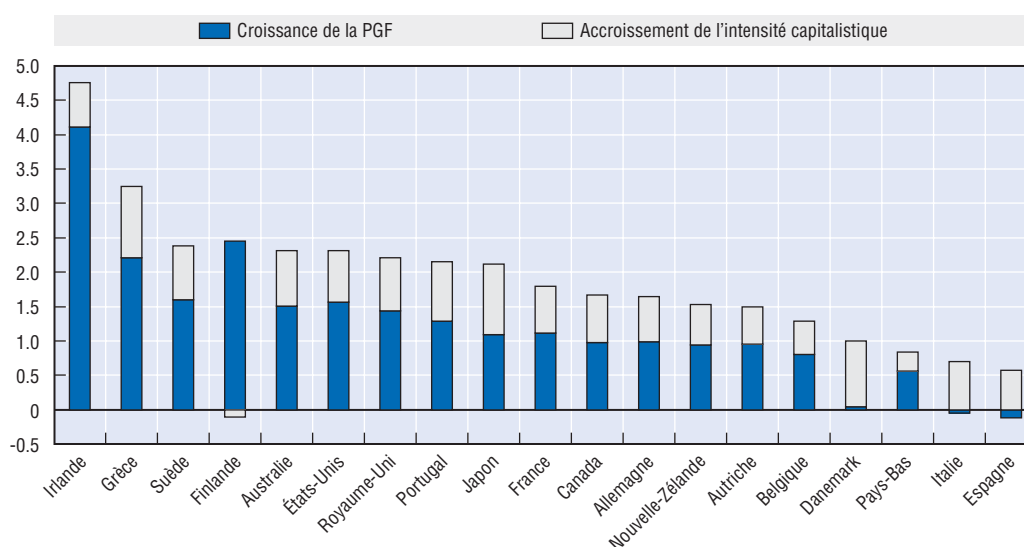
études de l'OCDE sur la croissance économique (OCDE, 2003a, 2007a). L'influence que les politiques du marché du travail peuvent exercer sur ces facteurs, et ultérieurement sur la croissance de la productivité, est étudiée plus en détail dans la section 2.

### Intensification du capital et productivité globale des facteurs

Dans une perspective historique, l'intensification du capital (c'est-à-dire l'accroissement du rapport capital/travail) est l'un des principaux déterminants de la croissance de la productivité du travail. Selon des estimations fiables, la moitié environ de la croissance globale de la production au cours des quarante dernières années du XX<sup>e</sup> siècle est imputable à l'accumulation de capital physique (de la Fuente et Ciccone, 2002). Le graphique 2.3 montre que la plupart des pays de l'OCDE, exception faite de la Finlande, ont enregistré un accroissement de l'intensité capitaliste depuis 1995. Pendant la dernière décennie, 45 % de la croissance de la productivité du travail, en moyenne, ont été imputables à l'intensification du capital, le reste s'expliquant par la croissance de la productivité globale des facteurs (PGF), laquelle mesure les gains d'efficacité moyens et le changement technologique<sup>5</sup>. Or, les écarts constatés entre les pays en matière de croissance de la productivité du travail ont essentiellement reflété des variations de la PGF<sup>6</sup>. La croissance de la PGF a été particulièrement forte en Irlande, en Finlande et en Grèce, pratiquement nulle au Danemark et négative en Espagne et en Italie. On peut donc en conclure que les facteurs qui influent sur la croissance de la PGF sont également déterminants pour la croissance de la productivité du travail et du PIB par habitant.

### Graphique 2.3. Les disparités de croissance de la productivité du travail entre pays s'expliquent principalement par les profils de croissance de la PGF

Décomposition du taux de croissance annuel moyen du PIB par heure travaillée en taux de croissance annuel moyen de la PGF et taux de croissance annuel moyen de l'intensité capitaliste, 1995-2005<sup>a, b</sup>




PGF : Productivité globale des facteurs.

a) Sur la base de données se rapportant à la période 1995-2004 pour l'Australie, l'Espagne et le Japon, et 1995-2003 pour l'Autriche, la Belgique, le Danemark, la Finlande, la Grèce, l'Irlande, l'Italie, les Pays-Bas, le Portugal, le Royaume-Uni et la Suède.

b) Les pays sont classés de gauche à droite par ordre décroissant en fonction du taux de croissance annuel moyen de la productivité du travail.

Source : Base de données de l'OCDE sur la productivité.

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/023257273346>

### **Capital humain**

On s'accorde largement à reconnaître que le capital humain est un déterminant clé de la croissance du PIB par habitant. Selon des estimations macroéconomiques récentes, une année supplémentaire de scolarité peut se traduire par un accroissement de plus de 5 % du PIB par habitant dans les pays de l'OCDE (Bassanini et Scarpetta, 2002a; Cohen et Soto, 2007; OCDE, 2003a; de la Fuente et Domenéch, 2006; OCDE, 2003b), chiffre qui concorde *grosso modo* avec les estimations contenues dans les études microéconomiques (Temple, 2001; Krueger et Lindahl, 2001). Moins de la moitié de cet effet peut être imputé au fait que de meilleures qualifications favorisent la participation au marché du travail et l'emploi, ce qui accroît le potentiel de croissance (OCDE, 2004). L'amélioration des qualifications peut également accélérer le rythme du changement technologique, contribuant ainsi directement à la croissance économique<sup>7</sup>. Certains chercheurs estiment qu'une année de scolarité supplémentaire peut faire augmenter le taux de croissance annuel de la PGF de 0.9 point de pourcentage par le biais de ce facteur (de la Fuente et Ciccone, 2002).

Les études macroéconomiques de l'impact du capital humain sur la productivité mettent généralement l'accent sur l'impact de la formation initiale (voir Sianesi et van Reenen, 2003, pour une revue de la littérature). Toutefois, la formation continue liée à un emploi spécifique a aussi une incidence sur le niveau général de capital humain de la population active et pourrait, de ce fait, avoir une influence sur la productivité. En raison de problèmes de mesure, il n'existe cependant que relativement peu d'études traitant des effets de la formation sur la productivité<sup>8</sup>. En général, les études disponibles estiment les fonctions de production en utilisant des données au niveau des secteurs ou des entreprises et elles constatent qu'une augmentation de 10 % du stock de capital humain due à une formation liée à l'emploi se traduit par une augmentation de la PGF comprise entre 0.5 % et 1.5 % (encadré 2.1). Bien que ces résultats soient inférieurs aux estimations de l'impact de la formation initiale sur la productivité, ils indiquent que la formation en entreprise, et les politiques qui influent sur l'accès à cette dernière, sont probablement un moteur important de la productivité.

### **Effet de rattrapage**

Il est probable qu'au moins une partie des écarts observés entre les pays dans la croissance de la productivité du travail et de la PGF est imputable à un effet de « rattrapage » des pays qui ont une plus grande avance technologique par des pays ayant une faible productivité. Cet effet de rattrapage a joué un rôle majeur dans les profils de croissance des pays de l'OCDE jusqu'à la fin des années 70, mais depuis son importance a diminué. Néanmoins, ces dix dernières années, ce phénomène de rattrapage est resté important pour un certain nombre de pays comme la Corée, la Hongrie, la République slovaque et la République tchèque, qui ont enregistré une croissance relativement rapide de leur productivité du travail à partir d'un niveau assez bas. En revanche, le Mexique est parti d'un niveau assez bas et a aussi enregistré une croissance de la productivité du travail inférieure à la moyenne (OCDE, 2003a).

### **Innovation et adoption de nouvelles technologies**

L'innovation est un déterminant majeur de la croissance de la PGF. Par exemple, on estime qu'une augmentation de 1 % de la recherche-développement (R-D) du secteur privé se traduit par une croissance de la PGF de 0.13 point de pourcentage (Guellec et

### Encadré 2.1. Estimations de l'impact de la formation en entreprise sur la productivité

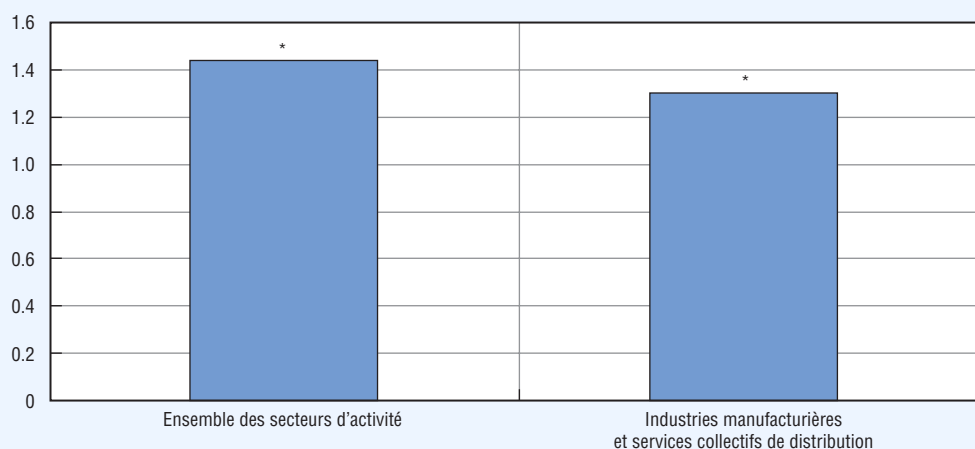
Les études quantitatives traitant de l'impact de la formation sur la productivité sont de deux types principaux : les études réalisées à partir d'enquêtes et les études de cas – parfois commanditées par l'entreprise. L'avantage des études basées sur des enquêtes est que leurs conclusions peuvent être généralisées à l'ensemble des autres entreprises si l'enquête est suffisamment représentative. Toutefois, en règle générale, elles n'apportent pas d'informations sur le coût de la formation, de sorte que le plus souvent on ne peut pas faire d'estimation des taux de rendement de la formation en s'appuyant sur les données issues de l'enquête. Les études de cas ont l'avantage de fournir plus souvent des informations sur les coûts, mais leurs résultats sont difficiles à généraliser et elles sont souvent affectées par un biais de sélection (voir Bartel, 2000).

La plupart des études portant sur le lien entre formation et productivité qui s'appuient sur des enquêtes estiment les fonctions de production au niveau du secteur ou de l'entreprise en utilisant des données se rapportant à un seul pays. En règle générale, elles font apparaître des élasticités des niveaux de PGF par rapport à la formation allant de 0.05 à 0.15, même s'il est difficile de comparer les résultats des différentes études en raison du manque d'uniformité des définitions et des méthodes employées. Par exemple, Dearden, Reed et van Reenen (2006) observent une élasticité de 0.14 pour le Royaume-Uni à la moyenne de l'échantillon. Ballot, Fakhfakh et Taymaz (2006) observent des élasticités de 0.18 pour la France et de 0.07 pour la Suède. Conti (2005) observe une élasticité comprise entre 0.03 et 0.09 pour l'Italie, selon la méthode d'estimation employée, tandis que Brunello (2004) observe une élasticité de 0.13 pour le même pays. Barrett et O'Connell (2001) observent une élasticité de 0.04 pour l'Irlande. Kurosawa, Ohtake et Ariga (2007) concluent à une élasticité comprise entre 0.06 et 0.34, selon la méthode d'estimation employée, pour la formation formelle au Japon, mais pas d'effet pour la formation sur le tas. En revanche, quelques études concernant les États-Unis, par exemple celles de Black et Lynch (2001), n'observent pas d'effet significatif de la formation sur la productivité. Cependant, il convient d'être prudent avant de tirer des conclusions des études concernant les États-Unis, car en général, la dimension temporelle nécessaire pour prendre en compte les variables liées à la formation en est absente.

Conformément à ces études, le graphique ci-dessous présente des estimations établies pour les besoins de ce chapitre, les données comparables provenant de pays européens sélectionnés suggérant que l'augmentation de 10 % du stock de capital humain accumulé à travers la formation en entreprise se traduirait par un accroissement de 1.4 % de la PGF à long terme (voir OCDE, 2007b, pour une description complète des données et des méthodes utilisées).

#### La formation en entreprise a un impact positif sur le niveau de productivité

Impact en pourcentage sur le niveau de la PGF mesurée selon la méthode usuelle d'un accroissement de 10 % du stock de capital humain accumulé à travers la formation en entreprise



PGF : Productivité globale des facteurs.

\* significatif au seuil de 10 %.

Tiré d'estimations obtenues par la méthode des moments généralisés (MMG). Voir OCDE (2007b) pour plus de détails.

Source : Estimations de l'OCDE.

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/023474860864>

van Pottelsberghe de la Potterie, 2001). L'élasticité de la croissance de la PGF par rapport à la R-D s'est accentuée au cours des décennies avec l'apparition de nouvelles technologies. De la même manière, l'adoption de nouvelles technologies, en particulier les technologies de l'information et de la communication (TIC), au cours des dernières décennies a eu un impact majeur sur la croissance de la productivité<sup>9</sup>.

### ***Institutions et politiques***

Les institutions et les politiques sont susceptibles d'avoir un impact sur la productivité du travail soit en influençant l'accroissement de l'intensité capitalistique et l'accumulation du capital humain, soit en affectant directement l'efficacité et le changement technologique. En particulier, l'impact des politiques macroéconomiques et budgétaires et du développement financier sur la croissance a fait l'objet de nombreuses études, dont les résultats montrent en général que la volatilité au niveau macroéconomique et la pression fiscale freinent la croissance, bien que la fiscalité indirecte tende à avoir un impact moins négatif que la fiscalité directe (OCDE, 2003a). Les réglementations contre les pratiques anticoncurrentielles sur les marchés de produits semblent également freiner la croissance de la PGF (voir Nicoletti et Scarpetta, 2003, et les références citées). Par contre, les études empiriques établissant un lien entre les politiques du marché du travail et les politiques sociales et la croissance sont étonnamment peu nombreuses et elles ne s'intéressent généralement qu'aux dépenses sociales globales, avec des résultats ambigus (voir Arjona, Ladaique et Pearson, 2002, ainsi que les références citées). Pour tenter de combler ces lacunes, nous nous efforçons dans le reste de ce chapitre d'apporter quelques éléments d'information sur cette question.

## **2. Quel est le rôle dévolu aux politiques du marché du travail?**

### **2.1. Principaux biais par lesquels les politiques du marché du travail peuvent influencer sur la productivité**

L'analyse présentée dans la section 1.2 souligne la corrélation négative entre la croissance de l'emploi et celle de la productivité moyenne : les politiques du marché du travail qui font augmenter le taux d'emploi ou le nombre d'heures travaillées auront tendance à faire baisser la productivité moyenne mesurée en raison de la baisse du rendement des intrants de main-d'œuvre ou de l'augmentation de la proportion de travailleurs faiblement qualifiés ou de secteurs à forte intensité de main-d'œuvre (ce que nous appelons plus haut l'effet de composition). De plus, les réformes qui stimulent l'emploi peuvent exercer indirectement un effet sur la productivité agrégée en réduisant les dépenses sociales et en dégagant des marges pour un accroissement de l'investissement public ou privé dans l'éducation, la R-D ou d'autres activités propres à renforcer la productivité. Les politiques du marché du travail peuvent aussi influencer directement sur la productivité de différentes manières :

- des politiques qui influent sur les incitations des travailleurs ou des entreprises à investir dans la formation ou l'éducation peuvent affecter la productivité en modifiant le stock de capital humain;
- des politiques qui encouragent le redéploiement des ressources des entreprises, secteurs ou activités en déclin vers ceux en essor peuvent stimuler la productivité en aidant les entreprises à s'adapter rapidement aux changements technologiques ou à la modification de la demande de produits;



- des politiques qui améliorent l'adéquation entre offres et demandes d'emploi ou permettent de garder plus longtemps des emplois de qualité peuvent rendre le déploiement des ressources de main-d'œuvre plus efficient, en faisant augmenter le niveau de productivité;
- des politiques qui font augmenter le coût de la main-d'œuvre peuvent affecter la direction et le rythme des changements technologiques;
- des politiques qui apaisent les conflits sociaux peuvent influencer sur les efforts et la volonté manifestés par les travailleurs pour ajuster leur comportement aux objectifs de leur employeur.

Le tableau 2.1 décrit schématiquement les relations possibles entre diverses politiques du marché du travail et la productivité, telles que proposées dans les études théoriques existantes. De manière générale, il est difficile de déterminer *a priori* si ces politiques sont de nature à influencer sur le niveau de la productivité, sur son taux de croissance ou sur les deux à la fois.

Du point de vue des politiques, il importe d'être en mesure d'estimer tant l'impact indépendant des politiques du marché du travail sur la productivité que, dans tous les cas où les effets sur la productivité de changements dans l'emploi (effets de composition) risquent d'être importants, l'impact global sur le PIB par habitant. Dans cette section, nous analyserons en détail les effets sur la productivité de quatre politiques spécifiques du marché du travail (législation sur la protection de l'emploi, salaire minimum, indemnisation du chômage et politiques favorables à la famille), leur choix étant dicté par les données disponibles et les possibilités d'application de la méthode empirique, brièvement exposée dans l'encadré 2.2.

Un certain nombre de politiques de marché du travail dont on peut supposer qu'elles ont un impact sur la productivité n'ont pas été analysées dans ce chapitre, principalement faute de données. Comme il ressort du tableau 2.1, les programmes actifs du marché du travail (PAMT) et les systèmes de négociations salariales peuvent avoir des effets tant négatifs que positifs sur la productivité et le PIB par habitant, leur impact global étant difficile à déterminer. Malheureusement, les séries de données disponibles sur ces deux types de politiques sont soit trop courtes, soit insuffisamment détaillées pour qu'il soit possible d'estimer avec précision leur impact sur le PIB par habitant, comme il est indiqué dans l'encadré 2.2. Il n'y a pas non plus de raisons évidentes de penser que de telles politiques auraient un impact plus important sur la productivité dans certains secteurs plutôt que dans d'autres, de sorte qu'il est difficile de justifier l'utilisation d'un modèle de la différence des différences du type décrit dans l'encadré 2.2. Il est possible que la mise en œuvre de ces politiques influe aussi sur la mesure dans laquelle les politiques examinées dans les sections qui suivent influent sur la productivité. Lorsque les données sont suffisantes, les interactions entre les politiques ont été examinées pour mieux dépeindre la relation complexe entre les politiques et la productivité. Toutefois, l'analyse de ces interactions conserve un caractère exploratoire (voir l'encadré 2.2).

## **2.2. La législation sur la protection de l'emploi**

### ***La législation sur la protection de l'emploi peut avoir une incidence sur l'efficiencia de la production et la croissance de la productivité par de multiples biais...***

Une réglementation stricte en matière de licenciements accroît le coût du licenciement des salariés et dissuade les entreprises d'embaucher de nouveaux

Tableau 2.1. **Liens possibles entre les politiques du marché du travail et la productivité, indépendamment des effets de composition**

Impact positif possible sur la productivité	Impact négatif possible sur la productivité
<b>Protection légale ou contractuelle de l'emploi permanent</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>● Constitue pour les travailleurs un signe de l'engagement de l'entreprise, ce qui les pousse à déployer plus d'efforts et à investir dans le capital humain spécifique à leur entreprise ainsi qu'à coopérer à la mise en œuvre de méthodes de travail qui améliorent la productivité ou de nouvelles technologies.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Accroît les coûts des licenciements et fait augmenter par là même le coût d'une adaptation rapide lorsque apparaissent de nouvelles technologies (en particulier lorsque se diffusent de nouvelles technologies génériques et/ou dans les secteurs à faible intensité technologique, où leur adoption se traduit souvent par des réductions d'effectifs).</li> <li>● Fait obstacle à la flexibilité et ralentit le redéploiement des ressources en main-d'œuvre vers les nouvelles activités à forte productivité.</li> <li>● Encourage l'inertie au travail en rendant plus difficile le licenciement pour insuffisance professionnelle.</li> </ul>
<b>Restrictions sur les contrats temporaires</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>● En limitant les possibilités de substitution du travail temporaire au travail permanent, incite les entreprises qui ont généralement recours aux contrats temporaires à former leur personnel et pousse les salariés à investir dans le capital humain propre à l'entreprise.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Empêche les entreprises de s'adapter rapidement au changement technologique ou à l'évolution de la demande en redéployant leurs ressources en main-d'œuvre vers de nouvelles activités à forte productivité.</li> <li>● Réduit les incitations des travailleurs à investir dans le capital humain pour échapper à la précarité de l'emploi.</li> </ul>
<b>Programmes de formation destinés aux chômeurs</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>● Aide les chômeurs à trouver des emplois mieux qualifiés (et plus productifs) qu'ils occuperont plus longtemps.</li> <li>● Accroît directement le stock de capital humain.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Évince d'autres programmes de formation, ce qui réduit les incitations des travailleurs et des entreprises à investir dans les qualifications.</li> </ul>
<b>Emploi subventionné et stages d'initiation à la vie professionnelle</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>● Accroît la durée de l'emploi et par conséquent le stock de capital humain acquis en cours d'emploi.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Réduit l'écart de salaire entre les emplois faiblement qualifiés et les emplois très qualifiés, ce qui réduit les incitations des travailleurs à investir dans l'acquisition de compétences.</li> </ul>
<b>Programmes de placement dans l'emploi et services publics de l'emploi</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>● Améliore l'adéquation entre offres et demandes d'emplois, ce qui conduit à une répartition plus efficiente des ressources en main-d'œuvre.</li> </ul>	
<b>Générosité des prestations de chômage</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>● Permet aux chômeurs de consacrer plus de temps à la recherche d'un emploi et améliore l'adéquation entre offres et demandes, d'où une répartition plus efficiente des ressources.</li> <li>● Encourage les travailleurs à rechercher des emplois plus productifs dans des secteurs se caractérisant par plus d'instabilité et encourage les entreprises à créer de tels emplois.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Encourage le laisser-aller dans le travail car le fait d'être licencié est moins pénalisant financièrement, ce qui réduit la productivité.</li> <li>● Allonge la durée des épisodes de chômage, ce qui entraîne une dévalorisation du capital humain.</li> </ul>
<b>Modalités de fixation des salaires centralisées</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>● Comprime les différentiels de salaires et réduit le débauchage, ce qui incite les employeurs à investir dans la formation.</li> <li>● Accélère le processus d'ajustement structurel en diminuant la rentabilité des secteurs en déclin et en augmentant celle des secteurs en essor par rapport à des modalités de fixation des salaires décentralisés.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Dissuade les travailleurs d'investir dans les qualifications car ils pourraient ne pas être en mesure de rentabiliser leurs investissements en obtenant des salaires plus élevés.</li> <li>● Affaiblit les liens entre les gains de productivité et l'accroissement des salaires, ce qui réduit les incitations des travailleurs à mettre en œuvre des méthodes de travail qui accroissent la productivité.</li> </ul>
<b>Salaires minimums élevés</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>● Comprime les différentiels de salaires et réduit le débauchage, ce qui incite les employeurs à investir dans la formation.</li> <li>● Substitue des emplois très productifs à des emplois peu productifs, ce qui accroît les niveaux globaux de productivité.</li> <li>● Réduit la demande d'emplois peu qualifiés, ce qui incite les salariés à investir dans l'acquisition de compétences.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Provoque une rigidité des salaires à la baisse, ce qui fait augmenter le nombre de départs et réduit les incitations des entreprises à investir dans la formation.</li> <li>● Comprime les différentiels de salaires, ce qui réduit le rendement de l'éducation et les incitations à investir dans l'acquisition de compétences.</li> <li>● Augmente le prix virtuel du travail, ce qui amène les entreprises à surinvestir dans des innovations qui économisent de la main-d'œuvre au détriment des innovations qui accroissent la productivité.</li> </ul>
<b>Politiques favorables à la famille</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>● Aide les travailleurs ayant des responsabilités familiales à conserver des emplois de qualité, ce qui accroît les incitations à investir dans la formation.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Est source de discrimination entre hommes et femmes dans les procédures de recrutement, ce qui entraîne une répartition sous-optimale des ressources en main-d'œuvre (par exemple, concentration de femmes très qualifiées dans des emplois faiblement qualifiés).</li> </ul>

Source : Acemoglu et Pischke (1999a, 1999b); Acemoglu et Shimer (1999, 2000); Agell (1999); Arulampalam, Booth et Bryan (2004); Bartelsman et al. (2004); Belot, Boone et van Ours (2002); Bertola (1994); Boone et van Ours (2004); Boone (2000); Buchele et Christiansen (1999); Cahuc et Michel (1996); Calmfors, Forslund et Hemstrom (2001); Dowrick (1993); Draca et Green (2004); Hopenhayn et Rogerson (1993); Marimon et Zilibotti (1999); Moene et Wallerstein (1997); Saint-Paul (1997, 2002); Shapiro et Stiglitz (1984); Soskice (1997).

### Encadré 2.2. Spécification du modèle

#### Estimation de l'impact des politiques sur le PIB par habitant

L'impact global des politiques du marché du travail sur le PIB par habitant peut être obtenu par estimation, comme dans OCDE (2003a), d'équations structurelles de convergence du PIB par habitant dérivées d'un modèle augmenté de Solow ou de Lucas. Supposons que la technologie dans son ensemble puisse être représentée par la fonction de production :

$$y_{it} = A_{it} k_{it}^{\alpha} h_{it}^{\beta}$$

où les indices  $i$  et  $t$  renvoient au pays et à la période, respectivement,  $y$ ,  $k$  et  $h$  représentent la production, le capital physique et le capital humain par habitant (ou unité de main-d'œuvre), respectivement,  $\alpha$  et  $\beta$  sont les élasticités partielles de la production par rapport au capital physique et au capital humain, respectivement, et  $A$  est le degré d'efficacité technologique et économique.  $A$  est lui-même le produit de deux éléments : l'efficacité économique, déterminée par les institutions et la politique économique, et le niveau technologique, qui progresse à un rythme exogène. Dès lors que l'économie n'est pas à l'état stationnaire, l'estimation de cette équation structurelle requiert une modélisation appropriée de l'ajustement vers l'équilibre. On peut montrer, indépendamment du fait que le modèle sous-jacent implique des rendements décroissants ou constants par rapport aux facteurs variables ( $\alpha + \beta$  inférieur ou égal à 1), qu'il en résulte un modèle à correction d'erreur du type suivant (Bassanini et Scarpetta, 2002a; Arnold, Bassanini et Scarpetta, 2004) :

$$\begin{aligned} \Delta \ln y_{it} = & -\phi_i \left( \ln y_{it-1} - \theta_1 \ln s_{it}^k - \theta_2 \ln h_{it} + \theta_3 n_{it} - \sum_{j=1}^m \gamma_j \ln V_{it}^j - \chi_{it} \right) \\ & + b_{1i} \Delta \ln s_{it}^k + b_{2i} \Delta \ln h_{it} + b_{3i} \Delta n_{it} + \sum_{j=1}^m c_{ji} \Delta \ln V_{it}^j + \varepsilon_{it} \end{aligned}$$

dans lequel  $s^k$  est le taux d'investissement et  $n$  le taux de croissance de la population d'âge actif,  $V_s$  représente les politiques qui influent sur l'efficacité, les  $x_{it}$  sont des variables indicatrices pays-période (de cinq ans par exemple), les  $\phi_i$  sont des paramètres de convergence spécifiques à chaque pays, et  $\gamma_j$  et  $\theta_j$  rendent compte des effets à long terme des politiques et autres facteurs sur le PIB par habitant. Ce modèle peut déboucher sur des estimations convergentes par la méthode du maximum de vraisemblance avec estimateurs du « pooled mean group », sous réserve que le nombre de périodes soit suffisamment supérieur au nombre de pays (Pesaran, Shin et Smith, 1999). De ce fait, l'estimation de ce type de modèle nécessite des séries très longues. Malheureusement, il n'existe pas de séries longues pour la plupart des variables de politique économique examinées dans le présent chapitre. Il n'a en conséquence été possible d'utiliser cette technique d'estimation que pour étudier l'impact des prestations de chômage sur le PIB par habitant.

#### Estimation de l'impact des politiques sur la productivité

Une autre solution consiste à tenter d'estimer directement l'impact des politiques sur la productivité moyenne mesurée de la main-d'œuvre. Or, les politiques du marché du travail peuvent exercer sur cette dernière des effets en sens contraire. Elles peuvent par exemple induire un accroissement de l'emploi, et donc une baisse de la productivité moyenne mesurée de la main-d'œuvre par suite des effets de composition évoqués dans la section 1.2. À l'inverse, elles peuvent aussi stimuler l'efficacité économique, tendant ainsi à faire augmenter la productivité du travail (par des effets dits « indépendants »). Connaître ces effets indépendants est capital pour l'orientation de l'action des pouvoirs publics.

### Encadré 2.2. Spécification du modèle (suite)

Comme on le verra dans OCDE (2007b), cependant, à l'intérieur d'un secteur, les effets de composition, pour peu qu'ils existent, paraissent négligeables. Par conséquent, un moyen d'isoler les effets « indépendants » des politiques sur la productivité est d'étudier les variations de celle-ci au niveau d'un secteur tout en recourant à des variables indicatrices temporelles par pays pour éliminer les effets sur l'ensemble de l'économie. Autrement dit, une analyse de l'évolution de la productivité au sein d'un secteur peut apporter des informations utiles sur l'impact spécifique de telle ou telle politique du marché du travail sur la productivité. Cela dit, la présence de variables indicatrices pays-période rend plus complexe l'identification de l'effet des politiques du marché du travail sur la productivité dans la mesure où ces variables renvoient en règle générale uniquement, par définition, à l'ensemble de l'économie.

Aux fins de la présente étude, on a utilisé un modèle de différence des différences de forme réduite pour estimer les effets au niveau sectoriel de la législation sur la protection de l'emploi (LPE), du salaire minimum et du congé parental sur la productivité (voir Bassanini et Venn, 2007, pour tous les détails). Cette approche repose sur l'hypothèse qu'une disposition aura plus d'effet sur la productivité dans les secteurs où elle risque le plus d'avoir un caractère contraignant – ci-après dénommés « secteurs contraints ». À titre d'exemple, la LPE sera vraisemblablement source de davantage de contraintes dans les secteurs où les taux de licenciement sont élevés. Si les entreprises ont besoin de licencier afin d'opérer des restructurations en réponse à des changements technologiques ou à une modification de la demande de leurs produits, le niveau des coûts de licenciement risque en effet de ralentir le rythme de réaffectation des ressources. Par contre, dans les secteurs où les entreprises peuvent se contenter d'ajustements internes ou s'en remettre au non-remplacement des départs pour opérer ces restructurations, une modification de la LPE aura vraisemblablement peu d'impact sur la réaffectation de la main-d'œuvre et, par ricochet, sur la productivité.

L'approche retenue a le mérite de contrôler pour les effets des politiques ou des institutions influant sur la productivité de la même façon dans tous les secteurs. En fait, tous les facteurs et politiques dont on peut supposer qu'ils ont, en moyenne, les mêmes effets sur la productivité dans les secteurs contraints que dans les autres secteurs, peuvent être éliminés par l'intégration de variables indicatrices pays-période. Dans l'hypothèse où une mesure particulière affecte uniquement la croissance de la productivité, l'impact à long terme de cette mesure sur la croissance de la PGF dans les secteurs contraints peut être estimé au moyen de l'équation suivante :

$$\log y_{ijt} = \delta \log k_{ijt} + \gamma I_{bj} \sum_{\tau=0}^t POL_{it} + \mu_{ij} + \chi_{it} + \zeta_{jt} + \varepsilon_{ijt}$$

où  $i$  renvoie au pays,  $j$  au secteur et  $t$  à l'année,  $y$  représente la productivité de la main-d'œuvre ( $Y/L$ ) et  $k$  le rapport capital/travail ( $K/L$ ),  $I$  est un indicateur qui prend la valeur un dans les secteurs contraints et la valeur zéro dans les autres,  $POL$  est un indicateur de la mesure étudiée et les lettres grecques sont des coefficients ou des perturbations. Dans la mesure où les données disponibles sur le stock de capital ne sont pas ajustées pour tenir compte des changements qualitatifs, la notion de PGF utilisée ici recouvre aussi bien la technologie incorporée que la technologie désincorporée. Les secteurs contraints sont les mêmes dans tous les pays afin d'éviter des problèmes d'endogénéité entre la variable représentative des politiques et l'indicateur du caractère contraignant de ces politiques. L'impact d'une politique sur la productivité de la main-d'œuvre peut être estimé au moyen de la même spécification mais il faut alors retirer de

### Encadré 2.2. Spécification du modèle (suite)

cette dernière le rapport capital/travail. Si la politique est supposée affecter uniquement le niveau de la productivité, le modèle s'écrira comme suit :

$$\log y_{ijt} = \delta \log k_{ijt} + \beta I_{bj} POL_{it} + \mu_{ij} + \chi_{it} + \zeta_{jt} + \varepsilon_{ijt}$$

Pour tester la sensibilité du modèle, on peut ajouter à la spécification de base des variables rendant compte d'autres facteurs et dispositions susceptibles d'exercer globalement sur la productivité un effet différent dans les secteurs contraints et dans les autres secteurs.

Comme un certain nombre de dispositions risquent d'influencer à la fois le niveau de la productivité (efficience) et son taux de croissance, l'idéal serait de pouvoir estimer un modèle de croissance de la productivité qui intègre les effets sur le niveau comme sur la croissance de cette dernière. Cela dit, l'estimation de modèles structurels ou dynamiques incorporant les deux types d'effet soulève des problèmes techniques\*. C'est pourquoi, dans les modèles de différence des différences utilisés ici, les politiques du marché du travail sont supposées n'avoir d'effet permanent que sur le niveau ou sur le taux de croissance de la productivité et non sur les deux. Des effets sur le niveau et sur la croissance ont néanmoins été intégrés dans la même équation dans quelques cas, mais uniquement pour faciliter le choix du modèle lorsque les études théoriques ne fournissaient pas d'indication claire sur le type d'effet à privilégier.

Comme il est indiqué dans OCDE (2006a), les réformes ont des effets de distribution. Il est donc probable que certains groupes militeront en faveur des changements proposés, tandis que d'autres tenteront de s'y opposer, l'importance et l'influence des uns et des autres étant alors vraisemblablement fonction de la situation économique. Dans ces conditions, les politiques risquent donc de ne pas être des variables exogènes, comme on le suppose dans les modèles de différence des différences utilisés ici. Dans la mesure où la corrélation globale entre politiques et performances économiques est prise en compte par des variables indicatrices pays-période, il n'est pas facile de dire quel peut être l'impact de cette hypothèse sur les résultats. Il est toutefois recommandé au lecteur de ne pas perdre de vue cette limitation potentielle pour interpréter ceux-ci.

L'impact global d'une politique sur la croissance de la productivité est donné par le produit de l'effet estimé de cette politique dans les secteurs contraints et de la part de ces secteurs dans le PIB total. Cela revient à supposer que la politique en question n'a aucun impact dans les autres secteurs (ni dans les secteurs qui ne font pas partie de l'échantillon utilisé pour l'analyse). L'estimation ainsi obtenue constitue donc une valeur plancher de l'impact global de la politique considérée sur la productivité.

Globalement, les estimations d'impact ainsi calculées représentent l'effet moyen des réformes sur la productivité dans l'ensemble des pays de l'OCDE. L'effet réel de ces réformes peut toutefois varier d'un pays à l'autre selon la situation économique et institutionnelle qui le caractérise. Lorsque les données le permettaient, on a étudié les interactions entre politiques et institutions, mais les modèles simplifiés examinés ici présentent le risque d'une mauvaise spécification si des interactions sont omises, de sorte que les résultats des tests portant sur les interactions doivent être interprétés avec prudence (voir Bassanini et Duval, 2006).

\* Tenir compte des effets à la fois sur le niveau et sur la croissance de la productivité obligerait à utiliser un modèle dynamique, auquel cas une erreur minime de spécification se traduirait par un manque de convergence. Cela n'est donc pas recommandé avec un modèle de forme réduite.

travailleurs, en particulier si elles prévoient de futurs changements significatifs dans leurs effectifs. Dans ces conditions, la LPE peut être un obstacle à la flexibilité, car elle fait qu'il est plus difficile pour les entreprises de s'adapter rapidement aux changements technologiques ou à une modification de la demande de produits qui exigent un redéploiement ou une réduction des effectifs et elle ralentit le transfert des ressources en main-d'œuvre vers les entreprises, secteurs ou activités naissants à forte productivité (Hopenhayn et Rogerson, 1993; Saint-Paul, 1997, 2002). De plus, une LPE stricte peut dissuader les entreprises d'expérimenter de nouvelles technologies, qui se caractérisent par des rendements potentiellement plus élevés mais aussi des risques plus importants (Bartelsman et al., 2004). La protection contre les licenciements peut aussi réduire les efforts déployés par les salariés dans leur travail (et ainsi leur productivité) parce que la menace de licenciement en cas d'insuffisance professionnelle ou d'absentéisme est moins grande (Ichino et Riphahn, 2001).

À l'inverse, la réglementation relative aux licenciements peut offrir aux salariés une plus grande sécurité d'emploi, ce qui leur permet de rester plus longtemps dans leur emploi et de s'impliquer davantage dans leur travail et rend les entreprises et les salariés plus à même d'investir dans le capital humain spécifique à l'entreprise ou à l'emploi (Soskice, 1997; Belot, Boone et van Ours, 2002)<sup>10</sup>. Une réglementation stricte des licenciements peut aussi pousser les entreprises en place à investir pour améliorer la productivité de manière à éviter des réductions d'effectifs (Koeniger, 2005).

### ***... mais les études existantes ne débouchent sur aucune conclusion quant à la direction de l'effet global***

Les données comparatives entre pays dont on dispose sur la relation entre la LPE et la croissance de la productivité ne permettent pas de tirer des conclusions. DeFreitas et Marshall (1998) constatent qu'une LPE stricte a un impact négatif sur la croissance de la productivité du travail dans les industries de transformation d'un échantillon de pays d'Amérique latine et d'Asie. Nickell et Layard (1999) et Koeniger (2005) observent une corrélation positive faible entre la rigueur de la LPE et la croissance tant de la PGF que de la productivité du travail pour des échantillons de pays de l'OCDE<sup>11</sup>. Autor, Kerr et Kugler (2007) étudient l'impact des dérogations au principe de la liberté de licenciement aux États-Unis sur plusieurs variables de performance en se basant sur les différences entre les États à la date de leur adoption. Ils constatent que certaines restrictions ont un effet positif sur l'accroissement de l'intensité capitaliste, un effet négatif sur la PGF et pas d'incidence sur la productivité du travail. Utilisant un estimateur de la différence des différences dérivé des données recueillies au niveau des secteurs dans plusieurs pays membres et non membres de l'OCDE, Micco et Pages (2006) concluent à une corrélation négative entre les coûts des licenciements et le niveau de la productivité du travail. Néanmoins, cet effet semble dépendre entièrement de la présence du Nigeria dans l'échantillon. Ichino et Riphahn (2001) et Riphahn (2004) constatent que la LPE en Allemagne accroît considérablement l'absentéisme, ce qui réduit probablement la productivité.

L'argument selon lequel la LPE ralentit le rythme auquel les travailleurs victimes de suppressions d'emplois trouvent de nouveaux emplois dans les secteurs en expansion a un certain nombre de partisans. Burgess, Knetter et Michelacci (2000) constatent que dans les pays où la LPE est plus stricte, les taux d'ajustement de la productivité aux niveaux à long terme sont plus faibles, tout en faisant remarquer que la relation de cause à effet pourrait aller de la croissance de la productivité vers la rigueur de la LPE<sup>12</sup>. Des observations plus

récentes donnent à penser qu'une réglementation stricte en matière de licenciements réduit le taux de rotation des emplois et, en particulier, la destruction d'emplois (Boeri et Jimeno, 2005; Micco et Pages, 2006; Haltiwanger, Scarpetta et Schweiger, 2006). Messina et Vallanti (2007) constatent que l'impact négatif de la LPE sur le taux de rotation des emplois, la création d'emplois et la destruction d'emplois est plus important dans les secteurs où l'emploi total se contracte et où les entreprises ne peuvent réduire de façon substantielle les niveaux de l'emploi en comptant uniquement sur les départs volontaires. Toutefois, l'impact de la LPE sur l'expansion des entreprises semble, au mieux, être faible (Boeri et Jimeno, 2005; Schivardi et Torrini, 2003).

### **On estime que les restrictions aux licenciements ont un impact négatif faible sur la croissance de la productivité...**

Pour les besoins de ce chapitre, l'impact de la LPE pour les contrats permanents sur la croissance de la productivité est estimé au moyen de la méthode de la différence des différences décrite dans l'encadré 2.2, pour un échantillon de 18 pays de l'OCDE, sur la période de 1982 à 2003. Comme dans de précédentes études de l'OCDE (voir par exemple, OCDE, 2004), la LPE est mesurée ici au moyen d'un indice cardinal notant sa rigueur sur une échelle de 0 à 6. Le postulat sur lequel repose la méthode d'estimation est que l'effet de la LPE sur la productivité est plus marqué dans les secteurs où la propension à licencier est plus grande. Afin de réduire le biais dû à la corrélation possible entre la rigueur de la LPE et la distribution des licenciements entre secteurs, les secteurs où la LPE est source de contraintes sont identifiés en se basant sur les taux de licenciement par secteur aux États-Unis, pays le moins réglementé (voir l'annexe 2.A1 pour plus de détails sur les données et Bassanini et Venn, 2007, pour une description complète des méthodes d'estimation et la présentation de résultats détaillés)<sup>13</sup>.

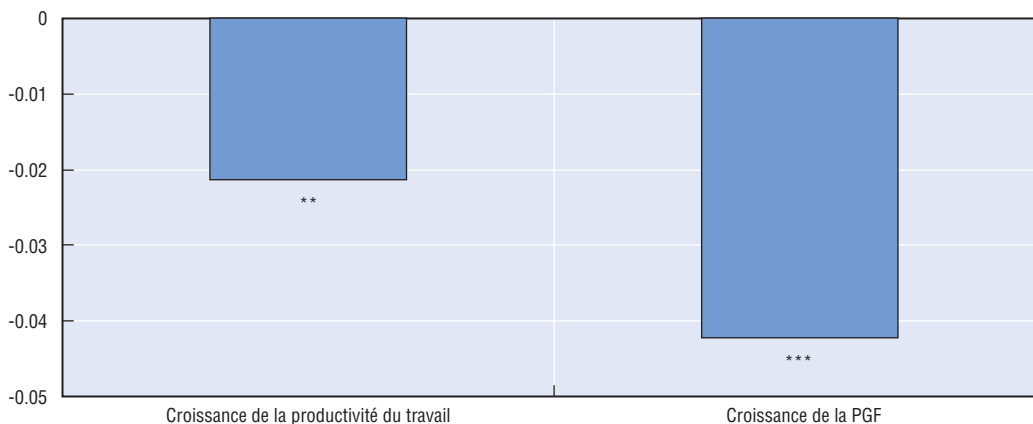
Le graphique 2.4 montre que l'on estime que la LPE relative aux contrats permanents a un effet négatif faible mais statistiquement significatif sur la croissance globale de la productivité<sup>14</sup>. Si l'on applique l'approche de la valeur plancher décrite dans l'encadré 2.2, une augmentation d'un point de l'indice de la rigueur de la LPE – correspondant *grosso modo* à la moitié de la différence entre la moyenne de l'OCDE et le pays dont la valeur de l'indicateur de la LPE est la plus basse (États-Unis)<sup>15</sup> – semble réduire le taux de croissance annuel de la productivité du travail d'au moins 0.02 point de pourcentage et le taux de croissance annuel de la PGF d'au moins 0.04 point de pourcentage<sup>16</sup>. Le résultat est remarquablement sensible à divers tests de sensibilité portant sur l'intégration de facteurs risquant de fausser les résultats et de modifications dans l'échantillon de pays utilisé dans l'estimation.

Bien que cet effet estimé soit faible, il n'est pas négligeable dans la perspective de l'action publique puisqu'il est cumulatif avec le temps. Ainsi, si au milieu des années 80 le Portugal, pays de l'échantillon ayant la valeur la plus élevée de l'indicateur de la LPE, avait assoupli la réglementation relative aux contrats permanents pour l'aligner sur celle des États-Unis, le niveau de la productivité du travail dans ce pays serait supérieur de plus de 1.5 point de pourcentage à ce qu'il est aujourd'hui.

Si une LPE stricte ralentit la croissance de la productivité en empêchant l'afflux de ressources vers les activités à haute productivité, on peut s'attendre à ce que cet effet de freinage de la LPE sur la croissance de la productivité soit plus faible dans les cas où les institutions réduisent les incitations des entreprises à améliorer la productivité. Dans la mesure où l'absence de concurrence sur les marchés de produits a un tel effet sur ces incitations (voir, par exemple, Nicoletti et Scarpetta, 2003, et les références citées par

### Graphique 2.4. La LPE a un effet négatif sur la croissance de la productivité

Impact en points de pourcentage sur la croissance de la productivité du travail et la croissance de la PGF d'une augmentation d'un point de l'indice de la LPE relative aux contrats permanents



LPE : Législation sur la protection de l'emploi; PGF : Productivité globale des facteurs.

\*\* significatif au seuil de 5 %; \*\*\* significatif au seuil de 1 %.

Dérivé d'estimations du modèle de la différence des différences par les MCO. Les estimations présentées dans ce graphique ont été obtenues en multipliant l'effet estimé de la LPE dans les secteurs « contraints » par la part des secteurs « contraints » dans le PIB total. On suppose que la législation n'a aucun impact dans les autres secteurs (et dans tous les secteurs qui ne sont pas inclus dans l'échantillon utilisé dans l'analyse). Les estimations obtenues constituent donc la valeur plancher de l'impact global de la LPE sur la croissance de la productivité.

Source : Estimations de l'OCDE.

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/023318538003>

ces auteurs), la LPE devrait avoir un effet plus faible sur la productivité lorsque la réglementation des marchés de produits est fortement anticoncurrentielle. Toutefois, l'on n'a pas constaté dans la pratique que l'impact négatif de la LPE sur la productivité est moins important dans les pays où la réglementation des marchés de produits est fortement anticoncurrentielle.

#### ... mais on ne peut tirer de conclusion catégorique concernant l'impact de la LPE sur les contrats temporaires

On a montré que les réformes partielles de la LPE, qui assouplissent les dispositions relatives aux contrats temporaires tout en maintenant la rigueur de celles s'appliquant aux contrats permanents, vont de pair avec une dualité croissante du marché du travail dans les pays de l'OCDE (OCDE, 2004). Le développement du travail temporaire pourrait avoir des effets opposés sur la productivité. D'une part, les contrats temporaires pourraient accroître la flexibilité de manière à permettre aux entreprises de s'adapter rapidement aux changements technologiques ou à la modification de la demande de produits et de transférer facilement des ressources vers les nouvelles activités à forte productivité. Les travailleurs temporaires pourraient également déployer des efforts plus importants que les autres travailleurs s'ils ont l'impression que leurs bons résultats pourraient leur valoir un renouvellement de contrat ou une offre d'emploi permanent (Engelland et Riphahn, 2004). En revanche, il semble que les travailleurs temporaires sont moins susceptibles de suivre une formation en entreprise (OCDE, 2002; Albert, Garcia-Serrano et Hernanz, 2005; Bassanini et al., 2007; Draca et Green, 2005), voire qu'ils sont encore plus prédisposés aux accidents professionnels (Guadalupe, 2003).



L'analyse réalisée pour les besoins de ce chapitre ne nous éclaire pas davantage sur les effets d'une réforme partielle de la LPE sur la productivité. Bien qu'une diminution du niveau de l'indicateur global de la rigueur de la LPE (prenant en compte les mesures de la LPE régissant tant les contrats permanents que les contrats temporaires) aille de pair avec une plus forte croissance de la productivité, les résultats ne permettent pas d'affirmer si un assouplissement des dispositions relatives aux contrats temporaires sans modification de celles visant les contrats permanents, aurait un impact quelconque sur la productivité<sup>17</sup>.

### **2.3. Salaire minimum**

#### ***Le salaire minimum peut avoir une incidence sur la productivité moyenne du fait du remplacement de travailleurs non qualifiés par des travailleurs qualifiés...***

Bien qu'aucune donnée ne montre sans ambiguïté que le salaire minimum a une incidence sur le chômage agrégé (voir OCDE, 2006a, pour une revue des études récentes), les observations disponibles donnent à penser qu'un salaire minimum élevé peut faire baisser la demande de main-d'œuvre non qualifiée par rapport à la main-d'œuvre qualifiée, conduisant au remplacement de travailleurs non qualifiés par des travailleurs qualifiés, sans que globalement le niveau de l'emploi en soit modifié (Neumark et Wascher, 2006; Aaronson et French, 2007). Si un plus grand nombre de travailleurs qualifiés sont pourvus d'un emploi et un plus grand nombre de travailleurs non qualifiés exclus du marché du travail, le niveau global de qualification de la population active sera plus élevé, faisant ainsi augmenter la productivité moyenne mesurée<sup>18</sup>.

#### ***... ou en influant sur la formation ou les décisions en matière d'innovation***

Le salaire minimum a également pour effet de comprimer le bas de l'échelle des salaires sans affecter nécessairement la productivité individuelle, ce qui incite d'autant plus les employeurs à financer la formation puisqu'ils peuvent récolter les bénéfices résultant de la différence entre la croissance de la productivité et la croissance des salaires après la formation (voir par exemple Acemoglu et Pischke, 1999b, 2003). De plus, les travailleurs non qualifiés pourraient être plus motivés pour investir dans le capital humain pour éviter le chômage (Cahuc et Michel, 1996; Agell et Lommerud, 1997; Agell, 1999). Par contre, en comprimant les différentiels de salaires entre les emplois qualifiés et les emplois non qualifiés, les salaires minimums pourraient réduire les incitations des travailleurs non qualifiés à investir dans la formation. Surtout, des salaires minimums élevés empêchent les travailleurs peu rémunérés d'accepter que leurs salaires soient réduits pour financer leur formation (Rosen, 1972).

Le salaire minimum peut aussi influencer les décisions des entreprises en matière d'innovation. Boone (2000) fait valoir qu'un niveau de salaire minimum supérieur à la productivité pousse les entreprises à surinvestir dans les innovations qui permettent d'économiser de la main-d'œuvre. Ce facteur réduit les investissements dans les innovations qui améliorent la qualité des produits et favorisent la croissance à long terme.

On dispose de très peu d'observations empiriques concernant l'impact des salaires minimums sur la productivité. Kahn (2006) observe que le rapport du salaire minimum à la rémunération médiane est corrélé négativement avec la croissance de la PGF dans les industries de transformation françaises. Mais lorsque l'on prend en compte le taux de compensation des prestations de chômage, les coefficients des deux variables ne sont plus statistiquement significatifs. On dispose de travaux de recherche plus abondants sur l'effet des salaires minimums sur la formation, mais leurs auteurs ne s'accordent pas sur l'impact global<sup>19</sup> du salaire minimum.

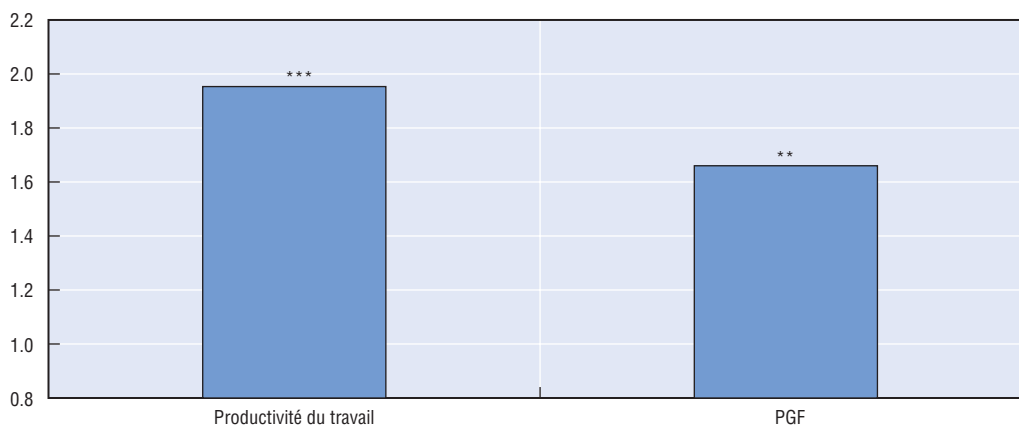
### On estime que le salaire minimum a un effet positif sur la productivité moyenne mesurée...

L'impact du salaire minimum légal sur la productivité moyenne mesurée a été estimé au moyen de la méthode de la différence des différences décrite dans l'encadré 2.2 pour un échantillon de onze pays de l'OCDE, sur la période allant de 1979 à 2003. Cette estimation repose sur le postulat que les modifications des salaires minimums ont un plus grand impact sur la productivité dans les secteurs plus largement tributaires d'une main-d'œuvre faiblement rémunérée. Pour réduire le biais dû à la relation possible entre les salaires minimums et la distribution des emplois faiblement rémunérés, les secteurs à bas salaires sont identifiés par référence à la proportion de travailleurs faiblement rémunérés par secteur au Royaume-Uni avant l'introduction du salaire minimum légal dans ce pays en 1999<sup>20</sup>. On mesure les salaires minimums au moyen du rapport du salaire minimum légal brut à la rémunération médiane dans l'ensemble de l'économie (voir l'annexe 2.A1 pour plus de détails sur les données, et Bassanini et Venn, 2007, pour une description complète des méthodes d'estimation et la présentation de résultats détaillés)<sup>21, 22</sup>.

Le graphique 2.5 montre qu'une augmentation de dix points de pourcentage du rapport du salaire minimum légal à la rémunération médiane (correspondant approximativement à l'écart type entre les salaires minimums des divers pays) va de pair avec une augmentation de 1.7 à 2.0 points de pourcentage du niveau tant de la productivité du travail mesurée que de la PGF à long terme<sup>23</sup>. Les effets estimés sont relativement insensibles à des modifications de l'échantillon de pays utilisé dans l'estimation.

#### Graphique 2.5. Une augmentation du salaire minimum a un effet positif sur la productivité moyenne mesurée

Impact en points de pourcentage sur les niveaux de la productivité du travail et de la PGF d'une augmentation de 10 points de pourcentage du rapport du salaire minimum à la rémunération médiane



PGF : Productivité globale des facteurs; VI : Variable instrumentale.

\*\* significatif au seuil de 5 %; \*\*\* significatif au seuil de 1 %.

Dérivé d'estimations du modèle de la différence des différences au moyen de la méthode des VI, où le rapport du salaire minimum à la rémunération médiane a été instrumenté par le logarithme du salaire minimum réel exprimé en dollars EU aux PPA de 2000. Les estimations présentées dans ce graphique ont été obtenues en multipliant l'effet estimé du salaire minimum dans les secteurs à bas salaires par la part de ces secteurs dans le PIB total. On suppose que le salaire minimum n'a aucun impact dans les autres secteurs de l'échantillon (et dans tous ceux qui n'y sont pas inclus). Les estimations obtenues constituent donc une valeur plancher de l'impact global du salaire minimum sur la croissance de la productivité.

Source : Estimations de l'OCDE.

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/023352553420>

**... mais il se pourrait que cela résulte simplement du remplacement de travailleurs non qualifiés par des travailleurs qualifiés**

On ne sait pas avec certitude, cependant, dans quelle mesure l'impact positif des salaires minimums sur la productivité résulte simplement du remplacement de travailleurs non qualifiés par des travailleurs qualifiés, qui fait augmenter le niveau global des qualifications et de la productivité, et non de meilleures incitations à investir dans la formation. Bien que le modèle ne permette pas de distinguer de façon probante ces effets, une analyse plus poussée réalisée avec d'autres modèles donne à penser que le salaire minimum a un impact plus significatif sur le niveau de la productivité que sur son taux de croissance. Dans la mesure où la contribution de la formation aurait probablement une incidence sur le taux d'accroissement comme sur le niveau de la productivité, ce résultat conforte dans une certaine mesure, quoique faible, l'hypothèse que le remplacement d'une main-d'œuvre non qualifiée par une main-d'œuvre qualifiée explique au moins en partie la situation<sup>24</sup>.

Selon l'explication retenue – contribution de la formation ou effet de substitution entre la main-d'œuvre non qualifiée et la main-d'œuvre qualifiée –, les conséquences sont toutefois très différentes pour l'orientation de l'action publique. En effet, si l'argument de la formation implique un lien vertueux, celui de la substitution donne plutôt à penser que l'impact positif observé sur la productivité est seulement une illusion statistique, et que l'on est alors en présence d'effets de distribution négatifs imputables à des salaires minimums excessifs. Au moment de tirer de ces résultats des enseignements pour la pratique, il conviendrait de garder à l'esprit que l'effet du salaire minimum sur la productivité peut effectivement résulter en grande partie d'une baisse de la demande de travailleurs non qualifiés.

L'effet du salaire minimum sur la productivité dont le graphique 2.5 rend compte est estimé en partant de l'hypothèse que les facteurs autres que le salaire minimum ont le même impact sur la productivité que ce soit dans les secteurs à bas salaires ou dans les autres secteurs. Dans l'ensemble, les résultats du modèle de référence sont robustes à l'intégration de variables de contrôle. Diverses interactions entre le salaire minimum et d'autres variables relatives aux politiques ont été testées pour déterminer si l'impact du salaire minimum sur la productivité dépend, en partie du moins, des orientations générales de la politique gouvernementale dans un pays particulier. De précédents travaux de l'OCDE (OCDE, 2006a) montrent que le salaire minimum peut avoir une influence sur la manière dont le coin fiscal a un impact sur le chômage. L'explication en est peut-être qu'un salaire minimum plus élevé fait qu'il est plus difficile pour les employeurs de répercuter les augmentations d'impôt sur les travailleurs, d'où une contraction de la demande de main-d'œuvre. Si le salaire minimum intensifie les retombées négatives de la fiscalité sur l'emploi, il se pourrait que la diminution qui en résulte des taux d'emploi entraîne un accroissement de la productivité par le jeu d'un effet de composition. Dans ces conditions, l'impact positif estimé du salaire minimum sur la productivité pourrait simplement s'expliquer par l'amplification qu'il provoque des répercussions de la fiscalité sur l'emploi. Toutefois, l'intégration d'une interaction entre le coin fiscal et le salaire minimum n'a guère eu d'impact sur les résultats du modèle de référence, ce qui indique que l'impact du salaire minimum sur la productivité est indépendant de toute interaction avec la fiscalité.

### ***Une indemnisation généreuse du chômage peut réduire l'impact du salaire minimum sur la productivité***

Certaines données moyennement probantes indiquent qu'une indemnisation généreuse du chômage peut réduire l'effet positif du salaire minimum sur la productivité dans les secteurs à bas salaires<sup>25</sup>. Plus le salaire minimum est élevé par rapport au taux de compensation des prestations de chômage, plus le coût d'opportunité du chômage est important. Si le salaire minimum accroît la productivité en réduisant la demande de main-d'œuvre non qualifiée et en incitant les travailleurs non qualifiés à investir dans la formation pour éviter le chômage, des taux de compensation élevés pourraient atténuer cet effet en réduisant le coût d'opportunité du chômage<sup>26</sup>.

#### **2.4. Indemnisation du chômage**

##### ***L'indemnisation du chômage pourrait accroître la productivité moyenne mesurée du fait de son impact sur l'emploi,...***

L'indemnisation du chômage peut influencer sur la productivité de différentes manières. Tout d'abord, on a montré que des prestations de chômage généreuses réduisent les taux d'emploi, de sorte qu'elles peuvent avoir un impact positif sur la productivité par le biais des effets dits de composition examinés dans la section 1.2<sup>27</sup>. En particulier, sur un marché du travail imparfait, en faisant augmenter le salaire de réserve, des prestations de chômage généreuses tendent à évincer les travailleurs peu productifs des emplois à cause de leur coût (Lagos, 2006), faisant augmenter la proportion de travailleurs hautement qualifiés pourvus d'un emploi et, par conséquent, le niveau moyen de productivité de la population active.

##### ***... en assurant une marge de sécurité aux chômeurs pour trouver un emploi convenable...***

En second lieu, des prestations de chômage généreuses (en termes soit de durée, soit de taux de compensation ou sur les deux plans) peuvent offrir aux chômeurs une marge de sécurité en temps et en ressources qui leur permet de trouver un emploi convenant à leurs qualifications et leur expérience, ce qui conduit à un meilleur appariement entre chômeurs et emplois vacants (Marimon et Zilibotti, 1999)<sup>28</sup>. Une meilleure adéquation de l'offre et de la demande d'emplois devrait accroître les niveaux de productivité étant donné que les ressources sont utilisées de manière plus efficiente. Si cette meilleure adéquation dure plus longtemps, cela pourrait aussi avoir un impact sur l'accumulation de capital humain. Par exemple, les travailleurs ayant de l'ancienneté pourraient avoir plus de chances de bénéficier d'une formation dispensée par leur employeur ou être plus motivés pour investir eux-mêmes dans leur formation.

##### ***... ou en encourageant les entreprises à créer des emplois à forte productivité dans des activités à risque***

Il se peut en outre que l'indemnisation généreuse du chômage encourage aussi la création d'emplois à forte productivité (Acemoglu et Shimer, 1999, 2000). Des emplois à forte productivité peuvent présenter un risque de licenciement plus important dans la mesure où ils sont proposés dans des activités de caractère plus volatile et innovant ou exigent une main-d'œuvre plus spécialisée et s'accompagnent d'un plus grand risque d'inadéquation. Par exemple, des indices montrent que les taux de rotation involontaire sont plus élevés dans les secteurs de haute technologie (d'après des indicateurs indirects comme l'utilisation de la technologie, l'investissement dans la R-D ou l'utilisation de

main-d'œuvre qualifiée – Givord et Maurin, 2004; Zavadny, 2004). S'il en est vraiment ainsi, en l'absence de prestations de chômage, les chômeurs seront incités à chercher des emplois à faible productivité qui présentent un faible risque de licenciement à terme et les entreprises auront plus de mal à pourvoir les emplois à forte productivité. Dans ces conditions, une indemnisation généreuse du chômage permettrait aux chômeurs de prendre le risque d'être licencié plus tard s'ils acceptent un emploi à forte productivité (et d'améliorer également l'adéquation de l'offre et de la demande), en sachant que s'ils étaient licenciés à l'avenir, ils bénéficieraient d'un filet de sécurité. Il y aurait donc plus de chances que les entreprises proposent de tels emplois, faisant augmenter la proportion d'emplois à forte productivité et le niveau global de la productivité.

### ***L'indemnisation du chômage peut aussi avoir des effets négatifs sur la productivité,...***

L'indemnisation du chômage peut aussi avoir des effets néfastes sur la productivité. Il est bien établi que des prestations de chômage généreuses peuvent allonger la durée des épisodes de chômage et le niveau global du chômage (voir OCDE, 2006a, pour une revue des études récentes). Ceci pourrait avoir un impact négatif sur la productivité en raison de la mauvaise utilisation des ressources et de la dévalorisation du capital humain pendant les périodes de chômage de longue durée. De surcroît, en réduisant le coût d'opportunité du chômage, des prestations de chômage généreuses peuvent inciter les travailleurs pourvus d'un emploi à déployer moins d'efforts dans leur travail, si bien que la productivité diminuerait (voir, par exemple, Shapiro et Stiglitz, 1984; Albrecht et Vroman, 1996).

### ***... de sorte que son effet net sur le PIB par habitant est a priori difficile à déterminer***

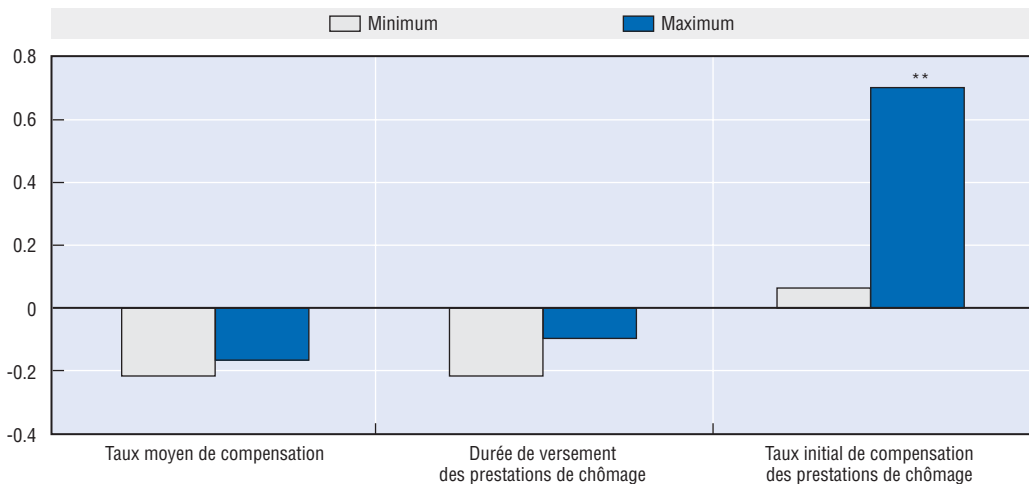
Compte tenu des multiples impacts possibles de l'indemnisation du chômage sur la productivité et de son effet négatif incontestable sur l'utilisation de la main-d'œuvre, son effet net sur le PIB par habitant est, *a priori*, difficile à déterminer. Contrairement à la situation observée avec la LPE, le salaire minimum et le congé parental (voir la section 2.5 ci-après), il existe une série longue de données relatives aux taux de compensation des prestations de chômage qui permet d'estimer l'impact des prestations de chômage sur le PIB par habitant à l'aide du modèle structurel présenté dans l'encadré 2.2. Une indemnisation plus généreuse du chômage étant corrélée avec de plus faibles taux d'emploi agrégé, l'effet global de prestations plus élevées sur le PIB par habitant sera négatif à moins que celles-ci n'aient un effet positif sur la productivité qui compense intégralement l'effet négatif sur l'emploi.

### ***Les données empiriques ne font pas apparaître d'impact agrégé de l'indemnisation du chômage sur le PIB par habitant, ce qui donne à penser qu'elle pourrait avoir un impact positif sur la productivité...***

Le graphique 2.6 montre que la générosité des prestations de chômage (mesurée par une moyenne des taux bruts de compensation pour divers niveaux de rémunération, situations familiales et durées de chômage) semble ne pas avoir d'impact global significatif, en longue période, sur le niveau du PIB par habitant<sup>29</sup>. De plus, un test de sensibilité montre qu'il n'y a pas de différences significatives dans l'ampleur de cet effet entre les pays consacrant des dépenses élevées ou faibles aux PAMT<sup>30</sup>. Ces résultats semblent indiquer que tout effet négatif des prestations de chômage sur l'emploi est compensé intégralement par un impact positif net des prestations de chômage sur la productivité moyenne. De plus, bien que les estimations ponctuelles soient négatives,

### Graphique 2.6. L'indemnisation du chômage a un faible impact global sur le niveau du PIB par habitant


Impact en points de pourcentage sur le niveau à l'état stationnaire du PIB par habitant d'une augmentation de 10 % du taux de compensation moyen, de la durée de versement des prestations de chômage et du taux initial de compensation des prestations de chômage



\*\* significatif au seuil de 5 %.

Dérivé d'estimations du « pooled mean group » (PMG). Pour chaque politique, le minimum et le maximum indiquent l'estimation la plus faible et l'estimation la plus haute obtenues dans les modèles présentés dans OCDE (2007b).

Source : Estimations de l'OCDE.

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/023373173580>

l'élasticité à long terme du PIB par habitant en fonction des variations de la générosité des prestations semble beaucoup plus faible que l'élasticité correspondante du taux d'emploi<sup>31</sup>. On peut prudemment en déduire que la générosité de l'indemnisation du chômage est susceptible d'avoir un effet positif sur la productivité indépendamment des effets de composition.

Les deux manières selon lesquelles l'indemnisation du chômage peut avoir une influence positive sur la productivité indépendamment des effets de composition (en améliorant l'adéquation des offres et des demandes d'emplois et en encourageant la création d'emplois à forte productivité dans des activités à risque) semblent confirmées par les observations empiriques.

#### ... peut-être par suite de la meilleure adéquation de l'offre et de la demande d'emplois...

Une indemnisation généreuse du chômage semble corrélée avec une meilleure adéquation de l'offre et de la demande d'emplois, bien que les effets soient relativement faibles. Cherchant à étudier directement cette adéquation, Pollmann-Schult et Buchel (2005) constatent que l'indemnisation du chômage retarde les sorties du chômage vers des emplois inadéquats (c'est-à-dire des emplois pour lesquels le travailleur est trop qualifié) mais pas les sorties du chômage vers des emplois appropriés (c'est-à-dire qui correspondent au niveau de formation du travailleur). Dans un certain nombre d'études, la durée d'occupation d'un emploi après un épisode de chômage est utilisée comme mesure de l'adéquation des offres et des demandes d'emplois, l'hypothèse étant que les travailleurs occupent plus longtemps les emplois qui correspondent bien à leurs qualifications. Une augmentation soit du taux de compensation (Centeno, 2004), soit de la durée de versement des prestations (Belzil, 2001) est corrélée avec une augmentation

faible, mais statistiquement significative, de la durée d'occupation d'un emploi après un épisode de chômage. Une autre méthode pour mesurer l'adéquation des offres et des demandes d'emplois consiste à examiner le salaire après une période de chômage; les placements les plus adéquats devraient se caractériser par une plus forte productivité et donc donner lieu à des salaires plus élevés. Les observations limitées recueillies récemment sur les effets de l'indemnisation du chômage sur les salaires laissent penser, là aussi, qu'il existe une corrélation positive faible entre l'indemnisation du chômage (mesurée par le taux de compensation ou les dépenses consacrées aux prestations de chômage exprimées en pourcentage du PIB) et le salaire après une période de chômage (Addison et Blackburn, 2000; Polachek et Xiang, 2005).

### **... ou par le biais de la création d'emplois à risque et à plus forte productivité**

Les observations dont on dispose sur la relation entre l'indemnisation du chômage et la création d'emplois à forte productivité/risque élevé sont moins claires. Acemoglu (1997), examinant les taux de compensation au niveau des États aux États-Unis entre 1983 et 1993, constate qu'une augmentation de dix points de pourcentage se traduit par une croissance de 1.3 % du nombre d'emplois à haut salaire, malgré la contraction de l'emploi global. Un certain nombre d'études suggère que l'indemnisation du chômage accroît l'attrait des emplois à risque élevé. Topel (1984) utilise des données concernant les États-Unis et montre que les emplois à risque élevé sont mieux rémunérés, mais que cet avantage salarial est contrebalancé par des prestations de chômage plus généreuses. De la même manière, Barlevy (2001) montre que même si les travailleurs qui changent d'emploi pendant les périodes de forte expansion sont généralement embauchés dans des secteurs à haut risque où ils perçoivent un salaire plus élevé, les prestations de chômage réduisent le caractère procyclique de leur rémunération. Si l'on fait une comparaison entre pays, certaines observations montrent que l'indemnisation généreuse du chômage a un effet positif sur les niveaux relatifs de la PGF et de la productivité du travail des secteurs à risque élevé par rapport à ceux des secteurs à faible risque (voir encadré 2.3).

Globalement, l'impact net de l'indemnisation du chômage sur la productivité semble positif. Jusqu'à quel point cet effet positif résulte de changements dans la composition de la population active induits par l'impact des prestations de chômage sur l'emploi reste difficile à déterminer. L'indemnisation du chômage semble avoir par elle-même un impact positif sur la productivité, en améliorant l'adéquation de l'offre et de la demande d'emplois et en facilitant la création d'emplois à risque élevé et à forte productivité, dans la mesure où elle constitue une assurance pour le salarié s'il venait à perdre son emploi. Pourtant, l'impact net sur le PIB par habitant semble faible.

Il ne faudrait toutefois pas déduire de ces constatations que les réformes destinées à réduire les effets désincitatifs d'une indemnisation généreuse du chômage ne parviendront pas à améliorer le niveau de vie. Les retombées bénéfiques au plan social d'un accroissement des taux d'emploi ne sont plus à démontrer. De plus, une amélioration comme celle de l'adéquation de l'offre et de la demande d'emplois, par exemple, qui constitue un des effets positifs de prestations de chômage généreuses en termes de productivité, pourrait également être obtenue grâce à des programmes actifs du marché du travail efficaces.

### Encadré 2.3. Analyse de la façon dont l'indemnisation du chômage encourage la création d'emplois à risque

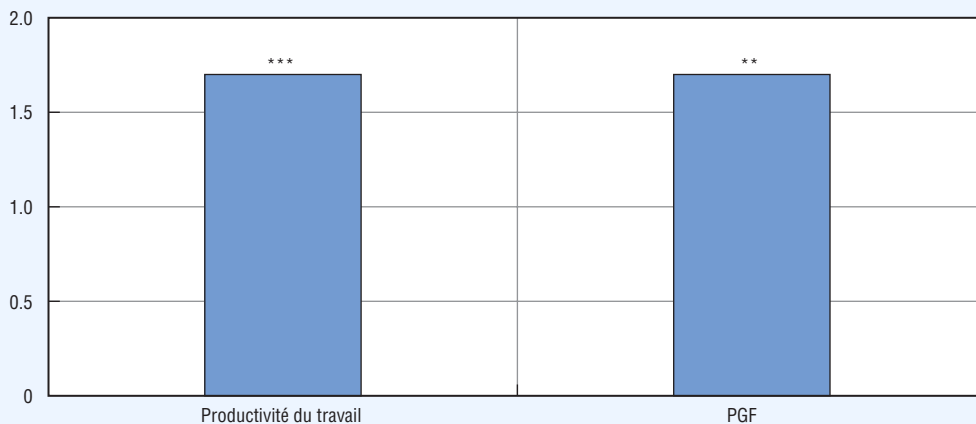
L'un des biais par lesquels l'indemnisation du chômage peut avoir une incidence sur la productivité tient au fait qu'elle offre aux travailleurs une marge de sécurité pour rechercher, et accepter, des emplois à forte productivité qui présentent un risque élevé de licenciement à terme, et qu'elle accroît du même coup le nombre d'emplois à forte productivité proposés par les employeurs. On a réalisé pour les besoins du présent chapitre un modèle de la différence des différences similaire à celui présenté dans l'encadré 2.2, assorti d'hypothèses assez restrictives. S'il est plus probable que les emplois à haut risque/à forte productivité seront créés dans des activités à risque et que l'on suppose que les effets exercés par l'indemnisation du chômage par d'autres biais affectent de la même manière les activités à risque comme les activités sans risque, la différence entre les variations de la productivité dans les activités à risque et les variations de la productivité dans les activités sans risque peut être modélisée comme fonction de l'indemnisation du chômage. On entend par secteur à risque un secteur où la proportion d'emplois dans les nouvelles entreprises qui survivent un an ou plus est inférieure à la moyenne pour l'ensemble des secteurs. Cependant, les hypothèses sous-tendant l'identification du modèle sont très restrictives; cette analyse doit donc être considérée comme ayant un caractère plutôt indicatif.

L'estimation porte sur un échantillon de 18 pays de l'OCDE, sur la période allant de 1979 à 2003. Le critère qui sert à identifier les secteurs à risque est la probabilité de survie des nouvelles entreprises au-delà d'un an. La classification des secteurs à risque est la même pour tous les pays de l'échantillon (voir l'annexe 2.A1 pour plus de détails sur les données, et Bassanini et Venn, 2007, pour une description complète des méthodes d'estimation et des résultats)\*.

On constate que des taux de compensation moyens plus élevés sont corrélés avec des niveaux de PGF moyenne mesurée et de productivité du travail sensiblement plus élevés dans les secteurs à risque que dans les secteurs sans risque. Le graphique ci-dessous montre qu'une augmentation de 10 % du taux de compensation moyen est corrélée avec un accroissement tant de la PGF que de la productivité du travail de plus de 1.7 % plus élevé dans les secteurs à risque que dans les secteurs sans risque. Les résultats ne sont guère modifiés par l'intégration de variables de contrôle. Naturellement, cette augmentation pourrait être compensée en tout ou partie par les effets négatifs de taux d'emploi plus faibles sur la productivité. De plus, l'effet estimé pourrait résulter en partie du remplacement de travailleurs non qualifiés par des travailleurs qualifiés.

#### L'indemnisation du chômage a un effet positif sur la productivité dans les secteurs à risque

Impact en points de pourcentage sur les niveaux de la productivité du travail et de la PGF d'une augmentation de 10 % du taux de compensation moyen par rapport à la moyenne de l'échantillon



PGF : Productivité globale des facteurs.

\*\* significatif au seuil de 5 %; \*\*\* significatif au seuil de 1 %.

Dérivé d'estimations d'un modèle de différence des différences par les MCO.

Source : Estimations de l'OCDE.

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/023478304336>

\* Aux États-Unis, dans le système d'assurance chômage, les cotisations des employeurs sont modulées, du moins en partie, en fonction du risque de licenciement. Toutefois, si les États-Unis sont exclus de l'échantillon utilisé pour l'estimation, les résultats de référence ne sont presque pas modifiés.



## 2.5. Congé parental

Les mesures favorables à la famille, comme le congé parental, les services de garderie offerts par l'employeur, la flexibilité des horaires de travail ou le congé pour s'occuper d'un proche, peuvent contribuer à améliorer l'état d'esprit des parents et leur zèle au travail, facteur qui peut, à son tour, avoir un impact positif sur la productivité en aidant ces derniers à mieux concilier leur activité rémunérée avec leurs responsabilités familiales. En l'absence de modalités de travail favorables à la famille, les parents qui travaillent, les femmes notamment, pourraient se retirer complètement de la vie active pendant de longues périodes, ce qui limiterait l'ensemble de leur expérience professionnelle et le capital humain accumulé dans l'emploi. Des entreprises et des travailleurs qui sont certains que la relation de travail est maintenue peuvent aussi être plus enclins à investir dans la formation. Inversement, des modalités comme le congé ou le travail à temps partiel qui réduisent le temps que les parents consacrent au travail pourraient freiner la productivité en limitant l'accès à la formation et en provoquant une dévalorisation du capital humain. Les mesures qui alourdissent les coûts de main-d'œuvre liés au statut de parent pourraient aboutir à des procédures d'embauche discriminatoires et inefficaces, conduisant à la concentration de femmes très qualifiées dans des emplois peu qualifiés. De plus, si les personnes recrutées pour remplacer les salariés en congé parental n'ont pas les connaissances spécifiques nécessaires, la productivité risque de diminuer, au moins temporairement.

Les études réalisées sur l'impact des modalités de travail favorables à la famille sur la productivité sont généralement basées sur des enquêtes d'une portée relativement restreinte rendant compte des opinions du personnel d'encadrement concernant la productivité ou la rotation des effectifs. Leurs résultats sont contrastés et difficiles à généraliser (Baughman, Holtz-Eakin et DiNardi, 2003; Gray, 2002; Bloom et Van Reenen, 2006). L'une des raisons pour lesquelles on ne dispose pas de comparaisons entre les pays des effets des modalités de travail favorables à la famille sur la productivité est la rareté des données par pays sur l'utilisation ou l'organisation de ces modalités. Certaines de ces modalités sont instituées par les gouvernements nationaux ou régionaux, mais dans bien des cas la responsabilité de leur organisation est laissée aux employeurs, de sorte qu'il est difficile de déterminer les niveaux de couverture. Une exception notable est le congé parental. La plupart des pays de l'OCDE ont institué des dispositifs de congé parental, qui accordent un congé de maternité obligatoire au moment de la naissance d'un enfant et un congé supplémentaire (rémunéré ou non) après la naissance. Des données par pays comparables sur une période relativement longue étant disponibles, l'analyse présentée dans cette section portera essentiellement sur le congé parental.

### *Le congé parental peut réduire l'effet négatif sur les salaires des femmes des périodes où elles cessent de travailler pour s'occuper de leur enfant...*

On dispose de très peu de données empiriques sur l'impact direct du congé parental sur la productivité. Gray (2002) constate que l'accès au congé parental rémunéré n'a pas d'impact significatif sur les mesures de la productivité du travail, des performances financières, de la rotation ou de l'absentéisme communiquées par les gestionnaires. Mais le congé parental rémunéré est un facteur qui renforce sensiblement la satisfaction exprimée par les salariés quant à leur rémunération.

Dans la mesure où une plus forte productivité se traduit par des salaires plus élevés, les travaux publiés sur l'impact du congé parental sur les salaires fournissent plus d'indications sur la corrélation prévisible entre le congé parental et la productivité<sup>32</sup>. Le

temps passé en dehors de la vie active après la naissance d'un enfant peut avoir un impact négatif sur les salaires que percevront ultérieurement les femmes. Cet impact négatif est dû pour une large part à la dévalorisation du capital humain ou aux occasions perdues pour accumuler du capital humain pendant le temps passé en dehors de la vie active (voir, par exemple, Datta, Gupta et Smith, 2002). Un certain nombre d'études ont montré toutefois que l'accès au congé parental et son utilisation atténuent les effets négatifs de la maternité sur les salaires des femmes. Il y a deux raisons à cela.

***... en réduisant la durée des interruptions de carrière et en augmentant les chances qu'ont les femmes de retrouver l'emploi qu'elles occupaient avant la naissance de l'enfant...***

En premier lieu, l'accès au congé parental semble réduire la durée des interruptions de carrière à la suite de la naissance d'un enfant. Par exemple, Ronsen et Sundstrom (1996) observent qu'en Suède et en Norvège les femmes qui ont droit à un congé de maternité rémunéré sont plus susceptibles de reprendre leur activité après la naissance de l'enfant et qu'elles le font deux à trois fois plus vite que les autres femmes. Les résultats observés pour les femmes aux États-Unis sont similaires (Berger et Waldfogel, 2004) et au Royaume-Uni (Dex et al., 1998; Burgess et al., 2007). L'impact négatif des interruptions de carrière sur les salaires tend à augmenter avec la durée de l'interruption. Joshi, Paci et Waldfogel (1999) observent que les femmes qui ont interrompu leur activité pendant moins d'un an après la naissance de leur enfant avaient des salaires similaires à ceux des femmes qui n'avaient jamais eu d'enfants et des salaires nettement plus élevés que les femmes dont l'interruption de carrière avait été plus longue.

En second lieu, les femmes qui ont accès au congé parental sont plus susceptibles de reprendre l'emploi qu'elles occupaient avant la naissance de leur enfant (Baker et Milligan, 2005; Waldfogel, 1998; Waldfogel, Higuchi et Abe, 1999). Retourner dans l'emploi occupé avant la naissance au lieu de prendre un emploi différent a un impact positif sur le salaire, de sorte que l'effet négatif global sur le salaire d'une interruption de carrière à l'occasion d'une naissance est faible ou disparaît totalement (Waldfogel, 1995, 1998; Baum, 2002; Phipps, Burton et Lethbridge, 2001). Le retour dans l'emploi occupé avant la naissance semble permettre aux femmes d'exploiter les avantages de la durée d'occupation de l'emploi accumulée auprès de leur employeur, comme l'ancienneté, la formation et l'accès aux marchés du travail internes.

***... mais de très longues interruptions de carrière pourraient entraîner une dévalorisation du capital humain***

La plupart des études réalisées sur l'impact du congé parental sur le salaire utilisent une variable indicatrice de l'accès ou de l'utilisation du congé parental au lieu de prendre en compte les différences dans la durée du congé offert. Elles laissent entendre que l'accès à ce congé peut contribuer à aider les femmes à garder des liens avec la vie active et leur précédent emploi. Toutefois, l'effet de la durée du congé offert est difficile à déterminer. Il est possible que le congé parental n'ait un impact positif sur la productivité que dans le cas des congés de relativement courte durée, tandis que les congés de longue durée entraînent une dévalorisation importante du capital humain, même si les femmes reprennent finalement l'emploi occupé avant la naissance. Ruhm (1998) relève quelques indices montrant l'existence d'une relation non linéaire entre la longueur du congé parental et les salaires dans neuf pays européens. Les droits à des congés rémunérés courts (trois mois) ont peu d'incidence sur les salaires, tandis que les congés rémunérés longs (neuf mois) sont associés à une baisse de la rémunération horaire de l'ordre de 3 %.

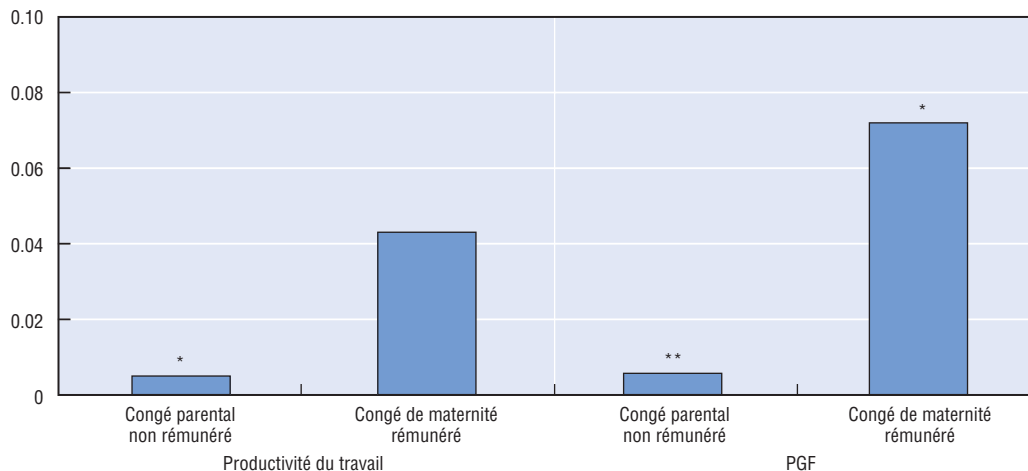
### **Le congé parental non rémunéré a un impact positif faible sur la productivité moyenne mesurée**

L'impact du congé parental sur la productivité a été estimé en utilisant la technique du modèle de la différence des différences décrite dans l'encadré 2.2 pour un échantillon de 18 pays de l'OCDE, sur la période 1980 à 1999. Le postulat sur lequel repose l'estimation est que l'accès au congé parental a un impact plus important sur la productivité dans les secteurs où l'emploi féminin domine. Deux variables sont utilisées dans cette analyse pour le congé parental : le nombre total de semaines de congé parental non rémunéré légal, y compris le congé pour garde d'enfant; et le nombre total de semaines de congé de maternité rémunéré légal, estimé pour le salaire de l'ouvrier moyen (voir l'annexe 2.A1 pour plus de détails sur les données, et Bassanini et Venn, 2007, pour une description complète des méthodes d'estimation et la présentation des résultats détaillés).

Les résultats semblent indiquer qu'un congé parental non rémunéré plus long est associé à des niveaux de productivité un peu plus élevés. Supposant que le congé parental non rémunéré n'a pas d'impact sur la productivité dans les secteurs où l'emploi n'est pas majoritairement féminin, le graphique 2.7 montre que l'allongement d'une semaine de la durée du congé autorisé est associé à une augmentation du niveau de la productivité du travail et de la PGF globale comprise entre 0.005 et 0.01 point de pourcentage.

#### **Graphique 2.7. Le congé parental a un effet positif sur la productivité moyenne mesurée**

Impact en points de pourcentage sur les niveaux de la productivité du travail et de la PGF d'un allongement d'une semaine du congé parental non rémunéré ou du congé de maternité rémunéré par rapport aux moyennes de l'échantillon<sup>a</sup>




PGF : Productivité globale des facteurs.

\* significatif au seuil de 10 %; \*\* significatif au seuil de 5 %.

Dérivé d'estimations du modèle de la différence des différences par la MCO. Les estimations présentées dans ce graphique ont été obtenues en multipliant l'effet estimé du congé parental dans les secteurs où l'emploi féminin domine par la part des secteurs où l'emploi féminin domine dans le PIB total. On suppose que les politiques n'ont aucun impact dans d'autres secteurs (et dans tous les secteurs qui ne sont pas inclus dans l'échantillon utilisé dans l'analyse), et l'estimation constitue donc une valeur plancher de l'impact global du congé parental sur la croissance de la productivité.

a) Les moyennes de l'échantillon sont de 64 semaines pour le congé parental non rémunéré et de 15 semaines pour le congé de maternité rémunéré.

Source : Estimations de l'OCDE.

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/023375065083>

***Le congé de maternité rémunéré a sur la productivité moyenne un impact positif un peu plus important que le congé parental non rémunéré...***

Les résultats pour le congé de maternité rémunéré sont plus ambigus : de plus longs congés de maternité rémunérés sont associés à une plus forte productivité, mais les effets ne sont statistiquement significatifs que pour la PGF<sup>33</sup>. Néanmoins, ces estimations laissent penser que l'effet sur la productivité d'un congé de maternité rémunéré étendu est plus important qu'il ne l'est pour le congé parental non rémunéré. Ces résultats portent à croire que si les pays où il n'existe pas de congé de maternité rémunéré (comme les États-Unis) introduisaient ce congé au niveau de la moyenne de l'OCDE (16 semaines), ils pourraient augmenter leur PGF de 1.1 % environ sur le long terme. La signification statistique des résultats, pour le congé parental comme pour le congé de maternité, est toutefois sensible à l'échantillon de pays inclus dans l'analyse<sup>34</sup>.

Un certain nombre d'autres modèles ont été testés pour déterminer si l'impact positif sur la productivité du congé parental diminue lorsque celui-ci est très long et si l'effet sur la productivité d'un allongement du congé de maternité rémunéré est influencé par la possibilité de prendre un congé parental non rémunéré, et réciproquement. Les résultats ne sont pas concluants, mais donnent à penser que l'impact de semaines supplémentaires de congé sur la productivité est plus important dans les pays où la durée de ce congé est relativement courte que dans les pays où les droits à congé sont déjà généreux. L'allongement de la durée du congé parental non rémunéré ne semble être lié à un gain de productivité que dans les pays où le congé de maternité rémunéré est court ou inexistant. Dans les pays où les femmes ont déjà accès à dix semaines ou plus de congé de maternité rémunéré, les variations du congé parental non rémunéré n'ont pas d'impact significatif sur la productivité.

***... mais cet effet résulte au moins en partie de variations de l'emploi***

Il est possible qu'une partie au moins de l'accroissement de la productivité moyenne mesurée induit par un allongement du congé parental soit due à des variations du niveau de l'emploi plutôt qu'à des variations de la productivité individuelle. Par exemple, si les employeurs estiment qu'une extension du congé parental va entraîner des coûts supplémentaires de main-d'œuvre (parce qu'ils devront recruter et former des travailleurs en remplacement de ceux qui bénéficient de ce congé), ils risquent de réduire l'emploi total, ce qui pourrait avoir un impact positif sur la productivité par le biais des effets de composition examinés dans la section 1.2. À plus long terme, les entreprises pourraient aussi substituer le capital au travail afin de réduire le coût potentiel du congé parental, faisant ainsi augmenter le rapport capital/travail et la productivité de la main-d'œuvre. Un complément d'analyse donne à penser que l'emploi et les effets de composition pourraient expliquer près de la moitié de l'impact sur la productivité du congé de maternité rémunéré (et une moindre proportion de l'impact du congé parental non rémunéré), bien que ce résultat varie beaucoup d'un pays à l'autre.

Les résultats présentés dans le graphique 2.7 reposent sur l'hypothèse que le congé parental est le seul facteur qui affecte la productivité davantage dans les secteurs où l'emploi féminin domine que dans les secteurs où l'emploi féminin ne domine pas. En réalité, un ensemble d'autres facteurs politiques et démographiques qui influent sur la participation des femmes à la population active pourraient avoir sur la productivité un impact similaire à celui du congé parental s'ils encourageaient une participation continue au marché du travail et préservaient une très bonne adéquation des offres et des demandes d'emplois.

L'intégration de variables de contrôle pour les incitations fiscales (coûts fiscaux sur le travail, incitations fiscales pour le travail à temps partiel et taux d'imposition marginal relatif pour le second apporteur de revenus), le niveau d'instruction des femmes, les dépenses publiques consacrées à l'accueil des enfants et d'autres politiques dont on sait qu'elles ont une incidence sur les taux d'emploi féminins (réglementation des marchés de produits et taux de compensation moyen des prestations de chômage) a eu peu d'impact sur l'ampleur ou la signification de l'effet estimé du congé parental non rémunéré sur la productivité<sup>35</sup>. L'impact du congé de maternité rémunéré sur la productivité a été un peu plus sensible à l'intégration de variables de contrôle. Celle-ci a accentué l'ampleur et la signification de l'effet estimé du congé de maternité rémunéré sur la productivité du travail, mais, dans certains modèles, elle a diminué l'impact sur la PGF. Il est possible qu'au moins une partie de l'impact du congé de maternité rémunéré sur la productivité s'exerce par le biais de son effet sur les incitations à l'accumulation de capital. Un renforcement des droits au congé de maternité rémunéré pourrait inciter les employeurs à faire des investissements en capital destinés à remplacer les salariées bénéficiant de ce congé, ce qui augmenterait le rapport capital/main-d'œuvre et la productivité du travail sans affecter la PGF.

Le constat que le congé parental a un impact positif sur la productivité donne à penser que, du point de vue de la rentabilité, les entreprises dans les pays où le congé parental légal n'existe pas ou est très court auraient intérêt à instituer un congé parental au niveau de l'établissement. Cependant, pour un certain nombre de raisons, il faut être prudent en faisant une telle interprétation. Premièrement, des gains de productivité ne se traduisent pas nécessairement par des profits plus importants pour les entreprises – par exemple, une plus forte productivité peut se traduire par des salaires plus élevés pour les salariés retournant dans leur emploi après un congé parental, les profits restant inchangés. Deuxièmement, même si l'on a constaté que le congé parental accroissait les profits des entreprises, il n'est pas certain que les bénéfices réalisés par ces dernières seraient supérieurs à ce que l'entreprise devrait déboursier pour offrir un congé parental à ses salariés. Troisièmement, il est probable que la société tout entière retirera des avantages externes du fait d'aider les parents à maintenir leurs liens avec le marché du travail, comme des recettes fiscales plus élevées, une moindre dépendance à l'égard de la protection sociale et un recul de la pauvreté infantile. Cela incite à penser que les pouvoirs publics ont un rôle à jouer dans le financement d'au moins une partie du coût de l'accès au congé parental.

## Conclusion

La réévaluation de la Stratégie de l'OCDE pour l'emploi préconise toute une série de politiques du marché du travail, articulées dans des ensembles cohérents de mesures, en vue d'améliorer les performances du marché du travail, principalement par le développement de l'emploi. Il importe d'évaluer l'impact de telles politiques sur la productivité dans la mesure où des réformes des politiques qui stimulent l'utilisation de la main-d'œuvre mais font baisser la productivité pourraient avoir un impact global négligeable, voire négatif, sur le PIB par habitant.

La principale conclusion de ce chapitre est qu'il est peu probable que des mesures favorables à l'emploi fassent baisser la productivité des travailleurs en activité. De plus, même en tenant compte du fait que de telles mesures entraîneront temporairement une réduction de la productivité globale mesurée parce qu'elles aideront un plus grand nombre de travailleurs peu qualifiés à trouver un emploi, elles se traduiront souvent par une augmentation du PIB par habitant.

Il est relativement bien établi que des réformes fiscales et une réglementation du marché des produits qui favorise la concurrence peuvent améliorer la productivité et la croissance du PIB par habitant. Cependant, on ne trouve guère dans les études empiriques existantes d'éléments témoignant des effets sur la productivité d'autres réformes du marché du travail préconisées dans la réévaluation de la Stratégie de l'OCDE pour l'emploi. Les résultats de l'analyse au niveau des secteurs présentée dans ce chapitre comblent en partie cette lacune.

Ce qui ressort le plus clairement de cette analyse, c'est qu'une législation sur la protection de l'emploi trop rigoureuse en ce qui concerne les contrats permanents semble freiner la croissance de la productivité, très probablement parce qu'elle limite le déploiement de la main-d'œuvre vers les activités, entreprises ou secteurs naissants à forte productivité. Cela dit, rien ne permet de dire si une réforme partielle de la LPE, qui consisterait à assouplir les dispositions relatives aux contrats temporaires sans modifier celles visant les contrats permanents, aurait un impact quelconque sur la productivité.

Les résultats obtenus pour les autres politiques et les enseignements à en tirer pour l'action publique sont moins évidents :

- La hausse du salaire minimum semble être corrélée avec des niveaux moyens de productivité plus élevés, mais il est difficile de dire dans quelle mesure cela témoigne de meilleures incitations à investir dans la formation ou du remplacement de travailleurs non qualifiés par des travailleurs qualifiés. Il est clair que de nouvelles recherches doivent être faites pour étudier les diverses façons dont le salaire minimum influe sur la productivité. En l'absence d'éléments plus concluants, les résultats présentés dans ce chapitre ne sauraient accréditer l'idée qu'une augmentation du salaire minimum puisse être un moyen d'améliorer la productivité, étant donné notamment les effets de distribution négatifs qui peuvent en découler du fait de la réduction des possibilités d'emploi pour les travailleurs non qualifiés.
- Le congé parental semble également accroître la productivité moyenne en permettant aux travailleurs ayant des responsabilités familiales de maintenir leurs liens avec le marché du travail en général et les emplois qu'ils occupent en particulier, au moment de la naissance des enfants. Cependant, ce résultat varie quelque peu en fonction du modèle utilisé et dans certains pays l'impact du congé parental sur la productivité s'explique au moins en partie par des effets de composition.
- Des observations fragmentaires montrent aussi que les réformes qui réduisent la générosité des prestations de chômage tendent à faire baisser la productivité, en réduisant le temps et/ou les ressources dont disposent les chômeurs pour trouver un emploi qui leur convient et en dissuadant les entreprises de créer des emplois à forte productivité dans des secteurs à risque. Mais cet effet négatif est compensé par un effet positif sur l'emploi, de sorte que l'impact global à long terme d'une baisse des prestations de chômage sur le PIB par habitant semble négligeable ou positif. En outre, une politique bien conçue d'activation des demandeurs d'emploi pourrait elle aussi avoir sur la productivité certains effets positifs associés à des prestations de chômage généreuses, notamment au travers d'une meilleure adéquation entre offres et demandes d'emploi, tout en stimulant l'emploi.

L'impact sur la productivité des autres réformes envisagées dans la réévaluation de la Stratégie de l'OCDE pour l'emploi n'a pas pu être analysé dans le contexte de ce chapitre en raison du manque de données comparables entre pays. C'est le cas en ce qui concerne les accords de salaires, les mesures d'activation et l'efficacité des services publics de l'emploi

ainsi que les politiques de formation et les politiques visant à faciliter le passage de l'école au travail. Des recherches plus approfondies doivent être menées sur les effets de ces politiques en termes de productivité.

Le présent chapitre apporte aussi des informations sur une question méthodologique essentielle, qui est celle de l'importance à accorder aux effets de composition associés aux politiques favorables à l'emploi. Des réformes qui stimulent l'emploi auront probablement un impact négatif sur la croissance de la productivité moyenne mesurée du simple fait qu'elles feront augmenter la proportion de travailleurs non qualifiés, diminueront le rendement du facteur travail et créeront des conditions favorables pour les activités à forte intensité de main-d'œuvre. Or, c'est en partie à cause des insuffisances de la mesure de la productivité que l'on observe cet effet qui ne reflète généralement pas un recul de la productivité individuelle. Tout ralentissement effectif de la croissance de la productivité résultant d'effets de composition sera temporaire et cessera de jouer lorsque le taux d'emploi atteindra son niveau d'équilibre après la réforme. En outre, il est probable que les niveaux de productivité plus faibles qui en résulteront seront compensés par une utilisation plus importante de la main-d'œuvre, se traduisant par une augmentation du PIB par habitant limitée mais positive. Toute réforme qui augmente à la fois le niveau général de l'emploi et le PIB par habitant mérite d'être encouragée, qu'elle ait ou non un effet négatif sur la productivité moyenne mesurée du travail.

En définitive, évaluer l'impact des réformes du marché du travail sur le PIB par habitant n'est qu'un moyen parmi d'autres d'apprécier leur efficacité. Des politiques qui encouragent les individus à prendre un emploi sont à même d'avoir des retombées sociales bénéfiques plus importantes que leur impact sur le PIB par habitant, en particulier à long terme. Une hausse du revenu des ménages et une moindre dépendance à l'égard des prestations sociales, par exemple, permettraient de réorienter les ressources publiques vers d'autres programmes sociaux ou d'utiliser les économies réalisées pour faire baisser les impôts.

## Notes

1. La faible croissance de la productivité du travail aux Pays-Bas et en Espagne pourrait résulter des progrès accomplis dans ces pays pour accroître l'utilisation de la main-d'œuvre, qui ont eu pour effet de faire entrer dans la population active des travailleurs moins productifs, ce qui a fait baisser le niveau moyen de la productivité du travail mesurée (voir ci-après).
2. Schwerdt et Turunen (2006) estiment que la croissance de la productivité du travail dans la zone euro mesurée de manière traditionnelle sur la période 1984-2004 s'explique à près d'un tiers par des améliorations dans la qualité de la main-d'œuvre.
3. Des politiques qui font augmenter l'emploi des travailleurs peu qualifiés peuvent aussi avoir des retombées sociales importantes, d'où la nécessité, lorsqu'il en résulte un effet de freinage sur la productivité, de se placer dans une perspective plus large pour évaluer l'impact des mesures considérées.
4. Bien que la Corée et l'Irlande aient été classées, respectivement, dans le premier groupe et dans le deuxième dans OCDE (2006a, 2006b), elles ont été exclues de ces groupes dans le graphique 2.1 car leurs taux de croissance du PIB par habitant entre 1995 et 2005 constituaient des valeurs extrêmes dans l'échantillon de pays étudiés, résultant peut-être d'expériences nationales très particulières qui ne sont probablement pas exportables vers d'autres pays. Lorsque la Corée et l'Irlande sont incluses dans leur groupe respectif, le taux de croissance tendancielle annuel moyen de l'utilisation du travail dans les pays qui s'en remettent davantage au marché est alors supérieur de 0.3 point de pourcentage, la croissance de l'utilisation de la main-d'œuvre inférieure de 0.7 point de pourcentage et la croissance du PIB par habitant inférieure de 0.4 point de pourcentage par rapport aux autres pays ayant obtenu de bons résultats.
5. La PGF mesure les composantes de la production et de la productivité du travail qui ne sont pas pris en compte par les intrants factoriels.

6. Pour l'ensemble des pays, le coefficient de variation de la PGF au cours de la période a été de 0.78, alors qu'il a été de 0.40 pour l'accroissement de l'intensité capitalistique et de 0.52 pour la productivité du travail.
7. Les mesures internationales de la productivité les plus récentes ne prennent pas en compte la « qualité » de la main-d'œuvre. On ne dispose au demeurant de mesures comparables entre pays de la croissance agrégée de la PGF corrigée en fonction du capital humain que pour la période allant jusqu'à la fin des années 90 (Bassanini et Scarpetta, 2002b). C'est pourquoi, elles ne sont pas utilisées ici.
8. Un certain nombre d'études tentent de substituer les salaires à la productivité (voir l'enquête de Leuven, 2005). Toutefois, dans la mesure où les marchés du travail ne sont pas parfaitement concurrentiels, des estimations des avantages salariaux de la formation ne peuvent pas entièrement rendre compte de l'effet de la formation sur la productivité (voir Bassanini et al., 2007).
9. Oliner et Sichel (2000) estiment que les deux tiers de l'accélération de la croissance de la productivité du travail aux États-Unis entre le début et la fin des années 90 sont imputables aux TIC. Celles-ci ont stimulé la croissance de la productivité par plusieurs biais. L'innovation dans les secteurs de production des TIC a fait augmenter la croissance de la PGF dans ces secteurs. Les baisses rapides concomitantes des prix des produits TIC ont stimulé les investissements dans ces produits par les industries recourant aux TIC. L'accroissement de l'intensité capitalistique a renforcé la productivité du travail, mais pas la croissance de la PGF dans ces secteurs. Dans certains cas, les investissements dans les produits TIC sont allés de pair avec des changements dans les procédures de travail ou les structures organisationnelles qui se sont également traduits par des améliorations de la PGF dans les secteurs utilisant les TIC (OCDE, 2003a; van Ark, Inklaar et McGuckin, 2003; Jorgenson et Stiroh, 2000; Oliner et Sichel, 2000).
10. Pourtant, une LPE stricte peut induire un remplacement des compétences générales par des compétences spécialisées. Étant donné que les dernières n'ont que peu d'utilité ou aucune pour les salariés s'ils doivent changer de branche ou de profession à la suite d'un choc majeur, cela pourrait avoir un effet négatif sur la productivité, en particulier au moment de la diffusion de paradigmes technologiques radicalement nouveaux (Wasmer, 2006).
11. Dans Nickell et Layard (1999), la relation entre la productivité du travail et la LPE n'est pas statistiquement significative dès lors que l'on inclut dans les régressions l'écart de productivité aux États-Unis, mais la relation entre la croissance de la PGF et la LPE se vérifie toujours.
12. Par exemple, les pays qui ont un avantage comparatif dans les secteurs se caractérisant par une grande instabilité et une forte productivité pourraient appliquer une LPE plus stricte face aux pressions politiques exercées pour alléger les coûts sociaux de l'adaptation de la main-d'œuvre.
13. Cependant, la structure des licenciements aux États-Unis est peut-être faussée par le fait que le système d'assurance chômage est modulé en fonction des antécédents, les cotisations dépendant, du moins en partie, du risque de licenciement. C'est pourquoi les taux de rotation sont également utilisés dans une analyse de sensibilité. Bien que ces taux soient relativement variables selon les branches, le classement des branches en fonction de la rotation des emplois se révèle en revanche extrêmement stable d'un pays à l'autre (Haltiwanger, Scarpetta et Schweiger, 2006).
14. La théorie ne prédit pas avec certitude si la LPE est plus à même d'affecter les niveaux de productivité ou les taux de croissance. Le test d'un modèle donne à penser, toutefois, que la LPE relative aux contrats permanents est plus susceptible d'avoir un « effet croissance » qu'un « effet efficacité », étant donné que l'effet estimé de la LPE sur le niveau de la productivité n'est pas statistiquement significatif dès lors que l'effet croissance est pris en compte dans le modèle. Les résultats présentés dans ce chapitre reposent sur un modèle dans lequel la LPE a une incidence uniquement sur la croissance.
15. Un point correspond également à un écart standard dans la distribution entre pays de l'indicateur de la LPE relative aux contrats permanents.
16. Le fait que la LPE semble avoir un effet plus important sur la croissance de la PGF que sur la productivité du travail pourrait révéler un impact positif sur l'accroissement de l'intensité capitalistique.
17. Lorsque l'on inclut dans le modèle empirique les indicateurs relatifs tant aux contrats temporaires qu'aux contrats permanents, le coefficient de l'indicateur relatif aux contrats temporaires est parfois non significatif et jamais significativement plus élevé que le coefficient de l'indicateur relatif aux contrats permanents.
18. Cet effet est à distinguer de l'effet de composition examiné dans la section 1.2, car le remplacement de travailleurs non qualifiés par des travailleurs qualifiés ne s'accompagne pas nécessairement d'une modification du niveau agrégé de l'emploi ou de la durée du travail.



19. Voir Grossberg et Sicilian (1998), Neumark et Wascher (2001), et Acemoglu et Pischke (2003) pour les États-Unis et Arulampalam, Booth et Bryan (2004) pour le Royaume-Uni. Il y a plusieurs raisons pouvant expliquer pourquoi les recherches sur ce sujet ne permettent pas de trancher. Par exemple, dans les pays où le salaire minimum est élevé, il peut s'avérer difficile de trouver un groupe qui n'est pas directement ou indirectement affecté par le salaire minimum et remplit les conditions pour servir de vrai groupe témoin. À l'inverse, dans les pays où le salaire minimum est particulièrement bas, l'incidence de la formation sur le groupe étudié risque d'être très faible, étant donné que la formation a relativement rarement une incidence sur les salaires situés au bas de l'échelle. On trouve des indications indirectes suggérant que le salaire minimum a un impact positif sur la formation dans les études empiriques de la relation entre la compression des salaires et la formation qui semblent aboutir à des conclusions moins ambiguës (Almeida-Santos et Mumford, 2005; Bassanini et Brunello, 2007).
20. Il est possible que la distribution des travailleurs faiblement rémunérés au Royaume-Uni avant l'introduction du salaire minimum soit davantage le reflet de la situation économique de l'époque que d'une propension sous-jacente à rémunérer faiblement les travailleurs. Toutefois, les résultats du modèle de référence semblent relativement insensibles à l'utilisation d'autres indicateurs fondés sur la distribution moyenne des travailleurs faiblement rémunérés par secteur dans un certain nombre de pays européens (voir Bassanini et Venn, 2007).
21. Dans la mesure où les modifications des salaires minimums affectent la productivité du fait de leur impact sur les décisions des entreprises, les coûts de main-d'œuvre minimums légaux pourraient constituer une mesure plus appropriée des salaires minimums. Toutefois, pour compiler ces données il faut utiliser des modèles détaillés de la fiscalité pour chaque pays et chaque année qui ne sont disponibles que depuis 2000 (Immervöll, 2007).
22. Le rapport du salaire minimum à la rémunération médiane utilisé dans l'analyse pourrait être endogène, en raison de la corrélation entre la productivité et la rémunération médiane. Le modèle de base a été estimé initialement par les techniques à la fois des moindres carrés ordinaires (MCO) et des variables instrumentales (VI), le rapport du salaire minimum à la rémunération médiane étant instrumenté par le logarithme du salaire minimum réel exprimé en dollars EU aux PPA de 2000. Pour le modèle de base, un test de Hausman pour vérifier l'endogénéité (voir, par exemple, Wooldridge, 2002) a rejeté l'hypothèse d'exogénéité du rapport du salaire minimum à la rémunération médiane, de sorte que la méthode des VI est systématiquement utilisée pour contrôler l'endogénéité.
23. Comme il est expliqué dans l'encadré 2.2, ces estimations donnent la valeur plancher de l'effet des salaires minimums sur la productivité. Pourtant, dans la mesure où la valeur ajoutée imputable aux secteurs à bas salaire inclus dans l'échantillon représente plus d'un quart du PIB total, les estimations du graphique 2.5 sont moins de sous-estimer largement l'impact global des salaires minimums sur la productivité que ce n'est le cas pour d'autres politiques du marché du travail examinées dans ce chapitre. Prises telles quelles, ces estimations signifient que si l'Espagne – pays où le ratio salaire minimum/salaire médian est le moins élevé (30 % en 2002) – appliquait les mêmes politiques que la France – pays où ce ratio est le plus élevé (61 % en 2002) –, sa productivité du travail moyenne mesurée serait, toutes choses égales par ailleurs, supérieure de six points de pourcentage à son niveau actuel. Bien que les salaires minimums semblent avoir un impact plus important sur la productivité du travail que sur la PGF, la différence entre les effets n'est pas statistiquement significative.
24. Malgré l'absence de preuves empiriques quant à l'existence d'un lien entre salaire minimum et emploi total, on a testé une autre spécification – intégrant l'emploi comme variable explicative – pour exclure la possibilité que la relation positive observée entre le salaire minimum et la productivité soit uniquement le résultat d'un effet de composition dû à la baisse de l'emploi. Les résultats obtenus montrent que l'effet du salaire minimum sur la productivité n'est imputable que pour une infime partie à des variations de l'emploi total. Cela n'exclut toutefois pas la possibilité d'un effet de substitution, c'est-à-dire d'une modification de la structure des qualifications et non du niveau global de l'emploi.
25. On a introduit le taux moyen de compensation des prestations de chômage comme variable de contrôle, aussi bien seul qu'en interaction avec le salaire minimum, mais les résultats manifestent une certaine sensibilité à l'échantillon utilisé.
26. À l'opposé, ce résultat pourrait indiquer que dans les secteurs à bas salaires, un salaire minimum plus élevé réduit l'impact positif de l'indemnisation du chômage sur la productivité (voir la section 2.4 pour un examen approfondi des effets possibles de l'indemnisation du chômage sur la productivité). En bref, si l'indemnisation du chômage accroît la productivité en donnant aux chômeurs une marge de temps ou de ressources pour trouver un emploi convenant à leurs qualifications, un salaire minimum plus élevé atténuerait cet effet en faisant augmenter le coût d'opportunité du chômage pour les travailleurs non qualifiés et en incitant les chômeurs à prendre rapidement n'importe quel emploi vacant.

27. Par exemple, l'OCDE (2006a) note qu'une augmentation de 10 % des taux moyens de compensation des prestations ferait baisser, en moyenne, les taux d'emploi de 1 %, soit une élasticité de  $-0.1$ . La plupart des études microéconomiques mettent en évidence des élasticités plus importantes, mais elles sont calculées en utilisant des mesures de la générosité de l'indemnisation du chômage différentes de la mesure utilisée dans ce chapitre.
28. Les programmes actifs du marché du travail (PAMT), comme l'aide à la recherche d'emploi, l'information et les stages d'initiation à la vie professionnelle, peuvent aussi améliorer l'appariement en renseignant mieux sur les qualifications et les emplois vacants, en adaptant les qualifications des demandeurs d'emploi aux emplois vacants ou en réduisant les aléas associés au recrutement pour les entreprises (voir Calmfors, 1994; Martin et Grubb, 2001; Boone et van Ours, 2004; et OCDE, 2005 pour un tour d'horizon). Toutefois, comme on ne dispose pas d'une longue série chronologique de données sur les PAMT, il est impossible d'étudier de façon rigoureuse leur impact sur le PIB par habitant. De plus, on ne voit pas pour quelle raison les PAMT auraient un effet sur la productivité plus important dans certains secteurs que dans d'autres, de sorte que l'on ne peut appliquer la méthode de la différence des différences décrite dans l'encadré 2.2 pour estimer l'impact des PAMT sur la productivité. C'est pourquoi il n'est pas estimé dans le présent chapitre.
29. Ces estimations ont pu être obtenues au moyen du modèle structurel agrégé décrit dans l'encadré 2.2, car on disposait de séries longues pour les taux bruts moyens de compensation. L'échantillon comprend 18 pays de l'OCDE, étudiés sur la période 1970-2002. Les pays inclus dans l'échantillon sont l'Australie, l'Autriche, la Belgique, le Canada, le Danemark, la France, la Grèce, l'Irlande, l'Italie, le Japon, les Pays-Bas, la Norvège, la Nouvelle-Zélande, le Portugal, l'Espagne, la Suisse, le Royaume-Uni et les États-Unis. Les données canadiennes sur les taux bruts de compensation se rapportent uniquement à l'Ontario, mais si l'on sort le Canada de l'échantillon, l'estimation ponctuelle obtenue est encore moins négative, ce qui renforce le résultat observé. Voir l'annexe 2.A1 pour plus de détails sur les données et OCDE (2007b) pour les résultats complets.
30. Les résultats de ce test de sensibilité ne sont pas présentés dans le graphique 2.6, mais ils peuvent être obtenus sur demande. Aux fins de ce test, les pays dépendant beaucoup sont le Danemark, l'Irlande et les Pays-Bas. Selon les estimations présentées dans Bassanini et Duval (2006), les dépenses consacrées aux PAMT dans ces pays sont suffisamment élevées pour rendre statistiquement non significatif l'impact d'une indemnisation généreuse du chômage sur le taux de chômage (OCDE, 2006a, graphique 7.4).
31. Comme il ressort du graphique 2.6, au niveau de la moyenne de l'échantillon, une augmentation de 10 % des taux de compensation moyens impliquerait une baisse du PIB par habitant de 0.15-0.2 % environ, de sorte que l'élasticité ne serait pas supérieure à  $-0.02$ . Une élasticité aussi faible ne peut s'expliquer entièrement par des effets de composition (voir la section 1.2).
32. Pratiquement toutes les recherches dans ce domaine sont axées sur les salaires des femmes, principalement parce que ces dernières sont beaucoup plus susceptibles que les hommes de prendre un congé parental. Font exception les travaux de Albrecht *et al.* (1999), qui observent que le congé parental pénalise beaucoup plus les hommes que les femmes en termes de salaire.
33. Une estimation a été effectuée pour le même modèle sur un échantillon de secteurs plus détaillé uniquement pour la productivité du travail (faute de données détaillées sur le stock de capital) et les résultats ont mis en évidence un effet positif et significatif du congé de maternité rémunéré sur la productivité du travail, d'un ordre de grandeur similaire à celui indiqué par le graphique 2.7.
34. La signification statistique des résultats change considérablement en fonction des pays inclus dans l'échantillon. Cependant, les estimations ponctuelles sont toujours positives, ce qui indique que le congé parental a soit un impact nul, soit un impact positif sur la productivité. On peut donc en conclure qu'il n'est pas prouvé que le congé parental ait un impact négatif sur la productivité. Le modèle de la différence des différences requiert l'utilisation d'un système complet de variables indicatrices à deux dimensions, de sorte que les résultats sont mis en lumière par les modifications dans le temps des variables relatives aux politiques dans un pays donné. Dans certains pays, on observe très peu de variations dans le temps des variables relatives au congé parental, de sorte qu'il est difficile de mettre en évidence un résultat.
35. Il existe aussi d'autres facteurs non observables qui pourraient affecter la productivité davantage dans les secteurs où l'emploi féminin domine que dans les secteurs où l'emploi féminin ne domine pas, par exemple les modalités de travail favorables à la famille offertes par l'employeur. Des observations montrent que de telles modalités sont susceptibles d'être plus fréquentes dans les secteurs où l'emploi féminin domine (Bardoel *et al.*, 1999). Par conséquent, leur omission dans la spécification empirique pourrait fausser les estimations de l'impact du congé parental sur la productivité dans ces secteurs.

## ANNEXE 2.A1

*Sources des données***Notes générales concernant la couverture par pays**

À l'instar de Bassanini et Duval (2006), on a exclu de l'échantillon les données se rapportant à la Finlande et à la Suède en 1991 et 1992 ainsi qu'on a utilisé différents effets fixes pour les deux pays pour les deux sous-périodes 1970-90 et 1993-2003. Les données se rapportant à l'Allemagne concernent uniquement la période de 1993 à 2003. Le but est de prendre en compte des facteurs très spécifiques à certains pays – notamment l'effondrement de l'Union soviétique pour la Finlande, l'unification de l'Allemagne et les crises bancaires en Suède – qui sont susceptibles d'avoir eu un impact sur la productivité au début des années 90 et qui ne peuvent pas être saisis au moyen des variables de contrôle ou d'autres témoins inclus dans les analyses. Des séries longues étant nécessaires pour parvenir à des estimations fiables du « pooled mean group » (PMG), la Finlande, l'Allemagne et la Suède sont exclues de l'échantillon de pays chaque fois que des estimateurs PMG sont utilisés.

**Variables communes à l'analyse globale et à l'analyse sectorielle*****Taux moyen de compensation des prestations de chômage***

*Définition* : Taux moyen de compensation des prestations de chômage pour deux situations de revenu (100 % et 67 % du salaire de l'ouvrier moyen), trois types de famille (célibataire, couple à un apporteur de revenus, couple à deux apporteurs de revenus) et trois durées de chômage différentes (première année, deuxième et troisième années, et quatrième et cinquième années de chômage).

*Source* : Base de données de l'OCDE des prestations et salaires.

*Ajustement des données* : Les données d'origine ne sont fournies que pour les années impaires. Les données pour les années paires sont obtenues par interpolation linéaire.

***Réglementation du marché des produits***

*Définition* : Indicateur synthétique de l'OCDE des obstacles réglementaires à la concurrence sur les marchés de produits dans sept industries non manufacturières. Les données utilisées dans ce document portent sur la réglementation et les conditions du marché dans sept secteurs de production d'énergie et de services : gaz, électricité, poste, télécommunications (services mobiles et fixes), transport aérien de passagers, transport ferroviaire (passagers et fret) et transport routier de marchandises.

*Source* : Conway et al. (2006).

*Ajustement des données* : À l'instar de Bassanini et Duval (2006), on suppose que les données sont constantes entre 1970 et 1974.

## Analyse agrégée

### **PIB par habitant**

*Définition* : PIB en volume.

*Source* : Base de données de l'OCDE sur la productivité.

### **Taux de compensation initial (première année) des prestations de chômage**

*Définition* : Taux moyen de compensation des prestations de chômage pendant la première année de chômage dans deux situations de revenu (100 % et 67 % du salaire de l'ouvrier moyen) et trois types de familles (célibataire, couple à un apporteur de revenus, couple à deux apporteurs de revenus).

*Source* : Base de données de l'OCDE des prestations et salaires.

*Ajustement des données* : Les données d'origine ne sont fournies que pour les années impaires. Les données pour les années paires sont obtenues par interpolation linéaire.

### **Durée de versement des prestations de chômage**

*Définition* : Ratio taux moyen/taux initial de compensation des prestations (voir plus haut).

*Source* : Base de données de l'OCDE des prestations et salaires.

*Ajustement des données* : Les données sont multipliées par cinq pour donner une mesure en années.

### **Capital humain**

*Définition* : Nombre moyen d'années d'études de la population âgée de 25 à 64 ans.

*Source* : Conway et al. (2006).

### **Accroissement de la population**

*Définition* : Taux d'accroissement de la population âgée de 15 à 64 ans.

*Source* : Base de données des Perspectives économiques de l'OCDE.

### **Taux d'investissement**

*Définition* : Ratio formation brute de capital fixe/PIB.

*Source* : Base de données des Perspectives économiques de l'OCDE.

### **Part des recettes publiques dans le PIB**

*Définition* : Recettes publiques en pourcentage du PIB.

*Source* : Statistiques des recettes publiques de l'OCDE.

## Analyse sectorielle

Les principales sources de données pour les analyses sectorielles sont la base de données sur 60 branches d'activité du Groningen Growth and Development Centre ([www.ggdc.net](http://www.ggdc.net)) et la base de données STAN de l'OCDE. Ces deux bases de données sont construites sur des principes similaires et sont donc *grosso modo* comparables. La base de

données de Groningen sur 60 branches contient des échantillons de pays équilibrés en ce qui concerne la valeur ajoutée, les déflateurs, l'emploi et la durée du travail et c'est pourquoi on la préfère à STAN pour ces variables.

L'échantillon utilisé pour l'analyse présentée dans cette section comprend au maximum 18 pays de l'OCDE et 16 branches d'activité considérés sur la période 1979-2003. Les pays sont 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 Japon, la Norvège, les Pays-Bas, le Portugal, la Suède et le Royaume-Uni. Les branches d'activité sont énumérées dans le tableau 2.A1.1. Les secteurs exclus de l'analyse sont l'agriculture, la chasse, la sylviculture et la pêche, les industries minières et extractives, les services aux entreprises, l'administration publique et la défense, l'éducation, la santé et les activités sociales et autres services collectifs, sociaux et personnels. Ces industries ont été exclues parce que la part des emplois du secteur public y est conséquente ou parce qu'il est difficile de mesurer avec précision leur productivité. On ne sait pas quelle est l'incidence de l'omission de ces secteurs sur les résultats. Cette approche, couramment utilisée dans les recherches empiriques utilisant des données au niveau des secteurs pour analyser la productivité, introduira probablement un biais de plus en plus important dans les résultats avec l'accroissement de la part de la production de secteurs de services comme les services de santé et les services collectifs. Toutefois, on ne dispose pas pour le moment de données à jour provenant des comptes nationaux qui mesurent avec précision la productivité dans ces secteurs sur une longue période. Les pays et les années retenus sont ceux pour lesquels des données fiables étaient disponibles. Les observations intégrées dans chaque modèle sont fonction de la disponibilité des données.

**Tableau 2.A1.1. Secteurs utilisés dans l'analyse sectorielle**  
Classification internationale type de l'industrie (CITI, Révision 3) code à deux chiffres

CITI Rév. 3	Description
15-16	Fabrication de produits alimentaires, de boissons et de produits à base de tabac
17-19	Fabrication des textiles, d'articles d'habillement, apprêt et tannage des cuirs et fabrication de chaussures
20	Production de bois et d'articles en bois et en liège
21-22	Fabrication de papier et de carton, imprimerie et impression
23-25	Fabrication de produits chimiques, d'articles en caoutchouc et en matières plastiques et produits pétroliers
26	Fabrication d'autres produits minéraux non métalliques
27-28	Fabrication de produits métallurgiques de base et d'ouvrages en métaux
29-33	Fabrication de machines et de matériel
34-35	Fabrication de matériels de transport
36-37	Activités de fabrication non classées ailleurs
40-41	Production et distribution d'électricité, de gaz et d'eau
45	Construction
50-52	Commerce de gros et de détail et réparation
55	Hôtels et restaurants
60-64	Transports et communications
65-67	Intermédiation financière

### **Productivité du travail**

*Définition* : Valeur ajoutée en volume divisé par le nombre total d'heures travaillées.

*Source* : Base de données de l'OCDE sur la productivité.

**Emploi**

*Définition* : Nombre total de personnes occupées.

*Source* : Calcul de l'OCDE à partir de la base de données du Groningen Growth and Development Centre sur 60 branches.

**Total des heures travaillées**

*Définition* : Produit de la moyenne des heures travaillées et du total des personnes occupées.

*Source* : Calcul de l'OCDE à partir de la base de données du Groningen Growth and Development Centre sur 60 branches.

**Formation brute de capital fixe**

*Définition* : Formation brute de capital fixe en volume.

*Source* : Base de données STAN de l'OCDE (édition actuelle et éditions antérieures).

**Stock de capital**

*Définition* : Stock de capital en volume.

*Source* : Base de données STAN de l'OCDE (édition actuelle et éditions antérieures).

*Ajustement des données* : Pour les pays pour lesquels le stock de capital n'était pas connu ou la couverture des industries insuffisante, les stocks de capital ont été reconstruits à partir de la formation brute de capital fixe au moyen de la méthode de l'inventaire perpétuel. Ce processus itératif est décrit ci-dessous.

ÉTAPE 1 : Pour le couple pays-secteur (y compris les pays pour lesquels il ne manque pas de données) on suppose que  $K_t = I_t + (1 - d)K_{t-1}$ , où  $K$  est l'estimation du stock de capital à construire,  $I$  la formation brute de capital fixe et  $d$  l'amortissement. Cette hypothèse implique que le rapport capital/travail  $k$  peut être exprimé en tant que fonction du rapport investissement-travail  $i$ , du taux de croissance de l'emploi  $g_E$ , du taux d'amortissement et de la valeur retardée du rapport capital/travail, soit :  $k_t = i_t + ((1 - d)/(1 + g_E))k_{t-1}$ . Pendant la première année, on suppose que le rapport capital/travail et le rapport investissement/travail sont à l'état stationnaire et augmentent au même rythme. Par conséquent, le rapport capital/travail pendant la première année est donné par la formule  $k_0 = (1 + g_E^*)i_1 / ((1 + g_E^*)g_i^* + d)$ , où  $g_i^*$  est le taux de croissance du rapport investissement/travail et  $g_E^*$  représente les valeurs à l'état stationnaire. Les taux de croissance constants du rapport investissement/travail et de l'emploi sont calculés à partir des moyennes pays-secteur du rapport investissement/travail et de la croissance de l'emploi sur la période d'observation. Les valeurs de la première période et de la dernière période sont des moyennes mobiles sur cinq ans, ce qui permet de lisser l'influence d'éventuelles valeurs extrêmes en début et en fin de période. Étant donné que les taux d'amortissement ne sont pas connus, pour chaque secteur, on examine une grille de taux d'amortissement (où figurent tous les taux d'amortissement possibles compris entre 0.5 % et 10 %, échelonnés de 0.5 %). Cette étape produit donc 20 séries possibles du rapport capital/travail.

ÉTAPE 2 : Pour les pays pour lesquels il ne manque pas de données sur le stock de capital, le taux de croissance des valeurs observées a été régressé par rapport au taux de croissance des mesures de l'étape 1 sans la constante.

ÉTAPE 3 : La « meilleure » mesure obtenue pour chaque secteur à l'étape 1 est celle dont le coefficient estimé à l'étape 2 est le plus proche de l'unité et donc suit le mieux la série observée du rapport capital/travail. La distance entre chaque coefficient estimé et l'unité est mesurée par la somme des valeurs absolues des différences entre 1 et le minimum et le maximum de son intervalle de confiance de 5 %.

ÉTAPE 4 : Les rapports capital/travail pendant la première année sont divisés par le coefficient estimé à l'étape 2 de ce que l'on considère comme la meilleure mesure, de sorte que toutes les valeurs initiales se trouvent majorées si le coefficient est inférieur à un et minorées s'il est supérieur à un.

ÉTAPE 5 : De nouvelles séries de rapports capital/travail sont dérivées des nouvelles valeurs initiales au moyen de la formule  $k_t = i_t + ((1 - d)/(1 + g_{Et}))k_{t-1}$  et de la même grille de taux d'amortissement que précédemment.

Les étapes 2 à 5 sont ensuite répétées jusqu'à ce que l'erreur estimée sur les taux de croissance pour obtenir les meilleures mesures soit inférieure à 0.1 % – après 50 itérations, la convergence n'est pas atteinte uniquement dans le cas d'un secteur (hôtellerie et restauration); aucune mesure n'a donc été construite pour ce dernier. À ce stade, la meilleure mesure du rapport capital/travail est retenue pour les pays pour lesquels le stock de capital n'était pas disponible ou la couverture par secteur insuffisante. Toutefois, on ne tient pas compte des cinq premières années, afin de réduire la sensibilité à d'éventuelles erreurs dans les valeurs initiales. En outre, la formation brute de capital fixe dans l'industrie de l'énergie a été considérée comme manquante avant 1984 pour réduire l'influence du deuxième choc pétrolier.

Pour vérifier la qualité de la procédure on peut examiner les taux d'amortissement dérivés par secteur, qui paraissent d'ailleurs plausibles (tableau 2.A1.2).

**Tableau 2.A1.2. Taux estimés d'amortissement du stock de capital**

Estimations des taux d'amortissement par secteur obtenues au moyen de la méthode itérative utilisée pour reconstruire les stocks de capital manquants

CITI Rév. 3	Description	Amortissement (%)
15-16	Fabrication de produits alimentaires, de boissons et de produits à base de tabac	4.5
17-19	Fabrication des textiles, d'articles d'habillement, apprêt et tannage des cuirs et fabrication de chaussures	5
20	Production de bois et d'articles en bois et en liège	2.5
21-22	Fabrication de papier et de carton, imprimerie et impression	4
23-25	Fabrication de produits chimiques, d'articles en caoutchouc et en matières plastiques et produits pétroliers	2.5
26	Fabrication d'autres produits minéraux non métalliques	3.5
27-28	Fabrication de produits métallurgiques de base et d'ouvrages en métaux	2.5
29-33	Fabrication de machines et de matériel	2.5
34-35	Fabrication de matériels de transport	3
36-37	Activités de fabrication non classées ailleurs	2.5
40-41	Production et distribution d'électricité, de gaz et d'eau	1
45	Construction	3.5
50-52	Commerce de gros et de détail et réparation	7.5
55	Hôtels et restaurants	n.d.
60-64	Transports et communications	3
65-67	Intermédiation financière	7.5

n.d. : Non disponible.

Source : Estimations de l'OCDE.

### **Croissance de l'emploi**

*Définition* : Différence entre le log de l'emploi total de l'année en cours et le log de l'emploi total de l'année précédente.

*Source* : Calcul de l'OCDE à partir de la base de données sur 60 industries du Groningen Growth and Development Centre.

### **Dépenses publiques consacrées aux politiques actives du marché du travail**

*Définition* : Part des dépenses publiques consacrées aux programmes actifs du marché du travail par chômeur dans le PIB par habitant.

*Source* : Bassanini et Duval (2006).

### **Coin fiscal**

*Définition* : Coin fiscal entre le coût du facteur travail pour l'employeur et la rémunération nette dont dispose le salarié pour un couple monoactif avec deux enfants dont la rémunération est égale à 100 % du salaire de l'ouvrier moyen. Le coin fiscal exprime la somme de l'impôt sur le revenu des personnes physiques et de toutes les cotisations de sécurité sociale en pourcentage du coût total du facteur travail.

*Source* : OCDE, *Les impôts sur les salaires*.

*Ajustement des données* : Autriche : les cotisations de sécurité sociale des employeurs ne sont incluses dans les données d'origine qu'à partir de 1997, ce qui provoque une hausse du coin fiscal à partir de cette année là; le coin fiscal à partir de 1997 est donc recalculé en tenant compte du fait que les taux de cotisation des employeurs à la sécurité sociale n'ont pas varié entre 1996 et 1997. Pays-Bas : à la différence des autres années, en 2002 et 2003 le salaire de l'ouvrier moyen se situe juste au-dessus du seuil au-delà duquel les employeurs et les salariés n'ont plus à cotiser au plan d'assurance maladie national (une assurance médicale privée s'y substitue généralement), provoquant ainsi une baisse temporaire du coin fiscal; pour corriger cela, on remplace les observations de 2002 et 2003 par des données obtenues par interpolation linéaire entre les observations de 2001 et de 2004.

### **Écart de production**

*Définition* : Écart entre production réelle et production potentielle en pourcentage de la production potentielle.

*Source* : Base de données des Perspectives économiques de l'OCDE.

### **Stock de formation**

*Définition* : Stock de capital humain accumulé par chaque travailleur à travers la formation suivie par les salariés à plein-temps âgés de 25 à 60 ans.

*Source* : Calculs de l'OCDE à partir de données provenant de l'Enquête sur les forces de travail de l'Union européenne et couvrant la période de 1992 à 2002.

*Ajustement des données* : Les données sont reconstruites à partir des taux de participation à la formation dans les quatre semaines précédant l'enquête à l'aide de la méthode de l'inventaire permanent. Les taux de participation ne sont calculés que pour les personnes ayant au moins un mois d'ancienneté au moment de l'enquête pour s'assurer que la formation déclarée a été suivie pendant l'emploi auprès du même employeur. Pour chaque pays et secteur, on suppose, à l'instar de Dearden, Reed et Van Reenen (2006), que les investissements dans la formation pendant la première année pour laquelle des données



sont disponibles sont constants. On suppose aussi un taux de croissance annuel constant de 2 % du stock de formation et un taux d'amortissement de 15 %. Les données manquantes entre les deux observations ont été reconstruites en supposant que les stocks de formation ont augmenté au taux constant pendant les années considérées. Les stocks de formation ont été calculés pour l'Autriche, la Belgique, le Danemark, la Finlande, la France, l'Allemagne, les Pays-Bas, la Norvège, le Portugal, l'Espagne, la Suède, la Suisse, le Royaume-Uni pour tous les secteurs sur lesquels des données étaient disponibles. La Grèce et le Portugal ont été exclus de l'estimation car l'incidence des taux de participation à la formation égale à zéro dans l'échantillon a été jugée anormalement élevée. L'hypothèse d'une croissance moyenne du stock de formation égale à 2 % n'a pas pu être rejetée dans cet échantillon.

### **LPE pour les contrats permanents**

*Définition* : Indicateur synthétique de l'OCDE de la rigueur de la législation sur la protection de l'emploi pour les contrats permanents.

*Source* : OCDE (2004), *Perspectives de l'emploi*.

### **LPE pour les contrats temporaires**

*Définition* : Indicateur synthétique de l'OCDE des restrictions au recours aux contrats temporaires par les entreprises.

*Source* : OCDE (2004), *Perspectives de l'emploi*.

### **Ensemble de la LPE**

*Définition* : Indicateur synthétique de l'OCDE de la rigueur de la législation sur la protection de l'emploi visant tant les emplois permanents que le travail temporaire.

*Source* : OCDE (2004), *Perspectives de l'emploi*.

### **Taux de licenciement par secteur**

*Définition* : Nombre de personnes pourvues d'un emploi licenciées en raison de la fermeture ou de la délocalisation de l'usine ou de la société, de chômage technique ou de la suppression de leur poste ou leur équipe, en pourcentage de l'emploi total dans chaque secteur. Les données se rapportent aux États-Unis, de 2001 à 2003.

*Source* : Calcul de l'OCDE à partir du *Current Population Survey* (CPS) et du *Displaced Worker Supplement* de janvier 2004 aux États-Unis ainsi que de la base de données mondiale STAN de l'OCDE.

*Ajustement des données* : Les licenciements ont été calculés pour chacune des années 2001, 2002 et 2003. L'emploi total pour chaque année est estimé pour janvier 2004 à partir du CPS et corrigé en fonction du taux de croissance de l'emploi entre 2004 et chacune des années considérées. Les taux de croissance de l'emploi sont calculés en utilisant la base de données STAN et ils se rapportent à l'emploi salarié.

### **Taux moyen de rotation des emplois**

*Définition* : Taux brut moyen de rotation des emplois agrégés à partir des données au niveau de l'établissement (en supposant, pour les entreprises stables, que les variations nettes de l'emploi sont égales aux variations brutes de l'emploi). Les données se rapportent aux États-Unis, pour la période de 1990 à 1996.

*Source* : Haltiwanger, Scarpetta et Schweiger (2006).

### **Taux excédentaire moyen de rotation des emplois**

*Définition* : Différence entre le taux brut moyen de rotation des emplois et la valeur absolue de la différence entre les taux de création d'emplois et de destruction d'emplois. Les données sont agrégées à partir de données au niveau de l'établissement (en supposant, pour les entreprises stables, que les variations nettes de l'emploi sont égales aux variations brutes de l'emploi). Les données se rapportent aux États-Unis, de 1990 à 1996.

*Source* : Haltiwanger, Scarpetta et Schweiger (2006).

### **Rapport du salaire minimum légal au salaire médian**

*Définition* : Rapport du salaire minimum légal au salaire médian, en pourcentage.

*Source* : Base de données du salaire minimum de l'OCDE.

### **Salaire minimum réel**

*Définition* : Salaire minimum en dollars des États-Unis aux PPA de 2000.

*Source* : Base de données du salaire minimum de l'OCDE.

### **Proportion de travailleurs faiblement rémunérés**

*Définition* : Proportion de travailleurs salariés travaillant au moins 30 heures par semaine et percevant un salaire brut mensuel équivalent à moins des deux tiers du salaire médian de la totalité des travailleurs, au Royaume-Uni (moyenne sur la période 1994-99).

*Source* : *Module British Household Panel Survey* du panel communautaire des ménages.

### **Part de l'emploi des nouvelles entreprises ne survivant pas plus d'un an**

*Définition* : Part dans l'emploi total des nouvelles entreprises qui sont créées et qui disparaissent au cours de la même année. Cette proportion correspond au produit de la part des nouvelles entreprises dans l'emploi total et de la part des entreprises qui ne survivent pas plus d'un an dans le total de l'emploi des entreprises nouvelles.

*Source* : Calculs de l'OCDE à partir de la base de données de l'OCDE au niveau de l'entreprise.

*Ajustement des données* : Cette part est égale à l'emploi dans les entreprises nouvellement créées qui survivent une année seulement, divisé par l'emploi total. Moyenne calculée pour l'ensemble des pays et des années en utilisant des données au niveau de l'entreprise provenant d'Allemagne (1993-2000), du Danemark, de la France, du Royaume-Uni, de l'Italie, des Pays-Bas, du Portugal et des États-Unis pour les années 1977-2000.

### **Semaines de congé parental non rémunéré**

*Définition* : Nombre maximum de semaines de congé qu'une mère peut prendre pour la naissance de son premier enfant comme congé de maternité, congé parental et congé pour soins à un enfant. L'accent est mis sur les prestations les plus généreuses pouvant être obtenues, même si toutes les femmes ne peuvent y prétendre compte tenu de leurs antécédents professionnels ou de leurs revenus. Seul le congé prévu par la législation nationale est pris en compte (les variations entre programmes selon les régions, provinces, *länder* ou cantons ne sont pas incluses).

*Source* : Gauthier et Bortnik (2001).

### **Semaines de congé de maternité rémunéré**

*Définition* : Nombre maximum de semaines de congé rémunéré que peut prendre une mère pour la naissance de son premier enfant comme congé de maternité ou congé parental. L'accent est mis sur les prestations les plus généreuses pouvant être obtenues, même si toutes les femmes ne peuvent y prétendre compte tenu de leurs antécédents professionnels ou de leurs revenus. Seul le congé prévu par la législation nationale est pris en compte (les variations entre programmes selon les régions, provinces, *länder* ou cantons ne sont pas incluses). Ne sont pas prises en compte les prestations forfaitaires versées à la naissance d'un enfant lorsqu'elles ne sont pas versées conformément aux dispositions régissant le congé de maternité.

*Source* : Gauthier et Bortnik (2001).

*Ajustement des données* : Calculé en multipliant le nombre de semaines de congé de maternité non rémunéré par le taux de remplacement du congé de maternité. Lorsque les prestations en espèces sont versées sous forme forfaitaire, elles ont été converties en pourcentage en utilisant les données relatives au salaire féminin moyen dans le secteur manufacturier et le nombre moyen d'heures travaillées par les femmes dans le secteur manufacturier publié dans l'Annuaire des statistiques du travail de l'OIT.

### **Part de l'emploi féminin**

*Définition* : Proportion de femmes dans l'emploi total par secteur.

*Source* : Calculs de l'OCDE basés sur des données provenant de l'Enquête européenne sur les forces de travail de 1995 à 2002.

*Ajustement des données* : Emploi total des femmes divisé par l'emploi total calculé en valeur moyenne sur plusieurs années pour chaque pays, puis pour chaque secteur dans les différents pays. Les pays inclus dans l'échantillon sont l'Autriche, la Belgique, le Danemark, la Finlande, la France, l'Allemagne, la Grèce, l'Irlande, l'Italie, les Pays-Bas, la Norvège, le Portugal, l'Espagne, la Suisse, la Suède et le Royaume-Uni.

### **Incitations fiscales au travail à temps partiel**

*Définition* : Accroissement du revenu disponible d'un ménage entre une situation où le mari apporte la totalité du revenu du ménage (133 % du salaire de l'ouvrier moyen) et une situation où les deux conjoints apportent un revenu (100 % et 33 % du salaire de l'ouvrier moyen) pour un couple avec deux enfants. Si l'on nomme le premier scénario A et le second B, la formule est la suivante :

$$\text{Incitations au travail à temps partiel} = \frac{(\text{revenu net du ménage})_A - (\text{revenu net du ménage})_B}{(\text{revenu net du ménage})_A}$$

*Source* : Calculs de l'OCDE basés sur les modèles fiscaux de l'OCDE.

*Ajustement des données* : Cette série ayant démarré après 1980 pour certains pays, les données manquantes avant la première observation ont été remplacées par la valeur de la variable pour la première année où elle était disponible.

### **Dépenses publiques consacrées à l'accueil des enfants**

*Définition* : Dépenses publiques consacrées aux services publics de garderie et d'éducation préprimaire en dollars EU aux PPA de 1995. Les données relatives aux services de garderie n'incluent pas les pertes de recettes fiscales (c'est-à-dire les abattements fiscaux et

les crédits d'impôts au titre des frais de garde d'enfant) sauf si elles sont remboursables. Les dépenses consacrées à l'éducation préprimaire incluent les dépenses tant directes qu'indirectes – c'est-à-dire les transferts et paiements à des organismes privés.

*Source* : Les principales sources de données concernant les services publics de garderie et l'éducation préprimaire sont la base de données de l'OCDE sur les dépenses sociales et la base de données de l'OCDE sur l'éducation, respectivement. La population d'enfants visée par les services publics de garderie et l'éducation préprimaire est calculée en utilisant des données relatives à l'âge d'entrée à l'école primaire extraites de l'*Annuaire statistique de l'UNESCO* (diverses années) et des données relatives au nombre d'enfants par tranche d'âge provenant de sources nationales pour les pays de l'UE et des *Perspectives démographiques mondiales des Nations Unies 1950-2050* (révisions de 2000, février 2001) pour les autres pays.

*Ajustement des données* : Des données détaillées par pays sont fournies dans Jaumotte (2004). En outre, comme cette série a démarré après 1980 pour certains pays, les données manquantes ont été extrapolées à partir des données existantes en utilisant le taux d'accroissement moyen des dépenses consacrées à l'accueil des enfants pour chaque pays sur la période pour laquelle des données étaient disponibles.

### **Taux relatifs d'imposition marginaux du second revenu**

*Définition* : Ratio du taux d'imposition marginal du second revenu au coin fiscal pour un couple à un apporteur de revenus avec deux enfants dont la rémunération est de 100 % du salaire de l'ouvrier moyen (voir la définition du « coin fiscal sur le travail » ci-dessus). Le taux d'imposition marginal du second revenu se définit à son tour comme la part des gains de la femme qui est consacrée au paiement du surcroît d'impôts du ménage, selon la formule :

$$\text{Impôt 2}^{\text{e}} \text{ revenu} = 1 - \frac{(\text{revenu net du ménage})_B - (\text{revenu net du ménage})_A}{(\text{revenu brut du ménage})_B - (\text{revenu brut du ménage})_A}$$

où la lettre A qualifie la situation dans laquelle l'épouse n'a aucun revenu et la lettre B celle dans laquelle les gains bruts de l'épouse représentent X % du salaire de l'ouvrier moyen. Deux taux d'imposition différents sont calculés, selon que l'on suppose que l'épouse travaille à temps plein (X = 67 %) ou à temps partiel (X = 33 %). Dans tous les cas, on suppose que le mari gagne 100 % du SOM et que le couple a deux enfants. La différence entre le revenu brut et le revenu net inclut les impôts sur le revenu, les cotisations de sécurité sociale des salariés et les prestations en espèces universelles. Les prestations subordonnées au niveau des ressources qui dépendent des revenus du ménage ne sont pas prises en compte (à l'exception de certaines prestations pour enfant à charge qui varient selon le revenu) car on ne dispose pas de séries chronologiques. Toutefois, ces prestations sont généralement moins significatives aux niveaux de revenu du ménage supérieurs à 100 % du SOM.

*Source* : Calculs de l'OCDE basés sur les modèles fiscaux de l'OCDE.

*Ajustement des données* : Comme cette série a démarré après 1980 pour certains pays, les données manquantes avant la première observation ont été remplacées par la valeur de la variable pour la première année où elle était disponible.

### **Niveau d'instruction des femmes**

*Définition* : Nombre d'années d'étude de la population féminine âgée de 25 ans et plus.

*Source* : Barro et Lee (2000).

## Bibliographie

- Aaronson, D. et E. French (2007), « Product Market Evidence on the Employment Effects of the Minimum Wage », *Journal of Labor Economics*, vol. 25, n° 1, pp. 167-200.
- Acemoglu, D. (1997), « Good Jobs versus Bad Jobs: Theory and Some Evidence », Centre for Economic Policy Research Discussion Paper No. 1588, Londres.
- Acemoglu, D. et S. Pischke (1999a), « The Structure of Wages and Investment in General Training », *Journal of Political Economy*, vol. 107, n° 3, pp. 539-572.
- Acemoglu, D. et S. Pischke (1999b), « Beyond Becker: Training in Imperfect Labour Markets », *Economic Journal*, vol. 109, n° 453, pp. F112-F142.
- Acemoglu, D. et S. Pischke (2003), « Minimum Wages and On-The-Job Training », *Research in Labor Economics*, vol. 22, pp. 159-202.
- Acemoglu, D. et R. Shimer (1999), « Efficient Unemployment Insurance », *Journal of Political Economy*, vol. 107, n° 5, pp. 893-928.
- Acemoglu, D. et R. Shimer (2000), « Productivity Gains from Unemployment Insurance », *European Economic Review*, vol. 44, n° 7, pp. 1195-1224.
- Addison, J.T. et M.L. Blackburn (2000), « The Effects of Unemployment Insurance on Post-Unemployment Earnings », *Labour Economics*, vol. 7, n° 1, pp. 21-53.
- Agell, J. (1999), « On the Benefits from Rigid Labour Markets: Norms, Market Failures, and Social Insurance », *Economic Journal*, vol. 109, n° 453, pp. F143-F164.
- Agell, J. et K.E. Lommerud (1997), « Minimum Wages and the Incentives for Skill Formation », *Journal of Public Economics*, vol. 64, n° 1, pp. 25-40.
- Albert, C., C. Garcia-Serrano et V. Hernanz (2005), « Firm-Provided Training and Temporary Contracts », *Spanish Economic Review*, vol. 7, n° 1, pp. 67-88.
- Albrecht, J.W. et S.B. Vroman (1996), « A Note on the Long-Run Properties of the Shirking Model », *Labour Economics*, vol. 3, n° 2, pp. 189-195.
- Albrecht, J.W., P. Edin, M. Sundstrom et S.B. Vroman (1999), « Career Interruptions and Subsequent Earnings: A Reexamination using Swedish Data », *Journal of Human Resources*, vol. 34, n° 2, pp. 294-311.
- Almeida-Santos, F. et K. Mumford (2005), « Employee Training, Wage Compression and Workplace Performance in Britain », *The Manchester School*, vol. 73, n° 3, pp. 321-342.
- Arjona, R., M. Ladaïque et M. Pearson (2002), « Protection sociale et croissance », *Revue économique de l'OCDE*, n° 35/2, OCDE, Paris, pp. 7-47.
- Arnold, J., A. Bassanini et S. Scarpetta (2004), « Solow or Lucas? Testing growth models on panel data from OECD Countries », Document interne de l'OCDE et de la Banque mondiale, présenté à l'atelier « Macroéconomie » du GREQAM à Marseille (France), novembre.
- Arulampalam, W., A.L. Booth et M.L. Bryan (2004), « Training and the New Minimum Wage », *Economic Journal*, vol. 114, n° 494, pp. C87-C94.
- Autor, D.H., W.R. Kerr et A.D. Kugler (2007), « Do Employment Protections Reduce Productivity? Evidence from US States », IZA Discussion Paper No. 2571, Bonn.
- Baker, M. et K. Milligan (2005), « How Does Job-protected Maternity Leave Affect Mothers' Employment and Infant Health? », NBER Working Paper No. 11135, février.
- Ballot, G., F. Fakhfakh et E. Taymaz (2006), « Who Benefits from Training and R&D, the Firm or the Workers? », *British Journal of Industrial Relations*, vol. 44, n° 3, pp. 473-495.
- Bardoel, E.A., S.A. Moss, K. Smyrnios et P. Tharenou (1999), « Employee Characteristics Associated with the Provision of Work-Family Policies and Programs », *International Journal of Manpower*, vol. 20, n° 8, pp. 563-577.

- Barlevy, G. (2001), « Why Are the Wages of Job Changers So Proccyclical? », *Journal of Labor Economics*, vol. 19, n° 4, pp. 837-878.
- Barrett, A. et P.J. O'Connell (2001), « Does Training Generally Work? The Returns to In-Company Training », *Industrial and Labor Relations Review*, vol. 54, n° 3, pp. 647-662.
- Barro, R.J. et J.W. Lee (2000), « International Data on Educational Attainment: Updates and Implications », NBER Working Paper No. 7911.
- Bartel, A.P. (2000), « Measuring the Employer's Return on Investments in Training: Evidence from the Literature », *Industrial Relations*, vol. 39, n° 3, pp. 502-524.
- 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., A.L. Booth, G. Brunello, M. De Paola et E. Leuven (2007), « Workplace Training in Europe », in G. Brunello, P. Garibaldi et E. Wasmer (dir. pub.), *Education and Training in Europe*, Oxford University Press, Oxford (égaleme nt IZA Discussion Paper No. 1640, Bonn).
- Bassanini, A. et G. Brunello (2007), « Is Training More Frequent When the Wage Premium Is Smaller? Evidence from the European Community Household Panel », *Labour Economics*, à paraître (également paru dans Documents de travail de l'OCDE sur les affaires sociales, l'emploi et les migrations n° 41, OCDE, Paris).
- Bassanini A. et R. Duval (2006), « Employment Patterns in OECD Countries: Reassessing the Role of Policies and Institutions », Documents de travail de l'OCDE sur les affaires sociales, l'emploi et les migrations n° 35, OCDE, Paris.
- Bassanini, A. et S. Scarpetta (2002a), « Does Human Capital Matter for Growth in OECD Countries? A Pooled Mean-Group Approach », *Economics Letters*, vol. 74, n° 3, pp. 399-405.
- Bassanini, A. et S. Scarpetta (2002b), « Growth, Technological Change, and ICT Diffusion: Recent Evidence from OECD Countries », *Oxford Review of Economic Policy*, vol. 18, n° 3, pp. 324-344.
- Bassanini, A. et D. Venn (2007), « Assessing the Impact of Labour Market Policies on Productivity: A Difference-in-Difference Approach », Documents de travail de l'OCDE sur les affaires sociales, l'emploi et les migrations, OCDE, Paris, à paraître.
- Baughman, R., D. DiNardi et D. Holtz-Eakin (2003), « Productivity and Wage Effect of 'Family-Friendly' Fringe Benefits », *International Journal of Manpower*, vol. 24, n° 3, pp. 247-259.
- Baum, C.L. (2002), « The Effect of Work Interruptions on Women's Wages », *Labour*, vol. 16, n° 1, pp. 1-36.
- Belorgey, N., R. Lecat et T.P. Maury (2006), « Determinants of Productivity per Employee: An Empirical Estimation Using Panel Data », *Economics Letters*, vol. 91, pp. 153-157.
- Belot, M., J. Boone et J.C. van Ours (2002), « Welfare Effects of Employment Protection », CEPR Discussion Paper No. 3396.
- Belzil, C. (2001), « Unemployment Insurance and Subsequent Job Duration: Job Matching versus Unobserved Heterogeneity », *Journal of Applied Econometrics*, vol. 16, n° 5, pp. 619-636.
- Berger, L.M. et J. Waldfogel (2004), « Maternity Leave and the Employment of New Mothers in the United States », *Journal of Population Economics*, vol. 17, n° 3, pp. 331-349.
- Bertola, G. (1994), « Flexibility, Investment and Growth », *Journal of Monetary Economics*, vol. 34, n° 2, pp. 215-238.
- Black, S.E. et L.M. Lynch (2001), « How to Compete: The Impact of Workplace Practices and Information Technology on Productivity », *Review of Economics and Statistics*, vol. 83, n° 3, pp. 434-445.
- Bloom, N. et J. van Reenen (2006), « Management Practices, Work-Life Balance, and Productivity: A Review of Some Recent Evidence », *Oxford Review of Economic Policy*, vol. 22, n° 4, pp. 457-482.
- Boeri, T. et J.F. Jimeno (2005), « The Effects of Employment Protection: Learning from Variable Enforcement », *European Economic Review*, vol. 49, n° 8, pp. 2057-2077.
- Boone, J. (2000), « Technological progress, Downsizing and Unemployment », *Economic Journal*, vol. 110, n° 465, pp. 581-590.
- Boone, J. et J. van Ours (2004), « Effective Labour Market Policies », CEPR Discussion Paper No. 4707.

- Bourlès, R. et G. Cette (2005), « Une comparaison des niveaux de productivité structurels des grands pays industrialisés », *Revue économique de l'OCDE*, vol. 41, n° 2, OCDE, Paris, pp. 83-117.
- Bourlès, R. et G. Cette (2007), « Trend in "Structural," Productivity Levels in the Major Industrialised Countries », *Economics Letters*, vol. 95, pp. 151-156.
- Brunello, G. (2004), *La formazione continua nelle grandi imprese italiane: un'analisi dei risultati della seconda indagine ISFOL*, Rapport établi à la demande de l'ISFOL, Rome.
- Buchele, R. et J. Christiansen (1999), « Labor Relations and Productivity Growth in Advanced Capitalist Economies », *Review of Radical Political Economics*, vol. 31, n° 1, pp. 87-110.
- Burgess, S., P. Gregg, C. Propper et E. Washbrook (2007), « Maternity Rights and Mothers' Return to Work », *Labour Economics*, à paraître.
- Burgess, S., M. Knetter et C. Michelacci (2000), « Employment and Output Adjustment in the OECD: A Disaggregate Analysis of the Role of Job Security Provisions », *Economica*, vol. 67, n° 267, pp. 419-435.
- Cahuc, P. et P. Michel (1996), « Minimum Wages, Unemployment and Growth », *European Economic Review*, vol. 40, n° 7, pp. 1463-1482.
- Calmfours, L. (1994), « Politiques actives du marché du travail et chômage – Cadre d'analyse des aspects cruciaux de la conception des mesures », *Revue économique de l'OCDE*, n° 22, pp. 7-45.
- Calmfors, L., A. Forslund et M. Hemstrom (2001), « Does Active Labor Market Policy Work? Lessons from the Swedish Experiences », *Swedish Economic Policy Review*, vol. 8, n° 2, pp. 61-124.
- Centeno, M. (2004), « The Match Quality Gains From Unemployment Insurance », *Journal of Human Resources*, vol. 39, n° 3, pp. 839-863.
- Cohen, D. et M. Soto (2007), « Growth and Human Capital: Good Data, Good Results », *Journal of Economic Growth*, vol. 12, pp. 51-76.
- Conti, G. (2005), « Training, Productivity and Wages in Italy », *Labour Economics*, vol. 12, n° 4, pp. 557-576.
- Conway, P., D. De Rosa, G. Nicoletti, et F. Steiner (2006), « Regulation, Competition, and Productivity Convergence », Documents de travail du Département des affaires économiques de l'OCDE n° 509, OCDE, Paris.
- Datta Gupta, N. et N. Smith (2002), « Children and Career Interruptions: The Family Gap in Denmark », *Economica*, vol. 69, n° 276, pp. 609-629.
- de la Fuente, A. et A. Ciccone (2002), *Le Capital humain dans une économie mondiale fondée sur la connaissance : Rapport final*, Rapport établi à la demande de la Commission européenne, Office des publications officielles des Communautés européennes, Luxembourg.
- de la Fuente, A. et R. Doménech (2006), « Human Capital in Growth Regressions : How Much Difference Does Data Quality Make? », *Journal of the European Economic Association*, vol. 4, n° 1, pp. 1-36.
- Dearden, L., H. Reed et J. van Reenen (2006), « The Impact of Training on Productivity and Wages: Evidence from British Panel Data », *Oxford Bulletin of Economic and Statistics*, vol. 68, n° 4, pp. 397-421.
- DeFreitas, G. et A. Marshall (1998), « Labour Surplus, Worker Rights and Productivity Growth: A Comparative Analysis of Asia and Latin America », *Labour*, vol. 12, n° 3, pp. 515-539.
- Dew-Becker, I. et R.J. Gordon (2006) « The Slowdown in European Productivity Growth: A Tale of Tigers, Tortoises and Textbook Labor Economics », Document interne de la Northwestern University et du NBER présenté à la conférence « Prospects for Productivity and Growth in Ireland and the Euro Area », Dublin, septembre.
- Dex, S., H. Joshi, S. Macran et A. McCulloch (1998), « Women's Employment Transitions Around Child Bearing », *Oxford Bulletin of Economics and Statistics*, vol. 60, n° 1, pp. 79-98.
- Dowrick, S. (1993), *Wage Bargaining Systems and Productivity Growth in OECD Countries*, Rapport établi pour l'Office of EPAC, Canberra.
- Draca, M. et C. Green (2004), « The Incidence and Intensity of Employer Funded Training: Australian Evidence on the Impact of Flexible Work », *Scottish Journal of Political Economy*, vol. 51, n° 5, pp. 609-625.
- Engellandt, A. et R. Riphahn (2004), « Temporary Contracts and Employee Effort », CEPR Discussion Paper No. 4178.
- Gauthier, A.H. et A. Bortnik (2001), « Comparative Maternity, Parental, and Childcare Database », preliminary version (February), University of Calgary, accessible à l'adresse [www.soci.ucalgary.ca/FYPP/](http://www.soci.ucalgary.ca/FYPP/).

- Givord, P. et E. Maurin (2004), « Changes in Job Security and Their Causes: An Empirical Analysis for France, 1982-2002 », *European Economic Review*, vol. 48, n° 3, pp. 595-615.
- Gray, H. (2002), « Family-Friendly Working: What a Performance! An Analysis of the Relationship Between the Availability of Family-friendly Policies and Establishment Performance », London School of Economics Centre for Economic Performance Discussion Paper No. 529, mai.
- Grossberg, A.J. et P. Sicilian (1998), « Minimum Wages, On-the-job Training, and Wage Growth », *Southern Economic Journal*, vol. 65, n° 3, pp. 539-556.
- Guadalupe, M. (2003), « The Hidden Costs of Fixed Term Contracts: The Impact on Work Accidents », *Labour Economics*, vol. 10, n° 3, pp. 339-357.
- Guellec, D. et B. van Pottelsberghe de la Potterie (2001), « Recherche-développement et croissance de la productivité : Analyse des données d'un panel de 16 pays de l'OCDE », *Revue économique de l'OCDE*, n° 33/2, OCDE, Paris.
- Gust, C. et J. Marquez (2004), « International Comparisons of Productivity Growth: The Role of Information technology and Regulatory Practices », *Labour Economics*, vol. 11, pp. 33-58.
- Haltiwanger, J., S. Scarpetta et H. Schweiger (2006), « Assessing Job Flows across Countries: The Role of Industry, Firm Size and Regulations », IZA Discussion Paper No. 2450, Bonn.
- Heckman, J.J., M. Ljunge et K.S. Ragan (2006), « What are the Key Employment Challenges and Policy Priorities for OECD Countries », Document interne de l'University of Chicago Department of Economics, présenté à la conférence « Stimuler l'emploi et les revenus », Toronto (Canada), juin.
- Hopenhayn, H. et R. Rogerson (1993), « Job Turnover and Policy Evaluation: A General Equilibrium Analysis », *Journal of Political Economy*, vol. 101, n° 5, pp. 915-938.
- Ichino, A. et R.T. Riphahn (2001), « The Effect of Employment Protection on Worker Effort: A Comparison of Absenteeism During and After Probation », IZA Discussion Paper No. 385, Bonn.
- Immervöll, H. (2007), « Minimum Wages, Minimum Labour Costs and the Tax Treatment of Low-wage Employment », Documents de l'OCDE sur les affaires sociales, l'emploi et les migrations n° 46, OCDE, Paris.
- Jorgenson, D.W. et K.J. Stiroh (2000), « Raising the Speed Limit: US Economic Growth in the Information Age », *Brookings Papers on Economic Activity*, vol. 2000, n° 1, pp. 125-235.
- Joshi, H., P. Paci et J. Waldfogel (1999), « The Wages of Motherhood: Better or Worse? », *Cambridge Journal of Economics*, vol. 23, n° 5, pp. 543-564.
- Kahn, S. (2006), « Productivity Growth, Technological Convergence, R&D, Trade and Labor Markets: Evidence from the French Manufacturing Sector », FMI, Working Paper No. 06/230.
- Koeniger, W. (2005), « Dismissal Costs and Innovation », *Economics Letters*, vol. 88, n° 1, pp. 79-85.
- Krueger, A.B. et M. Lindahl (2001), « Education for Growth: Why and For Whom? », *Journal of Economic Literature*, vol. 39, n° 4, pp. 1101-1136.
- Kurosawa, M., F. Ohtake et K. Ariga (2007), « Productivity, Training and Human Resource Management Practices: Disentangling Complex Interactions Using a Survey of Japanese Manufacturing Firms », *Industrial and Labor Relations Review*, à paraître.
- Lagos, R. (2006), « A Model of TFP », *Review of Economic Studies*, vol. 73, n° 4, pp. 983-1007.
- Leuven, E. (2005), « The Economics of Private Sector Training: A Survey of the Literature », *Journal of Economic Surveys*, vol. 19, n° 1, pp. 91-111.
- Marimon, R. et F. Zilibotti (1999), « Unemployment vs. Mismatch of Talents: Reconsidering Unemployment Benefits », *Economic Journal*, vol. 109, n° 455, pp. 266-291.
- Martin, J. 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, Fall, pp. 9-56.
- McGuckin, R. et B. van Ark (2004), « Productivity and Participation: An International Comparison », Groningen Growth and Development Centre Research Memorandum GD-78.
- Messina, J. et G. Vallanti (2007), « Job Flow Dynamics and Firing Restrictions: Evidence from Europe », *Economic Journal* (également IZA Discussion Paper No. 2045, Bonn), à paraître.
- Micco, A. et C. Pages (2006), « The Economic Effects of Employment Protection: Evidence from International Industry-Level Data », IZA Discussion Paper No. 2433, Bonn.
- Moene, K.O. et M. Wallerstein (1997), « Pay Inequality », *Journal of Labor Economics*, vol. 15, n° 3, pp. 403-430.



- Neumark, D. et W. Wascher (2001), « Minimum Wages and Training Revisited », *Journal of Labor Economics*, vol. 19, n° 3, pp. 563-595.
- Neumark, D. et W. Wascher (2006), « Minimum Wages and Employment: A Review of Evidence from the New Minimum Wage Research », NBER Working Paper No. 12663.
- Nickell, S. et B. Bell (1996), « Changes in the Distribution of Wages and Unemployment in OECD Countries », *American Economic Review*, vol. 86, n° 2, pp. 302-308.
- Nickell, S. et R. Layard (1999), « Labor Market Institutions and Economic Performance », in O. Ashenfelter et D. Card (dir. pub.), *Handbook of Labor Economics*, édition 1, vol. 3, chapitre 46, pp. 3029-3084, Elsevier.
- Nicoletti, G. et S. Scarpetta (2003), « Regulation, Productivity and Growth: OECD Evidence », *Economic Policy*, vol. 18, n° 36, pp. 9-72.
- OCDE (2002), *Perspectives de l'emploi de l'OCDE*, OCDE, Paris.
- OCDE (2003a), *Les sources de la croissance économique dans les pays de l'OCDE*, OCDE, Paris.
- OCDE (2003b), *Perspectives de l'emploi de l'OCDE*, OCDE, Paris.
- OCDE (2004), *Perspectives de l'emploi de l'OCDE*, OCDE, Paris.
- OCDE (2005), *Perspectives de l'emploi de l'OCDE*, OCDE, Paris.
- OCDE (2006a), *Perspectives de l'emploi de l'OCDE*, OCDE, Paris.
- OCDE (2006b), *Stimuler l'emploi et les revenus – Les leçons à tirer de la réévaluation de la Stratégie de l'OCDE pour l'emploi*, OCDE, Paris.
- OCDE (2007a), *Réformes économiques : Objectif croissance*, OCDE, Paris.
- OCDE (2007b), « Des emplois plus nombreux mais moins productifs? L'impact des politiques du marché du travail sur la productivité – Documentation supplémentaire », disponible en ligne sur [www.oecd.org/els/perspectivesemploi/2007](http://www.oecd.org/els/perspectivesemploi/2007).
- Oliner, S.D et D.E. Sichel (2000), « The Resurgence of Growth in the Late 1990s: Is Information Technology the Story? », *Journal of Economic Perspectives*, vol. 14, n° 4, pp. 3-22.
- Pesaran, M.H., Y. Shin et R.P. Smith (1999), « Pooled Mean Group Estimation of Dynamic Heterogeneous Panels », *Journal of the American Statistical Association*, vol. 94, n° 446, pp. 621-634.
- Phipps, S., P. Burton et L. Lethbridge (2001), « In and Out of the Labour Market: Long-term Income Consequences of Child-Related Interruptions to Women's Paid Work », *Canadian Journal of Economics*, vol. 34, n° 2, pp. 411-429.
- Polachek, S.W. et J. Xiang (2005), « The Effects of Incomplete Employee Wage Information: A Cross-Country Analysis », IZA Discussion Paper No. 1735, Bonn.
- Pollmann-Schult, M. et F. Buchel (2005), « Unemployment Benefits, Unemployment Duration and Subsequent Job Quality », *Acta Sociologica*, vol. 48, n° 1, pp. 21-39.
- Riphahn, R.T. (2004), « Employment Protection and Effort Among German Employees », *Economics Letters*, vol. 85, n° 3, pp. 353-357.
- Ronsen, M. et M. Sundstrom (1996), « Maternal Employment in Scandinavia: A Comparison of the After-Birth Employment Activity of Norwegian and Swedish Women », *Journal of Population Economics*, vol. 9, n° 3, pp. 267-285.
- Rosen, S. (1972), « Learning and Experience in the Labor Market », *Journal of Human Resources*, vol. 7, n° 3, pp. 326-42.
- Ruhm, C.J. (1998), « Economic Consequences of Parental Leave Mandates: Lessons from Europe », *Quarterly Journal of Economics*, vol. 113, n° 1, pp. 285-317.
- Saint-Paul, G. (1997), « Is Labour Rigidity Harming Europe's Competitiveness? The Effect of Job Protection on the Pattern of Trade and Welfare », *European Economic Review*, vol. 41, n° 3-5, pp. 499-506.
- Saint-Paul, G. (2002), « Employment Protection, International Specialization, and Innovation », *European Economic Review*, vol. 46, n° 2, pp. 375-395.
- Schivardi, F. et R. Torrini (2003), « Firm Size Distribution and EPL in Italy », William Davidson Institute Working Paper Series, n° 2003-613.
- Schwerdt, G. et J. Turunen (2006), « Growth in Euro Area Labour Quality », Document de travail n° 575 de la Banque centrale européenne.

- Shapiro, C. et J.E. Stiglitz (1984), « Equilibrium Unemployment as a Worker Discipline Device », *American Economic Review*, vol. 74, n° 3, pp. 433-444.
- Sianesi, B. et J. van Reenen (2003), « The Returns to Education: Macroeconomics », *Journal of Economic Surveys*, vol. 17, n° 2, pp. 157-200.
- Soskice, D. (1997), « German Technology Policy, Innovation and National Institutional Frameworks », *Industry and Innovation*, vol. 4, n° 1, pp. 75-96.
- Temple, J. (2001), « Effets de l'éducation et du capital social sur la croissance dans les pays de l'OCDE », *Revue économique de l'OCDE*, vol. 33, n° 2001/2, pp. 57-101.
- Topel, R.H. (1984), « Equilibrium Earnings, Turnover, and Unemployment: New Evidence », *Journal of Labor Economics*, vol. 2, n° 4, pp. 500-522.
- van Ark, B., R. Inklaar et R.H. McGuckin (2003), « ICT and Productivity in Europe and the United States: Where Do the Differences Come From? », *CESifo Economic Studies*, vol. 49, n° 3, pp. 295-318.
- Waldfoegel, J. (1995), « The Price of Motherhood: Family Status and Women's Pay in a Young British Cohort », *Oxford Economic Papers*, vol. 47, n° 4, pp. 584-610.
- Waldfoegel, J. (1998), « The Family Gap for Young Women in the United States and Britain: Can Maternity Leave Make a Difference? », *Journal of Labor Economics*, vol. 16, n° 3, pp. 505-545.
- Waldfoegel, J., Y. Higuchi et M. Abe (1999), « Maternity Leave Policies and Women's Employment After Childbirth: Evidence from the United States, Britain and Japan », London School of Economics Centre for Analysis of Social Exclusion Paper No. CASE/3, janvier.
- Wasmer, E. (2006), « General versus Specific Skills in Labor Markets with Search Frictions and Firing Costs », *American Economic Review*, vol. 96, n° 3, pp. 811-831.
- Wooldridge, J.M. (2002), *Econometric Analysis of Cross Section and Panel Data*, MIT Press, Cambridge, Mass. et Londres.
- Zavodny, M. (2004), « Technology and Job Separation Among Young Adults, 1980-98 », *Economic Inquiry*, vol. 41, n° 2, pp. 264-278.

## Chapitre 3

# Les travailleurs des pays de l'OCDE dans l'économie mondiale : de plus en plus vulnérables?

*Les travailleurs des pays de l'OCDE sont-ils devenus de plus en plus vulnérables du fait de la mondialisation? Il n'est pas possible de répondre simplement, par oui ou par non, à cette question. Si le développement des échanges et de l'IDE continue de contribuer puissamment à l'élévation des niveaux de vie, les résultats présentés dans ce chapitre montrent que le développement des échanges est une source potentiellement importante de vulnérabilité pour les travailleurs. C'est particulièrement vrai pour les catégories de main-d'œuvre les plus exposées à la concurrence des importations ou les moins préparées à naviguer sur des marchés du travail caractérisés par d'intenses restructurations, un niveau croissant d'exigence de qualification et des employeurs qui sont de plus en plus sensibles aux écarts de coûts de main-d'œuvre. Bien que l'intensification des échanges puisse rendre les travailleurs plus vulnérables, l'expérience récente montre que des politiques nationales judicieuses peuvent permettre de s'assurer que les travailleurs reçoivent leur juste part des gains induits par la mondialisation, tout en offrant aux entreprises la flexibilité dont elles ont besoin pour saisir les nouvelles opportunités qui se présentent dans l'économie mondiale.*

## Introduction<sup>1</sup>

Les échanges internationaux entraînent une élévation des niveaux de vie en engendrant une division internationale du travail plus efficiente. Bien que l'apport des échanges internationaux soit difficile à estimer précisément, de nombreuses études empiriques confirment que les gains sont appréciables. D'après l'étude de l'OCDE sur la croissance, une augmentation de 10 points de pourcentage du degré d'ouverture aux échanges se traduit, à terme, par une augmentation d'environ 4 % du revenu par habitant dans la zone de l'OCDE (OCDE, 2003a)<sup>2</sup>. Le dynamisme récent de la Chine et de l'Inde montre à quel point la libéralisation des échanges et de l'investissement peut contribuer à l'amélioration des revenus dans les pays en développement, tout en créant aussi, pour les pays de l'OCDE, de nouvelles possibilités de tirer parti des échanges (voir chapitre 1).

Mais, même si les échanges accroissent, globalement, les revenus et le bien-être, certains travailleurs peuvent pâtir de la mondialisation. Le redéploiement des facteurs de production vers des emplois plus productifs, principal effet positif des échanges, entraîne des destructions d'emplois dans les secteurs en déclin, et donc des périodes de chômage ou de l'inactivité pour certains travailleurs. De plus, les ajustements de marché qui induisent une spécialisation des échanges peuvent aussi pousser à la baisse les salaires de certaines catégories de travailleurs (par exemple, les travailleurs peu qualifiés). Cela dit, même si l'on prend en compte ces coûts, les recherches réalisées à ce jour montrent que les échanges se traduisent par des gains nets de bien-être substantiels<sup>3</sup>. C'est pourquoi l'OCDE a constamment soutenu les politiques d'ouverture en matière d'échanges et d'investissement direct étranger (IDE), tout en préconisant des réformes pour abaisser les coûts d'ajustement pour les travailleurs et élever le niveau de qualification de la main-d'œuvre (par exemple, OCDE, 2005b).

Le jugement très largement positif des économistes à l'égard des politiques d'ouverture en matière d'échanges et d'investissement fait fortement contraste avec les sentiments ambivalents mis en évidence par les enquêtes d'opinion publique. Par exemple, une enquête du German Marshall Fund (GMF) rendue publique à la fin de 2006 montre qu'une nette majorité de répondants, dans sept pays de l'OCDE, sont d'accord pour dire que la libéralisation des échanges présente des avantages pour les entreprises et les consommateurs, mais la moitié environ des répondants pensent aussi qu'elle détruit plus d'emplois qu'elle n'en crée (GMF, 2006). De même, une enquête Eurobaromètre réalisée en 2005 montre qu'il y a plus de réactions négatives que de réactions positives à l'égard de la mondialisation (46 % contre 37 %), et les transferts d'emplois vers les pays où les salaires sont plus bas sont la conséquence la plus fréquemment évoquée de la mondialisation (Commission européenne, 2005). Si l'on compare les réponses entre pays, on observe d'importantes différences dans la proportion de répondants qui doutent que la mondialisation profite aux travailleurs. Par exemple, il ressort de l'enquête GMF que ce sont les répondants français et américains qui sont les plus préoccupés par les conséquences négatives des échanges et de l'IDE sur l'emploi, alors que cette inquiétude

est moins présente en Pologne, en République slovaque et au Royaume-Uni<sup>4</sup>. Le fait que l'opinion publique doute que les travailleurs reçoivent leur juste part des retombées bénéfiques de la mondialisation amène à penser que la persistance du soutien politique à la libéralisation des échanges et de l'investissement ne peut être considérée comme acquise.

Ce chapitre procède à une réévaluation des conséquences des échanges pour les travailleurs des pays de l'OCDE, compte tenu du décalage entre le jugement optimiste des économistes et le point de vue empreint d'un grand scepticisme du public en général<sup>5</sup>. Le but est notamment de comparer les craintes, peut-être exagérées, concernant les effets de la mondialisation sur les marchés du travail des pays de la zone de l'OCDE et la situation réelle. Cela étant, les impressions du public peuvent aussi apporter une touche pragmatique utile à la recherche et à l'élaboration des politiques publiques. On a donc rassemblé et analysé de nouvelles données empiriques pour apprécier dans quelle mesure les travailleurs profitent des retombées bénéfiques des échanges et voir si les évolutions récentes sur le plan de la concurrence étrangère – par exemple, l'augmentation rapide des exportations chinoises ou l'importance accrue des « délocalisations » – affectent le fonctionnement des marchés du travail, créant de nouvelles vulnérabilités pour les travailleurs. L'analyse couvre divers aspects par lesquels les échanges peuvent engendrer des effets négatifs pour les travailleurs. Cependant, il ne s'agit pas d'une évaluation exhaustive de l'impact de la mondialisation car les avantages découlant des échanges pour les travailleurs des pays de l'OCDE ne sont pas pleinement pris en compte, de même que ne sont pas prises en compte certaines dimensions importantes, non liées aux échanges, de la mondialisation<sup>6</sup>. Le présent chapitre n'analyse pas, non plus, les effets des échanges sur les niveaux de vie dans les pays en développement<sup>7</sup>.

Dans ce chapitre, on s'appuie sur des données transversales pour analyser diverses conséquences possibles des échanges sur les marchés du travail des pays de l'OCDE, en particulier les conséquences négatives qui pourraient résulter de la concurrence des importations. La section 1 donne un aperçu général de l'évolution récente des échanges et des marchés du travail. À la section 2, on applique des techniques économétriques pour déterminer si le renforcement de la concurrence étrangère rend, de fait, certaines catégories de travailleurs plus vulnérables. Des données nouvelles – données par branches et données individuelles concernant les travailleurs – sont présentées pour voir comment les échanges influent sur la structure de la demande de main-d'œuvre selon les branches et selon les types de qualifications, ainsi que sur le fonctionnement, de façon plus générale, des marchés du travail. Dans une dernière section, sont examinées les conséquences de l'analyse effectuée en termes de politiques publiques et sont présentées des suggestions sur la façon dont les gouvernements peuvent veiller à ce que les travailleurs profitent pleinement des avantages liés aux échanges.

## Principaux résultats

- *L'intégration économique internationale continue de s'intensifier.* Deux facteurs sont principalement à l'œuvre : i) l'importance croissante de grandes économies émergentes en tant que nations commerçantes – en particulier la Chine, qui est désormais le troisième exportateur mondial; et, ii) la place de plus en plus grande qu'occupent les réseaux de production internationaux du fait, pour partie, du recours croissant aux délocalisations, les différentes phases d'un processus de production se déroulant sur des sites répartis dans différents pays. Quoique la part revenant aux échanges de services

reste relativement stable, aux alentours de 20 %, depuis 1970, les services aux entreprises représentent une part croissante des délocalisations.

- Ces évolutions ont coïncidé avec des améliorations générales sur le plan des taux d'emploi et de chômage, et avec la poursuite de la croissance des salaires réels dans la zone de l'OCDE, au cours de la dernière décennie. Cependant, l'intensification des échanges intervient aussi dans le contexte d'une accentuation des inégalités de rémunérations et d'une diminution de la part des salaires dans le revenu national, dans une grande majorité de pays de l'OCDE. Par contre, aucune tendance claire ne se dégage en ce qui concerne la stabilité de l'emploi.
- Le chapitre apporte de nouveaux éléments quant à la façon dont la concurrence des importations modifie la structure de l'emploi :
  - ❖ La concurrence étrangère – en particulier les importations en provenance de pays extérieurs à la zone de l'OCDE – tend à réduire l'emploi dans les branches d'activité les plus exposées. L'emploi à l'échelle de l'ensemble de l'économie n'étant pas touché, cela signifie que la mondialisation modifie les spécialisations sectorielles afin de mieux exploiter l'avantage comparatif.
  - ❖ Les délocalisations n'ont pas d'effet, ou ont un effet positif, sur l'emploi sectoriel. Certes, des emplois sont perdus lorsque les activités de production sont transférées à l'étranger, mais les délocalisations entraînent aussi des créations d'emplois en nombre équivalent car elles tendent à élever le niveau de la production en rendant les entreprises plus compétitives. Cependant, cela ne signifie pas que les emplois nouveaux nécessitent les mêmes compétences que les emplois détruits.
  - ❖ Les délocalisations modifient la structure de la demande de main-d'œuvre en termes de qualifications, en réduisant la demande de travailleurs peu qualifiés par rapport à la demande de travailleurs moyennement et très qualifiés. Il est probable que certains des travailleurs dont l'emploi aura été supprimé du fait des délocalisations n'auront pas les qualifications requises pour occuper les nouveaux emplois créés dans la même branche. En élevant le niveau de la demande de qualifications, les délocalisations contribuent aussi à la tendance à l'accroissement des inégalités de rémunérations observée dans la plupart des pays de l'OCDE, encore que la lenteur relative de la montée en puissance des délocalisations amène à penser que ce phénomène ne joue vraisemblablement pas pour une grande part dans le mouvement général d'accroissement des inégalités de rémunérations. La concurrence des importations, plus généralement, ne semble pas avoir d'effet important sur la composition de la main-d'œuvre en termes de qualifications.
- Le renforcement de la concurrence étrangère – de même que le changement technique – contribue peut-être aussi à rendre les salaires et l'emploi plus sensibles aux chocs économiques, qu'il s'agisse, par exemple, de l'état de la conjoncture ou de l'évolution des taux de change :
  - ❖ L'élasticité-salaires de la demande de main-d'œuvre est passée de 0.2 à 0.5 en termes absolus au cours de la période 1980-2002, l'augmentation observée étant la plus forte en ce qui concerne les industries manufacturières. Une plus grande élasticité de la demande de main-d'œuvre implique une plus grande volatilité de l'emploi et/ou des salaires, toutes choses égales par ailleurs, et pourrait également tendre à réduire la capacité des travailleurs de négocier des hausses de salaires.
  - ❖ Les délocalisations peuvent être l'un des facteurs qui expliquent l'augmentation de l'élasticité de la demande de main-d'œuvre depuis 1980, car elles permettent aux

entreprises de réagir de façon plus flexible aux chocs en modifiant la segmentation de leur production entre sites nationaux et étrangers. Dans la mesure où la mondialisation a conduit à une intensification de la concurrence sur les marchés de produits, elle peut avoir renforcé la tendance à l'accroissement de l'élasticité de la demande de main-d'œuvre. Cependant, il faudrait approfondir les recherches sur le rôle spécifique des délocalisations, ainsi que d'autres facteurs potentiellement importants, dans l'accroissement de l'élasticité de la demande de main-d'œuvre.

- ❖ La concurrence étrangère affecte plus qu'à proportion les travailleurs peu qualifiés en élevant la probabilité de pertes d'emploi non volontaires et en rendant les salaires des travailleurs qui restent dans leur emploi plus sensibles à l'évolution de la situation sur le marché extérieur du travail. Cela suggère que la concurrence étrangère pourrait entraîner des changements qualitatifs dans la relation employeur-salarié en érodant la capacité des entreprises à stabiliser l'emploi et les salaires. Certains résultats montrent que le renforcement de la concurrence étrangère a aussi pour effet de stimuler la mobilité entre emplois pour les travailleurs ayant un niveau de qualifications moyen, ce qui pourrait indiquer que ces travailleurs trouvent plus facilement que d'autres un emploi équivalent lorsque leur employeur connaît des difficultés financières ou que leur emploi antérieur est supprimé.
- *Au total, l'analyse développée dans ce chapitre tend à indiquer que l'intensification des échanges – en particulier l'augmentation rapide des importations en provenance de pays extérieurs à la zone de l'OCDE et le développement des réseaux de production internationaux – est une source de vulnérabilité potentiellement importante pour les travailleurs. Cependant, l'impact effectif semble avoir été relativement limité à ce jour. Et, surtout, le contexte que définissent les politiques et les institutions nationales continue d'exercer une influence décisive sur les performances du marché du travail, notamment quant à la façon dont la mondialisation affecte ce marché.*
- *Une stratégie d'ensemble est indispensable pour maximiser les retombées bénéfiques de la mondialisation tout en prenant en compte certaines préoccupations en termes d'ajustement et de redistribution. Il n'y a pas de solution unique qui s'impose aux gouvernements, mais plusieurs grandes priorités peuvent être mises en évidence. En particulier, les effets de la mondialisation sur les marchés du travail font qu'il est d'autant plus urgent de mettre en œuvre un ensemble cohérent de mesures en matière de réglementation, d'emploi et de protection sociale, qui permettent de concilier la flexibilité dont les entreprises ont besoin pour saisir les opportunités qui s'offrent à elles et répondre aux pressions de la concurrence, et la sécurité que recherchent les travailleurs alors qu'ils s'efforcent de se construire une carrière sur des marchés du travail hautement dynamiques. La réévaluation de la Stratégie de l'OCDE pour l'emploi offre un cadre de référence à cet effet (OCDE, 2006a). Une telle stratégie devrait aussi aider à maintenir un large soutien de l'opinion publique aux politiques d'ouverture en matière d'échanges et d'investissement.*

## 1. Aperçu général de l'évolution récente des échanges et des marchés du travail

Cette section introduit l'analyse économétrique de l'impact de la mondialisation sur les marchés du travail présentée à la section 2, en se fondant sur des statistiques descriptives pour mettre en évidence plusieurs évolutions récentes de la structure des échanges et des marchés du travail dans les pays de l'OCDE. Elle expose en conclusion

plusieurs hypothèses sur la façon dont la mondialisation fait sentir ses effets sur les travailleurs, élaborées à partir de ces données et des études récemment menées sur la question.

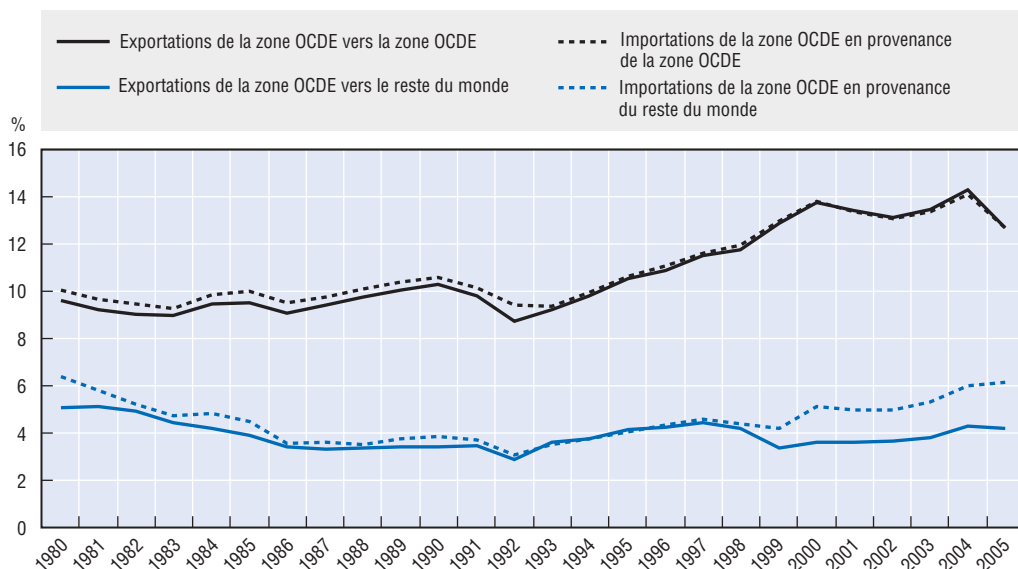
### 1.1. Évolution du volume et de la composition des échanges de la zone OCDE

#### Courants d'échanges globaux


Les données publiées par l'Organisation des Nations Unies sur l'orientation des échanges de la zone OCDE indiquent un renforcement continu de l'intégration internationale, les échanges de marchandises totaux passant de 31 % du PIB des pays de l'OCDE en 1980 à 35 % en 2005, et les échanges entre pays de l'OCDE continuant à représenter la part la plus importante de l'ensemble des échanges (graphique 3.1). Après être restés relativement stationnaires au cours des années 80, les échanges de marchandises à l'intérieur de la zone OCDE ont, plus récemment, progressé assez rapidement. En revanche, les échanges de la zone OCDE avec le reste du monde ont accusé une baisse tendancielle au cours des années 80 (en proportion du PIB de la zone OCDE), en partie en raison de la baisse du prix relatif du pétrole. Plus récemment, les importations de pays de l'OCDE en provenance de pays extérieurs à la zone OCDE ont progressé rapidement, tandis que les exportations vers ces pays étaient beaucoup moins dynamiques.

Graphique 3.1. **Commerce de marchandises intra-OCDE et de la zone OCDE avec le reste du monde, 1980-2005**

En pourcentage du PIB de la zone OCDE



Source : Nations Unies, base de données COMTRADE.

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/023482842187>

#### Secteurs et partenaires commerciaux

Ces indicateurs globaux de la mondialisation masquent d'importantes différences d'un pays et d'un secteur à l'autre. Les données de la Banque mondiale indiquent que les échanges de marchandises de la zone OCDE sont passés, depuis 1980, de 71 à 118 % de la valeur ajoutée des secteurs producteurs de marchandises de la zone OCDE. Contrairement

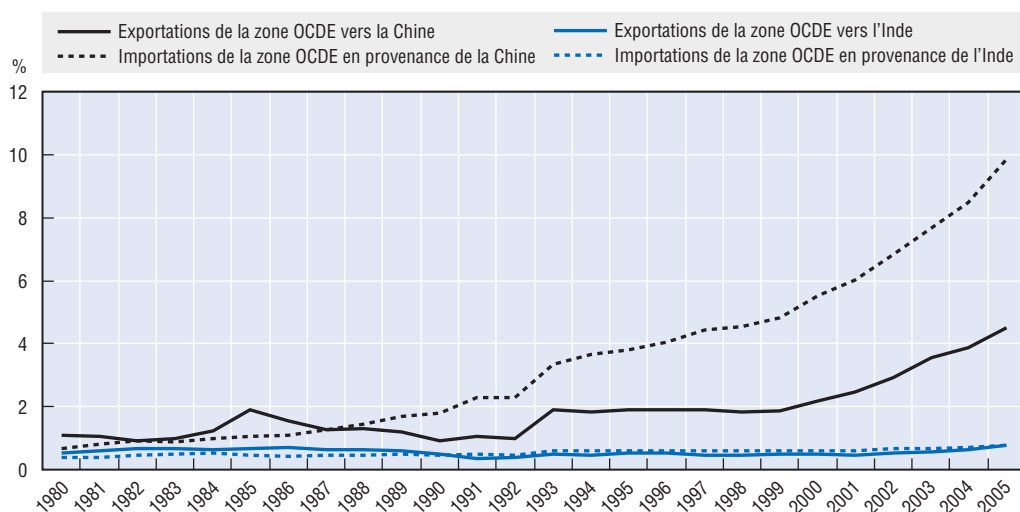


à une idée répandue, le commerce des services n'est pas plus dynamique que celui des marchandises. De fait, la part des services dans les échanges totaux est restée relativement stable, aux alentours de 20 % depuis les années 70, malgré l'augmentation régulière de la part des services dans la production et l'emploi. Cela étant, les services aux entreprises reposant sur l'utilisation des TIC associés aux délocalisations se sont beaucoup développés depuis 1990, alors que les transports et le tourisme ont diminué en proportion des échanges totaux de services.

L'augmentation rapide des exportations de biens et de services en provenance de grandes économies émergentes a suscité beaucoup d'attention ces dernières années – en particulier les produits manufacturés d'origine chinoise et les services aux entreprises assurés en Inde<sup>8</sup>. Le graphique 3.2 montre l'évolution des échanges de marchandises de la zone OCDE avec l'Inde et la Chine au cours des 25 dernières années. En 1980, les échanges entre la zone OCDE et l'Inde et la Chine étaient relativement restreints, représentant au total 2 % seulement des échanges totaux de la zone OCDE. Ces échanges sont restés relativement stationnaires jusqu'au début des années 90. Depuis lors, les échanges avec la Chine ont fortement augmenté, en particulier les importations en provenance de Chine vers la zone OCDE. La part de la Chine dans les importations de marchandises totales de la zone OCDE est passée de 2 % en 1990 à 10 % en 2005, et plus de la moitié de cette augmentation s'est produite à partir de 2001<sup>9</sup>.

**Graphique 3.2. Commerce de marchandises de la zone OCDE avec la Chine et l'Inde en proportion du commerce total de marchandises de la zone OCDE, 1980-2005**

Pourcentage



Source : Nations Unies, base de données COMTRADE.

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/023524433733>

Les échanges de marchandises avec l'Inde ont également augmenté depuis 1980, mais cette croissance a été beaucoup plus modérée (graphique 3.2). Cependant, si l'on veut évaluer l'impact de l'Inde sur la structure des échanges de la zone OCDE, il est important de tenir compte des changements survenus au niveau des échanges de services. Le commerce des services de l'Inde a progressé à un rythme rapide depuis 1995, mais à partir d'un niveau très bas, et la part de l'Inde dans les exportations de services mondiales n'était

encore que de 2.3 % en 2005. Cette part représente un peu moins de la moitié de la part de la Chine et est beaucoup plus faible que celle des États-Unis (15 %). En outre, la part des importations de services de l'Inde est pratiquement égale à celle de ses exportations. Par conséquent, même si la part de la zone OCDE dans les échanges de services mondiaux est passée de 78 à 75 % entre 1995 et 2005, les pays de l'OCDE sont encore, et de loin, les plus gros exportateurs (et importateurs) de services.

### ***Réseaux de production internationaux et échanges de biens et services intermédiaires***

Le stade actuel de la mondialisation se caractérise notamment par le développement de réseaux de production internationaux qui répartissent les phases successives de la production d'un bien ou d'un service final entre plusieurs sites de production implantés dans des pays différents, ce qui reflète, en partie, le recours croissant aux délocalisations. Ces structures verticales d'échanges peuvent prendre différentes formes, y compris les filiales étrangères d'entreprises multinationales et des fournisseurs étrangers indépendants (Antràs, 2003). L'évolution du niveau des échanges de biens et services intermédiaires (par exemple, l'importation de composants électroniques et la délocalisation des activités de centres d'appel) constitue un indicateur synthétique de l'importance générale des délocalisations<sup>10</sup>.

De nombreux éléments permettent d'affirmer que les délocalisations augmentent depuis plusieurs décennies. Campa et Goldberg (1997) évaluent les délocalisations, ou plus précisément le contenu étranger de la production, en considérant le ratio des biens et services intermédiaires importés aux ventes dans les industries manufacturières. Ils montrent que cet indicateur des délocalisations est passé de 4 % en 1974 à 8 % en 1993 aux États-Unis, de 16 à 20 % au Canada et de 13 à 22 % au Royaume-Uni, mais est tombé de 8 à 4 % au Japon. Strauss-Kahn (2003) met en évidence un accroissement de 10 à 16 % entre 1977 et 1993 en ce qui concerne la France. Hummels, Ishii et Yi (2001) fondent leurs travaux sur un concept plus étroit, à savoir la « spécialisation verticale », mesure de la part des biens et services intermédiaires importés dans les exportations. Ils observent que la spécialisation verticale a progressé de 28 % entre 1970 et 1990, dans 14 pays, et que cette progression est à l'origine de 30 % de la croissance totale des exportations pour ces pays<sup>11</sup>. Des calculs analogues utilisant les tableaux d'entrées-sorties concernant 20 pays de l'OCDE pour 1995 et 2000 (données non présentées ici) tendent à indiquer que cette forme d'échanges de biens et services intermédiaires a en général progressé un peu plus lentement, au cours de la seconde moitié des années 90, que cela n'a été le cas au cours de la période antérieure étudiée par Hummels, Ishii et Yi (2001).

Le graphique 3.3 présente des statistiques concernant le contenu étranger de la production, en 1995 et 2000, pour 17 pays de l'OCDE, appliquant une méthode similaire à celle de Campa et Goldberg (1997) à des données d'entrées-sorties pour la zone OCDE<sup>12</sup>. Les estimations relatives aux délocalisations sont indiquées séparément pour les produits et pour les services aux entreprises. Les données relatives aux délocalisations de biens manufacturés confirment que les produits intermédiaires manufacturés importés jouent un rôle important dans la production des économies de l'OCDE, même si leur importance est très variable selon les pays. Entre 1995 et 2000, les délocalisations d'activités de production ont augmenté dans 13 des 17 pays considérés, mais souvent dans une proportion relativement faible. Bien que ces estimations ne puissent être directement comparées à celles figurant dans les études antérieures évoquées plus haut, elles semblent indiquer que le taux d'accroissement des délocalisations d'activités de production a sans

doute légèrement baissé, au cours de la seconde moitié des années 90, pour les pays de l'OCDE<sup>13, 14</sup>. Lorsqu'on compare les deux parties du graphique 3.3, on observe que les produits manufacturés continuent de représenter l'essentiel des échanges totaux de biens et services intermédiaires. L'ampleur des délocalisations de services reste à ce jour relativement limitée, en règle générale de l'ordre de 2 % des ventes. Cependant, les données semblent indiquer que la progression des délocalisations portant sur des services aux entreprises, en 1995-2000, a été plus importante et un peu plus rapide que celle des délocalisations d'activités de production. Avec les progrès des technologies de l'information et des communications (Internet, par exemple), il est de plus en plus possible et profitable de délocaliser les activités de services, et il est vraisemblable que cette forme de délocalisation est plus dynamique encore depuis 2000 (Van Welsum et Vickery, 2005).

La structure des échanges examinée dans la présente section amène à formuler les conclusions suivantes au sujet de l'évolution récente de la mondialisation :

- On observe une internationalisation progressive dans tous les pays de l'OCDE ;
- L'importance relative de pays non membres de l'OCDE, en particulier la Chine, en tant que partenaires commerciaux des pays de l'OCDE va en s'accroissant, mais les courants d'échanges intra-OCDE sont toujours nettement plus soutenus que les échanges avec le reste du monde ;
- Les échanges de biens et services intermédiaires s'accroissent en proportion des échanges commerciaux totaux et reflètent l'importance croissante des réseaux de production internationaux, mais les données disponibles n'indiquent pas d'accélération récente de la croissance des délocalisations en ce qui concerne les économies de l'OCDE ;
- Les échanges de services restent faibles par rapport aux échanges de biens.

## 1.2. Évolution du marché du travail dans les pays de l'OCDE

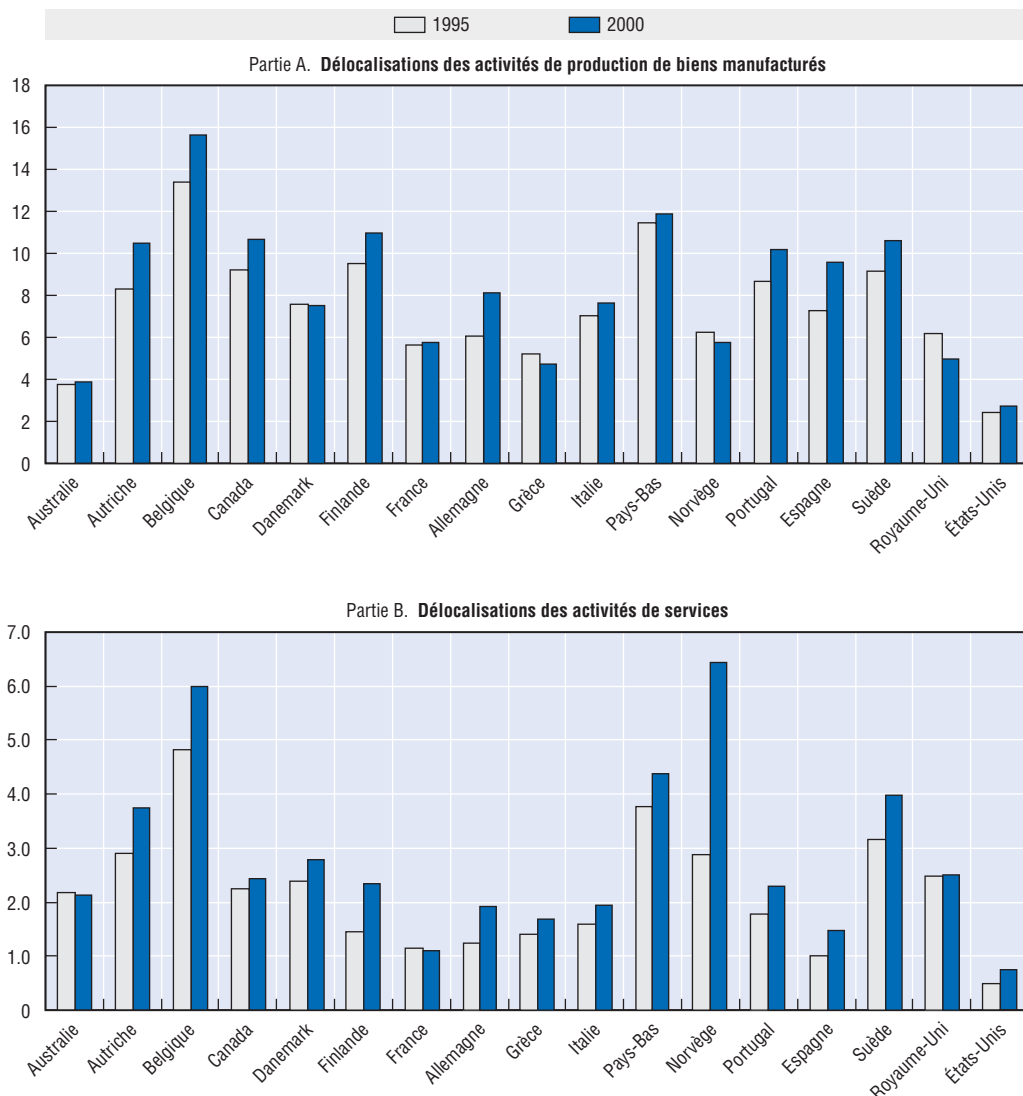
### Emploi et sécurité de l'emploi

Les délocalisations et la concurrence croissante des importations en provenance des pays à bas salaires réduisent-elles les possibilités d'emploi dans les pays de l'OCDE, comme l'idée semble en être répandue? Les données relatives à l'emploi *ne semblent pas* indiquer que la mondialisation ait constitué un obstacle à la création d'emplois en nombre suffisant pour occuper la population active disponible. Il n'existe pas, pour l'essentiel, de corrélation entre la part de la population d'âge actif occupée et le volume des échanges commerciaux des pays (graphique 3.4, partie A). De fait, le rapport emploi/population a augmenté dans une grande majorité de pays de l'OCDE au cours des dix dernières années, alors même que les échanges ont continué à s'ouvrir, et le taux de chômage moyen de la zone OCDE est passé de 7.8 % en 1994 à 6.7 % en 2005. Cela étant, on observe une légère tendance des taux d'emploi à progresser dans une moindre proportion dans les pays où l'ouverture des échanges a augmenté plus rapidement au cours des dix dernières années (graphique 3.4, partie B). Cependant, le fait que des pays qui ont libéralisé dans une mesure comparable les échanges et l'IDE – y compris en tant que membres d'un marché commun – enregistrent des taux d'emploi et de chômage très différents incite fortement à penser que l'impact effectif de la mondialisation sur l'emploi en général dépend, pour une large part, des orientations des politiques nationales, telles que celles dont il est question dans la réévaluation de la Stratégie pour l'emploi de l'OCDE (OCDE, 2006a)<sup>15</sup>.

Même si le volume des emplois disponibles sur les marchés du travail des pays de l'OCDE n'a pas diminué du fait de la concurrence étrangère, il se pourrait néanmoins que


Graphique 3.3. Les délocalisations dans certains pays de l'OCDE, 1995 et 2000<sup>a</sup>

Part des biens et services intermédiaires importés dans la production totale (en pourcentage)



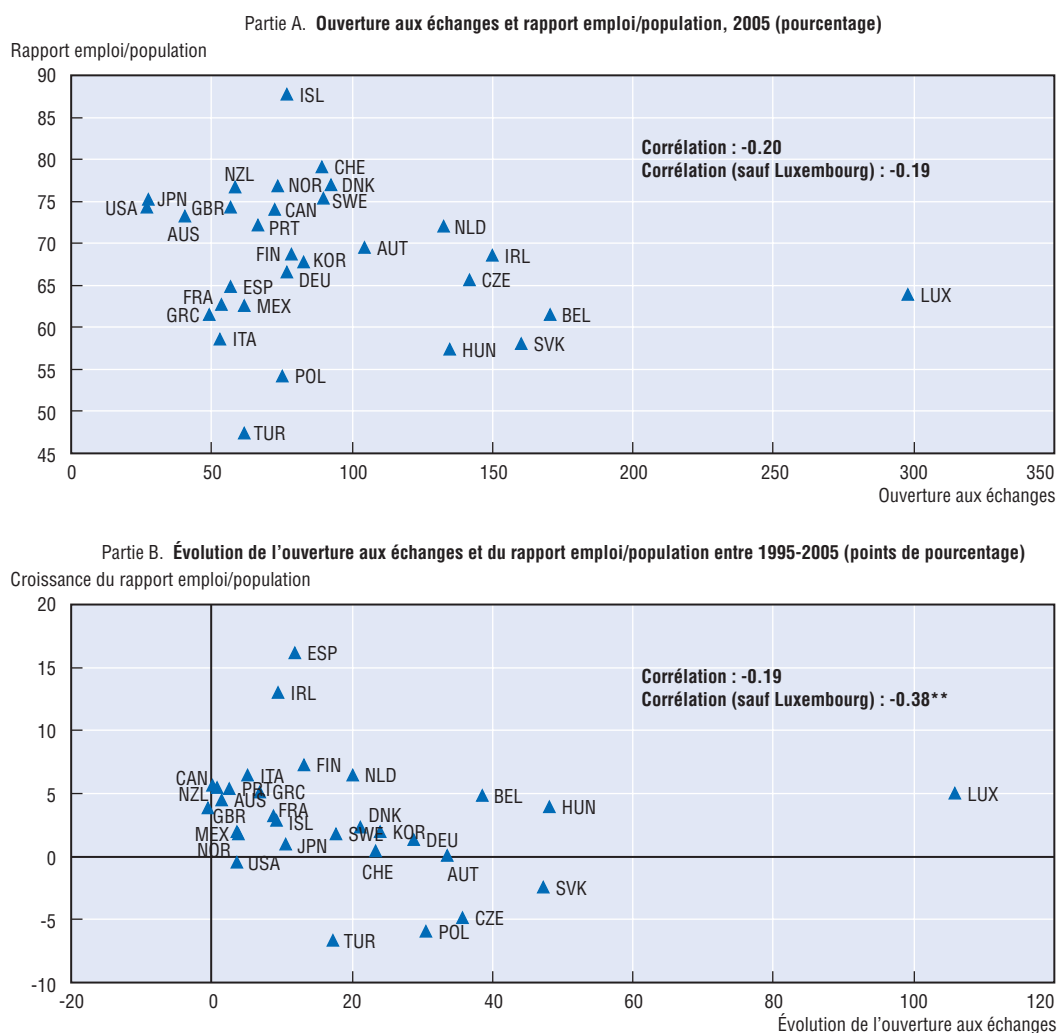
a) 1995 et 1999 pour la Grèce et le Portugal; 1997 et 2000 pour le Canada; et 1997 et 2001 pour la Norvège.

Source : Estimations de l'OCDE à partir de OCDE STAN, tableaux d'entrées-sorties.

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/023533453861>

les emplois soient devenus moins stables. Le graphique 3.5 présente deux indicateurs couramment utilisés de la rotation de la main-d'œuvre et de la stabilité de l'emploi (à savoir, la proportion de travailleurs ayant moins d'un an d'ancienneté et l'ancienneté moyenne sur un poste) qui ni l'un ni l'autre ne font apparaître de tendance claire du point de vue de la stabilité de l'emploi au cours de la dernière décennie<sup>16</sup>. D'après ces données, la mondialisation n'a pas entraîné une augmentation généralisée de l'instabilité de l'emploi pour les travailleurs. Cependant, on ne peut exclure que d'autres facteurs – comme l'atténuation des fluctuations conjoncturelles grâce à l'amélioration des politiques monétaires (Blanchard et Simon, 2001; Clarida et Gertler, 2000) – aient masqué le rôle de l'intensification des échanges vis-à-vis d'un accroissement de la rotation de la main-d'œuvre. Une autre difficulté que pose l'interprétation des données relatives à la stabilité


### Graphique 3.4. L'emploi n'est pas systématiquement associé à l'ouverture aux échanges<sup>a</sup>



\* significatif au seuil de 10 %; \*\* significatif au seuil de 5 %; \*\*\* significatif au seuil de 1 %.

a) L'ouverture aux échanges est définie comme la somme des exportations et des importations en pourcentage du PIB.

Source : Bases de données de l'OCDE sur les Perspectives économiques et sur les Statistiques du marché du travail.

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/023534012547>

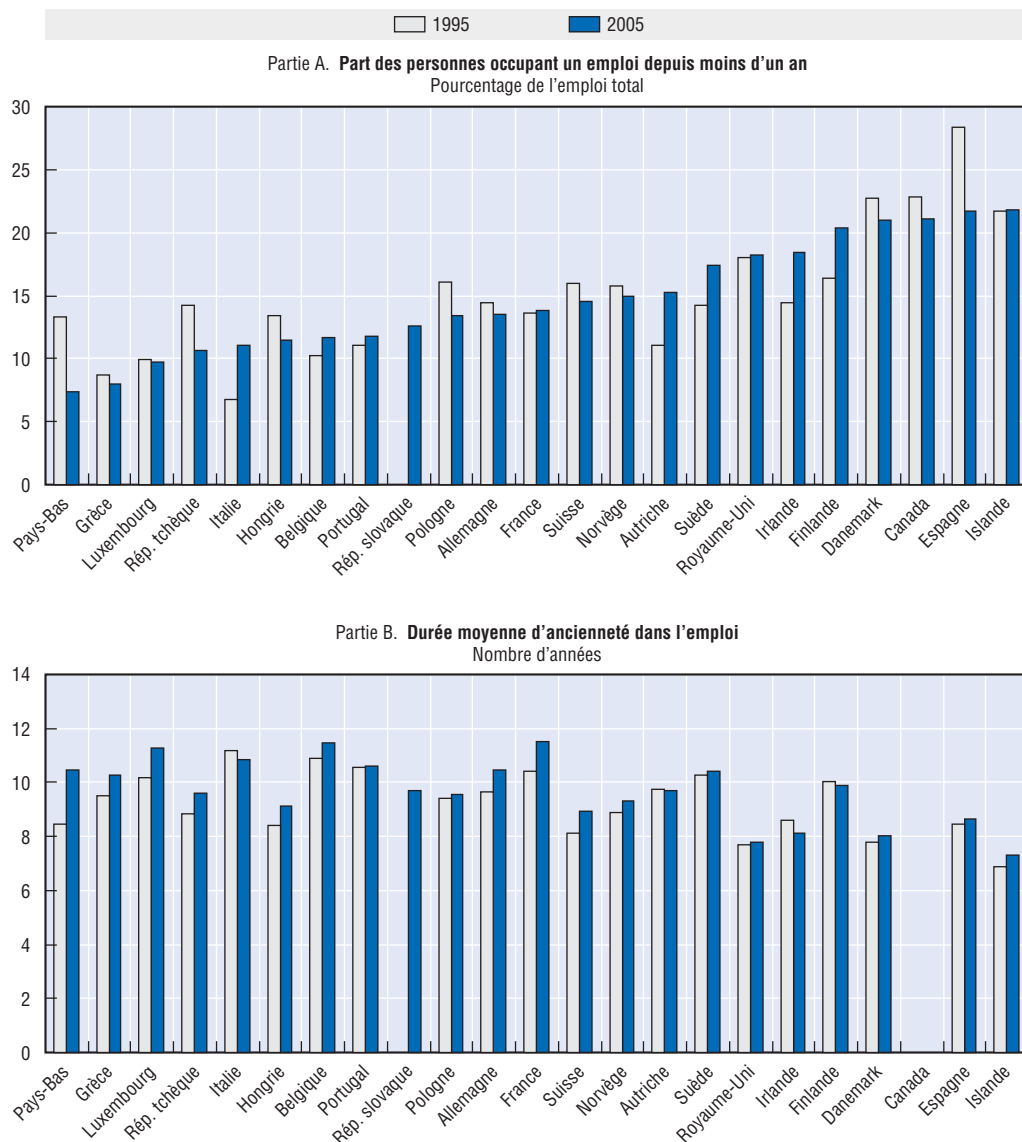
de l'emploi tient à ce qu'elles reflètent aussi bien les mouvements volontaires que les mouvements non volontaires. Alors que les départs volontaires sont plutôt prépondérants dans les mouvements de main-d'œuvre, les départs involontaires (licenciements) sont davantage liés aux préoccupations que suscite la mondialisation comme source d'insécurité pour les travailleurs<sup>17</sup>.

#### Évolution globale des rémunérations et des inégalités de salaires

La crainte que la mondialisation affaiblisse le pouvoir de négociation des travailleurs est aussi couramment exprimée. La plupart des travailleurs sont parvenus à conserver leur emploi, mais peut-être ont-ils dû, pour ce faire, accepter des salaires plus bas, un allongement de leur travail ou d'autres conditions auxquelles ils n'auraient pas

Graphique 3.5. **Part des salariés occupant un emploi depuis moins d'un an et durée moyenne d'ancienneté dans l'emploi dans les pays de l'OCDE, 1995 et 2005<sup>a, b</sup>**


Personnes âgées de 15 à 64 ans



a) 1996 pour la Suisse; 1997 pour la Hongrie, la Pologne et la République tchèque.

b) Les pays sont classés par ordre croissant de la part des salariés occupant un emploi depuis moins d'un an en 2005.

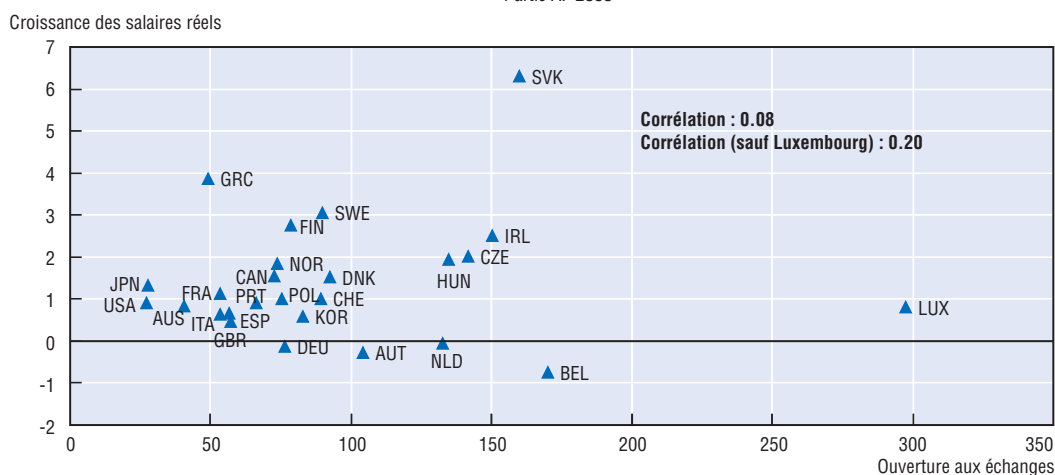
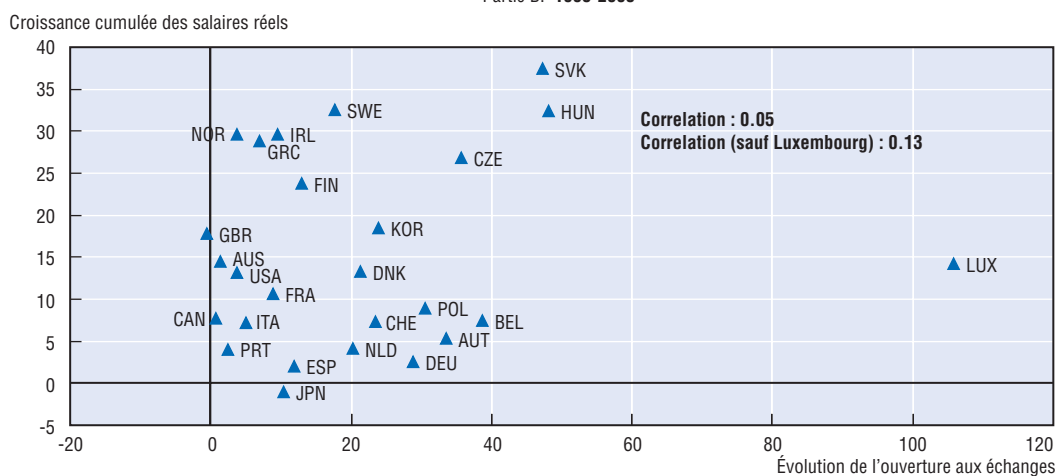
Source : Base de données de l'OCDE sur l'Ancienneté dans l'emploi.

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/023537106642>

consenti, n'eût été la menace que leur employeur ne puisse résister à la concurrence étrangère, voire délocalise leur emploi. Même si la mondialisation a affaibli le pouvoir de négociation des travailleurs, cela ne signifie pas nécessairement qu'il existe une relation négative entre l'ouverture des échanges et la croissance des salaires réels, car on peut s'attendre à ce que la concurrence étrangère et la spécialisation des échanges accroissent la productivité. De fait, les données globales présentées sur le graphique 3.6 montrent que les salaires réels moyens continuent de progresser, et on n'observe pas de relation

### Graphique 3.6. La croissance des salaires réels n'est pas systématiquement associée à l'ouverture aux échanges<sup>a</sup>, 1995-2005


Points de pourcentage

Partie A. 2005<sup>b</sup>Partie B. 1995-2005<sup>c</sup>

\* significatif au seuil de 10 % ; \*\* significatif au seuil de 5 % ; \*\*\* significatif au seuil de 1 %.

- a) Les salaires réels agrégés sont définis comme l'ensemble des revenus salariaux des travailleurs en équivalent temps plein. L'ouverture aux échanges est définie comme la somme des exportations et des importations en pourcentage du PIB.
- b) 2004 pour la Grèce.
- c) 1995-2004 pour la Grèce ; 1997-2005 pour la République tchèque ; 1999-2005 pour le Portugal ; 2000-2005 pour l'Espagne, la Hongrie, le Japon, la Pologne et la Suisse.

Source : Bases de données de l'OCDE sur les Perspectives économiques et sur les Statistiques du marché du travail.

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/023541156853>

systématique entre l'ouverture et la croissance des salaires réels, dans l'ensemble des pays de l'OCDE, au cours de la dernière décennie.

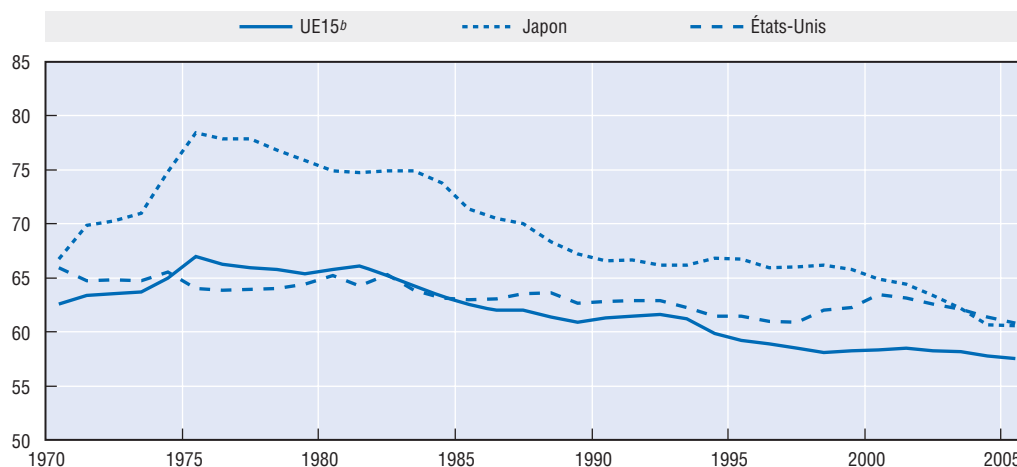
La part des salaires dans le revenu national est potentiellement un meilleur indicateur pour déterminer si les travailleurs profitent pleinement des retombées bénéfiques de la mondialisation. Le graphique 3.7 montre que la part des salaires dans le revenu national a baissé de façon très sensible, depuis 1980, dans l'UE15 et au Japon, et dans une moindre proportion aux États-Unis, ce qui tendrait à indiquer que les salaires moyens n'ont pas progressé au même rythme que la productivité du travail. Dans les 16 pays de l'OCDE pour

lesquels on peut calculer cet indicateur sur la totalité de la période écoulée depuis 1990, on observe une certaine diminution de la part des salaires, diminution à peine perceptible dans certains cas mais relativement prononcée dans d'autres. Bien que la baisse tendancielle de la part des salaires ait coïncidé avec une croissance rapide des échanges et de l'IDE, de nombreux facteurs autres qu'une diminution du pouvoir de négociation engendrée par la mondialisation pourraient avoir joué un rôle. Par exemple, le biais factoriel induit par le changement technologique, le renforcement de l'intensité capitaliste et l'évolution de la structure de la production, tous ces éléments peuvent contribuer à la diminution de la part totale des salaires sans que le pouvoir de négociation des travailleurs soit modifié (Bentolila et Saint-Paul, 2003; Serres, Scarpetta et de la Maisonnette, 2002). Cependant, l'analyse multivariée présentée dans FMI (2007) suggère qu'à la fois les échanges et l'immigration ont contribué à abaisser la part des salaires dans les pays de l'OCDE.

On a aussi craint que la mondialisation n'entraîne une distribution plus inégale des salaires. Dans 17 des 20 pays pour lesquels des données sont disponibles, les salaires des travailleurs du 10<sup>e</sup> centile de la distribution des rémunérations ont augmenté par rapport à ceux des travailleurs du 90<sup>e</sup> centile depuis le début des années 90, bien que, souvent, dans une proportion assez faible (OCDE, 2006b). Selon le modèle Heckscher-Ohlin-Samuelson (HOS), l'augmentation des échanges avec les pays en développement, qui disposent d'une abondante main-d'œuvre peu qualifiée, pourrait accroître les inégalités de salaires dans les pays de l'OCDE en réduisant les rémunérations des travailleurs peu qualifiés. Un certain nombre d'études empiriques concluent que c'est ce qui s'est produit dans une certaine mesure, tout en soulignant à quel point il est difficile de distinguer entre les effets des échanges et les effets d'autres facteurs sur les salaires relatifs<sup>18</sup>.


### Graphique 3.7. Part des revenus du travail dans le revenu national pour le Japon, les États-Unis et l'UE15, 1970-2005

Part des revenus du travail dans la valeur ajoutée totale<sup>a</sup>, pourcentage



- a) Rémunération totale du travail, incluant les cotisations de sécurité sociale et de retraite à la charge de l'employeur et les revenus du travail pour les travailleurs indépendants.  
 b) Moyenne pondérée par le PIB des pays suivants : Allemagne, Autriche, Belgique, Danemark, Espagne, Finlande, France, Irlande, Italie, Pays-Bas, Royaume-Uni et Suède.

Source : Estimations de l'OCDE à partir de la base de données des Perspectives économiques de l'OCDE.

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/023581228602>



Le graphique 3.8 montre l'évolution des inégalités de salaire dans les 10 pays de l'OCDE où il est possible de suivre les tendances depuis 1980, en décomposant l'évolution globale de manière à faire ressortir l'accroissement de la dispersion dans la moitié supérieure et dans la moitié inférieure de la distribution des revenus. On sait bien que l'inégalité des rémunérations a eu tendance à s'accroître au cours des dernières décennies<sup>19</sup>. Ce qu'on sait moins c'est que, pour l'essentiel, l'augmentation cumulée de la dispersion des salaires, depuis 1990, s'est concentrée dans la moitié supérieure de la distribution des salaires (voir la courbe OCDE10 sur le graphique 3.8). Dans l'optique de l'analyse développée ici, la concurrence des importations en provenance des pays en développement serait davantage susceptible d'accroître la dispersion dans la moitié inférieure de la distribution des salaires que dans la moitié supérieure<sup>20</sup>. En résumé, la mondialisation intervient dans un contexte d'accentuation des inégalités de rémunération, dans la plupart des pays de l'OCDE, mais une bonne partie de cette évolution revêt une forme qui ne la rend pas aisément imputable aux échanges.

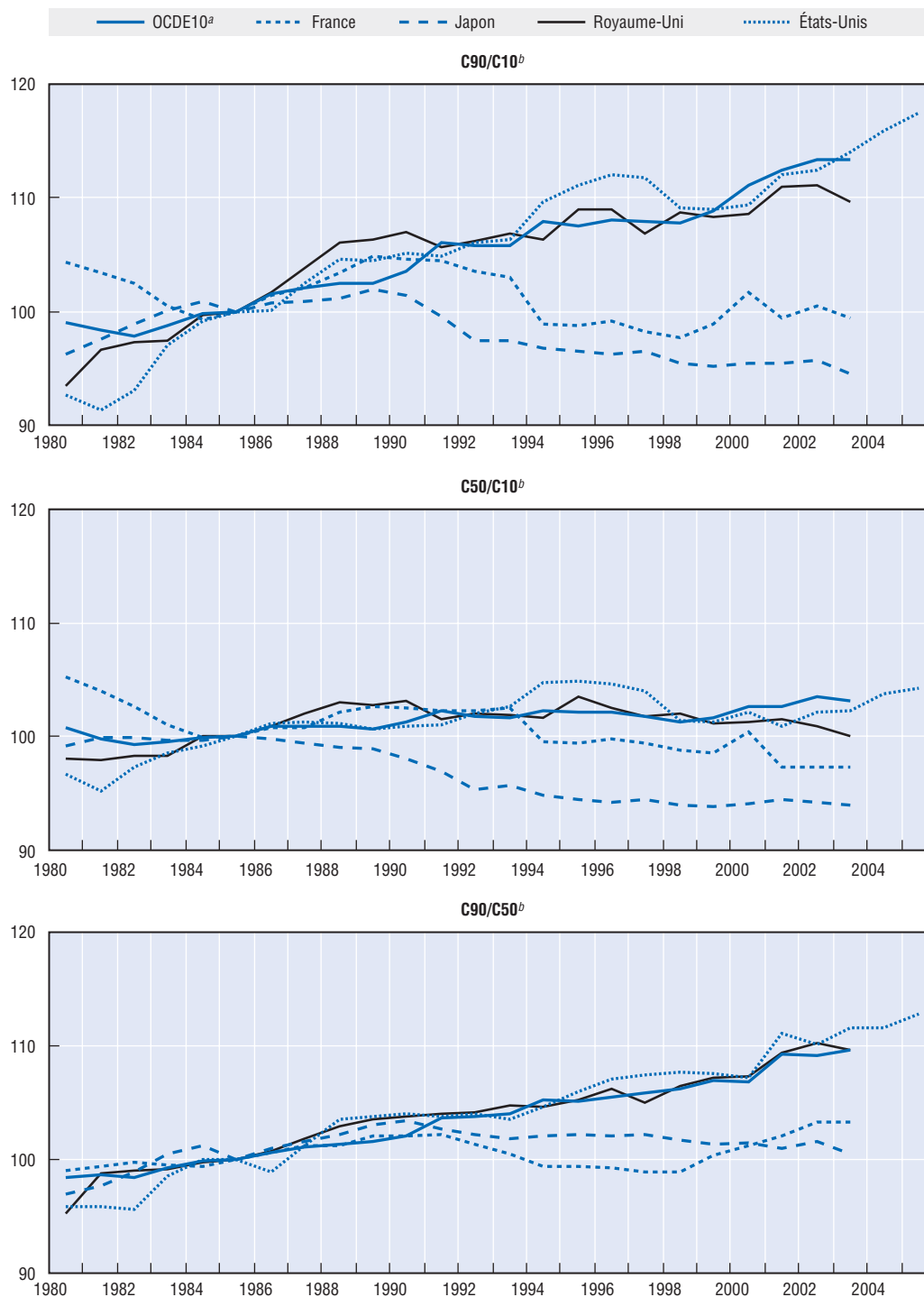
L'augmentation des inégalités de rémunérations ne se traduit pas nécessairement par une augmentation des inégalités de revenus. Ces deux types d'inégalités peuvent évoluer différemment, car les ménages peuvent cumuler diverses sources de revenus (par exemple, les salaires de plusieurs travailleurs, des gains du travail indépendant et des revenus d'investissements), et les pouvoirs publics peuvent utiliser une fiscalité redistributive et des transferts pour parvenir à une distribution du revenu final moins inégale que celle des revenus marchands. En fait, les statistiques de l'OCDE sur la distribution des revenus indiquent que les inégalités en termes de revenus marchands et de revenus finals des ménages se sont accentuées presque aussi rapidement que les inégalités de salaires depuis 1985, l'essentiel de l'évolution se produisant avant 1995<sup>21</sup>. Cependant, ces statistiques ne rendent pas compte des évolutions tout en haut de l'échelle des revenus<sup>22</sup>.

Utilisant des données récentes provenant de déclarations fiscales, Piketty et Saez (2006) retracent l'évolution de la part de revenus correspondant à la tranche supérieure de 0.1 % de la distribution des revenus pendant la plus grande partie du siècle dernier dans cinq grands pays de l'OCDE (graphique 3.9). La majeure partie du XX<sup>e</sup> siècle s'est caractérisée par une forte diminution de la part de revenus à ce niveau, d'où une réduction notable des inégalités de revenu au sommet de l'échelle. Cependant, au cours des dernières décennies, la part de revenus correspondant à la tranche supérieure de 0.1 % a recommencé à croître au Canada, au Royaume-Uni et, en particulier, aux États-Unis. On commence seulement à étudier les raisons de cette inversion de tendance, mais elle suggère, pour le moins, que la mondialisation pourrait offrir la possibilité à une petite élite de travailleurs et d'investisseurs de « sortir du lot commun »<sup>23</sup>. Le fait qu'aucune évolution de ce type ne s'observe ni en France ni au Japon suggère néanmoins que les spécificités des politiques et des institutions nationales contribuent dans une large mesure à déterminer la part de revenus perçue par la tranche supérieure de 0.1 % et l'incidence sur celle-ci de l'intégration économique internationale.

En résumé, la mondialisation se déroule dans un contexte de diminution de la part des salaires et d'accentuation des inégalités de rémunérations et de revenus dans la majorité des pays de l'OCDE. Cela étant, la force de ces tendances varie selon les pays, et une bonne partie de l'augmentation des inégalités ne correspond pas à une baisse des salaires des travailleurs peu qualifiés.

Graphique 3.8. Les inégalités de salaires dans dix pays de l'OCDE depuis 1980


Indice, 1985=100

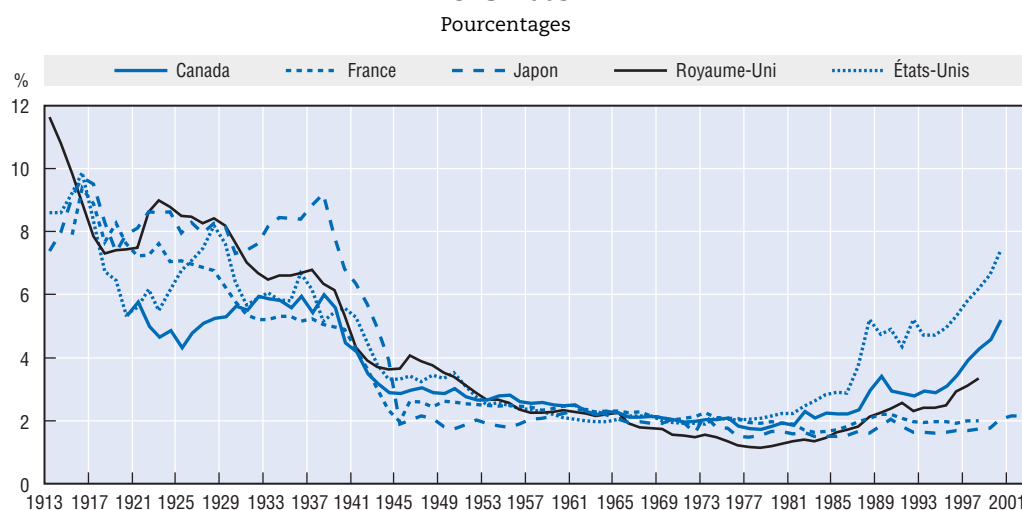


a) Moyenne non pondérée des pays suivants : Australie, Danemark, États-Unis, Finlande, France, Japon, Pays-Bas, Pologne, Royaume-Uni et Suède.

b) C90, C50 et C10 indiquent les 90<sup>e</sup>, 50<sup>e</sup> et 10<sup>e</sup> centiles de la distribution des salaires pour les salariés à temps plein.

Source : Base de données de l'OCDE sur la Distribution des salaires.

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/023606104414>

Graphique 3.9. **Part des 0.1 % de revenus les plus élevés dans cinq pays de l'OCDE, 1913-2005**

Source : Piketty et Saez (2006).

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/023654854812>

### 1.3. Quelques hypothèses sur la façon dont la mondialisation influe sur les marchés du travail des pays de l'OCDE

L'analyse économétrique présentée à la section 2 utilise des données sur les échanges et le marché du travail pour examiner la façon dont la mondialisation – en particulier la concurrence des importations – influe sur les marchés du travail des pays de l'OCDE, et déterminer notamment si la concurrence étrangère accroît l'insécurité de l'emploi ou les inégalités. Les faits décrits schématiquement plus haut, de même que les études récentes, suggèrent plusieurs hypothèses quant aux liens éventuels entre les deux domaines qui contribuent à justifier l'analyse empirique qui suit.

L'ouverture de plus en plus marquée des pays de l'OCDE aux échanges – ainsi que l'importance croissante des échanges avec la Chine et d'autres économies en développement et l'expansion constante des réseaux de production internationaux – donnent à penser que plusieurs liens entre les échanges et le marché du travail qui ont déjà fait l'objet de nombreuses recherches pourraient s'être intensifiés :

- L'intégration de la Chine et d'autres pays en développement riches en main-d'œuvre dans le système commercial mondial est susceptible d'induire des gains importants liés aux échanges, étant donné que ces partenaires commerciaux émergents ont une dotation en facteurs de production très différente de celle de la plupart des pays de l'OCDE. De même, les diverses formes de spécialisation verticale rendues possibles par l'Internet et d'autres progrès technologiques permettent une division plus efficace du travail au niveau international (Grossman et Rossi-Hansberg, 2006)<sup>24</sup>.
- Ces formes dynamiques d'approfondissement des échanges représentent potentiellement d'importants gains d'efficacité, mais la réallocation des facteurs de production nécessaire pour exploiter de nouvelles possibilités de spécialisation peut aussi avoir multiplié les suppressions d'emplois dues aux échanges. L'accroissement rapide des exportations en provenance de Chine et d'autres économies émergentes a peut-être aussi intensifié les pressions à la baisse sur les salaires des travailleurs peu

qualifiés, en tirant vers le bas les prix relatifs de produits intégrant une part relativement importante de travail peu qualifié.

- Les processus de production étant de plus en plus fragmentés, il est possible aussi qu'une part toujours plus importante de main-d'œuvre, notamment de nombreux travailleurs moyennement et hautement qualifiés, soit confrontée à la concurrence directe des travailleurs des pays en développement où les salaires sont beaucoup plus bas (Blinder, 2006). Autrement dit, une part croissante de la main-d'œuvre peut être fondée à voir dans les échanges une menace potentielle pour la sécurité des emplois et des revenus, même si ceux-ci n'ont guère été affectés par la concurrence étrangère dans le passé.

L'analyse économétrique de la demande de main-d'œuvre au niveau sectoriel présentée à la section 2.1 traite certaines de ces questions. En particulier, elle examine la façon dont la concurrence étrangère influe sur la demande de main-d'œuvre selon les branches d'activité et les niveaux de qualifications. Cette analyse se fonde sur un certain nombre d'indicateurs de la concurrence étrangère pour tenter de voir si les échanges avec les pays en développement ou la délocalisation ont des effets différents de ceux d'autres formes de commerce. De même, l'analyse de la rotation des travailleurs présentée à la section 2.3 vise à déterminer si la concurrence étrangère entraîne des taux de pertes d'emploi plus élevés ou des salaires plus bas pour les différentes catégories de main-d'œuvre.

Un ensemble d'hypothèses plus nouvelles porte sur la question de savoir si la mondialisation a un effet plus général sur la relation d'emploi, en réduisant la sécurité économique ou le pouvoir de négociation des travailleurs :

- L'instabilité de la demande de main-d'œuvre pourrait augmenter à mesure que les secteurs s'ouvrent davantage, les entreprises étant de plus en plus exposées aux chocs étrangers tels que les fluctuations des taux de change. Il pourrait en résulter des mouvements plus importants sur le marché du travail et une diminution de la sécurité de l'emploi. Tout surcroît de volatilité affecterait les travailleurs des secteurs jouissant d'un avantage comparatif, de même que leurs homologues des secteurs ayant un désavantage comparatif<sup>25</sup>.
- La mondialisation pourrait aussi renforcer la propagation des chocs du côté de la demande de main-d'œuvre. Selon Rodrik (1997), l'intégration économique internationale accroît l'élasticité prix de la demande de main-d'œuvre, ce qui a pour effet d'amplifier l'impact de tout choc affectant la demande de main-d'œuvre sur l'emploi et les salaires. Slaughter (2001) estime que les réseaux de production internationaux sont particulièrement susceptibles d'accroître l'élasticité de la demande de main-d'œuvre et présente certaines données indiquant que cette élasticité a augmenté aux États-Unis pour les ouvriers.
- Si la mondialisation a pour effet d'accroître de façon permanente l'instabilité de la demande de main-d'œuvre, les employeurs pourraient être moins enclins ou moins aptes à isoler les salaires des travailleurs en place des évolutions sur le marché extérieur du travail (Bertrand, 2004).
- Une élasticité accrue de la demande de main-d'œuvre et une concurrence étrangère plus forte de façon plus générale pourraient tendre à réduire le pouvoir de négociation des travailleurs. Traca (2005b), par exemple, observe que l'augmentation de la volatilité de la demande de main-d'œuvre entraîne une modération des salaires. Il y a aussi des

éléments qui tendent à indiquer que les rentes dont bénéficiaient auparavant les travailleurs sont fortement réduites lorsque la libéralisation des échanges expose les employeurs à une concurrence plus vive des importations (Traca, 2005b; Boulhol, Dobbelaere et Maioli, 2006; Kramarz, 2006).

- En revanche, certains théoriciens des échanges estiment que l'intégration des marchés mondiaux accroît le pouvoir de négociation des travailleurs et des cadres dirigeants possédant des compétences très recherchées, ceux que l'on qualifie de « superstars » (Anderson, Tang et Wood, 2006; Cuñat et Guadalupe, 2006; Manasse et Turrini, 2001).

L'analyse économétrique développée dans ce chapitre donne un premier aperçu de certains des liens postulés par hypothèse entre la mondialisation et le fonctionnement général du marché du travail. La possibilité que la concurrence étrangère ait accru l'élasticité de la demande de main-d'œuvre est analysée à la sous-section 2.2, sur la base de données sectorielles. La mesure dans laquelle la concurrence étrangère augmente le nombre des cessations d'emploi et les employeurs protègent les rémunérations des effectifs en place des évolutions sur le marché extérieur du travail est ensuite examinée à la sous-section 2.3, sur la base de données de panel individuelles sur les travailleurs.

## 2. Analyse économétrique des effets de la concurrence étrangère sur les marchés du travail

On utilise ici des techniques économétriques pour évaluer certaines des modalités au travers desquelles la concurrence des importations peut constituer une source de vulnérabilité pour les travailleurs. Par souci de simplicité, l'impact de la mondialisation sur la demande de main-d'œuvre est étudié dans un contexte d'équilibre partiel. Cela ne signifie pas que l'analyse présentée dans cette section soit incompatible avec les modèles d'équilibre général des échanges internationaux. En fait, il s'agit pour une large part de mesurer les variations de la demande de main-d'œuvre au niveau sectoriel sans chercher à déterminer comment le marché du travail s'ajuste à ces changements. Cette analyse est compatible avec une version particulière du modèle Heckscher-Ohlin-Viner (HOV) qui postule la spécificité sectorielle du capital et la parfaite mobilité des salariés entre les secteurs<sup>26</sup>. L'approche de l'équilibre partiel est utile pour mettre en évidence les vulnérabilités potentielles, mais c'est à un modèle plus vaste d'équilibre général qu'il faudrait recourir si l'on voulait évaluer pleinement les coûts et les avantages de l'intensification de l'intégration économique mondiale pour les travailleurs.

### 2.1. L'impact de la concurrence étrangère sur la structure de la demande de main-d'œuvre

La concurrence des importations peut modifier la demande de main-d'œuvre au niveau sectoriel de deux manières :

- *Effet de technologie.* La concurrence étrangère peut induire une évolution technologique qui va modifier le dosage des facteurs de production au niveau du secteur d'activité, et cela de trois manières<sup>27</sup>. Tout d'abord, la mondialisation peut prendre la forme de délocalisations. Ces dernières années, en effet, les entreprises ont été de plus en plus nombreuses à choisir de délocaliser à l'étranger une partie de leurs activités de production, remplaçant ainsi leur travailleurs nationaux par des importations de produits intermédiaires (Jones et Kierzkowski, 1990; Feenstra et Hanson, 1996). Deuxièmement, la concurrence des importations peut modifier la composition des entreprises dans le secteur d'activité. Des modèles récents d'échanges commerciaux

prenant en compte l'hétérogénéité des entreprises ont montré que la libéralisation des échanges induit généralement à l'intérieur du secteur une réaffectation des ressources des entreprises moins productives vers les entreprises plus productives. Dans la mesure où, à l'intérieur d'un même secteur, les entreprises diffèrent par leurs besoins relatifs en facteurs de production, cette réaffectation modifiera également la technologie de production moyenne du secteur (Melitz, 2003; Yeaple, 2005). Troisièmement, certains estiment que la concurrence étrangère est susceptible de renforcer les incitations qu'ont les entreprises nationales à valoriser leurs techniques de production et à s'engager dans des activités innovantes (Wood, 1994; Thoenig et Verdier, 2003).

- *Effet d'échelle*. La concurrence étrangère peut également modifier la structure sectorielle de l'emploi en faisant évoluer la production des secteurs. On pense généralement que la libéralisation des échanges va conduire à une réduction du prix de la production dans les secteurs en concurrence avec les importations, induisant ainsi une réaffectation des ressources des secteurs ayant un désavantage comparatif vers ceux ayant un avantage comparatif. Dans un contexte d'échanges de produits intermédiaires, y compris via les délocalisations, c'est la productivité sectorielle qui est importante. Comme les délocalisations sont normalement motivées par la recherche de rentabilité, les gains de productivité qu'elles permettent peuvent être considérables. Des profits accrus conduiront à une augmentation de la production du secteur, abaissant ainsi les prix de production et stimulant la demande de produits, ce qui se traduira normalement par une progression de l'emploi.

Étant donné que l'effet de technologie et l'effet d'échelle jouent en sens contraire, l'impact *in fine* des délocalisations sur l'emploi est une question empirique (Amiti et Wei, 2006). Cette section présente de nouvelles estimations de l'impact de la concurrence des importations sur la demande de main-d'œuvre au niveau sectoriel, estimations qui permettent de distinguer ces deux effets. Le modèle économétrique utilisé ici pour estimer les effets de plusieurs formes de concurrence des importations sur l'emploi sectoriel est exposé dans l'encadré 3.1.

Les études antérieures menées sur le sujet ont utilisé toute une panoplie de mesures pour saisir les différentes façons dont la concurrence étrangère influe sur la demande de main-d'œuvre. L'accent étant mis dans ce chapitre sur les vulnérabilités qui peuvent en découler pour les travailleurs, les mesures adoptées se concentrent sur les importations. Trois mesures différentes de la concurrence étrangère sont utilisées dans cette section pour analyser l'importance relative des effets de technologie et d'échelle des importations : i) le taux de pénétration des importations; ii) la part des importations de biens et services intermédiaires dans la valeur ajoutée; et iii) le taux de change réel spécifique au secteur d'activité. L'encadré 3.2 fournit une définition de ces mesures, présente les sources de données sur lesquelles elles reposent et apporte des précisions quant à leur interprétation. Il serait aussi intéressant, en principe, d'étudier le rôle des exportations vis-à-vis de l'emploi, mais cette analyse n'est pas simple à réaliser dans la pratique<sup>28</sup>.

### Encadré 3.1. Estimation des effets de la concurrence étrangère sur l'emploi sectoriel

Deux modèles de la demande de main-d'œuvre sont utilisés ici pour étudier l'impact de la concurrence étrangère sur l'emploi sectoriel : le modèle conditionnel et le modèle inconditionnel. Dans le modèle conditionnel, le niveau de la demande de main-d'œuvre qui maximise les profits est obtenu en minimisant les coûts de production sous la contrainte du niveau de la production. Plus précisément, les coûts de production,  $C_i(w_i, x_i)$ , du secteur  $i$  sont fonction des prix des facteurs,  $w$  (pour les facteurs variables), et de la production,  $x$ . D'après le lemme de Shephard, la dérivée partielle de la fonction coût par rapport aux salaires donne la demande de main-d'œuvre.

Dans le modèle inconditionnel, on suppose que les entreprises maximisent leurs profits,  $\Pi_i(w_i, p_i)$ , en choisissant le dosage optimal des quantités de facteurs de production et le niveau de leur production pour des prix donnés des facteurs de production et des produits. La demande de main-d'œuvre qui maximise les profits correspond au niveau d'emploi auquel la dérivée partielle des profits par rapport au travail est égale à zéro, ce qui revient à ajuster l'embauche de telle sorte que le produit marginal du travail soit égal aux salaires.

Pour étudier la demande sectorielle totale de main-d'œuvre, on utilise le modèle log-linéaire de la demande de main-d'œuvre conditionnelle et inconditionnelle (Hamermesh, 1993)<sup>a</sup>. Comme on l'observe couramment dans les travaux sur le sujet, le capital est traité comme un facteur quasi fixe (voir, par exemple, Berman, Bound et Griliches, 1994), ceci pour deux raisons au moins. La première est qu'on évite ainsi les problèmes liés à la mesure du coût d'utilisation du capital. La seconde est que, dans la mesure où avec le modèle inconditionnel il n'est pas toujours possible d'empêcher un déplacement de la courbe de la demande de main-d'œuvre, il y a risque de confusion entre des modifications du profil de la courbe et des variations de sa pente. Le fait d'inclure le stock de capital plutôt que le coût du capital permet de neutraliser ce risque, tout en laissant une certaine latitude de variation de la production<sup>b</sup>.

En omettant les indices de pays et de temps pour simplifier la présentation, la demande conditionnelle de main-d'œuvre dans le secteur  $i$  est représentée par l'équation :

$$\ln L_i = \alpha_o + \sum_{j=1}^J \alpha_j \ln w_{ij} + \beta_k \ln k_i + \beta_y \ln y_i + \sum_{i=1}^L \gamma_i z_{i1} \quad [3.1]$$

où  $L$  correspond à la demande de main-d'œuvre au niveau du secteur,  $w$  au prix nominal des facteurs variables (à savoir les salaires et le prix des matériaux),  $k$  au stock de capital et  $y$  à la production brute. Le modèle de base est augmenté d'un ensemble de leviers de déplacement de la demande,  $z$ , qui visent à saisir le biais induit sur la demande de facteurs par le changement technologique. Ces leviers incluent une mesure de l'intensité de la recherche et du développement et surtout, ce qui est le plus important pour l'analyse présentée dans ce chapitre, diverses mesures de la concurrence étrangère.

De même, la demande de main-d'œuvre inconditionnelle (ou « sous contrainte de capital ») dans le secteur  $i$  est représentée par l'équation :

$$\ln L_i = \alpha_o + \sum_{j=1}^J \alpha_j \ln w_{ij} + \beta_k \ln k_i + \beta_p \ln p_i + \sum_{i=1}^L \gamma_i z_{i1} \quad [3.2]$$

### Encadré 3.1. Estimation des effets de la concurrence étrangère sur l'emploi sectoriel (suite)

où  $L$  correspond à la demande de main-d'œuvre au niveau du secteur,  $w$  au prix des facteurs variables,  $k$  au stock de capital et  $p$  au prix de la production brute. Comme dans le modèle conditionnel, le modèle de base est augmenté d'un ensemble de variables  $z$  qui, comme le fait d'utiliser le stock de capital, visent à neutraliser les déplacements de la demande de main-d'œuvre. Étant donné les propriétés d'homogénéité des fonctions de coût et de profit, on devrait en principe imposer une condition d'homogénéité pour l'estimation du modèle. Clark et Freeman (1980) estiment cependant que cela risque d'aggraver le biais lorsque l'erreur de mesure est importante. La contrainte d'homogénéité n'a donc été imposée que lorsqu'elle ne pouvait pas être rejetée par les données.

Trois mesures de la concurrence étrangère sont utilisées dans ces modèles (voir encadré 3.2 pour le détail des variables et des sources de données). Étant donné que ces différentes mesures ne sont pas disponibles de manière uniforme, on s'est servi de deux ensembles de données différents pour estimer ces modèles de la demande de main-d'œuvre. Le premier est un ensemble de données de panel relatives à la production sectorielle pour la période 1987-2003. Ces données sont complétées par deux mesures différentes de la concurrence étrangère : le taux de pénétration des importations et le taux de change réel spécifique au secteur. Le second ensemble de données associe des données sur la production sectorielle et des tableaux d'entrées-sorties pour étudier l'impact des délocalisations, troisième mesure de la concurrence étrangère utilisée dans cette étude, sur la demande de main-d'œuvre. Étant donné la disponibilité limitée des tableaux d'entrées-sorties, cet ensemble de données se rapporte uniquement aux années 1995 et 2000.

Les différents modèles de la demande de main-d'œuvre sont estimés à l'aide de différences sur cinq ans. L'utilisation de différences permet de tenir compte des effets fixes invariants dans le temps. Des différences longues sont utilisées pour rendre compte des délais d'ajustement aux chocs de la demande de main-d'œuvre. De plus, les estimations sur la base de différences longues sont moins sensibles au biais généré par une erreur de mesure que celles reposant sur des effets fixes ou les premières différences (Griliches et Hausman, 1986). Dans la mesure du possible, un jeu complet de variables indicatrices temporelles est inclus pour neutraliser les évolutions communes de l'emploi d'un pays et d'un secteur d'activité à l'autre.

- a) Cela présente l'avantage que les coefficients peuvent être assimilés à des élasticités.
- b) Cette solution représente donc un compromis entre l'identification de la courbe de demande de main-d'œuvre et la capacité de saisir les effets d'échelle dans le modèle inconditionnel, que l'on pourrait de ce fait également appeler modèle sous contrainte de capital.



### Encadré 3.2. Mesurer la concurrence étrangère

Trois mesures de la concurrence étrangère sont utilisées pour estimer l'impact des échanges sur la demande de main-d'œuvre : i) le taux de pénétration des importations; ii) la part des importations de biens et services intermédiaires dans la valeur ajoutée; et iii) le taux de change réel spécifique au secteur d'activité.

#### Pénétration des importations

La pénétration des importations est définie comme le rapport entre les importations et l'absorption intérieure dans le secteur  $i$  et le pays  $k$  :

$$m_{ikt} = \frac{M_{ikt}}{Y_{ikt} + M_{ikt} - X_{ikt}} \quad [3.3]$$

où  $M$  représente la valeur des importations du secteur  $i$  dans le pays  $k$ ,  $X$  la valeur des exportations du secteur  $i$  dans le pays  $k$ , et  $Y$  la production brute. La pénétration des importations donne une indication générale du niveau de la concurrence étrangère dans un secteur.

Source : COMTRADE, OCDE, OMC

#### Délocalisations

Les délocalisation totales correspondent à l'ensemble des produits intermédiaires importés par le secteur  $i$  dans le pays  $k$  rapporté à la valeur ajoutée du secteur considéré, soit :

$$o_{ikt} = \frac{\sum_{j=1}^J O_{ijkt}}{V_{ikt}} \quad [3.4]$$

où  $O$  représente les importations de biens et services intermédiaires provenant du secteur  $j$  par le secteur  $i$ , et  $V$  la valeur ajoutée du secteur  $i$ . Étant donné l'intérêt récent porté en particulier aux délocalisations d'activités de services, une distinction est établie entre les délocalisations portant sur les produits et les délocalisations portant sur les services. Les premières sont mesurées de la même manière que les délocalisations totales, mais en tenant compte uniquement des achats intermédiaires du secteur manufacturier. De même, les délocalisations de services représentent la part des importations de services aux entreprises<sup>a</sup> dans la valeur ajoutée. Les délocalisations intrasectorielles tiennent uniquement compte des achats de produits intermédiaires importés provenant du même secteur ( $i=j$ ). Elles sont probablement plus en rapport avec les inquiétudes liées aux emplois « qui partent à l'étranger » dans la mesure où elles reflètent des activités étroitement liées au cœur de métier de l'entreprise. Les délocalisations intersectorielles correspondent aux importations de biens et services intermédiaires en provenance d'autres secteurs, c'est-à-dire à la différence entre délocalisations totales et délocalisations intrasectorielles.

Source : Base de données STAN de l'OCDE et base de données entrées-sorties de l'OCDE.

#### Taux de change réel spécifique au secteur d'activité

Le taux de change réel spécifique au secteur d'activité est le taux de change pondéré par les importations, noté comme suit :

$$x_{ikt} = \sum_{i=1}^I \sum_{l=1}^L m_{iklt_0} e_{klt} p_{lt} / p_{kt} \quad [3.5]$$

### Encadré 3.2. Mesurer la concurrence étrangère (suite)

où  $m$  se réfère à la part des importations en provenance du pays  $l$  dans le secteur  $i$  du pays  $k$  au début de la période, soit  $t=0$ . Les pondérations affectées aux importations sont donc variables selon les secteurs et les pays mais constantes dans le temps.  $e$  représente le taux de change nominal bilatéral entre les pays  $k$  et  $l$  au moment  $t$ , lequel varie d'un pays à l'autre et dans le temps, mais pas entre les secteurs. Les variables  $p$  correspondent aux niveaux des prix, appréhendés par le déflateur du PIB, dans les pays  $l$  et  $k$  respectivement. Dans un pays, la variation des taux de change réels d'un secteur à l'autre au cours d'une année donnée découle entièrement des différences observées dans la structure de leurs importations. Une appréciation du taux de change spécifique au secteur  $i$  dans le pays  $k$  représente une baisse réelle du prix de la production par rapport aux partenaires commerciaux (pondérée par les parts d'importations). Autrement dit, une hausse du taux de change spécifique au secteur  $i$  dans le pays  $k$  représente pour celui-ci une amélioration des termes de l'échange. Une dépréciation devrait avoir un effet positif sur l'emploi sectoriel : i) via l'effet de technologie, qui entraîne le remplacement d'une part de la valeur ajoutée domestique par des produits intermédiaires étrangers; et ii) via l'effet d'échelle du fait de la réduction de la concurrence étrangère sur les marchés de produits.

Pour analyser l'impact causal de la concurrence étrangère sur l'emploi, le taux de change réel spécifique au secteur est probablement plus approprié que les mesures de la pénétration des importations et des délocalisations, car il est moins sujet au biais d'endogénéité. Le taux de change spécifique au secteur n'est probablement pas corrélé aux composantes inexplicables de l'évolution du marché du travail, à la condition d'inclure des variables temps (Bertrand, 2004). En revanche, les deux mesures de la mondialisation reposant sur le niveau des importations sont probablement endogènes à l'évolution de la demande étrangère et de la demande nationale<sup>b</sup>. Un deuxième avantage des taux de change par secteurs en tant que mesure de la concurrence étrangère tient au fait que ce sont des déterminants importants de l'évolution des différents secteurs du point de vue de l'intensité relative de la concurrence étrangère. Puisque les schémas des échanges diffèrent sensiblement d'un secteur à l'autre, les variations des taux de change réels bilatéraux ont également un impact très différent selon les secteurs. Comparés aux données tarifaires, autre approximation de la concurrence étrangère pouvant être considérée comme exogène, les taux de change par secteurs ont l'avantage de présenter une plus grande variabilité dans le temps. On notera que si les variations des taux de change par secteurs ne constituent pas en soi un indicateur du degré d'ouverture commerciale, c'est de celui-ci que dépend néanmoins de façon déterminante la sensibilité des secteurs d'activité à ces variations.

Source : COMTRADE, OCDE, OMC, Statistiques financières internationales du FMI.

- a) Les services aux entreprises comprennent le commerce de gros et de détail; les services de réparation; les services de transport, de courrier et de communications, les services financiers, immobiliers et de location, les activités informatiques, la R-D et d'autres services rendus aux entreprises.
- b) Cela a deux conséquences importantes. Premièrement, les résultats de l'estimation seront faussés. En effet, dans la mesure où les importations et l'emploi sont positivement corrélés à des évolutions non observées de la productivité sectorielle, le coefficient estimé sera probablement surévalué. Deuxièmement, il est sans doute plus juste d'interpréter les associations observées entre ces deux mesures de la concurrence étrangère et l'emploi national comme des corrélations plutôt que comme des relations de causalité.

### **Demande sectorielle de main-d'œuvre**

Les effets estimés des trois mesures de la mondialisation sur l'emploi sectoriel total sont récapitulés au tableau 3.1<sup>29</sup>. La partie A du tableau présente les estimations relatives au taux de pénétration des importations et aux taux de change réels par secteurs obtenues à l'aide des données annuelles pour la période 1987-2003. Les résultats observés sont les suivants :

- La plupart des coefficients estimés pour les variables de contrôle sont du signe attendu et sont statistiquement significatifs, ce qui donne à penser que la stratégie d'estimation a permis d'identifier la courbe de la demande de main-d'œuvre. Néanmoins, les résultats des estimations sont un peu moins satisfaisants pour les courbes de la demande inconditionnelle, aussi mettra-t-on davantage l'accent ci-après sur les résultats obtenus pour la demande conditionnelle. Les résultats des estimations sont par ailleurs très similaires pour l'ensemble de l'économie et pour le secteur manufacturier – où les données sectorielles sont de meilleure qualité.
- Les estimations de la demande conditionnelle de main-d'œuvre ne font ressortir aucune relation significative entre le degré de *pénétration des importations* et la demande de main-d'œuvre au niveau du secteur<sup>30</sup>. Toutefois, dans la mesure où une augmentation de la part des pays hors OCDE dans le total des importations est associée à une moindre demande sectorielle de main-d'œuvre, la *composition des importations* par région d'origine semble effectivement jouer un rôle. Autrement dit, la concurrence des importations en provenance de pays émergents, comme la Chine et l'Inde, serait un facteur plus déterminant du changement structurel que la concurrence des importations en provenance d'autres pays industriels<sup>31</sup>.
- Comme on pouvait s'y attendre, une augmentation du taux de change spécifique au secteur a un impact positif sur l'emploi dans le modèle de demande conditionnelle de main-d'œuvre. En d'autres termes, l'emploi tend à progresser dans les secteurs où les prix de la production baissent par rapport à la concurrence étrangère (dépréciation du taux de change propre au secteur) et à diminuer au contraire dans les secteurs où la compétitivité-prix se détériore<sup>32</sup>.

La partie B du tableau 3.1 présente des estimations transversales de l'impact des délocalisations sur la demande sectorielle de main-d'œuvre. A priori, les délocalisations devraient avoir un effet négatif sur l'intensité de main-d'œuvre d'un secteur d'activité (effet de technologie), mais un effet positif sur le niveau de production en raison des gains de productivité qui en résultent (effet d'échelle). L'effet sur l'intensité de main-d'œuvre est donné par le coefficient de délocalisation dans les estimations de la demande de main-d'œuvre conditionnelle, tandis que l'effet total est donné par les estimations de la demande inconditionnelle de main-d'œuvre. Les résultats qui se dégagent sont les suivants<sup>33</sup> :

- Contrairement aux résultats des estimations sur données de panel de la partie A, la demande conditionnelle et la demande inconditionnelle de main-d'œuvre estimées à l'aide de données transversales et présentées dans la partie B paraissent bien identifiées. En particulier, les élasticités inconditionnelles sont beaucoup plus marquées que les élasticités conditionnelles de la demande de main-d'œuvre, comme le prédit la théorie économique. L'erreur de mesure pour ces dernières estimations sera sans doute moins un problème car on dispose d'un ensemble complet de tableaux entrées-sorties pour calculer le prix des produits et de la production<sup>34</sup>.

Tableau 3.1. **Concurrence étrangère et demande sectorielle de main-d'œuvre<sup>a</sup>**

	Demande conditionnelle			Demande inconditionnelle		
	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
<b>Partie A. Données de panel, variables en différence sur cinq années, 1987-2003</b>						
<b>Ensemble des secteurs d'activité</b>						
Log du salaire/prix des biens intermédiaires	-0.173 ***	-0.186 ***	-0.193 ***	-0.008 **	-0.007 *	-0.007
Log du stock de capital	0.094	0.076	0.082	0.135	0.125	0.131
Log de l'indice des prix à la production/prix des biens intermédiaires				-0.011	-0.017	-0.031
Log de la production	0.178 ***	0.192 ***	0.199 ***			
Intensité de la R-D	-0.111 **	-0.110 **	-0.126 **	-0.127 *	-0.128 *	-0.174 **
Taux de pénétration des importations	-0.002	-0.002		-0.006 **	-0.006 **	
Part des importations en provenance des pays hors de la zone OCDE dans les importations totales		-0.051 **			-0.054 **	
Log du taux de change spécifique aux secteurs			0.034 **			0.003
Observations	1 934	1 906	1 927	1 934	1 906	1 927
R <sup>2</sup>	0.22	0.23	0.23	0.10	0.10	0.09
<b>Secteurs de l'industrie manufacturière</b>						
Log du salaire/prix des biens intermédiaires	-0.187 ***	-0.187 ***	-0.192 ***	-0.007 *	-0.007 *	-0.006
Log du stock de capital	0.075	0.082	0.068	0.124	0.131	0.119
Log de l'indice des prix à la production/prix des biens intermédiaires				-0.016	-0.015	-0.037
Log de la production	0.193 ***	0.192 ***	0.198 ***			
Intensité de la R-D	-0.112 **	-0.113 **	-0.128 **	-0.130 *	-0.131 *	-0.177 **
Taux de pénétration des importations	-0.002	-0.002		-0.006 *	-0.006 *	
Part des importations en provenance des pays hors de la zone OCDE dans les importations totales		-0.048			-0.050 *	
Log du taux de change spécifique aux secteurs			0.042 **			0.006
Observations	1 770	1 768	1 770	1 770	1 768	1 770
R <sup>2</sup>	0.23	0.23	0.23	0.10	0.10	0.09
<b>Partie B. Données transversales, variables en différence sur cinq années, 1995 et 2000</b>						
<b>Ensemble des secteurs d'activité</b>						
Log du salaire/prix des biens intermédiaires	-0.396 ***	-0.242 **	-0.372 ***	-0.543 ***	-0.420 ***	-0.542 ***
Log du stock de capital	0.260 ***	0.202 **	0.263 ***	0.297 ***	0.256 ***	0.297 ***
Log de l'indice des prix à la production/prix des biens intermédiaires				0.233	0.326	0.233
Log de la production	0.159 ***	0.180 ***	0.191 ***			
Intensité de la R-D	0.540 *	0.500 *	0.599 **	0.349	0.321	0.348
Délocalisations (totales)	0.006			0.039 *		
Délocalisations (intrasectorielles)		-0.082 *			0.013	
Délocalisations (intersectorielles)		-0.034			0.034 *	
Délocalisations des activités de production de biens manufacturés			0.006			0.039
Délocalisations des activités de services			-2.180			0.102
Observations	240	238	240	240	238	240
R <sup>2</sup>	0.44	0.47	0.45	0.39	0.41	0.39

Tableau 3.1. **Concurrence étrangère et demande sectorielle de main-d'œuvre<sup>a</sup> (suite)**

	Demande conditionnelle			Demande inconditionnelle		
	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
<b>Secteurs de l'industrie manufacturière</b>						
Log du salaire/prix des biens intermédiaires	-0.440 ***	-0.222	-0.402***	-0.559 ***	-0.397***	-0.557 ***
Log du stock de capital	0.169 **	0.110 *	0.177**	0.196 **	0.157 **	0.192 **
Log de l'indice des prix à la production/prix des biens intermédiaires				0.157	0.110	0.143
Log de la production	0.127 ***	0.150 ***	0.177***			
Intensité de la R-D	0.950 *	0.560	1.027**	0.690	0.243	0.694
Délocalisations (totales)	0.000			0.029		
Délocalisations (intrasectorielles)		-0.094 **			-0.012	
Délocalisations (intersectorielles)		-0.039			0.023	
Délocalisations des activités de production de biens manufacturés			0.001			0.027
Délocalisations des activités de services			-3.598*			0.816
Observations	182	181	182	182	181	182
R <sup>2</sup>	0.42	0.50	0.43	0.37	0.44	0.38

\* significatif au seuil de 10 %; \*\* significatif au seuil de 5 %; \*\*\* significatif au seuil de 1 %.

a) Estimations MCO des différences sur cinq années de la demande conditionnelle et inconditionnelle de main-d'œuvre.

Source : Estimations de l'OCDE. Voir l'annexe 3.A1 pour des informations détaillées sur les sources de données, la définition des variables et la composition de l'échantillon.

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/023683284718>

- Les estimations de la demande *conditionnelle* font apparaître une forte corrélation négative entre les délocalisations intrasectorielles et l'intensité de main-d'œuvre (emploi pour un niveau donné de production). Étant donné l'accroissement effectif des délocalisations intrasectorielles au cours de la période 1995-2000, les coefficients estimés impliquent que cet accroissement a été associé à une réduction de l'intensité de main-d'œuvre de 0.12 % (0.19 % dans le secteur manufacturier)<sup>35</sup>. Le coefficient est également négatif et significatif pour les délocalisations de services dans le secteur manufacturier, mais cette forme de délocalisation n'a pas progressé au cours de la période 1995-2000<sup>36</sup>. Il n'y a pas d'association entre les délocalisations totales ou les délocalisations d'activités de production de biens manufacturés et l'intensité de la main-d'œuvre<sup>37</sup>.
- Les estimations de la demande *inconditionnelle* de main-d'œuvre indiquent que les délocalisations intrasectorielles n'ont aucun impact sur le niveau de l'emploi sectoriel, une fois pris en compte l'effet d'échelle. La différence entre les estimations relatives à la demande conditionnelle et à la demande inconditionnelle donne à penser que les gains de productivité réalisés grâce aux délocalisations intrasectorielles sont suffisamment importants pour que les emplois engendrés par la progression des ventes compensent entièrement les pertes d'emplois dues au transfert de certaines phases de la production vers des sites étrangers. Selon la même logique, on observe que les délocalisations totales et les délocalisations intersectorielles, qui devraient en principe induire des pertes d'emplois limitées mais des gains de productivité similaires dans le secteur qui délocalise, augmentent la demande de main-d'œuvre sectorielle<sup>38</sup>.
- Même si les délocalisations ne semblent pas réduire l'emploi sectoriel, cela ne signifie pas qu'elles n'impliquent pas de coûts d'ajustement pour les travailleurs, puisqu'entre les emplois qui sont détruits et ceux qui seront créés, les exigences en termes de qualifications ne seront pas nécessairement les mêmes<sup>39</sup>.

Les résultats présentés ci-dessus en ce qui concerne les délocalisations ne sont pas modifiés par l'exclusion des observations aberrantes ni par la façon dont le changement technologique est pris en compte. Ils montrent systématiquement que les délocalisations ont un impact négatif sur l'emploi, pour un niveau donné de production, et un effet nul ou un effet positif limité sur l'emploi sectoriel lorsque l'on tient compte à la fois de l'effet de technologie et de l'effet d'échelle. Voir OCDE (2007b) pour plus de précisions.

### **Structure de la demande sectorielle de main-d'œuvre en termes de qualifications**

On étend à présent l'analyse de l'emploi sectoriel en distinguant les travailleurs peu qualifiés, moyennement qualifiés et hautement qualifiés, le niveau de qualification étant défini par le niveau de formation. Le but de cet exercice est de voir comment la concurrence étrangère influe sur la composition de la demande de main-d'œuvre du point de vue des qualifications. La méthode économétrique est décrite dans l'encadré 3.3. Les principaux résultats des estimations sont présentés au tableau 3.2, avec, dans la partie A, l'ensemble complet des élasticités estimées pour le modèle de base, et dans la partie B, les élasticités estimées compte tenu des différentes mesures de la concurrence étrangère qui ont été incluses (une ou deux à la fois) dans une série de modèles alternatifs de régression. Les constats sont les suivants :

- Conformément à la théorie économique, les élasticités-prix directes sont de signe négatif et statistiquement significatives pour les trois groupes de qualifications. Une augmentation du stock de capital tend à accroître la demande relative de main-d'œuvre moyennement qualifiée, tandis que l'intensité de R-D augmente la demande relative de main-d'œuvre qualifiée. Une augmentation de la production a un effet négatif sur la demande pour tous les groupes de qualifications, par rapport à la demande de biens intermédiaires, mais cet effet est beaucoup plus important pour les travailleurs non qualifiés que pour les autres, ce qui suggère que l'expansion de la production tend à aller de pair avec une élévation du niveau de qualification.
- La pénétration des importations a un effet négatif sur la demande relative de travailleurs peu qualifiés et de travailleurs hautement qualifiés mais cet effet est plus fort pour les premiers; elle n'a aucun effet sur la demande de travailleurs moyennement qualifiés. La composition des importations, définie comme la part des importations en provenance de pays hors OCDE dans les importations totales, n'a aucun impact sur la structure de la demande de main-d'œuvre du point de vue des qualifications. Ces résultats sont un peu en contradiction avec les estimations présentées au tableau 3.1 pour la demande globale de main-d'œuvre, qui montrent au contraire l'effet déterminant de la composition des importations, plutôt que du taux de pénétration, sur la demande sectorielle<sup>40</sup>.
- Les délocalisations intrasectorielles ont un effet négatif sur la demande relative de travail pour tous les groupes de qualifications, au profit des biens intermédiaires. Mais cet impact est nettement plus important pour les travailleurs peu qualifiés que pour les travailleurs moyennement et hautement qualifiés. Ainsi, les délocalisations intrasectorielles semblent déplacer la demande relative de main-d'œuvre au détriment des travailleurs peu qualifiés<sup>41</sup>.
- En revanche, les délocalisations de services ont tendance à déplacer la demande relative de main-d'œuvre des travailleurs moyennement et hautement qualifiés vers les travailleurs peu qualifiés<sup>42</sup>. Le phénomène est encore très limité par rapport aux délocalisations des activités de production, mais le biais qu'il entraîne au détriment des

### Encadré 3.3. Estimation des effets de la mondialisation sur la structure de la demande de main-d'œuvre en termes de qualifications

Pour analyser les effets de la mondialisation sur la demande de main-d'œuvre présentant différents niveaux de qualifications, on suppose que l'on peut faire une approximation des fonctions de coût variable du secteur par une fonction translog qui est doublement différentiable, linéairement homogène et concave sur les prix des facteurs<sup>a</sup>:

$$\begin{aligned} \ln C_i(w, x, z) = & \alpha_0 + \sum_{j=1}^J \alpha_j \ln w_{ij} + \sum_{k=1}^K \beta_k \ln x_{ik} + \sum_{l=1}^L \gamma_l z_{il} + \frac{1}{2} \sum_{j=1}^J \sum_{q=1}^J \alpha_{jq} \ln w_{ij} \ln w_{iq} \\ & + \frac{1}{2} \sum_{k=1}^K \sum_{r=1}^K \beta_{kr} \ln x_{ik} \ln x_{ir} + \frac{1}{2} \sum_{l=1}^L \sum_{s=1}^L \gamma_{ls} z_{il} z_{is} + \frac{1}{2} \sum_{j=1}^J \sum_{k=1}^K \delta_{jk} \ln w_{ij} \ln x_{ik} + \frac{1}{2} \sum_{j=1}^J \sum_{l=1}^L \delta_{jl} \ln w_{ij} z_{il} \\ & + \frac{1}{2} \sum_{k=1}^K \sum_{l=1}^L \delta_{kl} \ln x_{ik} z_{il} \end{aligned} \quad [3.6]$$

où  $C$  représente le coût variable total qui est une fonction des prix des facteurs variables  $w$ , des quantités du capital et de la production  $x$  et du changement technologique  $z$ <sup>b</sup>. Les indices pays et temps ont été omis dans le but de faciliter la présentation.

La symétrie implique que  $\alpha_{jq} = \alpha_{qj}$ , tandis que des rendements d'échelle constants exigent que la fonction coût variable soit linéairement homogène sur les variables prix des facteurs :

$$\sum_{j=1}^J \alpha_j = 1 \quad \text{et} \quad \sum_{j=1}^J \alpha_{jq} = \sum_{q=1}^J \alpha_{qj} = \sum_{j=1}^J \delta_{jk} = \sum_{j=1}^J \delta_{jl} = 0$$

En différenciant la fonction de coût translog par rapport aux prix des facteurs, on obtient la part de coût du facteur  $j$  dans le coût variable total :

$$S_{ij} = \alpha_j + \sum_{q=1}^J \alpha_{jq} \ln w_{iq} + \sum_{k=1}^K \delta_{jk} \ln x_{ik} + \sum_{l=1}^L \delta_{jl} z_{il}, \quad j = 1, \dots, q, \dots, J \quad [3.7]$$

$$\text{où} \quad S_{ij} = \frac{\partial \ln C_i}{\partial \ln w_{ij}} = \frac{w_{ij} x_{ij}}{C_i} \quad \text{et} \quad \sum_{j=1}^J S_{ij} = 1$$

Le système complet des équations est estimé à l'aide d'équations itérées de régression empilée (ISUR)<sup>c</sup>. La discussion des résultats se fonde sur les élasticités estimées (voir OCDE, 2007b, pour plus de détails).

- Voir les travaux de Hijzen, Görg et Hine (2005) et d'Ekholm et Hakkala (2007) qui utilisent une approche analogue.
- Puisque le niveau de production est fixe, les résultats des estimations pour l'analyse de la structure de qualification de la demande de main-d'œuvre sont comparables aux estimations obtenues pour les modèles conditionnels de la demande sectorielle totale de main-d'œuvre au tableau 3.1.
- Du fait de la condition d'addition des parts de coût variable, la matrice de covariance d'écart du système sera singulière et une équation doit être retirée. Normalement, les estimations SUR ne seront pas invariantes à l'équation supprimée. L'invariance peut être obtenue en itérant SUR jusqu'à ce que les estimations du paramètre et la matrice de covariance résiduelle convergent.

travailleurs relativement qualifiés explique peut-être certaines des inquiétudes qui s'expriment dans le débat public<sup>43</sup>. Ce résultat suggère que les travailleurs hautement qualifiés, jusqu'ici largement bénéficiaires de la mondialisation, pourraient être désavantagés si les délocalisations de services devenaient aussi importantes que certaines prévisions le laissent entrevoir.

Tableau 3.2. **Concurrence étrangère et structure de la demande sectorielle de main-d'œuvre par niveau de qualifications, 1993-2003**

		Demande de facteurs de production <sup>a</sup>			
		Salariés à faible niveau de qualification	Salariés à niveau de qualification intermédiaire	Salariés à niveau de qualification élevé	Biens intermédiaires
<b>Partie A. Élasticités estimées de la régression de référence<sup>b</sup></b>					
Prix des facteurs de production	Log des salariés à faible niveau de qualification	<b>-0.758 ***</b>	0.247 **	0.073 **	0.438 ***
	Log des salariés à niveau de qualification intermédiaire	0.115 ***	<b>-0.264 ***</b>	-0.043 **	0.193 ***
	Log des salariés à niveau de qualification élevé	0.055 **	-0.703 **	<b>-0.413 ***</b>	0.428 ***
	Log des biens intermédiaires	0.058 ***	0.055 ***	0.074 ***	<b>-0.187 ***</b>
	Log du stock de capital	-0.004	0.078 **	-0.043	-0.014
	Log de la production	-0.523 ***	-0.194 ***	-0.096 **	0.141 ***
	Intensité de la R-D	0.213	-0.006	0.186 *	-0.059 ***
	Taux de pénétration des importations	-0.046 **	0.001	-0.030 **	0.011 ***
	Nombre d'observations	670	670	670	s.o.
	R <sup>2</sup>	0.198	0.485	0.143	s.o.
<b>Partie B. Autres élasticités</b>					
	Taux de pénétration des importations <sup>b</sup>	-0.046 **	0.001	-0.030 **	0.011 ***
	Importations en provenance des pays hors de la zone OCDE sur le total des importations <sup>b</sup>	-0.032	0.038	0.018	-0.010
	Délocalisations (totales) <sup>c</sup>	0.021	0.001	0.012	-0.007
	Délocalisations intra-sectorielles <sup>c</sup>	-0.214 ***	-0.025 **	-0.065 ***	0.061 ***
	Délocalisations des activités de production de biens manufacturés <sup>c</sup>	0.042	0.001	-0.194	-0.003
	Délocalisations des activités de services <sup>c</sup>	11.105 ***	-3.816 ***	-7.491 **	1.114

s.o. Sans objet.


\* significatif au seuil de 10 %; \*\* significatif au seuil de 5 %; \*\*\* significatif au seuil de 1 %

a) Estimations sur données de panel utilisant les différences annuelles moyennes. Les régressions incluent des variables indicatrices temporelles et comptent approximativement 670 observations.

b) Fraction du coût variable total estimée à l'aide d'un modèle itératif de régressions empilées (SUR) d'un modèle translog.

c) Estimations sur données transversales utilisant les différences sur cinq années et comptant approximativement 85 observations.

Source : Estimations de l'OCDE. Voir l'annexe 3.A1 pour des informations détaillées sur les sources de données, la définition des variables et la composition de l'échantillon.

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/023724351743>

- Les délocalisations totales n'entraînent aucune modification de la structure de la demande de main-d'œuvre en termes de qualifications, à l'image des résultats obtenus pour la demande globale de main-d'œuvre.

Les données présentées dans cette section montrent que la concurrence étrangère a un impact discernable sur les schémas d'emploi sectoriels et sur la structure de la demande de main-d'œuvre en termes de qualifications dans les pays de l'OCDE. Ces estimations sont en grande partie conformes aux prédictions de la théorie classique des échanges et aux conclusions de nombreuses études empiriques antérieures. Les importations en provenance des pays non membres de l'OCDE – y compris de pays en développement comme la Chine – tendent à réduire l'emploi dans un secteur donné, tandis que les effets des délocalisations sur la productivité compensent généralement l'impact potentiellement négatif sur l'emploi. Si les délocalisations à l'intérieur d'une même branche d'activités ont un effet modéré sur le déplacement de la demande relative



aux dépens des travailleurs peu qualifiés, l'effet des délocalisations de services est lui aussi modeste, mais il s'exerce en sens inverse.

## **2.2. Mondialisation et fonctionnement du marché du travail**

### ***La mondialisation peut avoir des incidences sur la vulnérabilité des travailleurs via son impact sur l'élasticité de la demande de main-d'œuvre***

Rodrik (1997) a fait l'hypothèse que la mondialisation accroît la réactivité de l'emploi et des salaires face aux chocs économiques en augmentant l'élasticité-prix directe de la demande de main-d'œuvre. Comme il est expliqué dans l'encadré 3.4, les effets sur les salaires et l'emploi d'un choc commercial donné sont amplifiés par un accroissement de l'élasticité de la demande de main-d'œuvre. Une demande de main-d'œuvre plus élastique tendrait également à réduire le pouvoir de négociation des travailleurs vis-à-vis des employeurs, ce qui contribuerait à expliquer la baisse de la part des salaires (voir la section 1). Une plus grande élasticité de la demande de main-d'œuvre pourrait également réduire les possibilités d'accord entre salariés et entreprises sur le partage des risques, par exemple lorsqu'il s'agit d'assurer des salaires stables aux travailleurs titulaires de contrats de longue durée pour les protéger de la plupart des fluctuations du marché du travail externe (Bertrand, 2004; Rosen, 1985). Enfin, un accroissement de l'élasticité de la demande de main-d'œuvre accentuera les effets des coûts non salariaux sur les salaires et l'emploi (Andersen, 2003), ce qui peut avoir des conséquences importantes pour le financement des systèmes de protection sociale (voir le chapitre 4).

La mondialisation peut modifier l'élasticité de la demande de main-d'œuvre de deux façons (voir l'encadré 3.4 pour plus de détails). Tout d'abord, elle peut accroître la substituabilité de la main-d'œuvre nationale par de la valeur ajoutée étrangère via les délocalisations. Les réseaux de production internationaux, qui peuvent prendre la forme de multinationales et/ou d'accords commerciaux entre sociétés indépendantes, permettent aux entreprises de réagir avec une plus grande souplesse à l'évolution des prix relatifs des facteurs en modifiant les proportions respectives de la valeur ajoutée domestique et de la valeur ajoutée étrangère. Ensuite, l'élasticité de la demande de main-d'œuvre peut s'accroître encore plus en raison de l'effet stimulant pour la concurrence qu'exerce la mondialisation sur les marchés de produits.

L'analyse se déroule en trois étapes. Elle examine tout d'abord si l'élasticité de la demande de main-d'œuvre a augmenté et constate que c'est effectivement le cas. Elle se tourne ensuite vers les délocalisations pour voir le rôle qu'elles ont joué à cet égard et met en évidence un certain nombre d'indices de leur contribution, mais les résultats sont moins nets que dans le cas de l'augmentation de l'élasticité de la demande de main-d'œuvre. La troisième étape illustre la contribution potentielle des délocalisations à une accentuation de l'instabilité de l'emploi et des salaires à l'aide de simples simulations numériques.

### ***Des données contrastées***

Les résultats montrant que la mondialisation a accru l'élasticité de la demande de main-d'œuvre dans les pays de l'OCDE sont assez disparates. A l'instar de l'analyse exposée dans ce chapitre, la plupart des études ont utilisé des données sectorielles pour traiter cette question. Slaughter (2001) constate un nombre limité d'indices pour les États-Unis, tandis que Bruno, Falzoni et Helg (2004), qui estiment la demande de main-d'œuvre dynamique pour un ensemble de grands pays de l'OCDE sur la période 1976-1996, constatent que la pénétration des importations a accru l'élasticité de la demande de main-

#### Encadré 3.4. Mondialisation et élasticité de la demande de main-d'œuvre

Formellement, l'élasticité-prix de la demande de main-d'œuvre  $\eta_{LL}$  se définit comme la moyenne pondérée de deux composantes: i) l'élasticité de substitution à production constante,  $\sigma$ ; et ii) l'élasticité-prix de la demande de produits,  $\eta$  (Hamermesh, 1993) :

$$\eta_{LL} = -(1 - s)\sigma - s\eta \quad [3.8]$$

La première composante reflète l'effet de substitution, c'est-à-dire la mesure dans laquelle une entreprise remplace la main-d'œuvre par un autre facteur de production lorsqu'elle est confrontée à une augmentation de son prix, pour un niveau donné de production. La deuxième composante reflète l'effet d'échelle, qui représente la réduction de l'emploi due à la réduction de la production qui intervient dans la mesure où l'augmentation du coût du travail conduit à une augmentation des prix de production et donc à une baisse des ventes. Pour une variation donnée des salaires, les effets d'échelle et de substitution jouent dans le même sens. La part de coût de la main-d'œuvre ( $s$ ) joue le rôle de facteur de pondération lorsque les effets de substitution et d'échelle se combinent dans l'élasticité totale de la demande de main-d'œuvre.

La mondialisation peut affecter l'élasticité de la demande de main-d'œuvre via l'effet de substitution et l'effet d'échelle. Elle peut accroître l'élasticité de substitution à production constante entre la main-d'œuvre et des autres facteurs ( $\sigma$ ) en augmentant la substituabilité de la main-d'œuvre nationale par de la valeur ajoutée étrangère. La création de réseaux internationaux de production, sous la forme de multinationales et/ou d'accords commerciaux entre sociétés indépendantes, permet aux entreprises de réagir avec une plus grande souplesse à l'évolution des prix relatifs des facteurs en modifiant la proportion de valeur ajoutée nationale et de valeur ajoutée étrangère. Dans la mesure où ces pratiques réduisent également la part de coût de la main-d'œuvre nationale ( $s$ ), elles renforceront généralement l'élasticité de substitution.

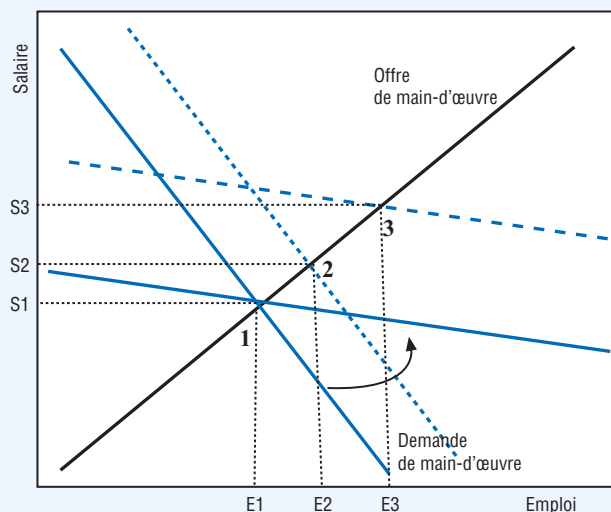
L'élasticité de la demande de main-d'œuvre peut aussi augmenter en raison de l'effet stimulant pour la concurrence qu'exerce la mondialisation sur des marchés de produits imparfaitement concurrentiels<sup>\*</sup>. La libéralisation des échanges sur des marchés qui se caractérisent par une concurrence imparfaite peut accroître l'élasticité de la demande de produits et donc de la demande de main-d'œuvre en augmentant le nombre de variétés disponibles (Slaughter, 2001; Hasan, Mitra et Ramaswamy, 2007) et en réduisant les marges bénéficiaires (Bernard et al., 2003; Melitz et Ottaviano, 2005).

On peut utiliser un diagramme de la demande et de l'offre de main-d'œuvre pour expliquer les effets sur l'instabilité de l'emploi et des salaires d'une élasticité accrue de la demande (voir le graphique ci-dessous). Pour les valeurs initiales de la demande et de l'offre de main-d'œuvre, le marché du travail est équilibré au point 1. Un accroissement de l'élasticité de la demande de main-d'œuvre fait tourner la courbe de la demande dans le sens contraire des aiguilles d'une montre, aplatisant la courbe de la demande de main-d'œuvre sans modifier l'équilibre du marché du travail.

Lorsque la demande de main-d'œuvre est relativement inélastique, c'est-à-dire lorsque la courbe de la demande de main-d'œuvre est relativement pentue, un choc commercial donné (représenté comme un déplacement vertical de la demande de main-d'œuvre) déplace de 1 en 2 le point d'équilibre du marché du travail. Lorsque la demande de main-d'œuvre est plus élastique, le même choc commercial déplace en 3 le point d'équilibre du marché. Ainsi, plus la demande de main-d'œuvre est élastique, plus les réponses en termes de salaires et d'emploi à un choc (commercial) donné peuvent être importantes.

## Encadré 3.4. Mondialisation et élasticité de la demande de main-d'œuvre (suite)

## Chocs et élasticité de la demande de main-d'œuvre



L'ampleur relative des variations de l'emploi et des salaires dépend de l'élasticité de l'offre de main-d'œuvre (c'est-à-dire de la pente de la courbe de l'offre de main-d'œuvre). Lorsque l'offre de main-d'œuvre est parfaitement élastique, c'est-à-dire lorsque la courbe de l'offre est horizontale, comme le supposent habituellement les théories fondées sur l'entreprise, une demande de main-d'œuvre plus élastique entraîne une plus grande volatilité de l'emploi mais n'a aucun impact sur les salaires. Lorsque l'offre de main-d'œuvre est parfaitement inélastique, les chocs de demande de main-d'œuvre n'affectent que les salaires et un accroissement de l'élasticité de la demande n'affecte ni la volatilité de l'emploi ni celle des salaires. Toutefois, ce cas est improbable pour les analyses au niveau de l'entreprise ou du secteur d'activité. Des valeurs intermédiaires de l'élasticité de l'offre de main-d'œuvre impliquent qu'une augmentation de l'élasticité de la demande de main-d'œuvre accroît à la fois l'instabilité de l'emploi et celle des salaires pour une distribution donnée des chocs de demande, comme le montre le graphique ci-dessus.

Telle que définie ici, l'élasticité de la demande de main-d'œuvre s'applique à une seule entreprise. En faisant l'hypothèse que toutes les entreprises d'un secteur donné sont identiques, le fait d'agréger les réactions de chaque entreprise au niveau du secteur n'affecte pas l'estimation de l'élasticité de la demande de main-d'œuvre (Hasan, Mitra et Ramaswamy, 2007). On notera en outre que l'élasticité de la demande de main-d'œuvre au niveau sectoriel, qui est analysée ici, est très différente de l'élasticité de la demande de main-d'œuvre au niveau national dans un modèle d'équilibre général, la première étant explicitement définie pour un seul secteur et la seconde, pour un ensemble de secteurs (Slaughter, 1999). En raison des effets de l'équilibre général, il est difficile d'agréger les élasticités sectorielles pour obtenir l'élasticité de la demande nationale, sauf dans des conditions très restrictives.

\* Sur des marchés parfaitement concurrentiels, la demande de produits au niveau de l'entreprise a une élasticité infinie.

d'œuvre au Royaume-Uni mais qu'ailleurs elle n'a pas eu cet effet. Molnar, Pain et Taglioni (2007), procédant à des estimations similaires pour un certain nombre de pays de l'OCDE, observent que l'investissement direct à l'étranger a probablement accru l'élasticité de la demande de main-d'œuvre dans le secteur manufacturier mais que dans le secteur des services c'est l'inverse qui semble s'être produit<sup>44</sup>.

Un certain nombre d'études récentes utilisent des données au niveau de l'entreprise. Fabbri, Haskel et Slaughter (2003) examinent la probabilité de fermeture d'usines dans les entreprises nationales et multinationales et montrent que la demande de main-d'œuvre de ces dernières est plus élastique. De même, Görg et al. (2006) constatent qu'en Irlande la demande de main-d'œuvre des multinationales est plus élastique que celle des entreprises nationales, même si cette différence diminue lorsque les multinationales sont plus intégrées dans l'économie locale via l'établissement de liens avec les fournisseurs. Au contraire, Barba-Navaretti (2003) montre, pour un certain nombre de pays européens, que la demande de main-d'œuvre des multinationales est moins élastique, sur le long terme, que celle des entreprises nationales. Il explique ce constat en soulignant que les multinationales tendent à avoir une plus grande proportion de main-d'œuvre qualifiée et que l'élasticité de la demande de main-d'œuvre décroît au niveau moyen de qualification (du fait de l'importance accrue du capital humain propre à l'entreprise)<sup>45</sup>. Au total, ces résultats incitent à penser que l'intégration économique internationale augmente probablement la substituabilité de la main d'œuvre nationale par rapport aux facteurs étrangers, mais ils laissent entrevoir dans le même temps que cette relation est complexe.

### ***De nouvelles analyses indiquent que l'élasticité de la demande de main-d'œuvre s'est considérablement accrue sur la période 1980-2002***

Cette section cherche à établir, au moyen de données pour 11 pays de l'OCDE et 20 secteurs d'activité, si l'élasticité de la demande de main-d'œuvre a changé entre 1980 et 2002<sup>46</sup>. Étant donné qu'un grand nombre des pays étudiés ont été témoins d'un développement rapide des réseaux de production internationaux au cours de cette période (cf. section 1), une deuxième étape de l'analyse examine si l'essor des délocalisations est associé à une plus grande élasticité de la demande de main-d'œuvre. À la lumière du débat sur la délocalisation des services, cette analyse porte tant sur le secteur manufacturier que sur le secteur des services.

Le graphique 3.10 montre que les élasticités conditionnelles estimées de la demande de main-d'œuvre par rapport aux salaires se sont considérablement accrues (en valeur absolue) depuis 1980<sup>47</sup>. Les élasticités estimées s'échelonnent entre environ 0.2, en valeur absolue, au début de la période et environ 0.5 vers la fin, soit un intervalle proche de celui habituellement observé (entre 0.15 et 0.7) dans d'autres études (Hamermesh, 1993)<sup>48</sup>. Lorsque l'élasticité de la demande de main-d'œuvre est estimée séparément pour le secteur manufacturier et pour le secteur des services, le schéma obtenu pour le secteur manufacturier est très similaire à celui obtenu pour l'ensemble de l'économie, mais aucun élément ne met clairement en évidence un accroissement de l'élasticité de la demande de main-d'œuvre dans le secteur des services<sup>49</sup>.

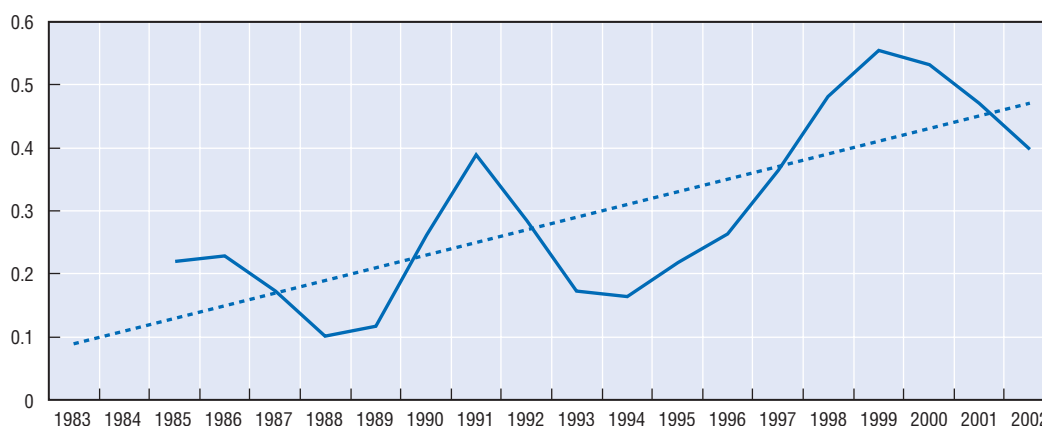
Les données disponibles ne fournissent pas une série chronologique suffisamment longue pour analyser l'évolution de l'élasticité de la demande de main-d'œuvre pour les différents groupes de qualifications mais elles permettent en revanche de comparer l'élasticité moyenne de la demande de main-d'œuvre dans les trois groupes de qualifications sur la période 1993-2003 (voir tableau 3.2). Les résultats donnent à penser

que l'élasticité de la demande de main-d'œuvre est nettement plus importante en valeur absolue pour les travailleurs peu qualifiés (0.76) que pour les travailleurs moyennement ou hautement qualifiés (0.26 et 0.41 respectivement). Cela reflète peut-être l'importance relativement plus grande des qualifications spécifiques à l'entreprise pour les travailleurs plus qualifiés<sup>50</sup>.

Les élasticités de la demande de main-d'œuvre représentées au graphique 3.10 correspondent aux élasticités conditionnelles (ou à production constante); en conséquence, elles n'intègrent pas l'effet sur l'élasticité de la demande de main-d'œuvre d'une intensification de la concurrence sur le marché. Pour estimer l'élasticité totale de la demande de main-d'œuvre, qui prend en compte à la fois les effets de substitution et les effets d'échelle, des modèles inconditionnels de la demande de main-d'œuvre ont été également estimés au fil du temps. Ils montrent que la demande inconditionnelle de main-d'œuvre est également devenue plus élastique, mais les élasticités estimées sont généralement plus faibles en valeur absolue que celles obtenues à partir des modèles conditionnels (voir OCDE, 2007b, pour plus de détails), ce qui n'est pas cohérent avec la théorie de la demande de main-d'œuvre exposée dans l'encadré 3.4<sup>51</sup>. C'est la raison pour laquelle on mettra l'accent dans le reste de cette section sur les élasticités conditionnelles plutôt que sur l'élasticité totale de la demande de main-d'œuvre. Les estimations de l'élasticité conditionnelle de la demande de main-d'œuvre doivent s'interpréter comme indiquant la limite inférieure de l'élasticité totale de la demande de main-d'œuvre, ce qui ne veut pas dire pour autant que l'accroissement tendanciel de l'élasticité totale de la demande de main-d'œuvre est lui aussi sous-estimé.

### Graphique 3.10. La demande de main-d'œuvre est devenue plus réactive aux chocs

Évolution tendancielle de l'élasticité conditionnelle de la demande de main-d'œuvre par rapport aux salaires<sup>a</sup>, 1980-2002



a) Estimations MCO des différences sur cinq années. Voir OCDE (2007b) pour les résultats complets des régressions et les résultats obtenus à l'aide d'autres méthodes d'estimation.

Source : Estimations de l'OCDE. Voir l'annexe 3.A1 pour des informations détaillées sur la source des données, la définition des variables et la composition de l'échantillon.

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/023661470284>

### ***L'accroissement estimé de l'élasticité de la demande de main-d'œuvre ne semble pas être un effet illusoire***

Une question importante se pose : l'évolution à la hausse de l'élasticité estimée de la demande de main-d'œuvre représentée sur le graphique 3.10 pourrait-elle résulter de problèmes liés à la spécification empirique utilisée, et donc être factice? Pour estimer les élasticités, on s'est fondé sur deux grandes hypothèses d'identification : i) les données sur l'emploi sectoriel reflètent le niveau à long terme de la demande de main-d'œuvre; et ii) l'offre de main-d'œuvre réagit très fortement aux évolutions de salaires. Puisqu'il n'est pas possible de vérifier directement la validité de l'une ou l'autre de ces hypothèses, il est important d'évaluer la robustesse des résultats obtenus par rapport à d'autres stratégies d'estimation.

Concernant la première hypothèse d'identification, on pourrait craindre que le graphique 3.10 saisisse une accélération de la rapidité avec laquelle la demande de main-d'œuvre réagit à l'évolution des salaires plutôt qu'un accroissement de la réponse totale, dès lors qu'un nouveau niveau d'équilibre de l'emploi est atteint. Au cours des dernières décennies, de nombreux gouvernements des pays de l'OCDE ont mis en œuvre de réformes structurelles (assouplissement des législations de protection de l'emploi ou encouragement d'une concurrence plus vive sur les marchés de produits) qui ont pu avoir pour effet d'accélérer la réponse de l'emploi aux changements affectant l'environnement économique (OCDE, 2006b). Pour faire en sorte que l'évolution estimée de l'élasticité de la demande de main-d'œuvre saisisse la relation à long terme existant entre les salaires et la demande de main-d'œuvre, les estimations ont été effectuées à des intervalles de cinq ans, ce qui a permis d'éliminer une bonne partie de la variation due aux évolutions à court terme. Pour vérifier la robustesse des résultats, un modèle dynamique de main-d'œuvre a été également spécifié de manière à tenir compte explicitement de la dynamique à court terme. Les résultats obtenus suggèrent que la réforme structurelle a pu y contribuer, mais ne peut être tenue pour totalement responsable de l'augmentation de l'élasticité de la demande de main-d'œuvre présentée au graphique 3.10. La spécification du modèle dynamique, les diverses méthodes d'estimation utilisées et les résultats obtenus sont exposés en détail dans OCDE (2007b).

Comme cela se fait habituellement dans les travaux sur les échanges, l'élasticité de la demande de main-d'œuvre a été estimée sur la base d'une offre de travail supposée parfaitement élastique<sup>52</sup>. Si une telle hypothèse peut être raisonnable lorsqu'on utilise des données au niveau de l'entreprise, elle est en revanche sujette à caution au niveau du secteur d'activité<sup>53</sup>. Dans la mesure où cette hypothèse identifiante ne sera pas respectée, l'élasticité de la demande de main-d'œuvre sera faussée à la hausse du fait de la corrélation positive qui existe entre les salaires et l'offre de main-d'œuvre. Toutefois, on ne sait pas très bien dans quelle mesure une telle hypothèse affecte l'évolution estimée de l'élasticité de la demande *dans le temps*. Si la corrélation entre la variable salaires et l'offre de main-d'œuvre s'est renforcée au fil des ans, les résultats de l'estimation seront probablement faussés dans le sens d'une augmentation factice de l'élasticité (absolue) de la demande de main-d'œuvre. L'augmentation tendancielle du taux d'activité des femmes ou la proportion croissante d'immigrants a pu avoir tendance à accroître l'élasticité de l'offre de main-d'œuvre et être à l'origine de cette distorsion. Les résultats présentés au graphique 3.10 rendent compte de ce type de distorsion dans la mesure où celle-ci ne concerne que la corrélation entre la variable salaires et la composante *invariante dans le temps* du terme d'erreur. Pour vérifier la robustesse du système, on a estimé un modèle dynamique par la méthode des moments généralisée

(MMG) en différence qui traite la variable salaires comme une variable endogène. Les résultats qualitatifs ne sont pas affectés (voir OCDE, 2007b, pour plus de détails)<sup>54</sup>.

En somme, il n'apparaît guère probable que les variations de la vitesse d'ajustement de la demande de main-d'œuvre ou de la composition de l'offre de main-d'œuvre puissent totalement expliquer l'accroissement observé de l'élasticité de la demande de main-d'œuvre.

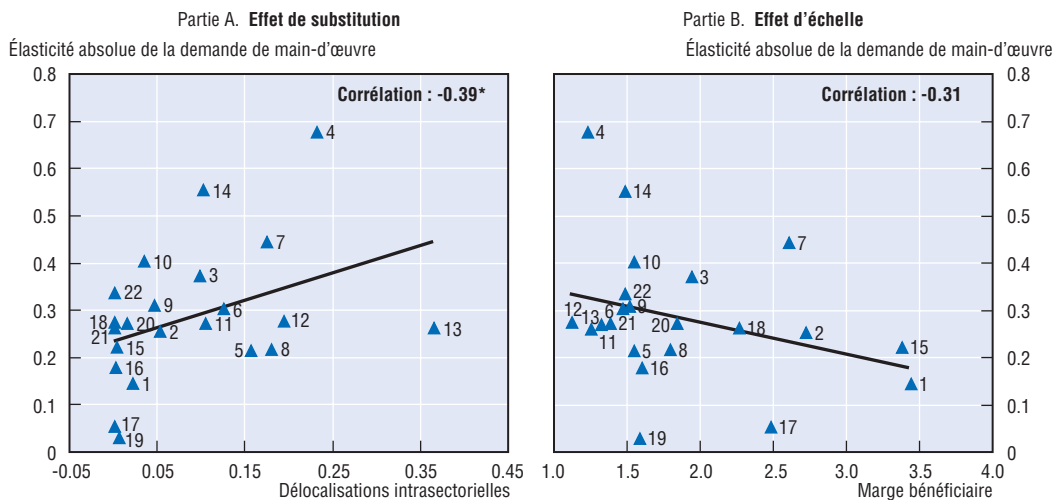
***La pratique croissante des délocalisations a peut-être contribué à accroître l'élasticité de la demande de main-d'œuvre en facilitant le remplacement des travailleurs locaux par leurs homologues étrangers***

Une plus grande élasticité de la demande de main-d'œuvre est-elle le résultat, du moins pour partie, de possibilités accrues de remplacement de la main-d'œuvre locale par des importations de produits intermédiaires? La partie A du graphique 3.11 montre l'existence au niveau sectoriel d'une relation positive entre l'élasticité de la demande de main-d'œuvre et la part des produits intermédiaires importés dans la valeur ajoutée : plus le recours aux délocalisations est important, plus l'élasticité (absolue) est grande<sup>55</sup>. L'industrie textile, par exemple, qui est connue pour l'importance relative de ses délocalisations, a la demande de main-d'œuvre la plus élastique. Dans la plupart des industries de services, en revanche, où les délocalisations sont plus limitées et souvent difficiles voire impossibles, la demande de main-d'œuvre est relativement inélastique.

La concurrence accrue sur les marchés de produits, deuxième biais par lequel la mondialisation a pu contribuer à l'accroissement observé de l'élasticité absolue de la demande de main-d'œuvre, ne semble pas avoir un rôle aussi important. La partie B du graphique 3.11 suggère que l'élasticité de la demande de main-d'œuvre est plus grande dans les secteurs où les marges bénéficiaires sont plus faibles mais cette corrélation n'est pas statistiquement significative<sup>56</sup>.

Ces constats sont confirmés par l'analyse économétrique sur la base de modèles de la demande de main-d'œuvre contenant un terme d'interaction entre la variable salaires et une variable indicatrice binaire mesurant l'ouverture à la concurrence étrangère (tableau 3.3). Trois variables indicatrices différentes sont utilisées : i) pénétration des importations forte/faible, ii) intensité de délocalisation forte/faible (deux indicateurs correspondant respectivement aux délocalisations intrasectorielles et intersectorielles); et iii) dépréciation/appréciation du taux de change spécifique au secteur<sup>57</sup>.


Conformément aux statistiques descriptives présentées au graphique 3.11, on constate une association entre une plus forte intensité de délocalisation et une demande de main-d'œuvre plus élastique. Si l'on considère l'ensemble des secteurs d'activité, les secteurs qui se caractérisent par un niveau relativement élevé de délocalisations (intrasectorielles ou intersectorielles) ont une demande de main-d'œuvre nettement plus élastique que ceux qui délocalisent moins, comme l'indiquent les valeurs positives et significatives figurant dans la colonne « Différence ». L'effet différentiel entre les secteurs à faible et à forte intensité de délocalisation s'amenuise lorsque les activités de services sont sorties de l'échantillon, tombant de 0.41 à 0.20 pour les délocalisations intrasectorielles, mais il reste statistiquement significatif, tandis que l'effet différentiel pour les délocalisations intersectorielles devient insignifiant. Cela suggère qu'une plus grande intensité de délocalisation, notamment à l'intérieur d'un même secteur d'activité, contribue à expliquer l'écart croissant constaté entre le secteur des services et le secteur manufacturier du point de vue de l'élasticité de la demande de main-d'œuvre, et que le degré d'intensité des délocalisations peut aussi être un facteur à l'origine des différences d'élasticité de la demande de main-d'œuvre entre les diverses

Graphique 3.11. **Mondialisation et élasticité de la demande de main-d'œuvre : le rôle des effets de substitution et d'échelle**

\* significatif au seuil de 10 %.

1. Agriculture, chasse, sylviculture et pêche (01-05).
2. Activités extractives (10-14).
3. Produits alimentaires, boissons et tabac (15-16).
4. Textiles, articles d'habillement, cuirs et chaussures (17-19).
5. Production de bois, articles en bois et liège (20).
6. Pâtes, papier, articles en papier, imprimerie et édition (21-22).
7. Cokéfaction, produits pétroliers et combustibles nucléaires (23).
8. Produits chimiques (24).
9. Articles en caoutchouc et matières plastiques (25).
10. Autres produits minéraux non métalliques (26).
11. Métallurgiques de base et ouvrages en métaux (27-28).
12. Machines et matériel (29-33).
13. Matériel transport (34-35).
14. Industries manufacturières nca et récupération (36-37).
15. Électricité, gaz et eau (40-41).
16. Construction (45).
17. Commerce de gros et de détail; réparation d'automobiles; immobilier, locations et activités de service aux entreprises; à l'exclusion des activités informatiques et connexes (50-52; 70-71; 73-74).
18. Hôtels et restaurants (55).
19. Transports, entreposage et communication (60-64).
20. Intermédiation financière (65-67).
21. Administration publique et défense; sécurité sociale obligatoire (75).
22. Éducation; santé et action sociale; et autres activités de services collectifs, sociaux ou personnels (80-99).

Source : Estimations de l'OCDE. Voir l'annexe 3.A 1 pour des informations détaillées sur la source des données, la définition des variables et la composition de l'échantillon.

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/023682276163>

branches du secteur manufacturier<sup>58</sup>. En ce qui concerne la pénétration des importations et le taux de change propre au secteur, en revanche, les résultats sont ambigus et ne sont pas statistiquement significatifs dans la plupart des cas<sup>59</sup>.

En somme, les résultats suggèrent que la mise en place de réseaux de production internationaux a pu en effet accroître la flexibilité des entreprises et que, ce faisant, elle a renforcé la tendance à l'accroissement de l'élasticité de la demande de main-d'œuvre. L'intensification de la concurrence sur les marchés de produits résultant d'une exposition accrue aux échanges a peut-être aussi contribué à accroître l'élasticité de la demande de main-d'œuvre, mais il n'a pas été possible d'obtenir des résultats robustes pour le confirmer.



**Tableau 3.3. Mondialisation et élasticité absolue de la demande de main-d'œuvre**  
Différences des élasticités absolues entre secteurs confrontés à une concurrence étrangère élevée et faible, 1987-2003<sup>a</sup>

	Taux de pénétration des importations			Taux de change spécifique aux secteurs		
	Faible	Élevé	Différence	Dépréciation	Appréciation	Différence
Ensemble des secteurs d'activité	0.264 ***	0.110 **	-0.154 **	0.218 ***	0.254 ***	0.035
Secteur manufacturier	0.306 ***	0.211 ***	-0.095	0.219 ***	0.228 ***	0.008
	Délocalisations intra-sectorielles			Délocalisations totales		
	Faibles	Élevées	Différence	Faibles	Élevées	Différence
Ensemble des secteurs d'activité	0.198	0.611 ***	0.413 ***	0.259 *	0.475 ***	0.216 *
Secteur manufacturier	0.188	0.384 **	0.196 **	0.488 **	0.353 *	-0.135

\* significatif au seuil de 10 %; \*\* significatif au seuil de 5 %; \*\*\* significatif au seuil de 1 %.

a) Estimations MCO des modèles de la demande conditionnelle de main-d'œuvre intégrant un terme d'interaction entre un indicateur de la concurrence étrangère, qui est égal à un si la concurrence est élevée et zéro dans les autres cas, et la variable des salaires (voir le texte principal pour plus de détails).

Source : Estimations de l'OCDE. Voir l'annexe 3.A1 pour des informations détaillées sur les sources de données, la définition des variables et la composition de l'échantillon.

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/023747334743>

### Une délocalisation plus facile de la production a pu accroître sensiblement l'instabilité de l'emploi et des salaires

Cette section présente des simulations numériques simples pour illustrer l'impact potentiel d'un niveau plus élevé de délocalisations sur l'instabilité de l'emploi et des salaires, via un accroissement de l'élasticité de la demande de main-d'œuvre et l'amplification des chocs qui en résulte. On a calculé les effets que pourrait avoir sur les salaires et sur l'emploi un choc commercial hypothétique qui déplace la courbe de la demande de main-d'œuvre de 1 % vers le bas, d'une part pour des secteurs se caractérisant par un faible niveau de délocalisations intrasectorielles, d'autre part pour des secteurs se caractérisant par un niveau élevé de délocalisations intrasectorielles, en utilisant pour cela les estimations de l'élasticité de la demande de main-d'œuvre présentées au tableau 3.3 (0.20 et 0.61, respectivement)<sup>60</sup>. Pour avoir une idée générale de l'éventail des possibilités, ces chocs hypothétiques et les deux élasticités estimées de la demande de main-d'œuvre sont associés à quatre valeurs possibles de l'élasticité de l'offre de main-d'œuvre<sup>61</sup>.

Les principaux résultats obtenus (voir le tableau 3.4) sont les suivants :

- Dans l'hypothèse d'une offre de main-d'œuvre parfaitement élastique ( $\eta^S = \infty$ ), les salaires sont exogènes et un choc sur la demande n'affecte que l'emploi. Dans un secteur qui délocalise peu, un choc commercial négatif de 1 % réduit l'emploi d'environ 0.2 %, alors que dans un secteur qui délocalise beaucoup, la réponse est trois fois plus forte (0.6 %).
- Lorsque l'élasticité de l'offre de main-d'œuvre est finie, un choc négatif sur la demande affecte à la fois l'emploi et les salaires, mais la baisse des salaires atténue la baisse de l'emploi. Si l'on prend l'exemple d'une élasticité de l'offre de main-d'œuvre égale à l'unité ( $\eta^S = 1$ ), la perte d'emploi tombe à 0.17 % dans un secteur qui délocalise peu et à 0.38 % dans un secteur qui délocalise beaucoup, les salaires diminuant d'un montant égal dans les deux cas.

En résumé, les chocs affectant la demande de main-d'œuvre engendrent une instabilité beaucoup plus grande des salaires et de l'emploi lorsque la demande de main-d'œuvre est plus élastique. En outre, l'impact estimé des délocalisations sur l'élasticité de


Tableau 3.4. **Conséquences des délocalisations sur la volatilité de l'emploi et des salaires**Effets simulés d'un choc négatif de la demande de main-d'œuvre<sup>a</sup>

Élasticité de l'offre de main-d'œuvre ( $\eta^S$ )	Élasticités de la demande de main-d'œuvre <sup>b</sup>			
	Faible niveau de délocalisations (0.20)		Niveau élevé de délocalisations (0.61)	
	dlnW/dlnA	dlnL/dlnA	dlnW/dlnA	dlnL/dlnA
0	-1.000	0.000	-1.000	0.000
1	-0.165	-0.165	-0.379	-0.379
2	-0.071	-0.180	-0.137	-0.468
$\infty$	0.000	-0.198	0.000	-0.611

a) Les valeurs indiquées sont les estimations des variations en pourcentage des salaires (W) et de l'emploi (L) générées par un choc commercial (A) diminuant la demande de main-d'œuvre de 1 %.

b) Les élasticités-prix de la demande de main-d'œuvre entre parenthèses correspondent aux estimations des élasticités du tableau 3.3 pour les délocalisations intrasectorielles.

Source : Estimations de l'OCDE. Voir l'annexe 3.A1 pour les informations détaillées sur les sources de données, la définition des variables et la composition de l'échantillon.

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/023800461753>

la demande de main-d'œuvre est assez important pour donner à penser qu'une expansion accrue des réseaux de production internationaux pourrait contribuer à augmenter sensiblement l'instabilité de l'emploi et des salaires. Cependant, cette analyse ne constitue qu'une première tentative pour appréhender une question complexe et il faudra approfondir les recherches pour voir si les délocalisations ont bien pour effet, en rendant la demande de main-d'œuvre plus élastique, d'amplifier la propagation des chocs que celle-ci peut subir, et quels sont les autres facteurs à l'œuvre.

### 2.3. L'impact de la concurrence étrangère sur la situation individuelle des travailleurs

Cette section analyse les effets de la concurrence étrangère sur la situation individuelle des travailleurs au moyen de données de panel portant sur 13 pays européens<sup>62</sup> au cours de la période 1994-2001. Ces données proviennent du Panel communautaire des ménages (PCM), une enquête longitudinale harmonisée menée par Eurostat auprès d'un panel de ménages et d'individus, qui permet de suivre sur plusieurs années les trajectoires personnelles d'une population de salariés<sup>63</sup>.

L'analyse procède en deux temps. Elle s'intéresse tout d'abord à l'impact de la concurrence étrangère sur les cessations d'emploi individuelles (mouvements des travailleurs) à partir de données trimestrielles. On distingue trois types de cessations d'emploi selon que le travailleur, après avoir quitté son emploi, est de nouveau occupé (il a trouvé un nouvel emploi), au chômage ou inactif (il est sorti du marché du travail). Ces trois types de transition donnent une indication de la nature de la cessation d'emploi et de ses conséquences pour le travailleur concerné. On suppose que les transitions directes d'un emploi à un autre correspondent à des mouvements volontaires, tandis que les transitions vers le chômage relèvent probablement de mouvements involontaires. Les sorties d'activité ne sont pas faciles à classer. L'analyse devrait donc apporter un éclairage sur les effets de la concurrence étrangère du point de vue à la fois de la stabilité de l'emploi en général (appréhendée par le taux de cessations d'emploi) et de la sécurité de l'emploi en particulier (appréhendée par le risque de perte d'emploi involontaire)<sup>64</sup>.

Dans un second temps, l'impact de la concurrence étrangère sur les salaires individuels est analysé à partir de données annuelles<sup>65</sup>. La concurrence étrangère peut

influer sur les salaires de ceux qui restent dans leur emploi comme de ceux qui en changent, mais nous nous intéresserons uniquement ici au premier groupe<sup>66</sup>. Sur un marché du travail concurrentiel, les salaires de tous les travailleurs, ceux qui changent d'emploi comme ceux qui conservent le leur, s'ajustent instantanément aux variations du marché de manière à rester égaux au produit marginal. Cependant, de nombreux salariés restent pendant plusieurs années dans la même entreprise et les employeurs peuvent alors avoir de bonnes raisons de stabiliser leurs salaires. Ce type de « contrat implicite » peut contribuer au partage des risques ou atténuer les problèmes de rétention de main-d'œuvre liés à l'accumulation de capital humain spécifique à l'entreprise (Bils, 1985; Malcolmson, 1999). Lorsque l'on fait le constat, comme à la sous-section précédente, d'un accroissement de l'élasticité de la demande de main-d'œuvre, cela pose la question de savoir si les employeurs ne sont pas désormais moins aptes ou moins enclins à investir dans une relation d'emploi de longue durée, notamment en protégeant les travailleurs en place contre les fluctuations de salaires<sup>67</sup>. L'analyse de la dynamique salariale cherche à comprendre si le renforcement de la concurrence étrangère va effectivement de pair avec une plus grande volatilité des salaires pour les travailleurs qui occupent un emploi relativement stable.

### ***La concurrence étrangère accroît l'instabilité de l'emploi...***

L'analyse de la sécurité de l'emploi (et plus généralement de la stabilité de l'emploi) est centrée sur le taux de risque trimestriel, c'est-à-dire la probabilité pour qu'un travailleur quitte son travail au cours d'un trimestre donné sous réserve qu'il soit resté dans l'emploi jusqu'à ce stade. Les estimations sont effectuées séparément pour chaque type de transition (nouvel emploi, chômage, inactivité) à l'aide d'un modèle à risque proportionnel. Le risque de base, représenté par une fonction constante séquentielle, est non paramétrique. Les estimateurs tiennent compte d'un vaste ensemble de caractéristiques individuelles dont l'âge, le sexe, le fait d'avoir un enfant, de vivre en couple, le niveau de formation et les catégories de postes. Les régressions incluent également une variable indicatrice pour les emplois du secteur public et un jeu complet de variables indicatrices par secteur, par pays et temporelles. Enfin et surtout, la concurrence étrangère est mesurée à l'aide du taux de change spécifique au secteur<sup>68</sup>.

Le tableau 3.5 présente les résultats des estimations de ces modèles à risque proportionnel pour l'ensemble de l'échantillon mais aussi pour cinq sous-groupes différents : les travailleurs ayant une faible ou une longue ancienneté dans leur emploi et les travailleurs peu, moyennement ou hautement qualifiés. Il s'en dégage les constats suivants :

- La grande majorité des transitions observées dans l'échantillon sont des transitions directes d'un emploi vers un autre emploi (79 %). Les transitions vers le chômage représentent tout juste 12 % des cessations d'emploi et les entrées en inactivité seulement 9 %.
- Les déterminants des transitions de l'emploi vers l'emploi sont très différents de ceux des autres transitions, ce qui souligne combien il est important de distinguer entre les divers types de transition<sup>69</sup>.
- Une dépréciation du taux de change propre au secteur diminue la probabilité de sortie de l'emploi pour tous les travailleurs et tous les types de transition, mais cet effet n'est pas statistiquement significatif pour les transitions de l'emploi vers l'emploi dans

Tableau 3.5. Impact de la concurrence étrangère sur les cessations individuelles d'emploi, 1993T1-2001T4<sup>a</sup>

	Ensemble	Ancienneté dans l'emploi <sup>b</sup>		Niveau de qualification professionnelle <sup>c</sup>		
		Faible durée	Durée élevée	Faible	Intermédiaire	Élevé
<b>Partie A. Transitions de l'emploi vers l'emploi</b>						
Age	0.001	0.001	-0.004 **	0.000	0.002	0.001
Age au carré	0.000 ***	0.000 *	0.000	0.000 **	0.000 **	0.000 *
Homme	0.189 ***	0.224 ***	0.096	0.208 ***	0.220 ***	0.044
Ménage avec enfant(s)	0.057 *	0.053	0.071	0.027	0.064	0.017
Couples	-0.118 ***	-0.120 ***	-0.121 **	-0.039	-0.169 ***	-0.164 **
2 <sup>e</sup> cycle de l'enseignement secondaire	-0.025	0.032	-0.192 ***	0.042	-0.030	-0.076
Inférieur au 2 <sup>e</sup> cycle de l'enseignement secondaire	-0.051	-0.012	-0.182 ***	0.023	-0.066	-0.098
Professions à niveau de qualifications intermédiaires <sup>c</sup>	-0.028	-0.004	-0.131 *			
Professions à faible niveau de qualifications <sup>c</sup>	0.029	0.108 *	-0.265 ***			
Secteur public	-0.329 ***	-0.211 *	-0.639 ***	-0.344 **	-0.229	-0.399
Taux de change spécifique aux secteurs <sup>d</sup>	-0.228	-0.290 *	-0.045	-0.198	-0.434 **	0.103
Observations	431 321	161 445	270 559	201 275	150 591	78 822
<b>Partie B. Transitions de l'emploi vers le chômage</b>						
Age	0.002	0.002	0.004	0.006	-0.003	-0.001
Age au carré	0.000	0.000	0.000	-0.001 **	0.000	0.000
Homme	-0.227 ***	-0.221 **	-0.277 *	-0.118	-0.354 ***	-0.452 **
Ménage avec enfant(s)	0.189 ***	0.230 ***	0.082	0.247 ***	0.156	-0.170
Couples	-0.226 ***	-0.181 *	-0.271 *	-0.278 **	-0.261 *	0.283
2 <sup>e</sup> cycle de l'enseignement secondaire	0.061	0.055	-0.004	0.249	-0.047	-0.133
Inférieur au 2 <sup>e</sup> cycle de l'enseignement secondaire	0.197	0.178	0.161	0.404 **	0.064	0.033
Professions à niveau de qualifications intermédiaires <sup>c</sup>	0.527 ***	0.764 ***	0.175			
Professions à faible niveau de qualifications <sup>c</sup>	0.611 ***	0.843 ***	0.253			
Secteur public	0.610 ***	0.820 ***	-0.129	0.667 ***	0.297	0.233
Taux de change spécifique aux secteurs <sup>d</sup>	-0.772 ***	-0.842 **	-0.664	-0.754 *	-0.648	-1.143
Observations	458 454	165 321	278 247	207 709	155 297	71 304
<b>Partie C. Transitions de l'emploi vers l'inactivité</b>						
Age	-0.028 ***	-0.025 ***	-0.024 ***	-0.026 ***	-0.029 ***	-0.044 ***
Age au carré	0.003 ***	0.003 ***	0.003 ***	0.003 ***	0.003 ***	0.005 ***
Sexe	-0.643 ***	-0.666 ***	-0.667 ***	-0.604 ***	-0.864 ***	-0.134
Ménage avec enfant(s)	0.013	0.253 **	-0.212 *	0.032	0.017	0.178
Couples	0.252 **	0.236	0.257	0.164	0.375 *	0.006
2 <sup>e</sup> cycle de l'enseignement secondaire	-0.078	-0.045	-0.099	-0.153	-0.415	0.413
Inférieur au 2 <sup>e</sup> cycle de l'enseignement secondaire	0.137	0.328	-0.091	0.000	-0.012	0.062
Professions à niveau de qualifications intermédiaires <sup>c</sup>	0.228	0.097	0.361 *			
Professions à faible niveau de qualifications <sup>c</sup>	0.335 **	0.046	0.643 ***			
Secteur public	0.845 ***	0.543 *	1.046 ***	0.971 ***	0.423	1.556 ***
Taux de change spécifique aux secteurs <sup>d</sup>	-0.721 **	-0.609	-0.791 *	-1.048 ***	-0.221	0.232
Observations	416 859	152 785	260 650	194 411	140 806	56 672

\* significatif au seuil de 10 %; \*\* significatif au seuil de 5 %; \*\*\* significatif au seuil de 1 %.


a) Estimations d'un modèle à risque proportionnel par type de transition. Le risque de base est obtenu de manière approchée par une fonction constante séquentielle. Les régressions sont effectuées sur un panel non ajusté d'activités agricoles et manufacturières et intègrent un jeu complet de variables indicatrices par secteur d'activité, par pays et temporelles. Les termes d'erreur sont groupés par secteur d'activité et par pays.

b) L'ancienneté dans l'emploi est courte lorsqu'elle est inférieure ou égale à 60 mois et longue lorsqu'elle est supérieure à 60 mois.

c) Sont considérés comme ayant un niveau de qualification élevé les membres de l'exécutif et des corps législatifs, les cadres supérieurs de l'administration publique, les dirigeants et les cadres supérieurs d'entreprise; les membres des professions intellectuelles et scientifiques, les membres des professions intermédiaires. Sont considérés comme ayant un niveau de qualification intermédiaire les employés de type administratif, le personnel des services et les vendeurs de magasin et de marchés; les artisans et les ouvriers des métiers de type artisanal. Sont considérés comme ayant un faible niveau de qualification les ouvriers qualifiés de l'agriculture et de la pêche; les conducteurs d'installations et de matériels et les ouvriers de l'assemblage; les ouvriers et les employés non qualifiés.

d) Moyenne mobile sur trois trimestres du log du taux de change spécifique au secteur.

Source : Estimations de l'OCDE sur la base du Panel communautaire des ménages (PCM). Voir l'annexe 3.A1 pour des informations détaillées sur les sources des données, la définition des variables et la couverture de l'échantillon.

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/023805482481>

l'ensemble de l'échantillon. Ce résultat est cohérent avec l'analyse présentée à la section 2.1, qui montre qu'un accroissement de la concurrence étrangère tend à réduire la demande de main-d'œuvre sectorielle, et il suggère également qu'une bonne partie de la réduction de l'emploi sectoriel imputable aux échanges correspond à des départs involontaires.

- L'impact de la concurrence étrangère sur les mouvements individuels des travailleurs diffère sensiblement d'une sous-catégorie professionnelle à l'autre. La concurrence étrangère accroît le risque de chômage pour les travailleurs dont l'ancienneté dans l'emploi est relativement faible (inférieure à cinq ans) et le risque de passer d'un emploi à un autre pour ce même groupe et pour celui des travailleurs moyennement qualifiés. Cela tend à prouver que les travailleurs moyennement qualifiés trouvent plus facilement un autre emploi que les autres lorsque leur entreprise connaît des difficultés financières où lorsqu'ils sont victimes de suppressions de postes. Enfin, la concurrence étrangère accroît plus particulièrement le risque de devenir inactif parmi les travailleurs peu qualifiés et ceux qui ont une longue ancienneté dans leur emploi, ce qui incite à penser qu'elle pousse certains travailleurs peu qualifiés à prendre une retraite anticipée.

L'analyse suggère qu'une intensification de la concurrence étrangère réduit la stabilité de l'emploi en augmentant le risque de cessation d'emploi. Comme les trois types de transition progressent, il semble que la concurrence des importations stimule à la fois la mobilité volontaire et la mobilité involontaire. L'analyse met aussi en lumière l'hétérogénéité des effets de la concurrence étrangère sur différents groupes de travailleurs, les transitions vers le chômage ou l'inactivité concernant surtout ceux qui ont un faible niveau d'ancienneté ou de qualification, et les transitions de l'emploi à l'emploi ceux qui sont moyennement qualifiés.

### **... mais aussi l'instabilité des salaires**

La concurrence étrangère accroît-elle aussi l'instabilité des salaires parmi les travailleurs qui conservent leur emploi? Pour analyser la dynamique salariale de cette catégorie de travailleurs, on a intégré à une équation standard des salaires des indicateurs de la concurrence étrangère, du taux de change réel propre au secteur, et deux mesures des conditions du marché extérieur, la productivité globale des facteurs au niveau sectoriel (PGF) et le taux de chômage national. Le taux de change spécifique au secteur est également inclus de manière interactive avec la PGF afin d'évaluer l'incidence de la concurrence étrangère sur la sensibilité des salaires aux chocs spécifiques au secteur. L'analyse se limite aux travailleurs qui ont au minimum 12 mois d'ancienneté dans leur emploi et sont titulaires d'un contrat de travail permanent.

Le tableau 3.6 présente les résultats pour l'ensemble de l'échantillon ainsi que pour cinq sous-groupes différents : les travailleurs ayant une faible ou une longue ancienneté dans leur emploi et les travailleurs peu, moyennement ou hautement qualifiés. Il s'en dégage les constats suivants :

- Les salaires des travailleurs qui restent dans leur emploi sont relativement insensibles aux conditions du marché, comme en témoigne la réaction moins que proportionnelle des gains aux variations de la productivité globale des facteurs. En effet, une augmentation de 1 point de pourcentage de la productivité globale des facteurs se traduit par une progression des gains annuels moyens de 0.12 %. Toutefois, on observe des différences importantes entre les différentes sous-catégories professionnelles. Les

Tableau 3.6. **Impact de la concurrence étrangère sur les salaires individuels, 1994 et 1999<sup>a</sup>**

	Ensemble	Ancienneté dans l'emploi <sup>b</sup>		Niveau de qualification professionnelle <sup>c</sup>		
		Faible durée	Durée élevée	Faible	Intermédiaire	Élevé
Taux de chômage	-0.006 ***	-0.006	-0.005 **	-0.003	-0.012 ***	0.002
Productivité globale des facteurs (PGF)	0.115 ***	0.190 **	0.093 **	0.198 ***	0.060	0.065
PGF * Log du taux de change spécifique aux secteurs	-0.012 **	-0.026 **	-0.006	-0.022 ***	-0.006	-0.007
Log du taux de change spécifique aux secteurs	0.014 *	-0.011	0.024 ***	0.031 **	0.010	0.013
Nombre d'observations	26 023	7 731	18 252	8 395	11 221	6 379
Nombre de groupes	8 657	3 862	5 821	2 862	3 786	2 096
R <sup>2</sup>	0.03	0.05	0.02	0.02	0.03	0.04


\* significatif au seuil de 10 %; \*\* significatif au seuil de 5 %; \*\*\* significatif au seuil de 1 %.

a) Estimations par effets fixes. Les régressions incluent des variables de contrôle pour l'âge, l'âge au carré et un lot complet de variables indicatrices temporelles.

b) L'ancienneté dans l'emploi est courte lorsqu'elle est inférieure ou égale à 60 mois et longue lorsqu'elle est supérieure à 60 mois.

c) Sont considérés comme ayant un niveau de qualification élevé : les membres de l'exécutif et des corps législatifs, les cadres supérieurs de l'administration publique, les dirigeants et les cadres supérieurs d'entreprise; les membres des professions intellectuelles et scientifiques, les membres des professions intermédiaires. Sont considérés comme ayant un niveau de qualification intermédiaire les employés de type administratif; le personnel des services et les vendeurs de magasin et de marchés; les artisans et les ouvriers des métiers de type artisanal. Sont considérés comme ayant un faible niveau de qualification les ouvriers qualifiés de l'agriculture et de la pêche; les conducteurs d'installations et de matériels et les ouvriers de l'assemblage; les ouvriers et les employés non qualifiés.

Source : Estimations de l'OCDE sur la base du Panel communautaire des ménages (PCM). Voir l'annexe 3.A1 pour des informations détaillées sur les sources de données, la définition des variables et la composition de l'échantillon.

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/023867006640>

salaires des travailleurs ayant une faible ancienneté (un à cinq ans) et des travailleurs n'ayant pas achevé leurs études secondaires se montrent plus sensibles à la PGF, tandis que les salaires des travailleurs ayant un niveau de qualification moyen ou élevé apparaissent relativement déconnectés du marché.

- La concurrence étrangère, mesurée de manière approchée par le taux de change spécifique au secteur, n'a qu'une faible incidence directe sur les salaires, après contrôle de la PGF. Une dépréciation du taux de change spécifique au secteur de 1 % augmente les gains annuels moyens d'environ 0.01 %. Cet effet est toutefois un peu plus marqué pour les travailleurs ayant une longue ancienneté et pour les travailleurs peu qualifiés.
- L'intensification de la concurrence étrangère via une appréciation du taux de change tend à amplifier la sensibilité des salaires aux chocs propres au secteur, comme l'indique le signe négatif et significatif du terme d'interaction entre le taux de change spécifique au secteur et la PGF. Cela dit, la faible valeur du coefficient estimé signifie que son impact économique est modeste. L'effet est relativement plus important pour les travailleurs ayant une faible ancienneté et un faible niveau de qualification que pour les autres.

En conclusion, les résultats présentés ci-dessus montrent que la concurrence étrangère peut avoir des effets tant directs qu'indirects sur les gains individuels. Certains éléments montrent, ce qui est plutôt nouveau, qu'elle accroît l'instabilité des salaires en rendant les employeurs moins aptes ou moins enclins à isoler les salaires des travailleurs en place des évolutions du marché. Toutefois, rien ne permet de conclure à une plus grande instabilité des salaires pour les travailleurs disposant au moins d'un niveau de qualification moyen ou ayant plus de cinq ans d'ancienneté dans leur emploi<sup>70</sup>.

## Conclusion

Les travailleurs des pays de l'OCDE sont-ils devenus de plus en plus vulnérables du fait des conséquences de la mondialisation? Il n'est pas possible de répondre simplement, par oui ou par non, à cette question. Les éléments présentés dans ce chapitre montrent que le développement des échanges est une source potentiellement importante de vulnérabilité pour les travailleurs. C'est particulièrement vrai pour les catégories de main-d'œuvre les plus exposées à la concurrence des importations ou les moins préparées à naviguer sur des marchés du travail caractérisés par d'intenses restructurations, un niveau croissant d'exigence de qualification et des employeurs de plus en plus sensibles aux écarts de coûts de main-d'œuvre. Les craintes couramment exprimées quant aux effets de la concurrence étrangère sur les travailleurs méritent d'être prises au sérieux, mais elles semblent aussi exagérées dans bien des cas. De fait, les échanges n'ont apparemment contribué que faiblement à l'accentuation des inégalités, ces dernières décennies, et les données manquent, qui témoigneraient d'une aggravation générale de l'insécurité de l'emploi. Le plus important c'est peut-être que l'expérience récente confirme que, judicieusement dosées, les politiques nationales peuvent engendrer de solides performances sur les marchés du travail, même dans des économies très ouvertes. Au final, la conclusion qui se dégage semble être que les conséquences de la mondialisation sur les marchés du travail sont gérables, mais l'intégration économique internationale fait qu'il est d'autant plus urgent d'adopter des politiques favorables à la croissance et à l'emploi, qui éviteront aussi que les soutiens politiques à l'ouverture en matière d'échanges et d'investissement ne soient compromis par une trop grande insécurité de l'emploi ou de trop grandes inégalités.

Quels types de politiques du marché du travail faut-il mettre en œuvre face à la mondialisation? L'analyse empirique développée dans ce chapitre, si elle fournit des éléments utiles, ne permet assurément pas d'apporter une réponse définitive à cette question. Néanmoins, plusieurs grandes orientations se dégagent :

- Le renforcement des échanges – en particulier l'intégration rapide des grandes économies en développement dans le système commercial mondial et l'expansion des réseaux de production internationaux – crée en permanence de nouvelles possibilités de spécialisation de la production (et remet en cause les spécialisations anciennes). Une première condition pour que les travailleurs profitent de la mondialisation est que les entreprises saisissent ces opportunités. Des politiques publiques de nature à faciliter l'innovation et la création d'entreprises sont fondamentales dans ce contexte.
- Des mesures favorables à la mobilité sur le marché du travail peuvent aussi aider les individus et les entreprises à saisir les opportunités qui se présentent dans l'économie mondiale. Les dispositifs qui permettent aux travailleurs de passer des activités en déclin aux activités en expansion, alors que l'économie se restructure, sont sans doute particulièrement importants. Une législation bien conçue en matière de protection de l'emploi est un des aspects qui peut contribuer à un redéploiement efficace de la main-d'œuvre. Il est contre-productif de chercher à défendre des emplois qui sont devenus non compétitifs, mais des contraintes raisonnables en matière de délais de préavis et d'indemnités de cessation d'emploi, conçues de façon à éviter de pénaliser la mobilité volontaire (on songe, par exemple, au système de comptes individuels d'épargne en cas de cessation d'emploi qui existe en Autriche, décrit dans OCDE, 2006b), peuvent jouer un rôle positif. Par ailleurs, la concurrence étrangère remodelant en permanence la structure de la demande de main-d'œuvre, il importe aussi que les mécanismes de

fixation des salaires permettent aux salaires relatifs de s'adapter à l'évolution de la situation sur le marché.

- Des politiques sociales axées sur l'emploi peuvent aider à concilier la sécurité pour les travailleurs et une mobilité efficiente sur le marché du travail. Comme on le souligne dans la réévaluation de la Stratégie de l'OCDE pour l'emploi (OCDE, 2006a, b), des prestations sociales relativement généreuses sont compatibles avec des taux d'emploi élevés et une mobilité efficiente des travailleurs. Ce qu'il faut c'est que ces prestations soient associées à des politiques d'obligations mutuelles/d'activation qui maximisent les possibilités de retour à l'emploi tout en atténuant les effets désincitatifs vis-à-vis de l'activité qu'induisent des systèmes de protection sociale généreux. Des mesures destinées à « valoriser le travail » peuvent aussi être nécessaires pour éviter que la mondialisation n'entraîne les travailleurs peu qualifiés dans la pauvreté. Si des prestations d'activité associées à un salaire minimum raisonnable sont de nature à soutenir les revenus des travailleurs peu qualifiés, elles n'améliorent pas les perspectives d'évolution professionnelle à long terme. Il faut aussi qu'existent des possibilités de développer leurs compétences pour les travailleurs ayant un faible niveau d'instruction, afin de limiter le phénomène des pièges à bas salaires et le creusement des inégalités de rémunérations, alors que le niveau de qualification exigé augmente.
- Les gouvernements peuvent aider à rallier les soutiens politiques à l'intégration économique internationale en favorisant un débat ouvert et bien informé sur les avantages et les coûts de la mondialisation. Pour être crédible, un tel débat doit reconnaître franchement les coûts de la mondialisation et aussi prendre en compte les préoccupations plus larges concernant l'insécurité économique et les inégalités. Surtout, les gouvernements doivent expliquer comment leurs politiques répondent à ces préoccupations tout en soutenant l'intégration économique internationale. De plus amples travaux de recherche, qui permettraient de faire apparaître clairement l'impact de la mondialisation sur le bien-être des travailleurs, contribueraient à la réussite de ce type de débat, en aidant à asseoir la discussion sur les faits plutôt que sur des craintes non fondées ou des espoirs irréalistes.

## Notes

1. Ce chapitre présente les résultats de la Partie 3 du projet horizontal de l'OCDE sur la mondialisation et l'ajustement structurel, qui est une étude entreprise en collaboration par la direction de l'emploi, du travail et des affaires sociales et la direction des échanges et de l'agriculture.
2. Berg et Krueger (2003) et Lewer et Van den Berg (2003) fournissent d'autres estimations des gains globaux induits par les échanges qui confirment que ces gains sont substantiels. Il est plus difficile de dire dans quelle mesure l'ouverture aux échanges conduit à une augmentation durable des taux de croissance (Baldwin, 2003; Nordås, Miroudot et Kowalski, 2006). Il y a aussi de plus en plus d'éléments – passés en revue dans Banque mondiale (2005) – qui montrent que la contribution potentielle des échanges à un renforcement de la croissance économique a peu de chances de se matérialiser en l'absence d'un environnement institutionnel approprié (par exemple, cadre légal efficace garantissant les droits de propriété). Ces conditions préalables ne se trouvent pas encore réunies dans un certain nombre de pays en développement.
3. Un certain nombre d'études récentes ont analysé les coûts d'ajustement supportés par les travailleurs privés d'emploi en raison de l'évolution des échanges et ont conclu à l'importance de ces coûts (Kletzer, 2002; OCDE, 2005a). La possibilité que la concurrence des importations en provenance des pays en développement ait réduit les salaires des travailleurs peu qualifiés a aussi largement retenu l'attention des économistes (Slaughter, 2000; Feenstra, 2007). Globalement, ces études suggèrent que les échanges internationaux ont été l'un des facteurs qui a contribué à la



dégradation de la situation des travailleurs peu qualifiés sur les marchés du travail des pays de l'OCDE, mais que les changements technologiques qui privilégient les qualifications ont sans doute joué un plus grand rôle. Pour un tour d'horizon complet de la littérature sur la mondialisation et les marchés du travail, voir BIT/OMC (2007).

4. Les sept pays couverts par l'enquête GMF sont l'Allemagne, les États-Unis, la France, l'Italie, la Pologne, la République slovaque et le Royaume-Uni. Les données Eurobaromètre reflètent l'état de l'opinion publique dans tous les pays membres de l'UE et pays candidats à la date de l'enquête (mai 2005), à l'exception de la Lettonie.
5. Alors que 87 % des docteurs en économie américains considérés dans l'enquête effectuée par Whaples (2006) sont favorables à la suppression totale des droits de douane et des obstacles aux échanges, 76 % des Américains, selon le sondage *World Public Opinion/Chicago Council on Global Affairs* réalisé en 2006, sont d'avis que protéger les emplois des travailleurs américains est un objectif de politique étrangère très important pour les États-Unis (WPO/CCGA, 2007).
6. Les effets de l'IDE sur la situation des marchés du travail ne sont pas analysés explicitement dans ce chapitre. Cependant, les effets de l'IDE sur les marchés du travail devraient se refléter dans les résultats empiriques, dans une large mesure. Les statistiques commerciales analysées englobent les échanges au sein des entreprises multinationales qui sont étroitement liés à l'IDE. L'impact spécifique de l'IDE sur l'emploi est analysé dans une étude complémentaire de l'OCDE (Molnar, Pain et Taglioni, 2007). Les migrations internationales n'entrent pas, non plus, dans le champ couvert par l'analyse développée dans ce chapitre. Voir Hijzen et Nelson (2007) pour un tour d'horizon récent des effets de l'immigration sur les marchés du travail.
7. Voir Goldberg et Pavcnik (2007) pour un examen des effets de la libéralisation des échanges sur la distribution du revenu dans les pays en développement.
8. Le Brésil, la Russie, l'Inde et la Chine (les BRIC) représentent 45 % de la main-d'œuvre mondiale et sont de plus en plus ouverts aux échanges et à l'investissement (voir le chapitre 1 de cette publication). Au cours des quinze dernières années, les échanges totaux ont augmenté de plus de 50 % en proportion du PIB en Russie, ont presque doublé en Chine et ont plus que doublé au Brésil et en Inde.
9. Cette augmentation reflète l'émergence de la Chine en tant que grande plate-forme manufacturière pour les entreprises multinationales du monde entier. La Chine se classe désormais au troisième rang, après l'Allemagne et les États-Unis, des exportateurs mondiaux, les entreprises étrangères qui y sont implantées représentant 60 % de ses échanges. La composition des exportations chinoises a aussi rapidement évolué vers des produits technologiquement de plus en plus sophistiqués (Rodrik, 2007).
10. La croissance rapide de l'IDE constitue un autre indicateur du développement des réseaux de production internationaux (Molnar, Pain et Taglioni, 2007).
11. L'échantillon comprend 13 pays de l'OCDE et le Taipei chinois.
12. Voir OCDE (2007a) pour un examen détaillé d'autres façons de mesurer les délocalisations.
13. Les valeurs indiquées tendent à être assez nettement inférieures à celles indiquées par Campa et Goldberg (1997) car le secteur primaire est exclu.
14. Par contre, Ahn, Fukao et Ito (2007) montrent que les réseaux de production internationaux et les échanges de biens et services intermédiaires ont augmenté très rapidement au cours de la dernière décennie dans les pays d'Asie de l'Est, notamment en Chine.
15. Il n'existe pas de corrélation significative dans l'ensemble des pays entre l'ouverture et le chômage, que ce soit en termes de niveaux ou de différences premières (données non reproduites).
16. Ces deux indicateurs sont sans doute sensibles à la structure démographique de la population active. Cela dit, même si l'on restreint ces deux indicateurs aux hommes d'âge très actif, aucune tendance claire ne se dégage, non plus, en ce qui concerne la stabilité de l'emploi.
17. OCDE (1997) montre que la perception subjective des travailleurs quant à la sécurité de l'emploi s'est dégradée, dans de nombreux pays de l'OCDE, entre le milieu des années 80 et le milieu des années 90, même en l'absence de tendance générale à l'augmentation des taux de rotation de la main-d'œuvre. La conclusion de l'étude est que ce sentiment avivé d'insécurité de l'emploi reflète probablement une inquiétude accrue des travailleurs quant au coût d'un licenciement (du fait, notamment, de la montée du chômage de longue durée). Les données très fragmentaires dont on dispose pour les années plus récentes suggèrent que la tendance concernant le sentiment d'insécurité de l'emploi a cessé de se dégrader, ou même s'est inversée, au cours de la dernière décennie, dans de nombreux pays, ce qui cadre avec la tendance au recul du chômage de longue

durée depuis le milieu des années 90. (Pour l'évolution du chômage de longue durée, se reporter à l'annexe statistique.)

18. Voir Slaughter (2000) et Feenstra (2007) pour un bon tour d'horizon de la littérature empirique sur les échanges internationaux et les salaires.
19. La France et le Japon constituent des exceptions notables du point de vue de l'augmentation tendancielle des inégalités de rémunération. Cependant, les données de l'OCDE relatives aux inégalités de salaires présentées ici ne reflètent que l'évolution de la dispersion des salaires des travailleurs à plein-temps. Or, en France comme au Japon, la possibilité que les inégalités sur le marché du travail s'accroissent sous d'autres angles (par exemple, entre les travailleurs permanents et les travailleurs temporaires ou entre les travailleurs à plein-temps et les travailleurs à temps partiel) suscite énormément de préoccupations.
20. Pour les pays développés, qui sont relativement bien dotés en travailleurs moyennement et hautement qualifiés, le modèle d'échanges HOS prédit que les échanges avec les pays en développement poussent à la baisse les salaires des ouvriers peu qualifiés dans les pays de l'OCDE. Cela donne à penser que, plutôt que de voir les rémunérations du 90<sup>e</sup> centile s'écarter de la médiane, on devrait enregistrer une baisse des rémunérations du 10<sup>e</sup> centile par rapport à la médiane. Il est cependant possible d'identifier des scénarios de délocalisation susceptibles d'avoir sur la distribution des effets non classiques, ceux-ci dépendant en partie d'une complémentarité de proximité entre différentes tâches de production, au sujet de laquelle on sait peu de choses (Anrès, 2003; Markusen, 2007). De même, certaines analyses de délocalisations facilitées par les TIC – tout comme l'impact de l'informatisation sur un plan plus général – donnent à penser que la demande de travailleurs moyennement qualifiés est la plus touchée par cette évolution, car leurs tâches sont plus facilement réalisables au moyen de la logique algorithmique utilisée par les ordinateurs (Levy et Murnane, 2004; Autor, Levy et Murnane, 2006).
21. Pour une étude de l'évolution observée jusqu'en 2000, voir Förster et Mira d'École (2005). Le Secrétariat de l'OCDE procède actuellement à une extension de l'analyse jusqu'à 2005 et le texte s'inspire des résultats préliminaires de ce travail d'actualisation.
22. Pour des raisons pratiques et de confidentialité, les revenus des ménages les plus riches ne se reflètent pas avec exactitude dans les statistiques relatives aux inégalités de revenu, qui reposent sur des données d'enquête auprès des ménages.
23. Les revenus autres que ceux du travail, de même que l'effet redistributif de la fiscalité, sont sans doute particulièrement importants au sommet de l'échelle des revenus. Néanmoins, il semble qu'une large part de l'accroissement récent des revenus très élevés, aux États-Unis et au Royaume-Uni, soit due à une augmentation des revenus du travail pour les travailleurs qui ont les plus grosses rémunérations (Dew-Becker et Gordon, 2006; Piketty et Saez, 2006).
24. Comme le font observer Grossman et Rossi-Hansberg (2006), les « échanges de tâches » renforcent l'impact des échanges sur la division internationale du travail en permettant au concept des échanges fondés sur l'avantage comparatif de Ricardo d'être appliqué séparément à chacune des tâches de production décrites par Adam Smith avec l'exemple bien connu de la manufacture d'épingles.
25. Les études récentes analysant les échanges avec des entreprises hétérogènes mettent en évidence un impact des échanges sur l'ampleur des réallocations d'emplois entre les entreprises et donc, sur la probabilité de suppressions d'emplois (Bernard *et al.*, 2006).
26. Selon cette interprétation, la variable des salaires dans les modèles de la demande de main-d'œuvre par branches contrôle les variations nationales des salaires dues aux différences de composition de la main-d'œuvre selon les secteurs.
27. Cela peut prendre la forme d'une modification de la demande relative pour différents types de main-d'œuvre à l'intérieur des secteurs d'activité ou de la demande totale de main-d'œuvre par rapport à d'autres facteurs de production.
28. En ce qui concerne l'effet de technologie, il est difficile de déterminer *a priori* si la part de la production qui est exportée peut avoir une incidence sur l'emploi et de quelle façon, après contrôle du niveau de la production. En principe, la part exportée ne devrait avoir une importance pour la demande de main-d'œuvre conditionnelle que dans le cas où la production destinée au marché national et aux marchés étrangers ne fait pas intervenir les mêmes technologies. Étant donné que les exportations (qui constituent une partie de la production) sont endogènes dans le modèle de la demande de main-d'œuvre inconditionnelle, elles ne peuvent pas être utilisées comme variable explicative dans ce modèle.
29. Une contrainte d'homogénéité a été imposée à tous les modèles.

30. Les estimations de la demande inconditionnelle de main-d'œuvre donnent à penser que la pénétration des importations est associée à une diminution de l'échelle de production, mais ces résultats doivent être interprétés avec prudence car la courbe de la demande inconditionnelle pose quelques problèmes d'identification (voir à ce sujet encadré 3.1).
31. On a également estimé le modèle de la demande conditionnelle en intégrant la part de la production exportée parmi les variables explicatives (les résultats ne sont pas présentés). Le coefficient estimé pour cette variable est de signe positif, tandis que la corrélation reste négative en ce qui concerne la part importée. Lorsque l'on remplace ces deux variables par le solde commercial du secteur, défini comme la différence entre les parts exportée et importée, cette variable est de signe négatif. Cependant, cette dernière spécification impose une restriction en ce sens que les effets sur l'emploi des parts importée et exportée sont d'ampleur équivalente mais de signe opposé, ce qu'excluent les données. De fait, le coefficient relatif au solde commercial exprime dans une large mesure l'impact de la pénétration des importations sur la demande conditionnelle. Cela ne signifie pas que les exportations n'ont guère d'incidence sur l'emploi sectoriel, mais simplement qu'après contrôle du niveau de la production la part exportée n'a pas beaucoup d'importance pour l'emploi.
32. On n'observe pas cette relation dans le modèle de la demande inconditionnelle de main-d'œuvre. A première vue, cela semble indiquer que l'intensification de la concurrence étrangère va de pair avec un accroissement de l'échelle de production, ce qui pourrait s'expliquer en principe par des gains de productivité réalisés, par exemple, grâce aux délocalisations, mais ce résultat peut aussi renvoyer à des problèmes d'identification de la courbe de la demande inconditionnelle.
33. L'analyse des délocalisations présentée ici complète et prolonge celle de l'OCDE (2007a), qui porte uniquement sur les délocalisations totales et montre leur impact négatif sur l'emploi pour un niveau de production donné, particulièrement dans le secteur manufacturier.
34. Cependant, contrairement à ce qu'on pourrait attendre, l'intensité de R-D a un effet positif sur la demande de main-d'œuvre dans les estimations transversales. Cela est probablement dû à la forte corrélation positive qui existe entre cette variable et les différentes variables des délocalisations. Comme la non-prise en compte de la R-D pourrait amplifier le coefficient de délocalisation du fait de la distorsion due à la variable omise, il a été décidé de la laisser dans les régressions (voir OCDE, 2007b, pour plus de détails).
35. Les délocalisations intrasectorielles ont augmenté d'environ 1.5 point de pourcentage (soit 0.015 dans les données), en moyenne, sur la période 1995-2000 dans l'ensemble de l'économie et de 2 points de pourcentage dans le secteur manufacturier.
36. Plus précisément, la moyenne non pondérée des variations de l'intensité des délocalisations de services n'a pas augmenté au cours de la période 1995-2000 dans le secteur manufacturier. La moyenne pondérée par la taille du secteur, elle, a bel et bien augmenté, comme le montre le graphique 3.3.
37. Dans la mesure où tout ou partie des produits intermédiaires importés qui proviennent d'autres secteurs d'activité étaient auparavant achetés à des fournisseurs nationaux, on pourrait s'attendre à observer un coefficient plus important pour les délocalisations intrasectorielles que pour les délocalisations totales. Dans l'idéal, on aimerait également estimer l'importance des pertes d'emplois que peut engendrer le remplacement dans d'autres secteurs d'activité de fournisseurs nationaux par des fournisseurs implantés à l'étranger. Mais cela n'est pas facile dans le cadre retenu ici.
38. L'analyse empirique faite par Amiti et Wei (2006) confirme la prédiction selon laquelle les délocalisations engendrent d'importants gains de productivité. Voir Olsen (2006) pour un tour d'horizon des études consacrées à ce sujet.
39. Comme on l'a vu plus haut, les emplois nouvellement créés ont tendance à demander plus de qualifications que ceux qui ont été détruits.
40. L'incohérence des résultats présentés dans les tableaux 3.1 et 3.2 n'est peut-être qu'apparente, reflétant simplement des différences au niveau de l'échantillon. La sensibilité des résultats de l'estimation à la composition de l'échantillon en termes de pays, de secteurs et d'années, donne à penser que l'impact de la concurrence étrangère sur la demande de main-d'œuvre est probablement très hétérogène et dépend de la nature des flux d'échanges et de l'environnement économique national.
41. En d'autres termes, les délocalisations intrasectorielles se caractérisent par une tendance à transférer à l'étranger les activités de production à forte intensité de main-d'œuvre peu qualifiée. L'autre moyen dont disposent les entreprises des pays de l'OCDE pour se procurer de la main-

- d'œuvre étrangère peu qualifiée réside dans les migrations internationales. Bien que les délocalisations et les migrations soient dans une certaine mesure interchangeables, Grossman et Rossi-Hansberg (2006) montrent que la distribution des gains d'efficacité qui en résultent varie. Dans le cas de l'immigration, ces gains sont en grande partie captés par les migrants, puisqu'ils sont embauchés aux prix des facteurs de production nationaux (c'est-à-dire aux niveaux de salaires en vigueur dans la zone OCDE), tandis que dans le cas des délocalisations, les gains reviennent aux facteurs de production nationaux.
42. Il a fallu exclure l'intensité de R-D des régressions relatives aux délocalisations totales en raison du niveau élevé de colinéarité entre les deux variables (corrélation supérieure à 0.9).
  43. Bien que les demi-élasticités estimées soient importantes, l'impact implicite est atténué par le fait que la délocalisation des services aux entreprises est très faible par rapport à la valeur ajoutée (1.5 %). Le coefficient relatif à la délocalisation des services correspond à l'impact d'une intensification des délocalisations de services de un point de pourcentage, soit l'équivalent d'une augmentation de 67 % de cette forme de délocalisation.
  44. Fajnzylber et Maloney (2000), Krishna, Mitra et Chinoy (2001) et Hasan, Mitra et Ramaswamy (2007) analysent l'élasticité de la demande de main-d'œuvre dans le contexte d'une libéralisation rapide des échanges dans différents pays en développement. Fajnzylber et Maloney (2000) ne détectent pas de relation systématique entre l'élasticité de la demande de main-d'œuvre et la réforme des échanges au Chili, en Colombie et au Mexique. De même, Krishna, Mitra et Chinoy (2001) ne trouvent aucune relation pour la Turquie. Par contre, Hasan, Mitra et Ramaswamy (2007) observent que la réforme commerciale en Inde a accru l'élasticité de la demande de main-d'œuvre et qu'elle l'a accrue plus nettement dans les États où la réglementation du travail est relativement souple.
  45. Toutefois, il constate également que la demande de main-d'œuvre des multinationales est plus élastique sur le court terme, ce qui signifie qu'en cas de chocs elles ajustent plus rapidement leur niveau d'emploi que les entreprises nationales.
  46. Notons que pour cette partie de l'analyse, nous avons utilisé une classification industrielle un peu plus agrégée afin de couvrir toutes les activités du secteur manufacturier. Voir l'annexe 3.A1 pour une description détaillée de l'échantillon.
  47. Comme dans la section précédente, toutes les spécifications sont estimées en différences sur cinq ans à l'aide de la méthode des moindres carrés. Pour faire en sorte qu'une évolution de la composition des secteurs d'activité et des pays sur la période d'estimation ne fausse pas les résultats, on utilise un panel équilibré. L'utilisation d'un panel déséquilibré n'altère pas le message des résultats, mais les variations dans le temps des élasticités estimées tendent à être plus marquées du fait des différences au sein de l'échantillon. Pour éliminer une partie de la volatilité de l'élasticité de la demande de main-d'œuvre, les estimations sont effectuées sur la base de moyennes mobiles sur trois ans plutôt que sur une seule année. Là encore, cela ne modifie pas sensiblement les résultats.
  48. Une nouvelle estimation de l'élasticité de la demande de main-d'œuvre au moyen du nombre total d'heures et non pas du nombre total d'employés donne des résultats similaires sur le plan qualitatif.
  49. Étant donné le nombre limité de données disponibles pour les différentes activités de services, les estimations pour l'ensemble du secteur des services doivent être interprétées avec une certaine prudence.
  50. Dans ce cas, on peut penser que l'amélioration progressive des qualifications de la main-d'œuvre aurait réduit l'élasticité du travail au fil du temps, *ceteris paribus*.
  51. Slaughter (2001), qui connaît des problèmes similaires dans l'utilisation de données pour les États-Unis, suggère que ce problème tient peut-être au fait que les données disponibles ne permettent pas une prise en compte adéquate des déplacements de la demande de main-d'œuvre. L'utilisation du stock de capital, de la pénétration des importations et du taux de change propre au secteur pour garder fixe l'emplacement de la courbe de demande n'a pas permis de résoudre ce problème.
  52. En conséquence, les déplacements de l'offre de main-d'œuvre, tels qu'ils sont saisis dans notre modèle de régression par les variations de la variable salaires, tracent la courbe de la demande de main-d'œuvre (Slaughter, 2001). Le profil de la demande conditionnelle de main-d'œuvre se dessine lorsque l'on neutralise la production et le capital. Notons que les régressions ne prennent pas explicitement en compte la productivité du travail, laquelle peut également entraîner des déplacements de la courbe de la demande de main-d'œuvre. Les données relatives à l'intensité de R-D, variable indicative standard utilisée dans ce contexte, ne sont disponibles qu'à partir de 1987. Pour tenter d'éliminer le biais induit sur la demande de facteurs par le changement technologique,

on a intégré le taux de pénétration des importations et le taux de change propre au secteur pour vérifier la robustesse des résultats. Cela n'a eu aucun effet sensible sur les résultats. Voir OCDE (2007b) pour plus de détails.

53. Dans la mesure où les travailleurs confrontés à des différentiels de salaires entre secteurs finissent par changer de secteur sur le long terme, l'hypothèse d'une offre de main-d'œuvre parfaitement élastique pose sans doute moins de problèmes sur des périodes relativement longues, comme dans le modèle HOV. C'est là une autre raison d'estimer le modèle en différences sur cinq ans.
54. Une autre stratégie d'estimation consiste à utiliser des instruments pour l'offre de main-d'œuvre féminine, lorsqu'on estime le système de demande de main-d'œuvre. Un certain nombre de variables instrumentales ont été expérimentées mais, jusqu'ici, les résultats n'ont pas été concluants (voir OCDE, 2007b, pour plus de détails).
55. Le graphique 3.11 illustre les effets des délocalisations à l'intérieur d'un même secteur, mais les résultats obtenus sont analogues pour les délocalisations intersectorielles.
56. Si l'on ne constate ici qu'une relation faible, c'est peut-être parce que la concurrence sur les marchés de produits est juxtaposée à l'élasticité conditionnelle de la demande de main-d'œuvre, laquelle est en théorie indépendante de la concurrence sur les marchés de produits.
57. La variable indicatrice est égale à un pour les secteurs d'activité à taux élevé de pénétration des importations, à forte intensité de délocalisation et dont le taux de change a enregistré une dépréciation. Comme il n'y a pas de séparation naturelle pour les indicateurs de pénétration des importations et les indicateurs de délocalisation, les variables indicatrices ont été définies de manière à scinder l'échantillon approximativement en deux. Le coefficient appliqué à la variable salaires dans les régressions représente l'élasticité de la demande de main-d'œuvre pour les secteurs d'activité dans lesquels la variable indicatrice est égale à zéro et le coefficient appliqué au terme d'interaction donne la différence d'élasticité de la demande de main-d'œuvre entre les secteurs d'activité dont la variable indicatrice est égale à un et ceux dont la variable indicatrice est égale à zéro. Comme les variables indicatrices sont invariantes dans le temps, il n'est pas nécessaire de les inclure séparément dans les équations : après différentiation, leurs effets indépendants disparaissent du modèle d'estimation.
58. Ces résultats concordent avec ceux d'une étude antérieure sur les États-Unis effectuée par Senses (2006), qui observe que depuis 1985 la demande de main-d'œuvre est plus élastique dans les secteurs qui délocalisent massivement que dans les autres secteurs.
59. Contrairement à ce qu'on pouvait attendre, les secteurs à fort taux de pénétration des importations ont une demande de main-d'œuvre moins élastique. Cela tient peut-être au fait qu'ils ont aussi généralement connu une dépréciation de leur taux de change spécifique, ce qui a tendu à réduire l'élasticité de leur demande de main-d'œuvre.
60. Ces simulations utilisent la méthodologie de Hasan, Mitra et Ramaswamy (2007).
61. Étant donné que les élasticités présentées dans le tableau 3.3 ont été estimées en postulant la parfaite élasticité de l'offre de main-d'œuvre, les simulations effectuées sur la base d'élasticités finies de l'offre posent un problème de cohérence. Dans la mesure où cette hypothèse n'est pas respectée, les estimations de l'élasticité de la demande sont affectées d'un biais vers le haut, dont l'ampleur dépend de l'élasticité effective de l'offre de main-d'œuvre. En principe, il est possible de dégager l'élasticité effective de la demande de main-d'œuvre en utilisant l'élasticité estimée de la demande en même temps que la valeur effective de l'élasticité de l'offre. Une fois corrigée de son biais, l'élasticité de la demande de main-d'œuvre devrait être plus importante en valeur absolue que les élasticités estimées. De plus, étant donné qu'on ne connaît pas l'élasticité effective de l'offre de main-d'œuvre, il faut calculer une élasticité sans biais de la demande pour chacune des valeurs supposées de l'élasticité de l'offre. Cependant, le but des simulations étant d'illustrer de façon transparente les effets qualitatifs d'un choc commercial pour différentes élasticités de la demande et de l'offre de main-d'œuvre, on peut simplement utiliser l'élasticité de la demande de main-d'œuvre sans la corriger de son biais.
62. Les 15 pays membres de l'Union européenne, excepté le Luxembourg et la Suède.
63. L'analyse se limite au secteur manufacturier.
64. D'autres auteurs ont également étudié l'impact de la mondialisation sur la sécurité de l'emploi en se plaçant dans l'optique des situations individuelles, notamment Goldberg, Tracy et Aaronson (1999), Kletzer (2002), Munch (2005), Egger, Pfaffermayer et Weber (2007) et Geishecker (2007).

65. Les études antérieures qui ont analysé de façon explicite l'impact de la concurrence étrangère sur les salaires individuels sont celles de Goldberg et Tracy (2003), de Geishecker et Görg (2003), et de Munch et Shaksen (2005).
66. OCDE (2005a) fournit une analyse détaillée des pertes de salaires des travailleurs victimes de suppressions d'emplois.
67. Traca (2005a) propose un modèle dans lequel l'instabilité des salaires dépend du degré d'ouverture d'un secteur. L'intégration économique internationale réduit l'effet modérateur des variations de la production du secteur sur les prix, augmentant ainsi l'élasticité de la demande de produits et de main-d'œuvre. A partir de données sectorielles pour les États-Unis, il constate que l'instabilité des salaires augmente avec l'exposition aux échanges. Bertrand (2004) montre quant à lui que la concurrence étrangère accroît l'influence que peut avoir la situation du marché au moment de l'embauche, mais réduit au contraire l'incidence de cette dernière sur le salaire ultérieur, confirmant ainsi l'idée que la concurrence étrangère entame la capacité ou la volonté des entreprises d'assurer la stabilité des salaires.
68. Il n'est pas facile de relier les données du PCM aux données extérieures sur les conditions du marché dans tel ou tel secteur, étant donné qu'elles se rapportent pour la plupart à la date de l'enquête et que celle-ci n'a pas lieu à intervalles réguliers. Il a donc fallu réorganiser ces données sur la base des périodes du calendrier pour pouvoir les associer aux données sectorielles. Voir OCDE (2007b) pour plus de détails.
69. En particulier, les travailleurs de sexe masculin sont moins susceptibles de se retrouver au chômage ou de sortir de la population active que leurs homologues féminins, et plus susceptibles de changer d'emploi. Les personnes ayant des enfants sont plus susceptibles de quitter leur emploi que celles qui n'en ont pas. Au contraire, les personnes vivant en couple sont moins susceptibles de changer d'emploi ou de se trouver au chômage mais plus susceptibles de quitter le monde du travail. Le niveau de formation ne semble pas avoir un impact sur le risque de cessation d'emploi, ce qui reflète peut-être des problèmes de comparaison des niveaux de formation d'un pays à l'autre. Les travailleurs ayant un emploi peu qualifié tendent à avoir une probabilité plus grande de devenir chômeurs ou inactifs. Les travailleurs du secteur public sont moins susceptibles de passer d'un emploi à un autre mais plus susceptibles d'être chômeurs ou inactifs.
70. Dans l'esprit des travaux de Bertrand (2004), on a étendu le modèle en y intégrant la PGF au début d'un emploi et son interaction avec le taux de change propre au secteur. Dans la mesure où les travailleurs qui restent dans leur emploi sont relativement déconnectés du marché alors que ceux qui en changent ne le sont pas, on pourrait penser que les conditions du marché, qui sont importantes au moment de l'embauche (ou « *ports of entry* »), continueront de faire sentir leurs effets sur le salaire tant que le travailleur restera dans la même entreprise. Comme dans Bertrand (2004), cependant, il apparaît que la concurrence étrangère réduise le rôle du point d'entrée à l'égard du salaire futur, mais cet effet n'est pas statistiquement significatif (les résultats des estimations ne sont pas présentés ici).

## ANNEXE 3.A1

*Informations générales sur l'analyse économétrique*

On trouvera dans cette annexe des informations générales sur l'analyse économétrique de la section 2 du texte principal. Les sources des données et les définitions des variables sont présentées dans le tableau 3.A1.1 alors que la couverture de l'échantillon par période d'observation, pays et secteur d'activité est proposée dans le tableau 3.A1.2.

Tableau 3.A1.1. **Définition des variables**Partie A. **Variables sectorielles**

Variable	Définition	Source
Emploi	Log de l'emploi total.	Base de données STAN de l'OCDE; 60-Industry Database du Groningen Growth and Development Centre.
Heures travaillées	Log du total des heures travaillées.	60-Industry Database du Groningen Growth and Development Centre.
Salaires	Log du total des coûts de main-d'œuvre divisé par le nombre de salariés.	Base de données STAN de l'OCDE; 60-Industry database du Groningen Growth and Development Centre.
Biens intermédiaires <sup>a</sup>	Log du volume des biens intermédiaires aux prix de 2000.	Base de données STAN de l'OCDE, 60-Industry database du Groningen Growth and Development Centre et base de données entrées-sorties STAN de l'OCDE.
Prix des biens intermédiaires <sup>b</sup>	Log de l'indice des prix des biens intermédiaires.	Base de données STAN de l'OCDE (version actuelle et versions précédentes), 60-Industry database du Groningen Growth and Development Centre et base de données entrées-sorties STAN de l'OCDE.
Stock de capital <sup>c</sup>	Log du stock de capital en volume aux prix de 2000.	Base de données STAN de l'OCDE (version actuelle et versions précédentes).
Valeur ajoutée	Log de la valeur ajoutée en volume aux prix de 2000.	Base de données STAN de l'OCDE; 60-Industry database du Groningen Growth and Development Centre.
Prix de la valeur ajoutée	Log de l'indice des prix de la valeur ajoutée.	Base de données STAN de l'OCDE, 60-Industry database du Groningen Growth and Development Centre.
Production <sup>d</sup>	Log de la production en volume aux prix de 2000.	Base de données STAN de l'OCDE, 60-Industry database du Groningen Growth and Development Centre et base de données entrées-sorties STAN de l'OCDE.
Prix de la production <sup>e</sup>	Log de l'indice des prix de la production.	Base de données STAN de l'OCDE, 60-Industry database du Groningen Growth and Development Centre et base de données entrées-sorties STAN de l'OCDE.
Intensité de R-D	Rapport entre les dépenses réelles de recherche et développement et la valeur ajoutée réelle.	Base de données analytiques des dépenses de recherche et de développement dans l'industrie (ANBERD) de l'OCDE.
Taux de chômage	Taux de chômage des personnes âgées de 15 à 64 ans.	Base de données statistiques de l'OCDE sur la population active.
PGF	Productivité globale des facteurs mesurée au moyen de l'indice de Tornqvist sur la base d'une fonction de production.	Base de données STAN de l'OCDE; 60-Industry database du Groningen Growth and Development Centre.
Marge	Valeur ajoutée rapportée à la masse salariale.	Base de données STAN de l'OCDE; 60-Industry database du Groningen Growth and Development Centre.

Tableau 3.A1.1. **Définition des variables (suite)**Partie B. **Variables individuelles**

Variable	Définition	Source
Sexe	Sexe de la personne interrogée (PD004).	Panel communautaire des ménages (PCM).
Age	Age à la date de l'enquête (PD003).	Panel communautaire des ménages (PCM).
En couple	Personne vivant en union consensuelle (PD007).	Panel communautaire des ménages (PCM).
Ménage avec enfant(s)	Nombre d'enfants de moins de 16 ans dans le ménage calculé par différence entre la taille du ménage (HD001) et le nombre d'adultes (16 ans ou plus) au sein du ménage (HD002).	Panel communautaire des ménages (PCM).
Niveau de formation	Niveau d'enseignement général ou supérieur le plus élevé atteint par la personne (PT022), correspondant à l'un des trois principaux groupes de la CITE (0/1/2 niveau inférieur au deuxième cycle du secondaire; 3/4 deuxième cycle de l'enseignement secondaire; enseignement supérieur).	Panel communautaire des ménages (PCM).
Niveau de qualification professionnelle	Niveau de qualification de l'emploi occupé selon trois grandes catégories : peu, moyennement ou très qualifié. Cette variable renvoie à l'emploi présent, c'est-à-dire à la principale activité exercée (PE006C), correspondant aux neuf grands groupes à un chiffre de la classification CITP-88 (membres de l'exécutif et des corps législatifs; cadres supérieurs de l'administration publique, dirigeants et cadres supérieurs d'entreprise; professions intellectuelles et scientifiques; professions intermédiaires; employés de type administratif; personnel des services et vendeurs de magasin et de marché; agriculteurs et ouvriers qualifiés de l'agriculture et de la pêche; artisans et ouvriers des métiers de type artisanal; conducteurs d'installations et de machines et ouvriers de l'assemblage; ouvriers et employés non qualifiés). Sont considérés comme ayant un niveau de qualification élevé : les membres de l'exécutif et des corps législatifs, cadres supérieurs de l'administration publique, dirigeants et cadres supérieurs d'entreprise, membres des professions intellectuelles et scientifiques et membres des professions intermédiaires. Sont considérés comme ayant un niveau de qualification intermédiaire : les employés de type administratif; personnel des services et vendeurs de magasin et de marché; artisans et ouvriers des métiers de type artisanal. Sont considérés comme ayant un faible niveau de qualification : les ouvriers qualifiés de l'agriculture et de la pêche; les conducteurs d'installations et de machines et ouvriers de l'assemblage; les ouvriers et les employés non qualifiés.	Panel communautaire des ménages (PCM).
Secteur public	Emploi présent dans le secteur privé ou le secteur public (PE009). Le secteur privé comprend les organismes privés à but non lucratif et le secteur public comprend les entreprises publiques.	Panel communautaire des ménages (PCM).
Salaire individuel	Log des salaires et traitements horaires moyens (PI111).	Panel communautaire des ménages (PCM).

- a) Lorsque le volume des biens intermédiaires n'était pas disponible, on l'a imputé en divisant la valeur courante des biens intermédiaires ou, à défaut, la différence entre la valeur courante de la production et la valeur ajoutée, par l'indice des prix des biens intermédiaires (voir ci-après).
- b) Lorsque le prix des biens intermédiaires n'était pas disponible, on l'a imputé en utilisant les tableaux d'entrées-sorties. L'indice des prix des biens intermédiaires a été imputé en multipliant la part des achats totaux (sur le marché national et à l'étranger) du secteur *i* au secteur fournisseur *j* dans le total des consommations intermédiaires (provenant du marché national ou importées) du secteur *i* par le prix de la valeur ajoutée du secteur *j*. Pour l'analyse des données de panel, cela suppose que la composition des produits ne varie pas dans le temps et correspond à ce qu'elle était en 2000.
- c) Lorsque le stock de capital n'était pas disponible ou que la couverture sectorielle était insuffisante, on a reconstruit le stock de capital à partir de la formation brute de capital fixe en utilisant une méthode d'inventaire permanent reposant sur un taux d'amortissement supposé de 10 %.
- d) Lorsque le volume de la production n'était pas disponible, on l'a imputé en additionnant le volume des biens intermédiaires et le volume de la valeur ajoutée (pour plus de détails, voir la note sur le prix des biens intermédiaires).
- e) Lorsque le prix de la production n'était pas disponible, on l'a imputé en additionnant la part de la valeur ajoutée dans la production multipliée par le prix de la valeur ajoutée et la part des biens intermédiaires dans la production multipliée par le prix des biens intermédiaires (pour plus de détails, voir la note sur le prix des biens intermédiaires).



Tableau 3.A1.2. Couverture de l'échantillon utilisée dans ce chapitre

Document	Période d'observation	Pays	Secteurs d'activité (CITI Rév. 3)
Tableau 3.1 Panel A	1987 - 2003 (non ajusté)	Allemagne, Autriche, Belgique et Luxembourg, Canada, Danemark, Espagne, États-Unis, Finlande, France, Grèce, Italie, Japon, Norvège, Pays-Bas, Portugal, République tchèque, Royaume-Uni, Suède.	15-16, 17-19, 20, 21-22, 23, 24, 25, 26, 27, 28, 29, 30, 31, 32, 33, 34, 35, 36-37, 45, 50-52; 70-71; 73-74, 55, 60-63, 72
Tableau 3.1 Panel B	1995 et 2005 (ajusté)	Allemagne, Autriche, Belgique et Luxembourg, Canada, Danemark, Espagne, États-Unis, Finlande, France, Grèce, Italie, Japon, Norvège, Pays-Bas, Portugal, République tchèque, Royaume-Uni, Suède.	15-16, 17-19, 20, 21-22, 24, 25, 26, 27, 28, 29, 30, 31, 32, 33, 34, 35, 36-37, 45, 50-52; 70-71; 73-74, 55, 60-63, 72
Tableau 3.2 Pénétration des importations	1994 - 2003 (non ajusté)	Belgique et Luxembourg, Canada, États-Unis, Finlande, Norvège, Portugal, Royaume-Uni, Suède.	15-16, 17-19, 20, 21-22, 23, 24, 25, 26, 27, 28, 29, 30, 31, 32, 33, 34, 35, 36-37, 45, 50-52; 70-71; 73-74, 60-63, 64, 65-67, 72
Tableau 3.2 Délocalisations	1993 - 2003 (non ajusté)	Canada, États-Unis, Finlande, Portugal, Royaume-Uni, Suède.	15-16, 17-19, 20, 21-22, 24, 25, 26, 27, 28, 29, 30, 31, 32, 33, 34, 35, 36-37, 45, 50-52, 60-63, 64, 70-71, 73-74, 65-67, 72
Tableau 3.3 Pénétration des importations et taux de change spécifique au secteur	1987 - 2003 (non ajusté)	Allemagne, Autriche, Belgique et Luxembourg, Canada, Danemark, Espagne, États-Unis, Finlande, France, Grèce, Italie, Japon, Norvège, Pays-Bas, Portugal, République tchèque, Royaume-Uni, Suède.	15-16, 17-19, 20, 21-22, 23, 24, 25, 26, 27, 28, 29, 30, 31, 32, 33, 34, 35, 36-37, 45, 50-52; 70-71; 73-74, 55, 60-63, 72
Tableau 3.3 Délocalisations intrasectorielles	1995, 2000 (ajusté)	Allemagne, Australie, Autriche, Belgique et Luxembourg, Canada, Danemark, Espagne, États-Unis, Finlande, France, Grèce, Italie, Norvège, Pays-Bas, Portugal, République tchèque, Royaume-Uni, Suède.	15-16, 17-19, 20, 21-22, 24, 25, 26, 27, 28, 29, 30, 31, 32, 33, 34, 35, 36-37, 45, 50-52; 70-71; 73-74, 55, 60-63, 72
Tableau 3.5	1993 - 2001 (non ajusté)	Allemagne, Autriche, Belgique, Danemark, Espagne, Finlande, France, Grèce, Irlande, Italie, Pays-Bas, Portugal, Royaume-Uni.	Codes PCM pour l'agriculture et l'industrie manufacturière uniquement.
Tableau 3.6	1994 et 1999 (non ajusté)	Allemagne, Autriche, Belgique, Danemark, Espagne, Finlande, France, Grèce, Irlande, Italie, Pays-Bas, Portugal, Royaume-Uni.	Codes PCM pour l'agriculture et l'industrie manufacturière uniquement.
Graphiques 3.11 et 3.12	1980 - 2002 (ajusté)	Autriche, Belgique et Luxembourg, Danemark, Espagne, États-Unis, Finlande, France, Italie, Norvège, Pays-Bas, Royaume-Uni.	15-16, 17-19, 20, 21-22, 23, 24, 25, 26, 27-28, 29-33, 34-35, 36-37, 40-41, 45, 50-52; 70, 55, 60-64, 65-67, 75, 80-99

## Bibliographie

- Ahn, S., K. Fukao et K. Ito (2007), « Outsourcing in East Asia and Its Impact on the Japanese and South Korean Labor Markets », Document de travail de la Direction des échanges de l'OCDE, OCDE, Paris, à paraître.
- Amiti, M. et S. Wei (2006), « Service Offshoring, Productivity and Employment: Evidence from the US », CEPR Discussion Paper, n° 5475, Londres.
- Andersen, T. (2003), « Welfare Policies, Labour Taxation and International Integration », *International Tax and Public Finance*, vol. 10, pp. 43-62.
- Anderson, E., P. Tang et A. Wood (2006), « Globalization, Co-operation Costs, and Wage Inequalities », *Oxford Economic Papers*, vol. 58, pp. 569-595.
- Antràs, P. (2003), « Firms, Contracts, and Trade Structure », *Quarterly Journal of Economics*, vol. 118, n° 4, pp. 1375-1418.
- Atri, B. et M. Subramanian (2006), « Captives in India: A Research Study », Infosys, Février, [www.infosys.com/global-sourcing/white-papers/captives-research-v2.pdf](http://www.infosys.com/global-sourcing/white-papers/captives-research-v2.pdf).
- Autor, D., F. Levy et R. Murnane (2003), « The Skill Content of Recent Technological Change: An Empirical Exploration », *Quarterly Journal of Economics*, vol. 118, n° 4, pp. 1279-1333.
- Autor, D., L. Katz et M. Kearney (2006), « The Polarization of the US Labour Market », *American Economic Review*, vol. 96, n° 2, pp. 189-194.
- Baldwin, R. (2003), « Openness and Growth: What is the Empirical Relationship? », NBER Working Paper n° 9578, Cambridge, Mass.
- Banque mondiale (2005), *Economic Growth in the 1990s: Learning from a Decade of Reform*, Banque mondiale, Washington, DC.
- Barba-Navaretti, G. (2003), « Adjusting Labour Demand: Multinationals vs. National Firms. A Cross-European Analysis », *Journal of the European Economic Association*, vol. I (2-3), pp. 708-719.
- Bentolila, S. et G. Saint-Paul (2003), « Explaining Movements in the Labor Share », *Contributions to Macroeconomics*, vol. 3, n° 1, article 9, [www.bepress.com/bejm/contributions/vol3/iss1/art9](http://www.bepress.com/bejm/contributions/vol3/iss1/art9).
- Berg, A. et A. Krueger (2003), « Trade, Growth, and Poverty: A Selective Survey », IMF Working Paper 03/30, Fonds monétaire international, Washington, DC.
- Berman, E., J. Bound et Z. Griliches (1994), « Changes in the Demand for Skilled Labor within US Manufacturing: Evidence from the Annual Survey of Manufacturers », *Quarterly Journal of Economics*, vol. 109, pp. 367-397.
- Bernard, A. B., J. Eaton, J. B. Jensen et S.S. Kortum (2003), « Plants and Productivity in International Trade », *American Economic Review*, vol. 93, n° 4, septembre, pp. 1268-1290.
- Bernard, A. B., S. J. Redding et P. K. Schott (2006), « Comparative Advantage and Heterogeneous Firms », *Review for Economic Studies*, à paraître.
- Bertrand, M. (2004), « From Invisible Handshake to the Invisible Hand? How import Competition Changes the Employment Relationship », *Journal of Labor Economics*, vol. 22, n° 4, pp. 723-765.
- Bils, M.J. (1985), « Real Wages over the Business Cycle: Evidence from Panel Data », *Journal of Political Economy*, vol. 93, n° 4, pp. 666-689.
- BIT/OMC (2007), *Commerce et emploi : un défi pour la recherche en matière de politique*, Secrétariat de l'OMC, Genève.
- Blanchard, O. et J. Simon (2001), « The Long and Large Decline in US Output Volatility », *Brookings Papers on Economic Activity*, vol. 1, pp. 135-164, Washington, DC.
- Blinder, A. (2006), « Offshoring: The Next Industrial Revolution? », *Foreign Affairs*, vol. 85, n° 2, pp. 113-128.

- Boulhol, H., S. Dobbelaere et S. Maioli (2006), « Imports as Product and Labor Market Discipline », IZA Discussion Paper, n° 2178, Bonn.
- Bruno, G.S.F., A.M. Falzoni et R. Helg (2004), « Measuring the Effect of Globalisation on Labour Demand Elasticity: An Empirical Application to OECD Countries », Working Paper n° 153, Università Commerciale Luigi Bocconi, Milan.
- Campa, J. et L.S. Goldberg (1997), « The Evolving External Orientation of Manufacturing Industries: Evidence from four Countries », *Federal Reserve Bank of New York Economic Policy Review*, vol. 3, n° 2, pp. 53-81.
- Clarida, R.J. et M. Gertler (2000), « Monetary Policy rules and Macroeconomic Stability: Evidence and Some Theory », *Quarterly Journal of Economics*, vol. 115, n° 1, pp.147-180.
- Clark, K.B. et R.B. Freeman (1980), « How Elastic is the Demand for Labor? », *Review of Economics and Statistics*, vol. 62, n° 4, pp.509-520.
- Commission européenne (2005), *Eurobaromètre Standard 63 : L'opinion publique dans l'Union européenne* Union, Bruxelles.
- Cuñat, V. et M. Guadalupe (2006), « Globalization and the Provision of Incentive Inside the Firm », CEPR Working Paper n° 5950, Londres.
- Dew-Becker, I. et R. Gordon (2005), « Where did the Productivity Growth Go?: Inflation Dynamics and the Distribution of Income », *Brookings Papers on Economic Activity*, vol. 2005, n° 2, Washington, DC, pp. 67-127.
- Egger, P., M. Pfaffermayr, et A. Weber (2007), « Sectoral Adjustment of Employment: The Impact of Outsourcing and Trade at the Micro-Level », *Journal of Applied Econometrics*, à paraître.
- Eklholm, K. et K. Hakkala (2007), « The Effect of Offshoring on Labor Demand: Evidence from Sweden », *Scandinavian Journal of Economics*, à paraître.
- Fabbri, F., J.E. Haskel et M.J. Slaughter (2003), « Does Nationality of Ownership Matter for Labor Demands? », *Journal of the European Economic Association*, vol. 1, n° 2/3, pp.698-707.
- Fajnzylber, P. et W.F. Maloney (2000), « Labor Demand and Trade Reform in Latin America », World Bank Policy Research Working Paper n° 2491, Washington DC.
- Feenstra, R.C. (2007), « Globalisation and Its Impact on Labor », Global Economy Lecture, Vienna Institute for International Economic Studies, Vienne.
- Feenstra, R.C. et G.H. Hanson (1996), « Globalisation, Outsourcing, and Wage Inequality », *American Economic Review*, vol. 86, n° 2, pp.240-245.
- Feenstra, R.C. et G.H. Hanson (1999), « The Impact of Outsourcing and High-Technology Capital on Wages: Estimates for the United States, 1979-1990 », *Quarterly Journal of Economics*, vol. 114, n° 3, pp. 907-941.
- FMI (2007), *World Economic Outlook*, Fond monétaire international, Washington.
- Förster, M. et M. Mira d'École (2005), « Income Distribution and Poverty in OECD Countries in the Second Half of the 1990s », OECD Social, Employment and Migration Working Paper, n° 22, OCDE, Paris.
- Geishecker, I. (2007), « The Impact of International Outsourcing on Individual Employment Security: A Micro-Level Analysis », miméo.
- Geishecker, I. et H. Görg (2003), « Winners and Losers: A Micro-level Analysis of International Outsourcing and Wages », GEP Research Paper, 2003/41, Université de Nottingham.
- GMF (2006), *Perspectives on Trade and Poverty Reduction: A Survey of Public Opinion*, Washington, DC.
- Goldberg, L. et J. Tracy (2003), « Exchange Rates and Wages », Federal Reserve Bank of New York, miméo.
- Goldberg, L., J. Tracy et S. Aaronson (1999), « Exchange Rates and Employment Instability: Evidence from Matched CPS Data », *American Economic Review: Papers and Proceedings*, vol. 89, n° 2, pp. 204-210.
- Goldberg, P. et N. Pavcnik (2007), « Distributional Effects of Trade Liberalization in Developing Countries », *Journal of Economic Literature*, à paraître.
- Görg, H., M. Heny, E. Strobl et F. Walsh (2006), « Multinational Companies, Backward Linkages and Labour Demand Elasticities », GEP Research Paper, 2006/49, Université de Nottingham.

- Griliches, Z. et J. Hausman (1986), « Errors in Variables in Panel Data », *Journal of Econometrics*, vol. 31, pp. 93-118.
- Grossman, G et E. Rossi-Hansberg (2006), « Trading Tasks: A Simple Theory of Offshoring », miméo, Université de Princeton.
- Hamermesh, D. (1993), *Labor Demand*, Princeton University Press, Princeton, New Jersey.
- Hasan, R., D. Mitra et K.V. Ramaswamy (2007), « Trade Reforms, Labor Regulations and Labor Demand Elasticities: Empirical Evidence from India », *Review of Economics & Statistics*, à paraître.
- Hijzen, A., H. Gorg et R. Hine (2005), « International Outsourcing and the Skill Structure of Labour demand in the United Kingdom », *Economic Journal*, vol. 115, pp. 860-878.
- Hijzen, A. et D. Nelson (2007), « Migration and Labour Market Adjustment: A Survey », in D. Greenaway, R. Upward et P. Wright (dir. pub.), *Globalisation and Labour Markets*, Palgrave, à paraître.
- Hummels, D., J. Ishii, et K. Yi (2001), « The Nature and Growth of Vertical Specialisation in World Trade », *Journal of International Economics*, vol. 54, pp. 75-96.
- Jones, R.W. et H. Kierzkowski (1990), « The Role of Services in Production and International Trade: A Theoretical Framework », in R.W. Jones et A. Krueger (dir. pub.), *The Political Economy of International Trade*, Basil Blackwell, Oxford.
- Kletzer, L. (2002), *Imports, Exports and Jobs*, W. E. Upjohn Institute for Employment Research, Kalamazoo.
- Kramarz, F. (2006), « Outsourcing, Unions, and Wages: Evidence from Data Matching Imports, Firms and Workers », miméo, CREST-INSEE, Paris.
- Krishna, P., D. Mitra et S. Chinoy (2001), « Trade Liberalization and Labor Demand Elasticities: Evidence from Turkey », *Journal of International Economics*, vol. 55, pp. 391-409.
- Levy, F. et R. Murnane (2004), « The New Division of Labor: How Computers Are Creating the Next Job Market », Russell Sage Foundation, New York.
- Lewer, J. et H. Van den Berg (2003), « How Large is International Trade's Effect on Economic Growth », *Journal of Economic Surveys*, vol. 17, pp. 363-396.
- Malcolmson, J.M. (1999), « Individual Employment Contracts », in O.C. Ashenfelter and D. Card (dir. pub.), *Handbook of Labor Economics*, Chapitre 35, vol. 3, Partie 2, pp. 2291-2392.
- Manasse, P. et A. Turrini (2001), « Trade, Wages and Superstars », *Journal of International Economics*, vol. 54, pp. 97-117.
- Markusen, J. (2007), « Trade in Business Services in General Equilibrium », NBER Working Paper n° 12816, Cambridge, Mass.
- Melitz, M.J. (2003), « The Impact of Trade on Intra-Industry Reallocations and Aggregate Industry Productivity », *Econometrica*, vol. 71.
- Melitz, M.J. et G.I.P. Ottaviano (2005), « Market Size, Trade, and Productivity », Harvard University, miméo.
- Molnar, M., N. Pain et D. Taglioni (2007), « The Internationalisation of Production, International Outsourcing and OECD Labour Markets », OECD Economics Department Working Paper, OECD, Paris, à paraître.
- Munch, J.R. (2005), « International Outsourcing and Individual Job Separations », Discussion Paper n° 05-11, Department of Economics, Université de Copenhague.
- Munch, J.R. et J.R. Shaksen (2005), « Specialization, Outsourcing and Wages », IZA Discussion Paper n° 1907, Bonn.
- Nordås, H., S. Miroudot et P. Kowalski (2006), « Dynamic Gains from Trade », Document de travail de la direction des échanges de l'OCDE n° 43, OCDE, Paris.
- OCDE (1997), *Perspectives de l'emploi de l'OCDE*, OCDE Paris.
- OCDE (2003a), *Les sources de la croissance économique dans les pays de l'OCDE*, OCDE, Paris.
- OCDE (2003b), *Science, technologie et industrie : tableau de bord de l'OCDE 2003*, OCDE, Paris.
- OCDE (2005a), *Perspectives de l'emploi de l'OCDE*, OCDE Paris.
- OCDE (2005b), *Les échanges et l'ajustement structurel : les enjeux de la mondialisation*, OCDE, Paris.

- OCDE (2006a), *Stimuler l'emploi et les revenus : Les leçons à tirer de la réévaluation de la Stratégie de l'OCDE pour l'emploi*, OCDE, Paris, [www.oecd.org/els/perspectivesemploi/pem2006/brochure](http://www.oecd.org/els/perspectivesemploi/pem2006/brochure).
- OCDE (2006b), *Perspectives de l'emploi de l'OCDE*, OCDE, Paris.
- OCDE (2007a), *Les délocalisations et l'emploi : Tendances et impacts*, OCDE, Paris, à paraître.
- OCDE (2007b), « Les travailleurs des pays de l'OCDE dans l'économie mondiale : de plus en plus vulnérables? – Document supplémentaire », disponible en ligne sur [www.oecd.org/els/perspectivesemploi/2007](http://www.oecd.org/els/perspectivesemploi/2007).
- Olsen, K.B. (2006), « Productivity Impacts of Offshoring and Outsourcing: A Review », Document de travail de la direction de la Science et de l'Industrie de l'OCDE, n° 2006/1, OCDE, Paris.
- Piketty, T. et E. Saez (2006), « The Evolution of Top Incomes: A Historical and International Perspective », *American Economic Review*, vol. 96, n° 2, pp. 200-205.
- Rodrik, D. (1997), *Has Globalisation Gone Too Far?*, Institute for International Economics, Washington DC.
- Rodrik, D. (2007), « What's So Special About China's Exports? », *China & World Economy*, à paraître.
- Rosen, S. (1985) « Implicit Contracts: A Survey », *Journal of Economic Literature*, vol. 23, n° 3, pp. 1144-1175.
- Senses, M.Z. (2006), « The Effects of Outsourcing on the Elasticity of Labor Demand », CES Working Paper, n° 06-07, US Census Bureau.
- Serres, A., S. Scarpetta et C. de la Maisonnette (2002), « Sectoral Shifts in Europe and the United States: How They Affect Aggregate Labour Shares and the Properties of Wage Equations », Documents de travail du Département des affaires économiques de l'OCDE n° 326, OCDE, Paris, [www.oecd.org/dataoecd/49/29/38192336.HTM#2002](http://www.oecd.org/dataoecd/49/29/38192336.HTM#2002).
- Slaughter, M. (1999), « Globalisation and Wages: A Tale of Two Perspectives », *The World Economy*, vol. 22, pp. 609-630.
- Slaughter, M. (2000), « What are the Results of Product-Price Studies and What Can We Learn from their Differences », in R.C. Feenstra (dir. pub.), *The Impact of International Trade on Wages*, University of Chicago Press.
- Slaughter, M. (2001), « International Trade and Labor-demand Elasticities », *Journal of International Economics*, vol. 54, pp. 27-56.
- Strauss-Kahn, V. (2004), « The Role of Globalization in the Within-Industry Shift Away from Unskilled Workers in France », in R.E. Baldwin et L.A. Winters (dir. pub.), *Challenges to Globalization: Analyzing the Economics*, Chapitre 6, University of Chicago Press, pp. 209-231.
- Thoenig, M. et T. Verdier (2003), « A Theory of Defensive Skill-Biased Innovation and Globalisation », *American Economic Review*, vol. 93, n° 3, pp. 709-728.
- Traca, D.A. (2005a), « Trade Exposure, Export Intensity, and Wage Volatility: Theory and Evidence », *Review of Economics and Statistics*, vol. 87(2), pp. 336-347.
- Traca, D.A. (2005b), « Wage Restraint and Volatility », miméo, Université Libre de Bruxelles.
- Van Welsum et Vickery (2005), « Potential Offshoring of ICT-intensive Occupations », *Enhancing the Performance of the Services Sector*, OCDE, Paris, pp. 179-204, [www.oecd.org/sti/offshoring](http://www.oecd.org/sti/offshoring).
- Whaples, R. (2006), « Do Economists Agree on Anything? Yes! », *Economists' Voice*, vol. 3, n° 9, article 1, [www.bepress.com/ev/vol3/iss9/art1/](http://www.bepress.com/ev/vol3/iss9/art1/).
- Wood, A. (1994), *North-South Trade, Employment, and Inequality: Changing Fortunes in a Skill-Driven World*, Oxford University Press.
- WPO/CCGA (2007), « World Public Favors Globalization and Trade but Wants to Protect Environment and Jobs », World Public Opinion (WPO) and Chicago Council on Global Affairs (CCGA), Washington, DC, [www.worldpublicopinion.org/pipa/articles/home\\_page/349.php?nid=&id=&pnt=349&lb=hmpg1](http://www.worldpublicopinion.org/pipa/articles/home_page/349.php?nid=&id=&pnt=349&lb=hmpg1).
- Yeaple, S.R. (2005), « A Simple Model of Firm Heterogeneity, International Trade, and Wages », *Journal of International Economics*, vol. 65, pp. 1-20.



## Chapitre 4

# Le financement de la protection sociale : effets sur l'emploi

*Le financement de la protection sociale publique est assuré par les cotisations sociales ou la fiscalité générale. Cela a-t-il une incidence sur l'emploi? Très probablement, et ce pour différentes raisons. Premièrement, les cotisations sociales tendent à alourdir le coût du travail et peuvent donc peser sur l'emploi – à moins que les salaires nets ne baissent en proportion des cotisations. D'autres sources de financement, comme les impôts sur le revenu ou la taxe sur la valeur ajoutée, sont également susceptibles d'accroître le coût du travail, mais dans la mesure où elles portent sur des groupes plus larges de population – et non sur les seuls salariés – leur effet sur l'emploi devrait être plus limité que celui des cotisations sociales. Le chapitre aborde également les possibilités de basculement vers les taxes portant sur le capital, et notamment sur le patrimoine immobilier, ainsi que vers les taxes sur les activités nocives pour l'environnement. Deuxièmement, la progressivité du système de financement est également un aspect important. Taxer l'emploi à bas salaire plus faiblement que les revenus élevés peut limiter les effets défavorables sur l'emploi. Troisièmement, renforcer le lien entre cotisations sociales et pensions de retraite, et moduler les cotisations patronales finançant certains régimes sociaux comme l'assurance invalidité, est également une piste à explorer.*

## Introduction

Le financement de la protection sociale s'impose aujourd'hui comme un défi important à relever dans un grand nombre de pays de l'OCDE. Certains facteurs structurels, notamment le vieillissement de la population, exercent (et exerceront de manière croissante) une pression à la hausse sur les dépenses sociales, en particulier dans les domaines de la santé et des retraites. L'architecture et l'efficacité des mesures de protection sociale ont fait l'objet de nombreuses études, visant à contenir le coût de ces programmes et à en limiter les effets négatifs sur l'emploi. En revanche, la question des modalités mêmes du financement de la protection sociale a été moins étudiée. Tentant de combler en partie cette lacune, ce chapitre examine un large éventail de questions relatives à l'effet potentiel du mode de financement de la protection sociale sur l'emploi.

La Stratégie de l'OCDE pour l'emploi, dans sa nouvelle formulation, conclue que des prélèvements obligatoires élevés sur les revenus salariaux (soit l'une des sources importantes de financement de la protection sociale) pèsent sur l'emploi à bas salaires, notamment en présence d'un salaire minimum relativement élevé. Mais la question de savoir si des modalités alternatives de financement, ou une meilleure conception des systèmes existants, seraient plus favorables à l'emploi n'a reçu que peu d'attention. C'est précisément la question abordée dans ce chapitre. À l'évidence, étant donné le caractère redistributif du système de prélèvements obligatoires et de prestations qui sous-tend la protection sociale, toute modification de son mode de financement peut avoir des effets redistributifs importants et des conséquences en termes d'équité. Et si aspect n'est pas au centre de la réflexion menée dans ce chapitre, il doit néanmoins être pris en compte pour évaluer les réformes possibles.

Ce chapitre est axé, pour l'essentiel, sur le financement des dépenses sociales *publiques*, faute de données relatives au financement des systèmes privés de protection sociale. Il documente toutefois certains aspects du financement privé, et fait référence aux dispositifs privés de protection sociale à plusieurs reprises. La section 1 dresse un tableau général des dépenses de protection sociale et de leur financement, et examine comment le coin fiscal, qui résulte en grande partie de ce financement, peut peser sur les performances du marché du travail. La section 2 examine comment différentes modalités de financement de la protection sociale peuvent avoir un impact sur l'emploi. Elle pose notamment la question de la progressivité du coin fiscal, de son effet potentiel sur l'emploi en général, et en particulier, en bas de l'échelle des salaires. Elle tente également d'appréhender dans quelle mesure le lien entre d'une part, les prélèvements fiscaux et les cotisations alimentant le financement de la protection sociale, et d'autre part, les prestations et dépenses de protection sociale, peut être renforcé de façon à réduire l'impact du coin fiscal sur l'emploi. Enfin, cette section examine également dans quelle mesure une modification de l'assiette de financement (réduisant la part des cotisations sociales en faveur de celle de prélèvements fiscaux pesant moins directement sur le travail) pourrait contribuer à l'améliorer les performances en matière d'emploi.



## Principaux résultats

- *Les dépenses publiques de protection sociale représentent environ un quart du PIB, en moyenne dans les pays de l'OCDE. Elles ont augmenté de manière significative depuis 1980, sous l'effet notamment du vieillissement de la population qui a exercé une pression à la hausse sur les dépenses de retraite et de santé.*
- *Le mode de financement de la protection sociale diffère entre pays, de façon assez substantielle dans certains cas. Dans la majorité des pays de l'OCDE, les cotisations sociales et autres recettes affectées constituent la principale source de financement – ces ressources couvrent plus de 60 % des dépenses de protection sociale dans la plupart des pays d'Europe centrale et orientale, en Belgique, en Corée, en Espagne, en France, en Grèce et aux Pays-Bas. Par contre, dans certains pays, le financement de la protection sociale publique repose essentiellement sur la fiscalité générale, autrement dit sur des recettes publiques non affectées. Tel est le cas, en particulier, en Australie, au Canada, au Danemark, en Irlande, en Nouvelle-Zélande et au Royaume-Uni. Cependant, au cours des trois dernières décennies, on a observé une certaine convergence des situations entre pays. La part des dépenses sociales financées par cotisations sociales et autres recettes affectées a en moyenne significativement diminué dans les pays où ce type de ressources représentait la principale source de financement, tandis qu'elle a quelque peu augmenté dans les autres pays.*
- *Le financement de la protection sociale introduit un écart entre le coût du travail et ce qu'il reste, in fine, au salarié. Plus les dépenses publiques de protection sociale sont importantes, plus ce « coin fiscal » tend également à l'être. Mais la mesure dans laquelle un coin fiscal plus important affecte l'emploi dépend, fondamentalement, de trois facteurs : i) de la « progressivité » du système de financement; ii) du lien entre ce que les salariés paient et les prestations qu'ils perçoivent; et iii) de l'impact sur les revendications salariales et les revenus de remplacement des prélèvements fiscaux assis sur les revenus du travail. Le présent chapitre examine en détail ces trois aspects et leur implication quant à la structure adéquate des systèmes de financement, en cohérence avec les objectifs d'emploi. Cela étant, la protection sociale en elle-même, si elle est bien conçue, peut avoir des effets positifs sur la productivité venant compenser en partie les possibles effets négatifs sur l'emploi liés à son financement. Les effets sur la productivité ne sont toutefois pas examinés en détail dans ce chapitre.*
- *Rendre les systèmes de financement plus progressifs peut aider à atténuer les effets négatifs du coin fiscal sur l'emploi. Les études empiriques montrent que les effets négatifs du coin fiscal sur l'emploi sont particulièrement forts au niveau des bas salaires, en particulier s'il existe un salaire minimum relativement élevé. Cela justifie les mesures d'allègement du coin fiscal en bas de l'échelle des rémunérations, abaissant notamment les cotisations à la charge de l'employeur. Mais aller trop loin dans ce sens n'est peut-être pas la façon la plus efficace de stimuler l'emploi des catégories vulnérables. De fait, les évaluations de ce type de mesure montrent que les effets d'aubaine sont importants. Leur efficacité-coût doit être comparée à celle de mesures alternatives, visant également à promouvoir l'emploi et à réduire la pauvreté, comme par exemple la mise en place de prestations subordonnées à l'exercice d'un emploi bien conçues et associées à un salaire minimum modéré. Cela étant, au niveau du salaire moyen, des taux marginaux de prélèvements obligatoires plus élevés tendent à modérer les revendications salariales, et un système de financement globalement plus progressif aiderait à alléger la charge*

fiscale sur les bas salaires. Mais la progressivité de la fiscalité peut aussi induire des coûts d'efficience, notamment en termes d'évasion fiscale et d'affaiblissement des incitations à l'effort de formation ou l'effort productif pour les salariés les mieux rémunérés. Il y a donc un degré optimal de progressivité de la fiscalité.

- *Renforcer le lien entre les prélèvements obligatoires et les prestations attendues peut dans certains cas aider à réduire l'impact négatif du coin fiscal sur l'emploi.* Du côté des salariés, créer un lien plus étroit entre les cotisations versées et leur contrepartie peut s'envisager dans le cas des pensions de retraite. Avec toutefois une certaine limite, résidant dans le fait que le renforcement de ce lien, à l'extrême, pourrait compromettre les principes de solidarité et de redistribution inscrits dans les systèmes de retraite. S'agissant des employeurs, les systèmes de modulation des cotisations patronales (par exemple l'instauration d'un lien entre d'une part, les cotisations chômage, retraite, ou encore maladie et invalidité, et d'autre part, les pratiques des entreprises en matière de licenciements, préretraites ou recours aux régimes maladie et invalidité) encouragent les entreprises à améliorer leurs pratiques de gestion de la main-d'œuvre, avec potentiellement, des répercussions favorables sur l'emploi. Certaines évaluations suggèrent en effet que la modulation des cotisations patronales tend à réduire les flux d'entrée dans les systèmes de prestations sociales. La modulation peut néanmoins conduire à quelques réticences de la part des employeurs à embaucher parmi les populations à risque, et de ce point de vue, la manière dont les systèmes de modulation sont conçus est cruciale.
- *Restructurer la fiscalité, directe et indirecte, pesant sur les salaires pourrait également réduire l'impact du financement de la protection sociale sur l'emploi.* Les assiettes de l'impôt sur le revenu et des taxes sur la consommation sont plus larges que celles des cotisations sociales, et contrairement aux cotisations, ces prélèvements pèsent également sur les revenus de remplacement. Par conséquent, pour un niveau donné de recettes fiscales, un basculement partiel des cotisations de sécurité sociale vers l'impôt sur le revenu ou les taxes sur la consommation pourrait avoir des effets favorables sur l'emploi. En effet, cela réduirait à la fois le coin fiscal et les revenus de remplacement, accroissant ainsi les incitations financières à travailler tout en modérant les revendications salariales. Quant à savoir quel type précis de basculement, par exemple vers l'impôt sur le revenu ou bien vers les taxes sur la consommation, serait préférable en termes d'effets sur l'emploi, cela dépend des différents contextes nationaux et notamment des types d'indexation en place pour les revenus de remplacement et les salaires (le salaire minimum, en particulier), ainsi que de la progressivité du coin fiscal. Plus généralement, au niveau macroéconomique, une augmentation de l'un ou l'autre de ces deux prélèvements aura des conséquences spécifiques sur la croissance et l'emploi qu'il importe également de prendre en compte.
- *Le coin fiscal pourrait aussi être abaissé en basculant une partie de la charge du financement de la protection sociale vers d'autres prélèvements fiscaux, pesant moins directement sur le travail :*
  - ❖ Les effets sur l'investissement d'un impôt sur les sociétés plus élevé dépendent d'un certain nombre de facteurs – certaines dispositions fiscales tendent à réduire le coût du capital, d'autres ont l'effet inverse. Mais dans l'ensemble, une substitution, même partielle, de l'impôt sur les sociétés aux cotisations sociales apparaît difficile à justifier. En effet, le capital étant relativement mobile, un alourdissement de l'impôt sur les sociétés nuirait probablement à l'investissement et à la croissance et, finalement, à l'emploi. Pour les mêmes raisons, un basculement du financement vers

une cotisation patronale assise sur la valeur ajoutée des sociétés (ce qui est une option différente de la TVA qui, elle, est payée par le consommateur), comme certains pays l'envisagent, pourrait avoir un effet négatif sur l'emploi. En revanche, des prélèvements sur les revenus du capital perçus par les ménages devraient nettement moins affecter l'investissement. Cela vaut notamment pour les impôts sur la propriété immobilière, assiette fiscale particulièrement peu mobile et pour laquelle les problèmes d'évasion fiscale sont assez limités. Or, les impôts fonciers sont relativement faibles dans un certain nombre de pays européens dotés d'un coin fiscal élevé. Une autre option serait de réduire le traitement fiscal favorable dont bénéficie l'épargne retraite, qui s'avère coûteux pour les pouvoirs publics et mal ciblé.

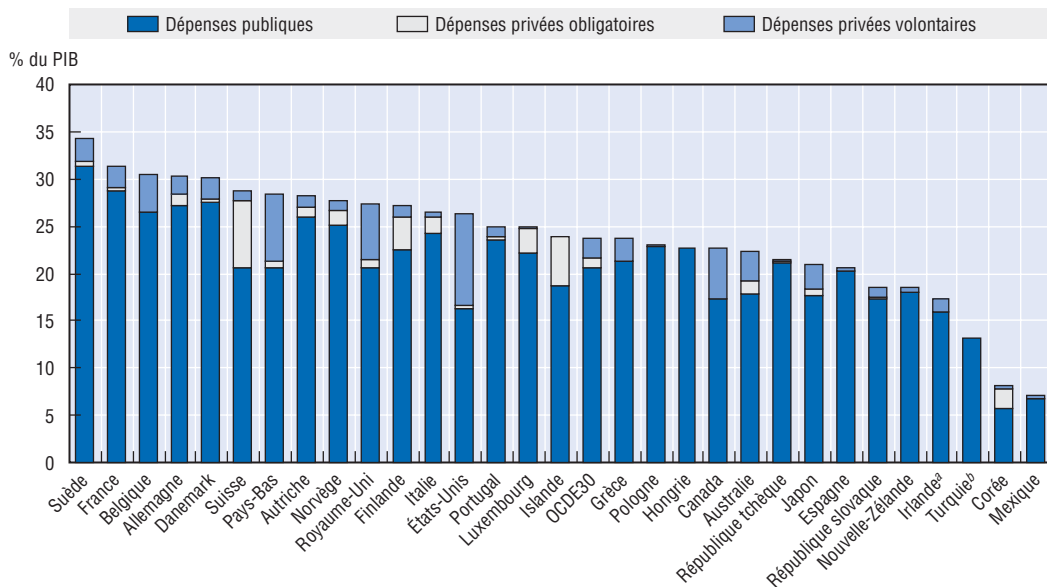
- ❖ Si elles se justifient d'un point de vue environnemental, des écotaxes pourraient aussi être intégrées au sein d'une refonte de la fiscalité visant à limiter les possibles effets négatifs sur l'emploi des prélèvements obligatoires pesant sur les salaires. Pour des raisons de taille de l'assiette fiscale correspondante, les taxes sur l'énergie et les transports sont les seules écotaxes susceptibles de générer des recettes suffisantes. Les inquiétudes quant à leurs effets sur la compétitivité des entreprises ont jusqu'à présent limité le recours à ce type de taxes, mais les choses pourraient évoluer dans le contexte du changement climatique.
- *Les refontes de la fiscalité décrites plus haut sont complexes et ne sauraient se substituer à une meilleure gestion des dépenses de protection sociale. Mais dans l'ensemble, ce chapitre suggère que la structure même du financement public de la protection sociale peut avoir des conséquences en matière d'emploi.* En particulier, la charge fiscale pesant sur les salaires pourrait être allégée dans un certain nombre de pays de l'OCDE en faisant porter sur la fiscalité générale le financement des dépenses sociales qui revêtent une forte dimension collective (les dépenses de santé, par exemple). Les cotisations sociales seraient ainsi affectées à des domaines de la protection sociale pour lesquels le lien entre prélèvements et prestations est plus clairement perçu par les salariés. Reste que les effets sur l'emploi et les conséquences redistributives des différentes options évoquées n'ont pas été quantifiés. Et c'est un domaine dans lequel de nouvelles évaluations, tenant compte à la fois des effets directs et indirects de toute refonte fiscale, sont nécessaires.

## 1. Comment la protection sociale est-elle financée?

### 1.1. L'ampleur de la protection sociale

Dans la plupart des pays de l'OCDE, les dépenses consacrées à la protection sociale représentent une part notable du PIB (graphique 4.1)<sup>1</sup>. Exception faite du Mexique, de la Corée et de la Turquie où les systèmes de protection sociale ne sont pas encore parvenus à maturité, les dépenses consacrées à la protection sociale s'échelonnaient, en 2003, entre 17 % du PIB en Irlande, et 34 % du PIB en Suède. Les dépenses de protection sociale rapportées au PIB sont généralement au-dessus de la moyenne dans les pays d'Europe du Nord, et en dessous de la moyenne dans les pays de la zone Asie/Pacifique, dans les pays d'Europe centrale et orientale, et dans certains pays de l'Europe du Sud<sup>2</sup>. En général, la protection sociale est essentiellement assurée par les pouvoirs publics (graphique 4.1). Dans la plupart des pays européens, les dépenses publiques de protection sociale représentent environ 90 % des dépenses totales de protection sociale, tandis que ce chiffre se situe entre 70 et 80 % en Australie, au Canada, aux Pays-Bas, au Royaume-Uni et en Suisse, et aux alentours de 60 % aux États-Unis.

Graphique 4.1. **Dépenses sociales en 2003**  
Dépenses sociales brutes publiques et privées en pourcentage du PIB




Note : Les pays sont classés de gauche à droite par ordre décroissant du total des dépenses sociales en pourcentage du PIB.

a) Les données des dépenses privées volontaires portent sur 1999.

b) Les données portent sur 1999.

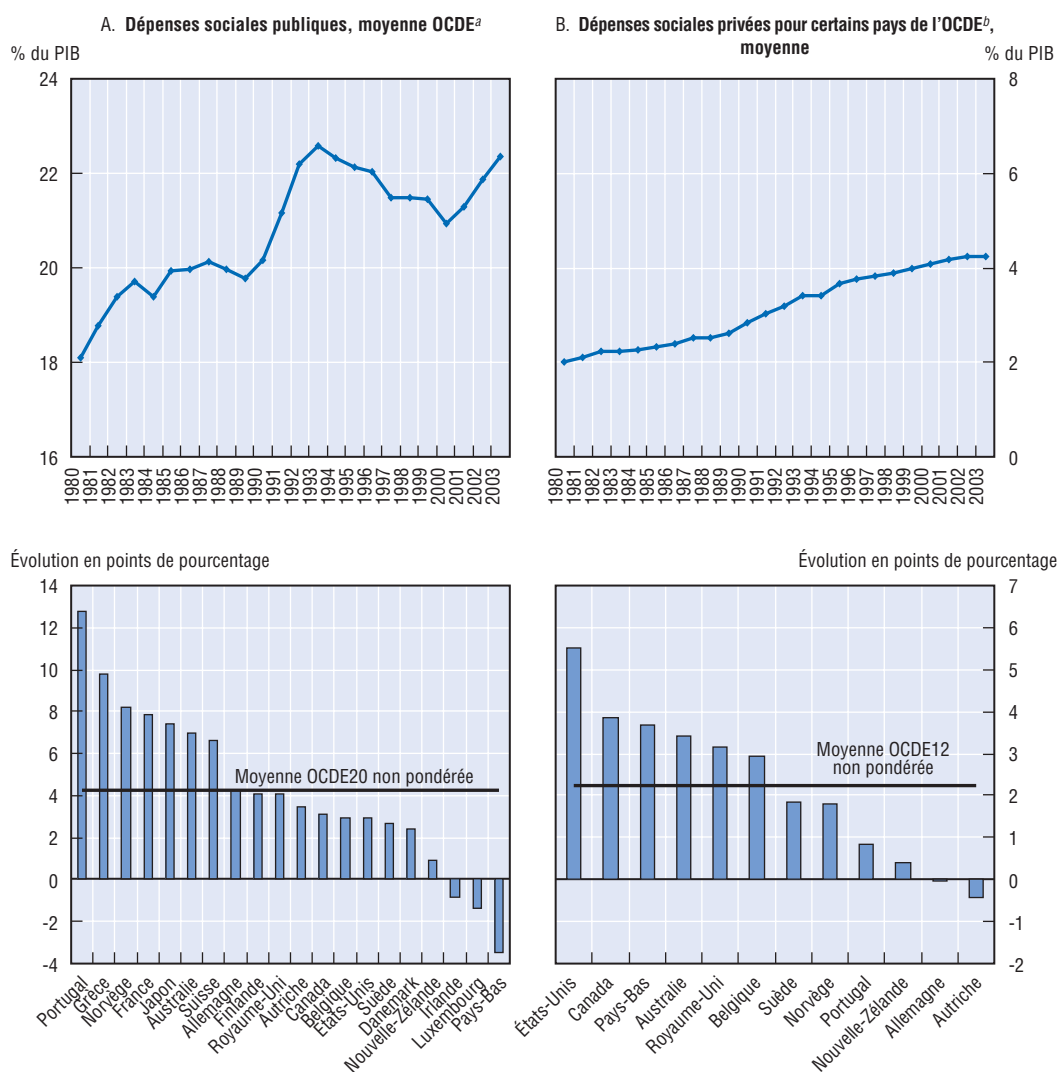
Source : Base de données de l'OCDE sur les dépenses sociales (SOCX).

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/023871428260>

Les dépenses de protection sociale ont augmenté de manière significative entre 1980 et 1993 et, abstraction faite des fluctuations conjoncturelles, elles ont eu tendance à se stabiliser par la suite (graphique 4.2). Dans l'ensemble, elles sont passées de 18 % du PIB en 1980 à plus de 22 % en 2003, en moyenne dans les pays de l'OCDE pour lesquels des données sont disponibles. La progression a été notable au Portugal et en Grèce, tandis que c'est une réduction qui a été enregistrée aux Pays-Bas, au Luxembourg et en Irlande. En ce qui concerne les dépenses privées de protection sociale, elles ont augmenté graduellement à partir d'un niveau beaucoup plus bas, passant de 2 % du PIB en 1980 à plus de 4 % du PIB en 2003, en moyenne dans les 12 pays pour lesquels des données sont disponibles. L'augmentation des dépenses privées de protection sociale, à 5,5 points de pourcentage du PIB, a été particulièrement forte aux États-Unis.

Les principales pressions à la hausse des dépenses viennent de la santé et des retraites. Actuellement, ces deux secteurs représentent les deux tiers des dépenses publiques totales de protection sociale. De même, les dépenses privées de santé et de retraite sont en rapide augmentation<sup>3</sup>. Et les projections actuelles laissent présager la poursuite de cette tendance, tant dans le domaine public que privé, reflétant en cela le vieillissement de la population. Comme noté par De Kam et Owens (1999), il est possible de limiter les ponctions sur les finances publiques en limitant l'accès aux systèmes de santé financés sur fonds publics ou en restreignant le champ de ces systèmes, et en réformant les régimes publics de retraite, en privatisant partiellement ces régimes au-delà des retraites de base. Mais cela correspond à des choix sociaux qui ont d'importantes conséquences sur la répartition des revenus et il est peu probable que de telles options réduisent la pression globale à la hausse des dépenses et influent, par conséquent, sur le niveau des prélèvements obligatoires. D'après les projections

## Graphique 4.2. Évolution des dépenses sociales publiques et privées, 1980-2003



Source : Base de données de l'OCDE sur les dépenses sociales (SOCX).

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/024006350880>

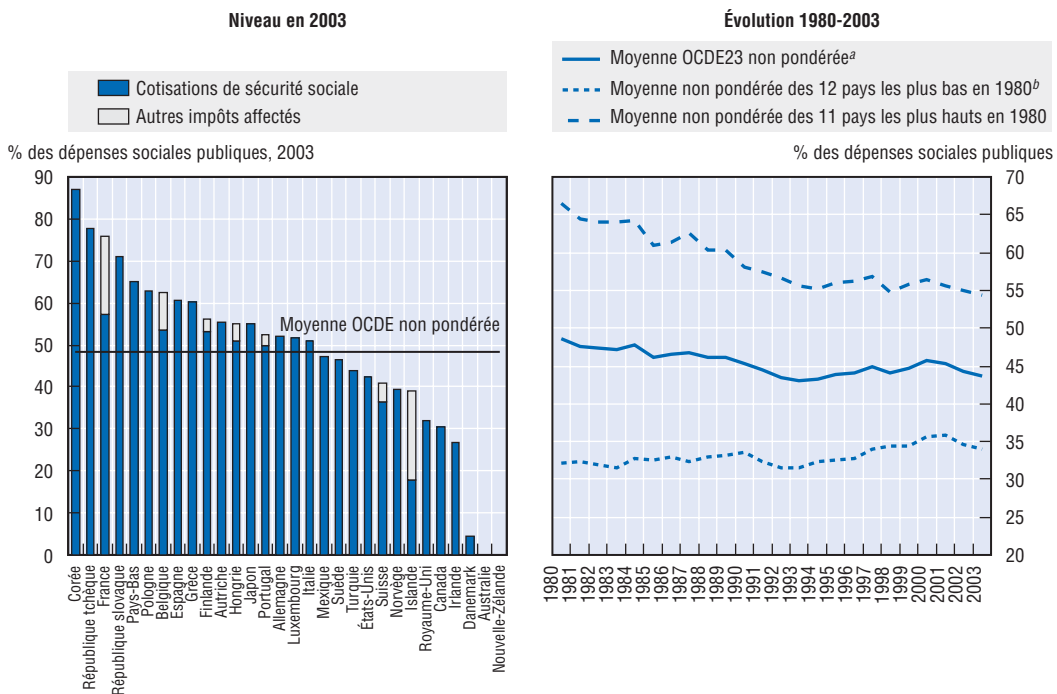
présentées dans OCDE (2006a), en l'absence de réformes, les dépenses publiques consacrées à la santé et aux soins et services de longue durée pourraient doubler, passant de près de 7 % en 2005 à quelque 13 % en 2050; avec des mesures de maîtrise des coûts, les dépenses représenteraient néanmoins, en moyenne, 10 % du PIB cette même année, et l'augmentation excéderait 2.5 points de pourcentage du PIB dans presque tous les pays<sup>4</sup>. Les projections de dépenses de pensions de retraite de la Commission européenne, sur la base d'un scénario laissant les politiques gouvernementales inchangées, font apparaître des écarts beaucoup plus importants entre pays, la progression des dépenses de pension d'ici 2050 étant particulièrement forte (plus de 6 points de pourcentage du PIB) au Portugal, en Espagne, en Irlande et en Hongrie, et négative en Pologne et en Autriche (Commission européenne, 2006)<sup>5</sup>.

## 1.2. Financement de la protection sociale et coin fiscal

La protection sociale publique peut être financée par le biais de cotisations et autres prélèvements fiscaux affectés, ou *via* la fiscalité générale. En l'absence de comptes nationaux de sécurité sociale comparables entre pays (voir OCDE, 2007; annexe 4.A1), ce chapitre fait l'hypothèse que les dépenses sociales publiques non financées par des prélèvements obligatoires affectés sont financées par la fiscalité générale. L'importance relative des deux sources de financement varie nettement d'un pays à l'autre. Les cotisations sociales et autres ressources fiscales affectées finançaient plus de la moitié des dépenses publiques de protection sociale dans 17 des 30 pays de l'OCDE, en 2003 (graphique 4.3). Dans quelques pays seulement – Australie, Danemark et Nouvelle-Zélande – la protection sociale est financée exclusivement ou quasi exclusivement par la fiscalité générale. En moyenne, les ressources affectées représentaient près de la moitié du financement des dépenses publiques de protection sociale.

Graphique 4.3. **Cotisations et impôts affectés au financement de la protection sociale, niveau et évolution**

En pourcentage des dépenses sociales publiques



a) Moyenne de l'OCDE pour 23 pays sauf Corée, Hongrie, Islande, Mexique, Pologne, République slovaque et République tchèque.

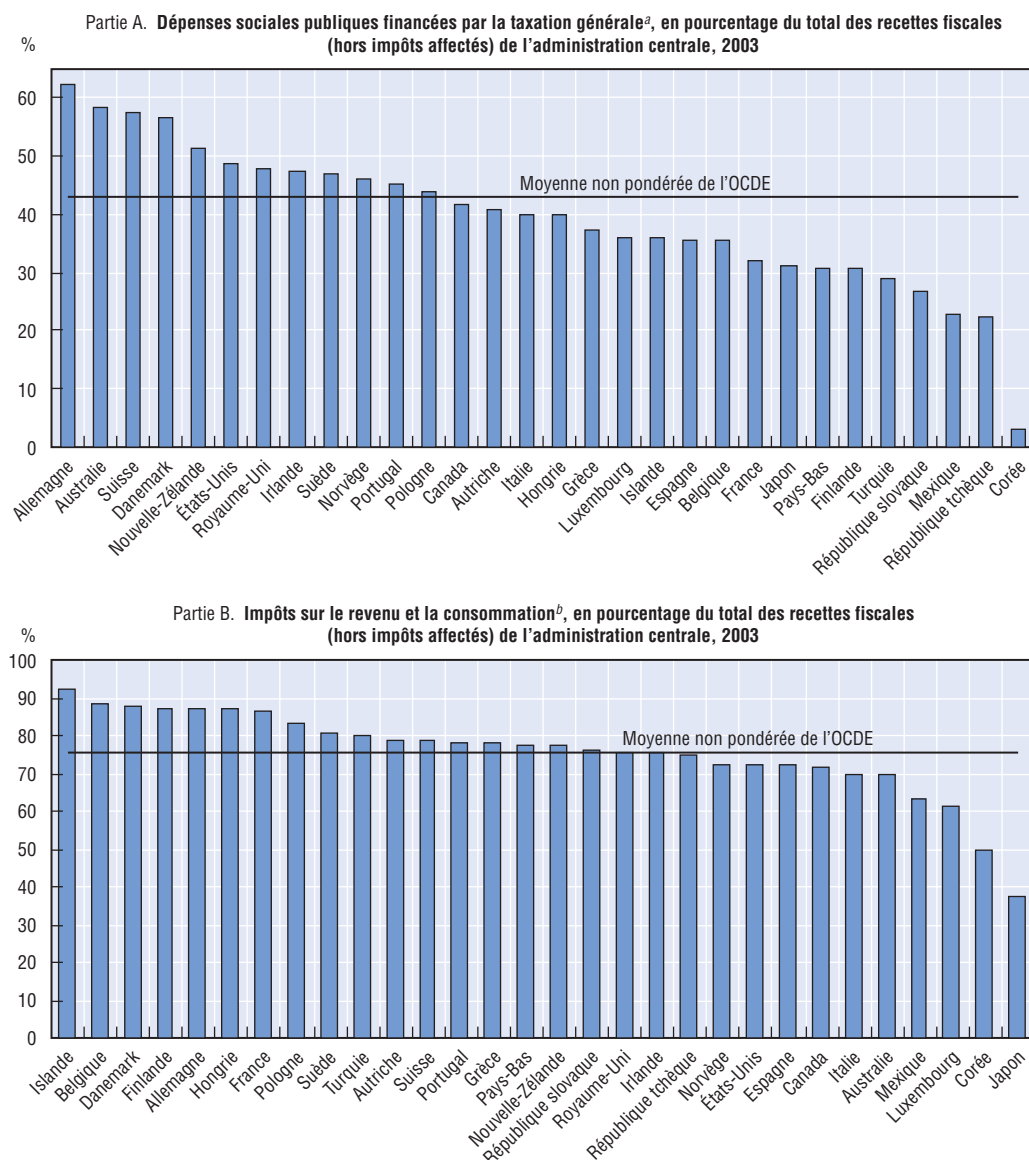
b) Les 12 pays les plus bas sont ceux pour lesquels les cotisations et autres impôts affectés (en pourcentage des dépenses sociales publiques) sont les plus faibles en 1980 : Australie, Autriche, Belgique, Canada, Danemark, États-Unis, Finlande, Irlande, Luxembourg, Nouvelle-Zélande, Royaume-Uni et Suède.

Source : Base de données de l'OCDE sur les recettes fiscales; base de données de l'OCDE sur les dépenses sociales (SOCX).

StatLink <http://dx.doi.org/10.1787/024021357760>

Il s'est produit des changements notables, au cours des deux dernières décennies, du point de vue de l'importance relative des ressources affectées par rapport à la fiscalité générale. En moyenne, dans la zone OCDE, la part des ressources affectées a diminué de 5 points de pourcentage (graphique 4.4). Il y a aussi eu une certaine convergence des


### Graphique 4.4. Une part importante de la fiscalité générale est consacrée au financement de la protection sociale



a) Calculé selon la formule : (Dépenses sociales publiques – impôts affectés au financement de la protection sociale) / (Total des recettes fiscales – impôts affectés au financement de la protection sociale).

b) Calculé selon la formule : (Impôts sur le revenu et la consommation) / (Total des recettes fiscales – impôts affectés au financement de la protection sociale).

Source : Base de données de l'OCDE sur les recettes fiscales; base de données de l'OCDE sur les dépenses sociales (SOCX).

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/024030417346>

structures de financement au niveau international. La part des ressources affectées a notablement diminué dans les pays où les cotisations sociales représentaient la principale source de financement, et elle a quelque peu augmenté dans les autres pays.

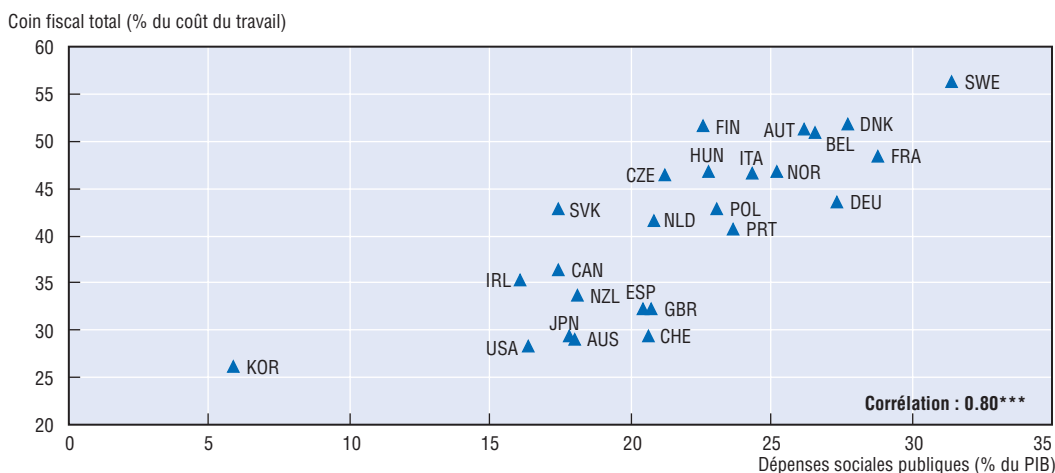
Dans les pays où les cotisations sociales sont faibles, le financement de la protection sociale publique absorbe une grande part des ressources fiscales générales<sup>6</sup> – plus de 50 % en Allemagne, en Australie, au Danemark, en Nouvelle-Zélande et en Suisse (graphique 4.4, panel A). Mais la part des recettes fiscales générales absorbée par les dépenses de

protection sociale publiques est importante également dans d'autres pays de l'OCDE. En moyenne, dans la zone OCDE, elle est passée de 34 % en 1980 à 43 % en 2003. Enfin, l'impôt sur le revenu et les taxes à la consommation constituant 75 % des recettes fiscales générales, la masse salariale a toutes chances de représenter l'essentiel de l'assiette du financement de la protection sociale, même dans les pays où les cotisations sociales sont relativement faibles (graphique 4.4, panel B).

Les chiffres cités plus haut donnent une première idée des différences, entre pays et dans le temps, de modalités de financement de la protection sociale. Toutefois, ils ne disent pas grand-chose de l'impact économique, sur l'emploi en particulier, de ces diverses sources de financement. Pour analyser l'effet du financement de la protection sociale sur l'emploi, la réflexion menée plus loin dans ce chapitre sera centrée sur ce que l'on appelle le « coin fiscal », qui correspond à la différence entre le coût du travail pour l'employeur et la rémunération nette perçue par le salarié en proportion du coût du travail<sup>7</sup>. Bien que cette mesure comporte un certain nombre de limites, elle constitue le principal instrument que l'on puisse utiliser en l'absence de comptes nationaux, précis et comparables, du financement de la protection sociale :

- Le coin fiscal est l'instrument traditionnellement utilisé pour analyser l'impact des prélèvements obligatoires sur l'emploi, dans la mesure où il intègre tous les prélèvements pesant directement sur le coût du travail et les revenus salariaux – cotisations de sécurité sociale à la charge de l'employeur et du salarié, impôt sur le revenu des personnes physiques et taxes à la consommation.
- Une très large fraction des prélèvements obligatoires inclus dans le coin fiscal est, en fait, liée au financement des dépenses sociales publiques : les cotisations de sécurité sociale sont par définition affectées à la protection sociale, et bien que l'impôt sur le revenu des personnes physiques et les taxes à la consommation soient pour l'essentiel des prélèvements non affectés, une large part des ressources qu'ils génèrent sert généralement à financer la protection sociale. De fait, au total, le graphique 4.5 fait apparaître une relation étroite entre le niveau du coin fiscal et les dépenses sociales publiques.

Graphique 4.5. **Coin fiscal et dépenses sociales publiques, 2003**



Source : OCDE (2007), « Le financement de la protection sociale : Effets sur l'emploi – Documentation supplémentaire », disponible en ligne sous [www.oecd.org/els/perspectivesemploi/2007](http://www.oecd.org/els/perspectivesemploi/2007); base de données de l'OCDE sur les dépenses sociales (SOCX).

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/024074324312>



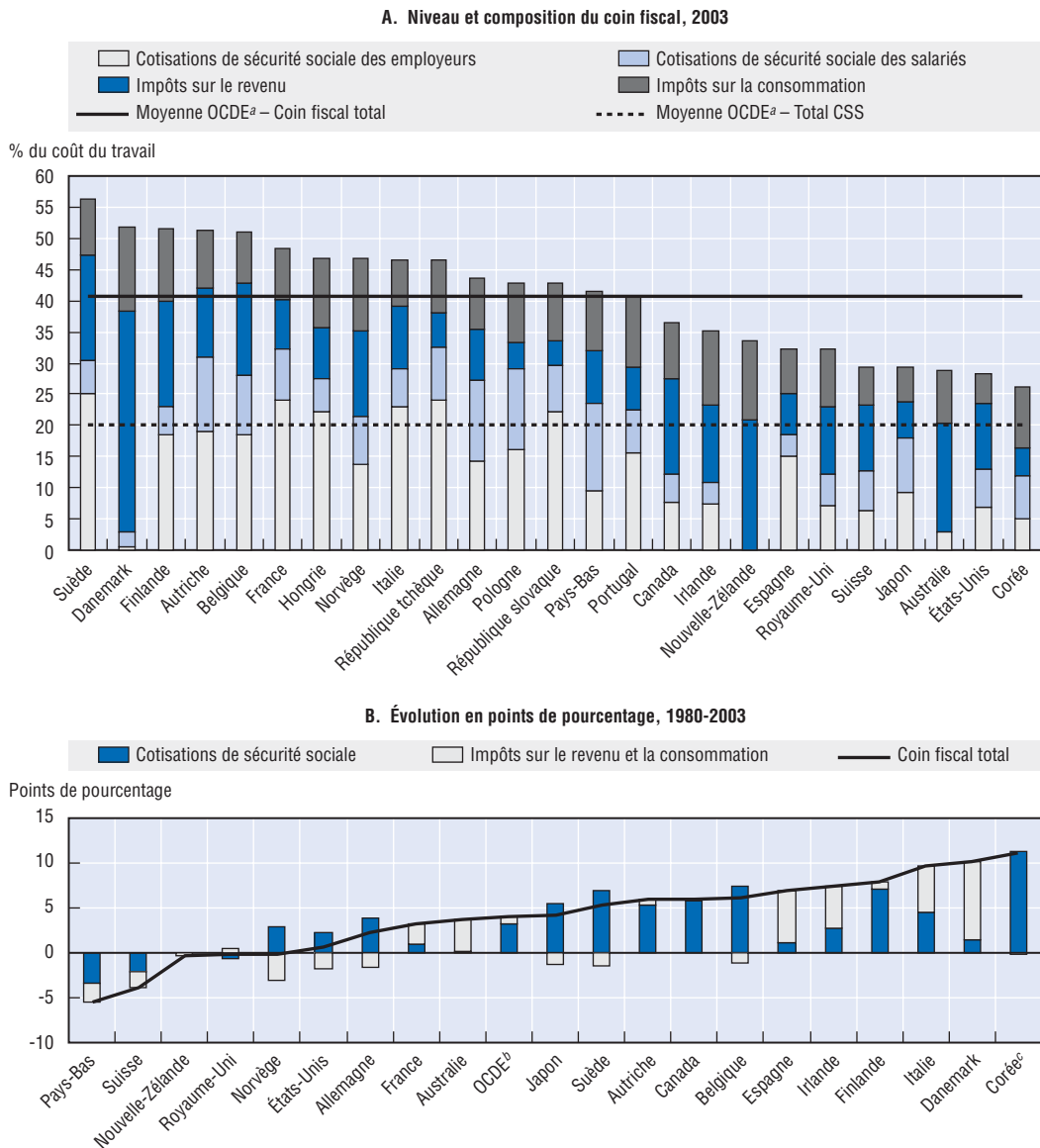
- Cependant, il n'y a pas de stricte équivalence entre les effets du financement de la protection sociale sur l'emploi et les effets du coin fiscal sur l'emploi. Le coin fiscal est un concept d'équilibre partiel qui indique dans quelle mesure les cotisations sociales, l'impôt sur le revenu et les taxes à la consommation influent *directement* sur les revendications salariales et le coût du travail. Mais ces prélèvements obligatoires influent aussi *indirectement* sur l'emploi, au travers de leurs effets potentiels sur les prix de production, la compétitivité et la croissance, par exemple. Par conséquent, le coin fiscal est un instrument utile pour analyser l'effet (direct) sur l'emploi du financement de la protection sociale, mais il ne saurait remplacer un raisonnement d'équilibre général. Et d'autres prélèvements fiscaux peuvent aussi influencer, de façon indirecte, sur les résultats en termes d'emploi. Par conséquent, pour examiner la possibilité de financer la protection sociale *via* des prélèvements fiscaux non inclus dans le coin fiscal ou, plus généralement, qui ne pèsent pas exclusivement sur les revenus du travail (taxes à la consommation et impôt sur le revenu, par exemple, par rapport aux cotisations sociales), il faut aussi tenir compte des possibles effets indirects sur l'emploi.

Le graphique 4.6 révèle des écarts notables entre pays du point de vue de l'importance du coin fiscal – mesuré sur la base des prélèvements et revenus effectifs – ce dernier allant de 26 % en Corée à 57 % en Suède, en 2003. En moyenne, les cotisations de sécurité sociale – cotisations totales, à la charge de l'employeur et à la charge du salarié – représentent près de 20 % des coûts du travail, soit la moitié du coin fiscal total (graphique 4.6, partie A). Les cotisations de sécurité sociale sont sensiblement plus élevées dans presque tous les pays où le coin fiscal est supérieur à la moyenne. Par contre, elles excèdent rarement 12-13 % des coûts du travail dans les pays où le coin fiscal est inférieur à la moyenne. Au total, les ressources affectées contribuent pour une large part à expliquer les écarts entre pays du point de vue de l'importance du coin fiscal. Il convient toutefois de souligner que les cotisations (privées) affectées au financement de la protection sociale privée ne sont pas incluses dans le coin fiscal. Or, comme on l'a noté plus haut, la protection sociale privée est importante dans un certain nombre de pays de l'OCDE, impliquant des cotisations patronales et/ou salariales substantielles (voir encadré 4.1). Par conséquent, les différences entre pays du point de vue de l'importance du coin fiscal reflètent-elles sans doute partiellement des différences du point de vue du champ couvert par les assurances sociales publiques.

Le coin fiscal a augmenté de 4 points de pourcentage, en moyenne, sur la période 1980-2003 (graphique 4.6, partie B). Il a augmenté dans tous les pays à l'exception des Pays-Bas et de la Suisse. L'augmentation est due, pour l'essentiel, aux cotisations de sécurité sociale; elles expliquent presque entièrement l'évolution du coin fiscal total dans 7 des 11 pays où celui-ci a enregistré une croissance supérieure à la moyenne. Par contre, dans les pays où le coin fiscal a diminué ou n'a augmenté que légèrement, cette évolution favorable s'explique pour partie, si ce n'est pour l'essentiel, par la diminution des ressources non affectées.

Enfin, la part de la fiscalité indirecte dans la charge fiscale totale (charge fiscale directe et indirecte) pesant sur les revenus du travail est restée à peu près stable, en moyenne, sur la période 1980-2003 (graphique 4.7, panel A). Par contre, la situation est assez différente si l'on considère les diverses composantes de la fiscalité directe sur le travail (graphique 4.7, panel B). En moyenne, on a observé un net déplacement de la charge de l'impôt sur le revenu des personnes physiques vers les cotisations salariales de sécurité sociale, tandis que la part des cotisations patronales est restée stable. Cette dernière a toutefois

### Graphique 4.6. Composantes et évolution du coin fiscal total sur les revenus du travail




CSS : Cotisations de sécurité sociale.

a) Moyenne non pondérée des pays de l'OCDE sauf Grèce, Islande, Luxembourg, Mexique et Turquie.

b) Moyenne non pondérée des pays indiqués.

c) Les prestations en espèces pour la retraite, l'invalidité et le chômage sont manquantes avant 1990. Elles représentent moins de 3 % de l'assiette fiscale en 1990.

Source : Voir OCDE (2007), « Le financement de la protection sociale : Effets sur l'emploi – Documentation supplémentaire », disponible en ligne sous [www.oecd.org/els/perspectivesemploi/2007](http://www.oecd.org/els/perspectivesemploi/2007).

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/024111728057>

sensiblement diminué dans quelques pays : Italie, Pays-Bas, Espagne et Royaume-Uni. Il y a eu un basculement des cotisations patronales de sécurité sociale vers les cotisations salariales et les taxes sur la consommation aux Pays-Bas et au Royaume-Uni, tandis qu'en Italie et en Espagne, la part de l'impôt sur le revenu dans la fiscalité directe sur le travail a augmenté (en Espagne, cela s'est accompagné d'un déplacement de la charge fiscale vers les taxes à la consommation).

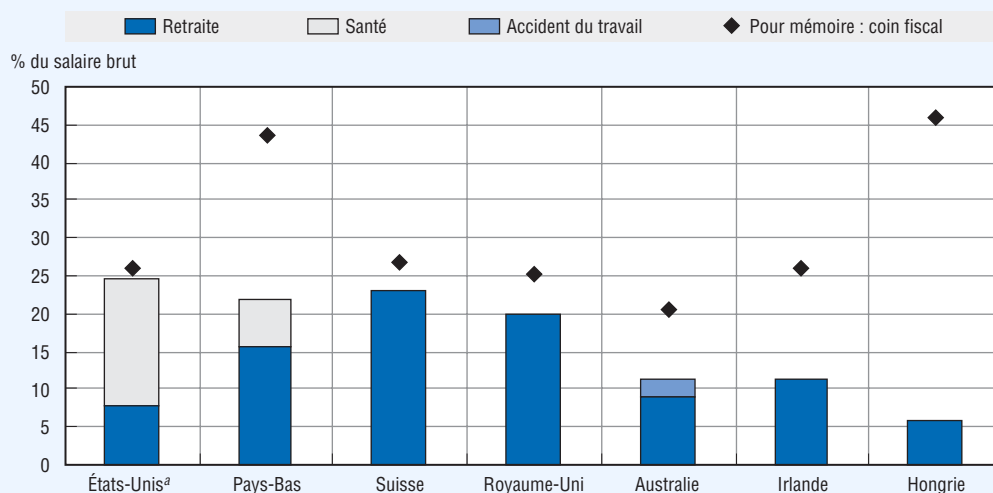
#### Encadré 4.1. Coût des systèmes privés d'assurance sociale, assis sur l'emploi : quelques estimations

Les systèmes privés d'assurance sociale, assis sur l'emploi, sont importants dans plusieurs pays de l'OCDE. Tel est, en particulier, le cas aux États-Unis, pour la santé – car il n'y a pas d'assurance maladie universelle – et pour les retraites. Mais ces systèmes sont importants, également, aux Pays-Bas et au Canada (tant pour la santé que pour les pensions), en Australie, en Irlande, en Suisse et au Royaume-Uni (pour les pensions), et en France, pour l'assurance maladie complémentaire. Les deux types de dispositif se sont beaucoup développés dans un certain nombre de pays de l'OCDE, suite à la réforme des systèmes de pension et de santé décidée face à l'intensification des pressions exercées sur les budgets publics.

Il existe assez peu d'information, en comparaison internationale, sur les cotisations versées – en proportion du coût du travail – aux systèmes privés d'assurance sociale. Le graphique ci-dessous recense différentes informations, recueillies auprès des organismes nationaux compétents, pour quelques dispositifs importants (principalement dans les domaines des pensions et de la santé), en place dans certains pays. Le choix des dispositifs et des pays a été dicté par l'importance des dépenses privées induites, dans les dépenses sociales courantes et aussi dans les dépenses à venir concernant les pensions de retraite. Contrairement aux informations concernant les systèmes publics, ces données ne sont à l'évidence pas complètes : certains pays où, pourtant, les systèmes privés sont importants (Canada, par exemple) n'ont pas été pris en compte et, dans les pays pour lesquels des données ont été recueillies, tous les systèmes sociaux privés ne sont pas systématiquement pris en compte (pour plus de précisions sur les données, voir OCDE, 2007; annexe 4.A3). Les données n'ayant pas été établies selon une méthodologie commune, les comparaisons entre pays doivent être considérées avec prudence.

Les estimations tendent à indiquer que les cotisations versées par les employeurs et les salariés au titre des systèmes sociaux privés représentent une part non négligeable des coûts du travail, dans un certain nombre de pays dans lesquels le coïnc fiscal (tel que mesuré pour les besoins du présent chapitre) est faible (voir graphique ci-dessous). Aux États-Unis, en particulier, pour un travailleur couvert par un système de pension et de santé, les cotisations moyennes au titre des systèmes privés sont presque aussi élevées que les prélèvements obligatoires sur le salaire brut, et les chiffres seraient vraisemblablement plus élevés s'ils prenaient en compte les cotisations des salariés au titre des systèmes de pension privés.

#### Cotisations effectives moyennes à différents régimes sociaux privés dans sept pays de l'OCDE



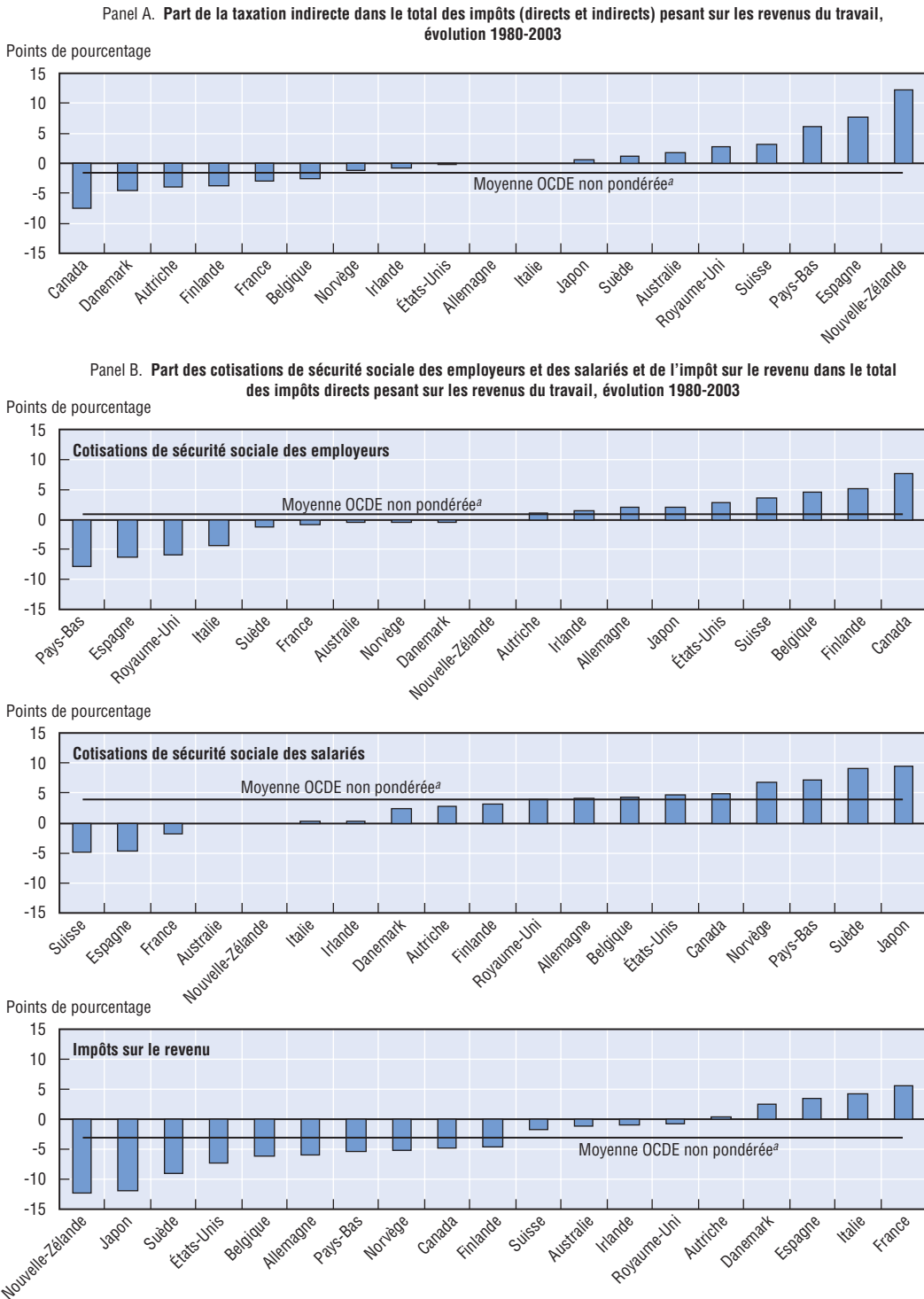
Note : 2005 pour États-Unis, Hongrie, Irlande, Pays-Bas et Royaume-Uni; 2002-03 pour l'Australie et 2004 pour la Suisse.

a) Cotisations de retraite patronales uniquement.

Source : Secrétariat de l'OCDE sur la base des sources nationales (voir OCDE, 2007, « Le financement de la protection sociale : effets sur l'emploi – Documentation supplémentaire », disponible en ligne sous [www.oecd.org/els/perspectivesemploi/2007](http://www.oecd.org/els/perspectivesemploi/2007)).

StatLink <http://dx.doi.org/10.1787/024300150527>

### Graphique 4.7. Évolution de la structure des prélèvements obligatoires pesant sur les revenus du travail



a) Moyenne non pondérée des pays de l'OCDE sauf Grèce, Hongrie, Islande, Luxembourg, Mexique, Nouvelle-Zélande, Pologne, Portugal, Turquie, République slovaque et République tchèque. La Corée est aussi exclue (valeurs extrêmes).

Source : Voir OCDE (2007), « Le financement de la protection sociale : effets sur l'emploi - Documentation supplémentaire », [www.oecd.org/els/perspectivesemploi/2007](http://www.oecd.org/els/perspectivesemploi/2007).

### 1.3. Les effets du coin fiscal moyen sur l'emploi

L'agent économique assujéti à un prélèvement n'est pas nécessairement celui qui en supporte intégralement la charge. Les ajustements induits sur le marché du travail et les marchés de produits peuvent en effet entraîner différents transferts de charge. Les entreprises peuvent par exemple répercuter en partie sur les salariés un alourdissement des cotisations patronales de sécurité sociale, sous forme de salaires plus faibles. Et inversement, face à une hausse des cotisations salariales ou des taxes à la consommation, les salariés sont susceptibles de revoir à la hausse leurs exigences salariales. Le pouvoir de négociation respectif des travailleurs et des employeurs contribue à déterminer la mesure dans laquelle les changements affectant le coin fiscal ont un impact sur les salaires réels et finalement, sur l'emploi.

Toutes choses égales par ailleurs, la demande de travail décroît toujours lorsque le coût du travail augmente. Par conséquent, la mesure dans laquelle l'alourdissement des prélèvements obligatoires pourrait affecter l'emploi dépend fondamentalement de la façon dont l'offre de travail et les salaires réels réagissent à l'alourdissement de la fiscalité (voir, par exemple, Pissarides, 1998; et Bovenberg, 2006). Plus précisément, l'effet d'une augmentation du coin fiscal sur les décisions d'offre de travail et les revendications salariales passent par trois principaux canaux :

- Un *effet de substitution* : toutes choses égales par ailleurs, une élévation du coin fiscal réduit le coût d'opportunité du non-emploi (défini par le rapport entre les revenus hors travail et le salaire après impôt) et tend donc à déprimer l'offre de travail et à induire une résistance des salaires. Cela suppose que les revenus de remplacement ne soient pas assujettis au même traitement fiscal que les salaires et échappent partiellement à la charge fiscale supportée par les salariés, ce qui en pratique est souvent vérifié. Dans la plupart des pays de l'OCDE, les revenus de remplacement ne sont généralement pas intégralement indexés sur les salaires nets : les allocations chômage sont indexées sur les salaires bruts plutôt que sur les salaires nets (sauf en Autriche, en République tchèque et en Allemagne) et sont souvent assujetties à des taux de prélèvement réduits, tandis que les autres prestations, telles que les allocations familiales, les aides au logement ou les aides sociales, ne sont généralement pas considérées comme revenus imposables et, dans un certain nombre de cas, prennent la forme de transferts d'un montant forfaitaire (OCDE, 2004a). En outre, s'il y a des possibilités d'effectuer du travail non déclaré, le coût d'opportunité du non-emploi (dans le secteur formel) est plus faible lorsque les prélèvements obligatoires sur les salaires sont élevés.
- Un *effet revenu* : pour compenser la perte de revenu induite par l'alourdissement des prélèvements obligatoires sur les salaires, les ménages peuvent tendre à augmenter leur offre de travail, ce qui modérera les revendications salariales. L'augmentation des prélèvements obligatoires sur le travail se traduit intégralement par des salaires après impôt plus faibles si les revenus de remplacement sont parfaitement indexés sur les salaires après impôt (ce qui neutralise l'effet de substitution). En cas d'indexation partielle, la mesure dans laquelle la charge fiscale additionnelle se répartit entre des salaires après impôt plus faibles et un alourdissement des coûts du travail dépend du pouvoir de négociation respectif des travailleurs et des employeurs. Cet arbitrage se traduit par une modération salariale probablement plus importante lorsque les salaires sont négociés à un niveau centralisé/coordonné que dans les régimes intermédiaires de fixation des salaires – dans lesquels les syndicats ne peuvent pas internaliser l'impact de leurs revendications salariales sur l'emploi (Calmfors et Driffill, 1988).

- Un effet « perception » : les salariés peuvent être prêts à accepter une baisse de leur salaire après impôt lorsque les prélèvements obligatoires augmentent, s'ils constatent effectivement un lien entre les prélèvements qu'ils supportent et leurs droits à prestations (Summers, 1989; Gruber et Kruger, 1990). Bien qu'en partie subjective, la valeur (individuelle et collective) que les travailleurs attribuent aux prélèvements fiscaux et aux cotisations qu'ils acquittent est sans doute influencée par les choix de politique, comme par exemple, le choix d'une assiette de prélèvements plus ou moins étroitement alignée sur la population bénéficiaire. De même, les systèmes de négociations salariales centralisés et coordonnés pourraient faciliter l'appréhension, par les travailleurs, du lien entre prélèvements et prestations (Summers, Gruber et Vergara, 1992). Plus fondamentalement, la valeur attribuée à un prélèvement obligatoire est fortement corrélée à l'efficacité du dispositif social que le prélèvement en question sert à financer. Dans cette perspective, améliorer l'efficacité des dépenses sociales contribuerait non seulement à réduire les prélèvements obligatoires sur le travail, mais permettrait également de limiter, à charge fiscale égale, les distorsions induites et leurs possibles effets négatifs sur l'emploi.

Les trois effets du coin fiscal indiqués plus haut ignorent l'impact potentiel de la protection sociale sur la productivité. Or, comme le montre le chapitre 2, certains dispositifs à caractère social comme le congé parental, des politiques actives efficaces du marché du travail et des allocations chômage bien conçues sont de nature à élever la productivité du travail de diverses façons. Et cela pourrait contrebalancer les éventuels effets négatifs sur l'emploi des prélèvements fiscaux nécessaires pour financer ces prestations. De même, les systèmes de santé peuvent favoriser la motivation et la productivité des travailleurs. De façon plus générale, une protection sociale bien conçue est de nature à constituer un apport pour l'économie.

Au total, les effets sur l'emploi d'une augmentation du coin fiscal peuvent aller dans différentes directions, et le sens dans lequel ils jouent, *in fine*, dépend des politiques et des institutions en place. Néanmoins, les études empiriques concluent le plus souvent qu'une augmentation du coin fiscal tend à accroître les coûts du travail (voir annexe 4.A1, tableau 4.A1.1 pour une revue de la littérature). Et en présence d'un salaire minimum contraignant, un coin fiscal élevé pourrait pénaliser de manière assez substantielle l'emploi à bas salaire (voir Bassanini et Duval, 2006; et OCDE, 2006b, pour une revue de la littérature). Au niveau du salaire moyen, les prélèvements obligatoires se répartissent entre des coûts du travail plus élevés et des salaires nets plus faibles, l'ampleur des ajustements variant de façon assez substantielle selon les pays et selon les différentes évaluations disponibles.

Les résultats sont assez différents dans le cas du financement des systèmes privés d'assurance sociale mis en place aux États-Unis, au sein des entreprises. En effet, les études empiriques cherchant à évaluer leur impact sur les salaires, dans les années 90, ont montré que le coût (relativement important, encadré 4.1) de ces dispositifs est presque entièrement répercuté sur les salariés sous forme de salaires plus faibles et qu'ils n'ont peu ou pas d'impact sur l'emploi (voir Gruber, 2000, pour une revue de la littérature). Dans le même ordre d'idée, l'enquête Health Confidence réalisée en 2006 aux États-Unis a montré que les trois quarts des travailleurs bénéficiant d'une couverture maladie liée à leur statut de salariés préféreraient 6 700 \$ sous forme de couverture maladie plutôt qu'un supplément de revenu imposable du même montant (EBRI, 2006). Cela indique que l'effet « perception » est très fort dans ce cas, où une part importante de la population

ne bénéficie d'aucune couverture maladie. Bien évidemment, ces différents constats ne signifient pas que les systèmes privés, individuels, sont supérieurs aux systèmes publics, plus redistributifs – une telle assertion impliquerait une analyse plus large et plus approfondie des systèmes de protection sociale, allant bien au-delà des questions de financement posées dans ce chapitre (voir Pearson et Martin, 2005). Par ailleurs, le débat en cours aux États-Unis sur les effets potentiellement négatifs pour la compétitivité des entreprises de l'alourdissement des coûts d'assurance maladie amène à penser que la situation s'est peut-être modifiée récemment (ou, à tout le moins, qu'on peut craindre qu'elle ne se modifie à l'avenir).

## 2. Quel est l'impact sur l'emploi des différentes modalités de financement de la protection sociale?

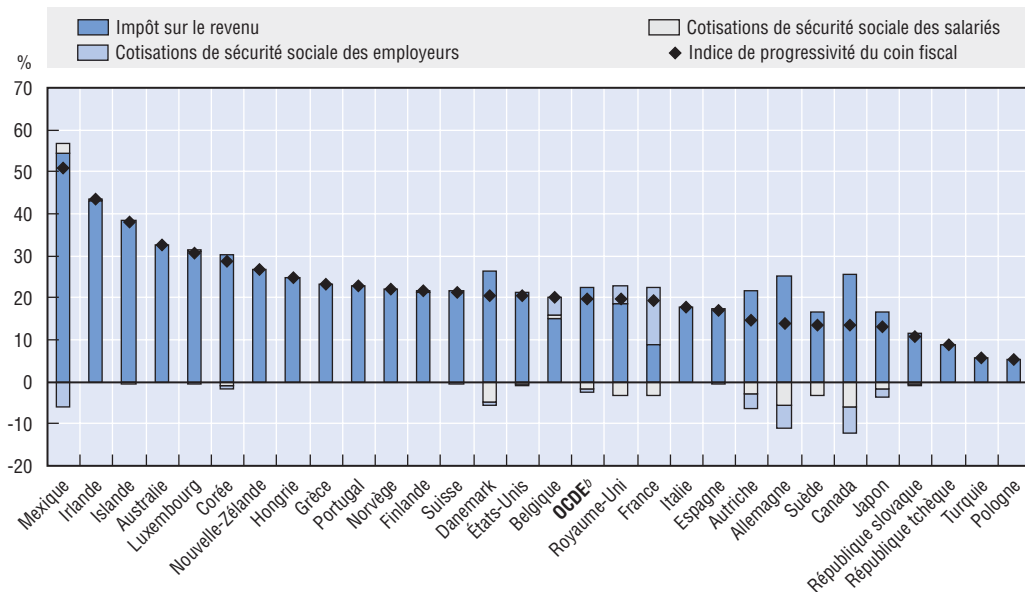
Comme on l'a vu plus haut, la charge fiscale *moyenne* qui pèse sur les salaires et le coût du travail peut affecter l'emploi de différentes façons. L'impact précis dépend fondamentalement : i) de la charge fiscale sur l'emploi à bas salaire (car l'existence d'un plancher salarial fait qu'il est difficile de répercuter une hausse des prélèvements obligatoires sur les salaires); ii) de la mesure dans laquelle prélèvements et prestations sont liés, et effectivement perçus comme tels par les salariés (*a priori*, un lien plus étroit réduirait l'impact négatif sur l'emploi); et iii) de la mesure dans laquelle un élargissement de l'assiette de financement de la protection sociale, comme certains pays l'ont fait et d'autres l'envisagent, permettrait une meilleure adéquation avec les objectifs d'emploi, notamment en modifiant le rapport entre salaires et revenus de remplacement. Cette section est consacrée à un examen de ces trois thématiques essentielles.

### 2.1. Le rôle de la progressivité

*Le coin fiscal tend à être progressif, notamment lorsque la part de l'impôt sur le revenu des personnes physiques est importante*

Le graphique 4.8 présente un indicateur de la progressivité du coin fiscal, c'est-à-dire la mesure dans laquelle le coin fiscal est plus faible en bas de l'échelle des salaires que pour des salaires plus élevés. Le coin fiscal est mesuré ici sur la base des taux statutaires d'impôt sur le revenu et de cotisations sociales, acquittés par des personnes seules gagnant respectivement 67 % et 167 % du salaire moyen<sup>8</sup>. Dans la zone OCDE, le coin fiscal ainsi calculé est en moyenne plus faible de 20 % pour les bas salaires que pour les hauts salaires. Le classement des pays doit toutefois être appréhendé avec prudence : cette mesure ne résume pas totalement la structure plus ou moins progressive de la fiscalité directe sur le travail car elle dépend des situations familiales et de l'éventail des salaires retenus pour son calcul – l'échelle des salaires considérée ici est plutôt étroite. En outre, cet indicateur ne tient pas compte des taxes sur la consommation, composante importante du coin fiscal. Il donne par conséquent une borne supérieure de la progressivité du coin fiscal, les taxes sur la consommation tendant à peser plus que proportionnellement sur les bas salaires (la pension à consommer étant relativement élevée dans les catégories à bas revenus).


Dans la plupart des pays, la progressivité du coin fiscal direct s'explique entièrement par la progressivité de l'impôt sur le revenu des personnes physiques. Les cotisations sociales sont souvent proportionnelles et plafonnées à un certain niveau. Par conséquent, elles tendent à être régressives – bien que cela n'apparaisse pas clairement sur le graphique 4.8, probablement parce que l'indicateur de progressivité est calculé sur une échelle de salaires relativement étroite.

Graphique 4.8. **Indice de progressivité du coin fiscal par la taxation directe**Différence relative de coin fiscal entre un niveau de salaire de 167 % et de 67 % du SM pour un travailleur célibataire sans enfant<sup>a</sup>, 2004

SM : Salaire moyen.

- a) L'indice de progressivité du coin fiscal est calculé comme  $(CF_{167} - CF_{67})/CF_{167}$  où  $CF_{167}$  et  $CF_{67}$  désignent le coin fiscal pour les salariés gagnant respectivement 167 % et 67 % du salaire moyen.
- b) Moyenne OCDE non pondérée.

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

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/024136600325>**Une fiscalité plus progressive via un coin fiscal réduit sur l'emploi à bas salaire pourrait améliorer les perspectives d'emploi des catégories vulnérables...**

Au niveau du salaire minimum, le coût du travail et les revenus nets résultent entièrement des choix gouvernementaux concernant la fiscalité sur le travail, les prestations et le salaire minimum lui-même. Le salaire minimum est un instrument à double tranchant : un salaire minimum élevé par rapport au salaire moyen tend à nuire aux perspectives d'emploi des catégories vulnérables, mais il contribue à rendre le travail rémunérateur par rapport aux prestations sociales. Et à ce niveau de salaire, un alourdissement de la fiscalité du travail se traduit intégralement, soit par une augmentation du coût du travail, soit par une baisse du coût d'opportunité du non-emploi, selon que la charge additionnelle est prélevée du côté employeur ou employé.

Du côté de l'employeur, les prélèvements obligatoires n'affectent pas directement le coût relatif du travail associé au salaire minimum par rapport au salaire moyen, dans la mesure où à ces deux niveaux de salaires, les cotisations sociales patronales sont souvent à taux fixes et identiques (Immervoll, 2007). En termes relatifs, le coût du travail au niveau du salaire minimum dépendrait donc davantage des choix de politique relatifs au montant du salaire minimum brut plutôt que du niveau des prélèvements obligatoires. Cependant, des cotisations patronales à taux fixe peuvent renchérir indirectement le coût relatif du salaire minimum car, au niveau du salaire moyen, une partie de ces cotisations peut être transférée sur les travailleurs sous forme de salaires bruts plus faibles. En présence d'un salaire minimum contraignant, des prélèvements à taux fixe ne sont donc pas neutres, et des cotisations patronales réduites pour les bas salaires éviteraient que les travailleurs peu



qualifiés soient disproportionnellement affectés par la fiscalité sur le travail. Plusieurs pays, notamment la Belgique, la France, le Royaume-Uni et, jusqu'à récemment, les Pays-Bas, ont déjà pris des mesures dans ce sens, en réduisant de manière substantielle les cotisations de sécurité sociale à la charge des employeurs en bas de l'échelle des salaires<sup>9</sup>.

### *... mais ce type de mesure peut induire d'importants effets d'aubaine*

L'efficacité des réductions générales de charges sociales pour les employeurs, au bas de l'échelle des rémunérations, doit être évaluée en comparaison avec d'autres instruments susceptibles d'améliorer les perspectives d'emploi des catégories défavorisées. À cet égard, les études empiriques suggèrent que<sup>10</sup> :

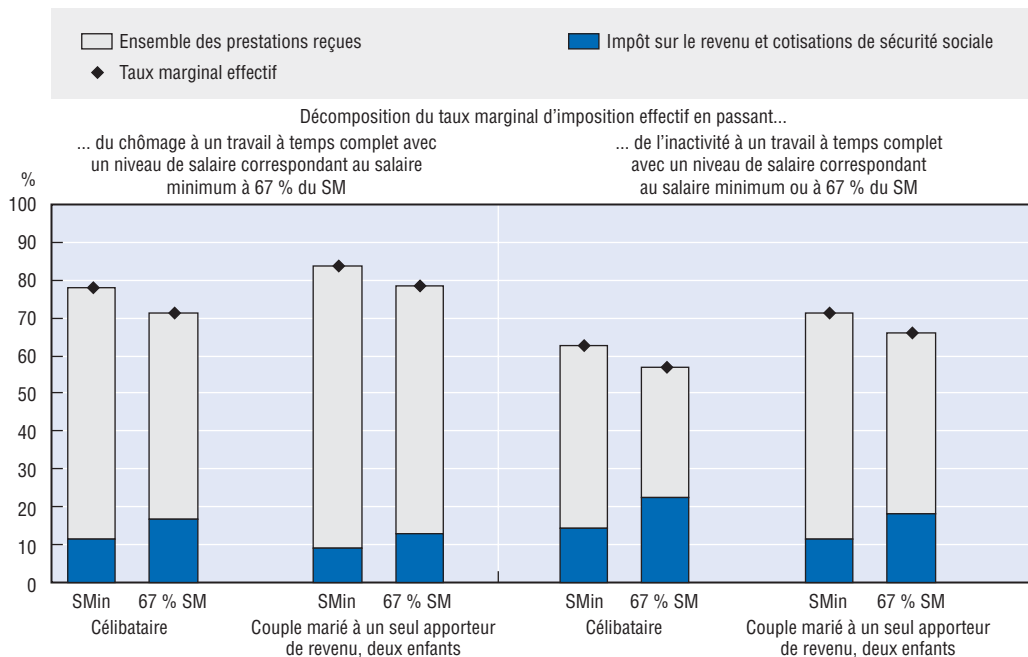
- Les réductions de cotisations sociales ciblées sur les bas salaires sont généralement un moyen plus efficace que les allègements généraux de dynamiser les perspectives d'emploi des catégories défavorisées et de réduire le taux chômage global.
- Cependant, les effets d'aubaine sont substantiels – les réductions de cotisations patronales s'appliquant également aux emplois à bas salaire existants, ainsi qu'à des emplois qui auraient été créés de toute façon, même en l'absence ces allègements<sup>11</sup>. C'est là une limite importante car ces mesures posent un problème majeur de financement et peuvent conduire à des hausses de prélèvements obligatoires à d'autres niveaux de l'échelle des salaires.
- Dans la mesure où les cotisations patronales ne sont pas trop élevées, l'efficacité d'un allègement généralisé en bas de l'échelle des salaires, en termes de coût budgétaire par emploi créé, pourrait être inférieure à celle de dispositifs plus étroitement ciblés sur les personnes sans emploi et de faible employabilité, destinés à faciliter les transitions vers l'emploi dans le secteur privé. En particulier, dans les pays où le salaire minimum est relativement élevé, des prestations subordonnées à l'exercice d'un emploi pourraient aider à contenir de nouvelles hausses du salaire minimum et être plus efficaces (en termes de coût budgétaire) que des allègements massifs de cotisations patronales pour les bas salaires.

Dans la plupart des pays de l'OCDE, les gains monétaires associés au passage du chômage ou de l'inactivité à l'emploi sont très limités, dès qu'il s'agit d'un emploi à bas salaire. Une personne inactive ou au chômage acceptant par exemple, un emploi à plein-temps rémunéré au niveau du salaire minimum ou à 67 % du salaire moyen, voit son revenu net augmenter dans de très faibles proportions (graphique 4.9, et OCDE 2005a, chapitre 3, pour une analyse détaillée) : dans le cas d'une personne passant du chômage au travail, en moyenne 70-80 % du revenu additionnel brut est prélevé sous forme d'impôts sur le revenu, de cotisations salariales et/ou de réductions de prestations sociales; ce chiffre est plus faible dans le cas d'une transition de l'inactivité vers l'emploi, mais en moyenne, il atteint encore 60-70 % du revenu additionnel brut.

Ces taux marginaux d'imposition effectifs (TMIE) peuvent avoir des conséquences importantes sur les comportements d'activité et l'emploi, notamment dans un contexte de progression salariale relativement limitée au bas de l'échelle des salaires (voir OCDE, 2006b, chapitre 5). Différentes évaluations suggèrent en effet que l'offre de travail des groupes sous-représentés dans l'emploi tend à être relativement sensible aux revenus (pour une revue de littérature sur ce sujet, voir Roed et Strom, 2002). Dans la plupart des pays, ces TMIE élevés résultent pour l'essentiel de fortes réductions des droits à prestations. À l'inverse, la progressivité de l'impôt sur le revenu tend à réduire l'écart entre la rémunération nette des

Graphique 4.9. **Trappe à chômage et à inactivité en bas de l'échelle de salaires**

Moyenne OCDE, 2004



SMin : Salaire minimum.

SM : Salaire moyen.

a) Pour le salaire minimum, la moyenne comprend uniquement les pays possédant un salaire minimum statutaire (Australie, Belgique, Canada, Corée, France, Grèce, Hongrie, Irlande, Japon, Luxembourg, Mexique, Nouvelle-Zélande, Pays-Bas, Pologne, Portugal, République slovaque et République tchèque).

Source : Modèle impôts-prestations de l'OCDE.

StatLink <http://dx.doi.org/10.1787/024168454747>

travailleurs payés au salaire minimum et celle des travailleurs percevant le salaire moyen (Immervoll, 2007). Par conséquent, la priorité pour les politiques gouvernementales n'est pas de restructurer les prélèvements salariaux, mais plutôt, le système de prestations. Et si elles sont bien conçues, les prestations subordonnées à l'exercice d'un emploi s'avèrent un moyen efficace d'améliorer la situation des catégories les plus vulnérables sur le marché du travail (voir OCDE, 2005a, chapitre 3).

Au total, un salaire minimum très élevé associé à d'importantes réductions de cotisations patronales peut être un moyen moins efficace, en termes de coût budgétaire, de promouvoir l'emploi et de réduire la pauvreté que la combinaison d'un salaire minimum modéré et de prestations subordonnées à l'exercice d'un emploi, bien conçues et ciblées sur les familles pauvres. Même si cette dernière option n'élimine pas les risques d'effets d'aubaine, elle peut permettre de mieux cibler les familles « en emploi » les plus démunies, par opposition aux cas individuels des travailleurs payés au salaire minimum. Elle permettrait aussi de réduire les TMIE élevés qui résultent du retrait abrupt de différentes prestations sociales en bas de l'échelle des salaires.

### ***Au-delà du salaire minimum, la progressivité du coin fiscal tend à modérer les revendications salariales***

La question de la progressivité du coin fiscal dépasse le cas particulier des travailleurs rémunérés au niveau du salaire minimum. Les études empiriques montrent que la

progressivité de l'impôt sur le revenu des personnes physiques tend à modérer les revendications salariales, au moins pour les travailleurs se situant vers le milieu de l'échelle des salaires (voir annexe 4.A1, tableau 4.A1.1, pour une revue de la littérature). De fait, une plus grande progressivité des prélèvements obligatoires va de pair avec des taux marginaux d'imposition plus élevés. Et contrairement au taux moyen d'imposition qui porte sur la totalité du salaire perçu, le taux marginal d'imposition porte exclusivement sur les augmentations de salaire. Un taux marginal d'imposition élevé est donc susceptible de limiter les augmentations de salaire excessives (voir encadré 4.2). Par suite, cela tendrait à réduire le chômage et ouvrirait quelques marges de manœuvre pour financer des allègements de cotisations patronales sur les bas salaires par une hausse des prélèvements obligatoires portant sur les salaires plus élevés (voir, par exemple, Drèze et Malinvaud, 1994; et Lockwood, Slok et Tranaes, 2000). Dans cet esprit, Pissarides (1998) suggère que dans le domaine de l'analyse des politiques économiques, le passage d'une structure régressive du coin fiscal à une structure progressive constitue peut-être l'une des très rares options potentiellement neutres sur plan budgétaire. Mais la progressivité de la fiscalité peut aussi avoir des coûts d'efficience, notamment en termes d'évasion fiscale et d'affaiblissement des incitations à acquérir de nouvelles qualifications et à améliorer la productivité en haut de l'échelle salariale. Au total, il y aurait donc un niveau de progressivité optimal, pour lequel les coûts d'efficience potentiels seraient exactement compensés par les gains résultant des effets favorables sur l'emploi (Sørensen, 1999).

## **2.2. Accentuer le lien entre les prélèvements fiscaux et les prestations/dépenses de protection sociale**

L'impact négatif que le coin fiscal tend à exercer sur l'emploi pourrait être réduit en modifiant l'architecture du système de prélèvements obligatoires de façon à renforcer le lien entre cotisations sociales et dépenses de protection sociale. Cela impliquerait de clarifier aux yeux des salariés, la correspondance entre cotisations salariales et prestations perçues (ou à percevoir), et de rendre plus immédiat aux yeux des entreprises, le lien entre les cotisations patronales et les dépenses de protection sociale dans lesquelles elles sont parties prenantes. D'une part, les salariés auront tendance à modérer leurs exigences salariales s'ils perçoivent clairement la contrepartie des prélèvements obligatoires pesant sur leurs revenus salariaux. D'autre part, l'introduction de mécanismes de modulation des cotisations patronales, faisant participer plus directement les employeurs au financement des dépenses sociales qui résultent en partie de leurs propres décisions et comportements eu égard à la gestion des effectifs employés, peut être souhaitable sur le plan social et efficace d'un point de vue économique dans la mesure où cette modulation est susceptible de réduire la fréquence observée de certains « risques » couverts par la protection sociale.

À l'évidence, ce type de réforme ne peut s'envisager que dans les domaines de la protection sociale où établir un tel lien a un sens, en l'occurrence dans les domaines où les incitations fiscales influent fortement sur les comportements, et par conséquent, sur la survenue des « risques » couverts par la protection sociale, et où l'on peut penser qu'il y aura des répercussions sur l'emploi. S'agissant des salariés, les pensions de retraite seraient le principal aspect en jeu. Cela ne peut pas s'envisager dans le cas de l'assurance maladie où le fait de percevoir une prestation est beaucoup plus aléatoire, et où le risque d'écroulement de la part des assureurs est trop grand<sup>12</sup>. Le chômage, les accidents au travail et les maladies professionnelles, l'invalidité et les retraites anticipées sont les régimes les plus pertinents en ce qui concerne les employeurs.

#### Encadré 4.2. **Progressivité de l'impôt, revendications salariales et emploi : théorie**

Sur un marché du travail parfaitement concurrentiel, la question de la progressivité des prélèvements relève de l'arbitrage « traditionnel » entre équité et efficacité. De fait, dans un tel contexte, augmenter le taux marginal d'imposition tout en maintenant constant le taux moyen d'imposition réduit à la marge le coût d'opportunité du non-emploi. Cela se traduit par une hausse des salaires et une baisse de l'emploi – via un effet de substitution négatif sur l'offre de travail. Par contre, en présence d'imperfections sur le marché du travail, autres que celles introduites par la fiscalité (qu'il s'agisse de pouvoirs de marché ou d'asymétries de l'information), des prélèvements obligatoires progressifs peuvent à la fois réduire les inégalités et améliorer l'efficacité économique (voir, notamment, Koskela et Vilmunen, 1996; Sørensen, 1997; et Pissarides, 1998).

De fait, lorsque les salaires sont fixés au-dessus du niveau d'équilibre du marché, un prélèvement progressif, en pesant plus fortement les augmentations de salaire, peut contribuer à atténuer certaines des distorsions introduites par un processus de fixation des salaires « non concurrentiel » en encourageant la modération salariale. Par exemple, lorsque les syndicats doivent arbitrer entre salaire et emploi, une augmentation du taux marginal d'imposition tend à déplacer cet arbitrage en faveur de l'emploi. Elle tend en effet à faciliter la modération salariale dans la mesure où toute réduction du salaire brut se traduit alors par une moindre baisse du salaire net. De même, une plus forte progressivité des prélèvements obligatoires peut réduire le chômage d'équilibre dans les cas où les entreprises ne peuvent pas observer/contrôler parfaitement la productivité des travailleurs et versent des salaires supérieurs au niveau d'équilibre du marché pour encourager l'effort productif. Dans un tel contexte, une augmentation du taux marginal d'imposition réduit l'efficacité d'un salaire brut élevé en tant qu'instrument incitatif, ce qui conduit les employeurs à fixer les salaires à un niveau inférieur.

Cependant, la progressivité a des limites. Élever le taux marginal d'imposition des salaires peut générer différents types de distorsions des comportements d'offre de travail, au niveau par exemple des choix de formation et d'effort productif (voir Roed et Strom, 2002). Lorsque les coûts de formation et d'éducation se traduisent en partie par un manque à gagner en termes de revenus d'activité présents, un barème d'imposition fortement progressif peut réduire l'incitation à investir dans le capital humain dans la mesure où l'augmentation attendue des revenus d'activité futurs, résultant de l'acquisition de nouvelles compétences, sera fortement imposée (voir, par exemple, Heckman et al., 2002). Et en ce qui concerne l'effort productif, si les négociations portent à la fois sur les taux de salaire et sur les horaires de travail, un taux d'imposition marginal plus élevé peut amener les syndicats à fixer des horaires de travail plus courts, affectant ainsi l'arbitrage entre travail et temps libre de la même façon que le taux moyen d'imposition affecte les comportements individuels d'offre de travail sur un marché du travail concurrentiel. De même, lorsque les entreprises fixent les salaires de manière à encourager l'effort productif, un taux marginal d'imposition plus élevé peut réduire la productivité du travail car il tend à diminuer l'écart entre le salaire d'efficacité (optimal pour l'employeur) et les allocations chômage, encourageant ainsi les comportements dits de « tire-au-flanc »\*.

Ainsi que le note Feldstein (1995), en termes de productivité, le coût d'efficacité d'un taux marginal d'imposition très élevé peut être relativement important pour les travailleurs les mieux rémunérés, qui tendent à avoir une assez grande latitude quant au choix de l'intensité du travail fourni. Plus généralement, les possibilités de réduire les revenus imposables (même si le nombre d'heures travaillées reste inchangé) tendent à être plus étendues en haut de l'échelle des salaires, via par exemple la transformation de revenus du travail fortement imposés en revenus du capital plus faiblement imposés, exploitant en cela les possibilités légales de contournement ou d'évasion fiscale. De fait, les études empiriques suggèrent que l'élasticité des revenus imposables par rapport au taux marginal d'imposition peut être relativement élevée au sommet de la distribution des revenus, ce qui tend à réduire le rendement global des prélèvements obligatoires pour les finances publiques (voir Gruber et Saez, 2002).

\* Dans les modèles de recherche d'emploi, une plus forte progressivité favorise l'emploi en abaissant le niveau du salaire d'équilibre, mais elle réduit également l'efficacité du processus d'appariement en abaissant le rendement marginal que le travailleur attend de sa recherche d'emploi.

Même dans ces domaines, il y a des limites aux possibilités de renforcer le lien entre les prélèvements et les prestations en matière de protection sociale car cela va à l'encontre des principes de solidarité et de redistribution inscrits dans la plupart des dispositifs de prestations sociales, qui permettent aux individus les plus vulnérables de bénéficier de ces dispositifs. C'est évident pour les régimes financés par la fiscalité générale, mais c'est aussi le cas pour les systèmes d'assurances sociales, qui, comme l'assurance privée, sont fondés sur le principe de mutualisation des risques tout en évitant le risque d'exclusion des catégories les plus vulnérables qui caractérise les systèmes d'assurance privés<sup>13</sup>.

### **Lien entre cotisations sociales et prestations : la perception des salariés concernant les cotisations au titre des pensions**

Comme cela a été signalé plus haut, plus la valeur que les salariés attribuent à la contrepartie des prélèvements fiscaux est élevée, plus ceux-ci seront prêts à accepter un salaire net moindre. La perception des salariés, à cet égard, dépend fondamentalement de la qualité des prestations qu'ils escomptent obtenir en échange des prélèvements obligatoires qu'ils supportent et, par conséquent, de l'efficacité des dépenses sociales. La neutralisation du possible effet négatif des prélèvements obligatoires sur l'offre de travail et sur l'emploi peut même se transformer en un effet positif si les dépenses connexes influent favorablement sur l'offre de travail, ce qui peut être le cas, par exemple, des systèmes de garde d'enfants. Cependant, dans la mesure où ils ont trait exclusivement à la perception de l'efficacité des dépenses publiques, ces effets, bien qu'essentiels<sup>14</sup>, ne relèvent pas du champ de l'analyse développée dans ce chapitre.

Les systèmes de pension publics, toutefois, sont souvent destinés à opérer une forme de transfert de salaire dans le temps, avec un lien plus ou moins explicite entre ce que chacun paie et ce qu'il recevra. Si les pensions étaient strictement un salaire différé, alors les salariés ne les percevraient pas du tout comme un prélèvement obligatoire. En fait, ce concept de salaire différé est proche de ce que l'on qualifie de système de pension actuariellement juste. L'équité actuarielle exige que la valeur actuelle (*ex ante*) des cotisations sur toute la vie soit égale à la valeur actuelle des prestations sur toute la vie<sup>15</sup>. On fait souvent valoir que plus un système de pension est proche de l'équité actuarielle, plus la composante fiscale est faible et, par conséquent, plus l'effet désincitatif vis-à-vis de la participation au marché du travail devrait lui-même être faible.

Les résultats empiriques, de ce point de vue, sont nuancés. En scindant la contribution des salariés au financement des systèmes de retraite de différents pays de l'OCDE en deux composantes, à savoir, une composante épargne liée à l'aspect « salaire différé » de ces systèmes et une composante fiscale reflétant leur aspect redistributif entre individus d'une même génération, Disney (2004) confirme qu'une composante fiscale plus importante, associée à une composante d'épargne moindre, réduit la participation des femmes à la vie active, mais l'auteur n'obtient pas le même résultat concernant la participation des hommes. Cox Edwards et James (2006) observent qu'au Chili le passage d'un système de pension traditionnel par répartition à un système à cotisations définies entièrement capitalisé a fortement réduit la propension des travailleurs d'un certain âge à prendre leur retraite et à sortir de la vie active, mais les auteurs ne sont pas en mesure de dire si cet effet est dû à l'équité actuarielle ou à d'autres contraintes comme le durcissement des conditions d'accès à une préretraite<sup>16</sup>. En fait, comme cela a été noté dans OCDE (2006d), les individus n'intègrent pas toujours complètement les résultats des calculs théoriques

dans leurs décisions vis-à-vis de la retraite, et il est aussi probable qu'ils sont influencés par le fait d'atteindre un certain niveau de revenu qui leur permettra de vivre confortablement au moment de leur retraite.

Le lien entre les cotisations et les prestations est plus important dans les systèmes de pension fondés essentiellement sur les cotisations sociales que dans ceux financés principalement par la fiscalité générale car, dans ce dernier cas, les prestations de pension sont souvent complètement sans lien avec les cotisations (elles sont sous condition de revenu en Australie; à taux fixe aux Pays-Bas et en Nouvelle-Zélande; et à la fois à taux fixe et liés aux gains au Canada, en Irlande, au Japon, en Suisse et au Royaume-Uni). Cependant, même les systèmes financés essentiellement par cotisations sociales s'écartent sensiblement de l'équité actuarielle. Seul serait neutre du point de vue actuariel un système à cotisations définies entièrement capitalisé. Dans un système de pension par répartition, ce que les salariés paient, aujourd'hui, au titre du système sert à financer les pensions des actuels retraités; les salariés ne se constituent pas une épargne pour l'avenir mais se constituent des droits comparables à ceux dont jouissent les actuels retraités, à savoir le droit de percevoir une pension, lorsqu'ils seront à la retraite, financée par les actifs du moment. En sus de la redistribution *entre* générations, les systèmes de pension ont aussi des caractéristiques redistributives *au sein* d'une même génération, avec, par exemple, des prestations pour le conjoint qui ne travaille pas, des prestations de veuf/veuve, des seuils maximum et minimum pour les cotisations et les prestations, ainsi que des mécanismes *ad hoc*, qui s'écartent de l'équité actuarielle, pour l'indexation et la revalorisation des prestations.

Même si l'équité actuarielle n'a pas à être un objectif en soi (Queisser et Whitehouse, 2006), il est possible d'améliorer la conception des systèmes de pension actuels de façon à mieux lier ce que les salariés payent et ce qu'ils recevront, et à faire que cela leur apparaisse plus clairement. Cela impliquerait, en particulier : i) de proportionner les droits constitués aux cotisations; ii) de moduler le taux d'accumulation (autrement dit le taux auquel les droits à prestations sont constitués) en fonction des écarts d'espérance de vie des différentes catégories de la population; et iii) de lier plus étroitement l'âge plancher d'entrée à la retraite à l'espérance de vie. Plusieurs pays de l'OCDE ont déjà engagé des réformes pour améliorer la viabilité financière de leurs systèmes de retraite, face au vieillissement de la population, et certaines réformes vont dans le sens indiqué plus haut. La Suède et l'Italie, en particulier, ont adopté un système notionnel à cotisations définies bâti autour de comptes individuels qui permettent de constituer des droits par application d'un taux d'intérêt théorique<sup>17</sup>. Les systèmes à prestations définies peuvent aussi être conçus de façon à lier les prestations aux salaires gagnés sur toute la vie active, en particulier lorsqu'il s'agit d'un système à points. De fait, Börsch-Supan (2005) estiment que le système de pension allemand, après les réformes, est plus proche d'un système notionnel à cotisations définies pur que du système notionnel à cotisations définies qui existe en Suède. L'un des avantages des systèmes notionnels à cotisations définies est peut-être qu'ils font ressortir plus clairement, aux yeux des salariés, le lien étroit entre cotisations et prestations. Bien que le lien effectif y soit moins étroit, la perception du lien par les salariés peut également être élevée dans un système à prestations définies tel que le système français, où les droits à pension sont fonction de paramètres simples tels que la durée de cotisation et le salaire moyen annuel.

Ce type de réformes n'a pas de sens dans un système de pension financés principalement par fiscalité générale, mais le taux d'imposition effectif moyen et les taux de cotisation y sont, en règle générale, plus faibles – le système public de pension ne garantissant, le plus souvent,

qu'un revenu minimum – et le système de base y est généralement complété par un système obligatoire ou quasi obligatoire par capitalisation du deuxième pilier, qui établit clairement un lien entre les cotisations et les prestations.

### **Lien entre cotisations sociales patronales et dépenses sociales : la responsabilité sociale des employeurs**

La protection sociale bénéficie également aux employeurs car, si elle est bien conçue, elle peut avoir un effet positif sur la motivation au travail des employés et leur capacité de travail, et améliorer leur productivité. Ces avantages justifient l'obligation pour les entreprises de contribuer directement à son financement (du moins dans certains domaines). Dans le passé, ce sont des considérations de cette nature qui ont incité les employeurs à mettre eux-mêmes en place des dispositifs d'assurance maladie dans plusieurs pays de l'OCDE. De plus, la façon dont les employeurs gèrent leurs effectifs (par exemple, flexibilité externe ou interne) a une incidence sur la concrétisation de certains des « risques » couverts par la protection sociale. Par exemple, on s'accorde de plus en plus à reconnaître que les employeurs participent largement de l'utilisation importante qui est faite des dispositifs de retraite anticipée ou d'assurance maladie et invalidité dans un certain nombre de pays de l'OCDE (OCDE, 2003c; OCDE, 2006d). Afin de remédier à ce problème, certains pays ont réformé les régimes de préretraite et/ou d'invalidité, adopté une législation de lutte contre la discrimination, organisé des campagnes d'information, institué des aides à l'embauche et mis en place des programmes spécifiques de reclassement ou de réinsertion.

**Caractéristiques générales des systèmes de modulation des cotisations patronales.** Dans certains pays, les réformes ont aussi visé à modifier le comportement des employeurs par la mise en place de systèmes de modulation des cotisations patronales de sécurité sociale. D'une manière générale, cette pratique consiste à lier ces cotisations aux pratiques de l'entreprise concernant les licenciements, les cessations anticipées d'activité et les entrées en maladie ou en invalidité. Les taux des cotisations patronales sont individualisés de façon à refléter le coût que les systèmes de protection sociale ont eu à supporter sur une période donnée par suite du comportement individuel des employeurs. Mais il est assez difficile de calculer avec précision les cotisations dues par chacun de ces derniers<sup>18</sup>, ce qui tend à réduire la lisibilité de ces systèmes et peut réduire leur influence sur le comportement des employeurs, en particulier dans le cas des petites et moyennes entreprises.

En tout état de cause, les taux individuels de cotisation se situent généralement entre un minimum et un maximum prédéfinis, de sorte que les systèmes de modulation des cotisations comportent toujours une certaine part de mutualisation des risques. Cette caractéristique tend à limiter leur capacité à produire sur les employeurs l'effet d'incitation souhaité. Cela étant, ces derniers ne peuvent être tenus pour entièrement responsables des risques de chômage, de cessation anticipée d'activité ou d'invalidité. La situation macroéconomique générale influe fortement sur la décision de licencier, tandis que les entrées dans le régime de l'invalidité sont – en grande partie – déterminées par des facteurs spécifiques au travailleur, et pour un certain nombre de travailleurs âgés, les obstacles à l'emploi résident également dans des politiques de formation insuffisantes ou inefficaces, ainsi que dans les dispositifs de rémunération à l'ancienneté.

**Modulation des cotisations patronales au titre de la retraite anticipée.** Aux États-Unis, les indemnités d'assurance chômage sont entièrement financées par le biais d'un système de modulation des cotisations patronales, et les études disponibles suggèrent qu'un tel système dissuade dans une certaine mesure les employeurs de recourir de manière excessive aux licenciements temporaires (OCDE, 2004b, chapitre 2). Si les États-Unis sont le seul pays à avoir fait de la modulation des cotisations patronales un instrument de régulation générale du financement de l'assurance chômage, certains pays de l'OCDE l'ont adoptée pour l'assurance chômage des travailleurs âgés. Ce système peut réduire le risque de licenciement pour ces derniers et, en définitive, les départs anticipés à la retraite, car à partir d'un certain âge, le chômage est souvent synonyme de sortie définitive du marché du travail. Mais le fait de cibler le système de modulation des cotisations patronales d'assurance chômage sur les travailleurs âgés présente un inconvénient: il peut dissuader les employeurs d'embaucher des travailleurs âgés.

En Finlande, le financement des pensions de chômage versées aux travailleurs de plus de 60 ans est en partie assuré au moyen d'un système de modulation des cotisations patronales applicable aux entreprises de plus de 50 salariés. Les contrats de travail ayant duré moins de trois ans et conclus après l'âge de 50 ans n'y sont pas soumis, ce qui limite les effets négatifs que ce système peut avoir sur l'embauche de travailleurs âgés. Au début des années 2000, trois quarts environ des travailleurs âgés de 60 à 64 ans recevaient une forme quelconque de prestation de retraite anticipée, et près de 30 % de ces préretraités percevaient une pension de chômage. En 2000, les autorités finlandaises ont accru au sein des cotisations patronales, la part soumise à la modulation afin de limiter les départs anticipés à la retraite dans les grandes entreprises (voir encadré 4.3). Selon une récente étude de Hakola et Uusitalo (2005), cette réforme de la pension de chômage a permis de réduire de 16 % environ le risque de chômage chez les travailleurs âgés.

De même, en France, les entreprises qui licencient des travailleurs de plus de 50 ans recrutés avant l'âge de 45 ans doivent verser, en une seule fois, une cotisation spécifique au système d'assurance chômage, ladite « contribution Delalande ». Mais selon certaines études récentes, cette mesure aurait peu d'incidence sur les licenciements de travailleurs âgés, tandis que ses effets sur les embauches sont difficiles à apprécier (Behaghel, Crépon et Sédillot, 2004; Bommier, Magnac et Roger, 2003). Ces travaux tendent à montrer que les chances de réemploi des travailleurs âgés de 45 à 49 ans sont plus faibles. Il est toutefois difficile de savoir dans quelle mesure ce constat est imputable à la contribution Delalande, du fait notamment de l'existence d'aides à l'embauche ciblées sur les travailleurs de plus de 50 ans (offertes notamment dans le cadre du *contrat de retour à l'emploi*)<sup>19</sup>.

**Modulation des cotisations patronales au titre des accidents du travail et de l'invalidité.** De manière assez attendue, la probabilité d'entrer dans un dispositif d'indemnisation de l'invalidité augmente avec l'âge, et dans de nombreux pays, le versement de prestations d'invalidité est fortement concentré sur les personnes de plus de 50 ans (OCDE, 2003c). Cependant, dans les pays où le régime de l'invalidité est, de façon particulièrement marquée, très largement utilisé par les travailleurs âgés, les bénéficiaires des dispositifs de retraite anticipée tendent également à être relativement nombreux. Ce fait corrobore dans une certaine mesure l'idée que les prestations d'invalidité peuvent servir de voie de passage à la préretraite dans les pays où la société, dans son ensemble, tend à porter un regard négatif sur l'exercice d'un emploi par les personnes d'âge mûr. Cela étant, la modulation des cotisations patronales au titre des accidents du travail et de l'invalidité



### Encadré 4.3. La réforme de la pension de chômage en Finlande

En Finlande, l'âge légal du départ à la retraite est de 65 ans, mais le taux d'activité des travailleurs âgés de 60 à 64 ans est très faible. En 2002, 40 % des préretraités recevaient une pension d'invalidité, et 27 % une pension de chômage. Un travailleur doit d'abord être licencié pour pouvoir ensuite se retirer de la vie active en percevant des prestations liées au chômage. Ceux qui cessent leur activité pour cause de chômage reçoivent d'abord des indemnités d'assurance chômage puis, à l'âge de 60 ans, deviennent admissibles au bénéfice de la pension de chômage. Enfin, à 65 ans, ils perçoivent une pension de vieillesse. Ainsi, si l'on tient compte à la fois des indemnités d'assurance chômage et de la pension de chômage, il apparaît qu'un travailleur qui perd son emploi après 55 ans a droit à des prestations liées au chômage jusqu'à ce qu'il atteigne l'âge de la retraite. C'est ce qu'il est convenu d'appeler la « filière du chômage ». Ce système incite très fortement à sortir définitivement du marché du travail jusqu'à dix ans avant l'âge légal de la retraite. Afin de limiter les cessations anticipées d'activité, les autorités finlandaises ont effectué, en 2000, deux changements importants dans le dispositif de la pension de chômage.

Premièrement, elles ont modifié le taux des cotisations patronales versées au titre de cette prestation. Avant la réforme, les entreprises de plus de 300 salariés prenaient à leur charge 50 % de la valeur actuelle de la pension de chômage. Quant aux entreprises de 50 à 300 salariés, la part qui leur incombait augmentait de façon linéaire avec leur taille de 0 % à 50 % des prestations escomptées. De plus, la modulation des cotisations patronales était plus forte pour les pensions d'invalidité que pour les pensions de chômage dans le cas des grandes entreprises. Ainsi, une grande entreprise qui souhaitait se séparer d'un salarié âgé, avait davantage intérêt à le licencier plutôt qu'à le laisser entrer en invalidité. Et inversement pour les petites et moyennes entreprises. Après la réforme de 2000, les cotisations versées au titre des pensions d'invalidité et des pensions de chômage ont été égalisées. Le maximum que les entreprises doivent assumer pour les pensions de chômage a été fixé à 80 % de la valeur actuelle des prestations de préretraite escomptées, et il est applicable aux entreprises de plus de 800 salariés. La part supportée par les entreprises les plus petites (moins de 50 salariés) n'a pas été modifiée et celle des entreprises de 50 à 800 salariés a été ajustée afin qu'elle croisse de façon linéaire avec leur taille. Depuis la réforme de 2000, lorsqu'un ancien salarié âgé de 60 ans commence à percevoir une pension de chômage, le coût que les grandes entreprises vont devoir supporter équivaut au montant de cette pension versé sur près de quatre ans.

Le second volet de la réforme a consisté à réduire les taux d'acquisition de droits à pension de retraite. Avant 2000, cette dernière était calculée presque comme si le titulaire avait travaillé jusqu'à l'âge normal de la retraite. Depuis 2000, le parcours professionnel n'est pris en compte dans le calcul de la pension que jusqu'à l'âge où le salarié a commencé à percevoir une pension de chômage. La réforme a donc atténué les éléments d'incitation à la cessation anticipée de l'activité et institué un taux maximum de réduction de la pension de retraite de 4.0 % par an pour toutes les années précédant l'âge de 65 ans.

Source : Adapté de Hakola et Uusitalo (2005) et de OCDE (2004e).

pose un certain nombre de problèmes particuliers concernant notamment le degré approprié de modulation de ces cotisations et la question de savoir si celle-ci doit être effectuée selon une démarche prospective ou, au contraire, rétrospective :

- Les employeurs n'ont que des moyens limités de maîtriser le risque d'accident du travail et, plus généralement, le risque d'invalidité. Ce dernier est déterminé en grande partie par des facteurs propres au travailleur, alors que les licenciements résultent plus directement d'une décision de l'employeur. De ce fait, le degré de modulation des

cotisations devrait probablement être plus faible pour l'assurance invalidité que pour l'assurance chômage. Mais évaluer le degré de modulation adéquate n'est pas chose aisée. La fixation des taux de cotisation peut par exemple s'effectuer en deux temps, comme cela est le cas dans un certain nombre de dispositifs d'indemnisation des accidents du travail en vigueur aux États-Unis et au Canada (Hyatt et Thomason, 1998). Tout d'abord, les entreprises sont classées en groupes tarifaires qui sont eux-mêmes définis d'après le risque fondamental, de sorte que les entreprises ayant un profil de risques analogue sont placées dans le même groupe. Par exemple, les groupes tarifaires peuvent être déterminés en fonction du secteur d'activité, l'idée étant que les salariés d'un même secteur sont exposés à des risques semblables. Ensuite, le taux de base est modifié selon les antécédents de l'entreprise en matière d'accidents du travail.

- Les entreprises sont beaucoup plus à même de prévenir les accidents du travail que d'en atténuer la gravité une fois qu'ils se sont produits. À cet égard, le fait d'astreindre les employeurs à prendre directement en charge la première période d'indemnisation de leurs anciens salariés (comme le prévoient déjà un certain nombre de dispositifs d'assurance maladie), au lieu d'adopter un système complexe de cotisations individualisées en fonction des antécédents, permet d'établir un lien plus visible et plus direct entre la sécurité sur le lieu du travail et le coût de l'indemnisation. L'employeur sait ainsi que chaque accident du travail entraînera une augmentation des dépenses d'indemnisation de l'entreprise. Le principal inconvénient de ce système est qu'il n'incite pas, ou peu, les entreprises à tenter de limiter la gravité des accidents du travail par des mesures de prévention ou de réadaptation.
- Par la force des choses, les systèmes de modulation des cotisations patronales se basent sur les coûts que chaque entreprise particulière fait supporter au régime d'indemnisation des accidents du travail pour calculer le taux de cotisation applicable. Ces coûts dépendent des antécédents de ladite entreprise en matière d'accidents du travail et l'approche est donc rétrospective. S'agissant de l'employeur, l'idéal serait d'inscrire la modulation des cotisations dans une démarche totalement prospective qui s'appuierait sur des informations complètes concernant les efforts faits par l'entreprise pour éviter des dépenses au titre de l'assurance invalidité. Dans la pratique, il n'est pas possible d'appliquer une formule de cette nature, mais les systèmes de modulation des cotisations en fonction des antécédents pourraient néanmoins comporter des éléments prospectifs. Si les employeurs investissent par exemple davantage dans la prévention, et ce dans des actions vérifiables de prévention, il serait possible de réduire le degré de modulation des cotisations.

Aux Pays-Bas, des études concernant l'importance du chômage déguisé parmi les bénéficiaires de l'assurance invalidité montrent que celle-ci a été utilisée par les employeurs pour se défaire des salariés insuffisamment performants : environ 10 % des entrées dans le régime d'assurance invalidité seraient dues à des compressions d'effectifs (Hassink, Van Ours et Ridder, 1997). En 1998, les pouvoirs publics ont mis en place un système de modulation des cotisations patronales afin d'atténuer cette tendance (voir encadré 4.4). En principe, les employeurs doivent prendre en charge le coût des prestations d'assurance invalidité versées pendant les cinq premières années. En 2003, le mécanisme d'incitation inhérent à ce système de modulation étant arrivé à maturité, les critiques à son égard se sont intensifiées, les employeurs étant de plus en plus nombreux à devoir supporter une forte augmentation de leurs cotisations. Parallèlement, différentes mesures visant à limiter les potentiels effets pervers de la modulation sur l'embauche de personnes présentant un risque accru d'entrer définitivement dans le régime d'invalidité (par exemple, les travailleurs âgés où les bénéficiaires de pension d'invalidité), avaient été introduites.

#### Encadré 4.4. Réforme des régimes d'assurance maladie et invalidité aux Pays-Bas

En pourcentage de la population assurée, les effectifs de bénéficiaires de l'assurance invalidité ont atteint le chiffre maximum de 16 % au milieu des années 80, puis ont diminué pour se stabiliser aux environs de 13 %. En même temps, plusieurs plans de réforme ont été mis en place. Leur but était en grande partie d'améliorer les incitations visant les employeurs. Tout d'abord, l'indemnisation de la maladie a été privatisée en 1996, et les entreprises ont été dès lors tenues d'assumer totalement le coût des prestations versées pendant la première année de maladie. Cette durée a été portée à deux ans en 2002. L'entrée dans le régime de l'invalidité s'effectuant après une période d'absence du travail, l'adoption de mesures de prévention de l'absentéisme peut avoir de fortes répercussions sur l'assurance invalidité.

En 1998, les incitations destinées aux employeurs ont été encore renforcées avec la mise en place d'un système de modulation des cotisations patronales d'assurance invalidité. Le calcul du « risque » inhérent à chaque employeur en matière de pension d'invalidité tient compte à la fois des coûts afférents à l'invalidité chez les cinq premières cohortes de travailleurs et du montant total moyen des salaires sur une période de cinq ans. Les cotisations individuelles des employeurs se situent entre un maximum et un minimum. Dans le cas des grandes entreprises, la cotisation maximale est égale à quatre fois la cotisation moyenne, alors que pour les petites entreprises, elle représente trois fois cette dernière. Ensuite, la cotisation minimum est fixée à un niveau qui permette de compenser le coût de l'invalidité. Étant donné que les cotisations des petites entreprises ont une plus forte probabilité de butter sur la valeur maximale, la cotisation minimale qui leur est appliquée est plus élevée. En 2002, l'impact (potentiel) de ce mécanisme d'incitation a été renforcé par la mise en place d'un dispositif de filtrage plus rigoureux. Pour que les travailleurs puissent passer l'examen médical d'entrée dans le régime d'invalidité, l'employeur et le travailleur concerné doivent remplir plusieurs conditions afin de convaincre l'administration chargée de l'indemnisation que l'incapacité évoquée est incompatible avec l'emploi.

Afin d'atténuer les effets indirects potentiels du système de modulation des cotisations patronales sur le recrutement de personnes davantage exposées au risque d'entrer définitivement en invalidité (par exemple, travailleurs âgés et bénéficiaires de prestations d'invalidité), plusieurs mesures ont été prises pour décharger le nouvel employeur de certains des coûts potentiels, lesquelles consistent soit à réduire ses cotisations, soit à éliminer une partie du risque futur. Depuis 2002, les employeurs bénéficient de plusieurs exonérations de cotisations s'ils recrutent une personne handicapée. Afin d'encourager l'embauche de travailleurs âgés, l'employeur est dispensé, depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2004, du paiement de la composante fixe de la cotisation d'assurance invalidité pour tout salarié en poste âgé de 55 ans et plus, ainsi que pour toute personne nouvellement recrutée et âgée de 50 ans et plus. Dans ce dernier cas, l'exonération est accordée à condition que le salarié n'ait pas été embauché dans les six mois qui ont suivi la cessation d'une relation d'emploi avec la même entreprise, afin de prévenir les abus.

Au départ, le système de modulation des cotisations patronales n'a pas suscité de forte controverse entre les employeurs et les autorités. Mais à mesure que l'effet du système sur les taux de cotisation montait en puissance, les critiques à son égard n'ont cessé de s'intensifier. En 2003, les autorités néerlandaises ont réagi à cette situation en mettant fin à l'application de ce système pour les entreprises de moins de 25 salariés. Celui-ci sera entièrement supprimé le 1<sup>er</sup> janvier 2008, conformément aux dispositions prévues par la réforme du régime de l'invalidité, engagée en 2006 et devant privatiser les régimes d'invalidité partielle. Le démantèlement de ce système a été demandé par les employeurs, sur la base du fait : i) qu'ils étaient déjà mis à contribution pour les 2 premières années d'indemnités au titre de l'assurance maladie, et pour les salariés en invalidité partielle, atteints d'incapacités sévères mais non couverts par le nouveau régime public d'invalidité; et ii) que la composante publique de nouveau système – la seule qui puisse encore être sujette à la modulation – ne couvre que l'invalidité totale, irréversible, sur laquelle les employeurs ne disposent d'aucun moyen d'action.

Source : Adapté de Koning (2004) et de OCDE (2005c).

Les évaluations disponibles montrent que le système de modulation des cotisations patronales a eu des effets relativement importants sur les entrées dans le régime d'assurance invalidité aux Pays-Bas (Koning, 2004). À cet égard, les actions de préventions mises en place par les entreprises semblent s'être renforcées *ex post*, c'est-à-dire, à partir du moment où les employeurs ont vu leurs taux de cotisations augmenter de manière assez substantielle. Et cet effet *ex post* se serait traduit par une diminution de 15 % des entrées dans le régime d'assurance invalidité au bout d'un an. Accroître l'effet, *ex ante*, du système sur le comportement des employeurs reste un enjeu important, mais les solutions pour y parvenir ne se dessinent pas clairement.

De même, la majeure partie des études examinées par Hyatt et Thomason (1998) sur les dispositifs d'indemnisation des accidents du travail et de l'invalidité financés par des cotisations modulées en vigueur aux États-Unis et au Canada, tendent à montrer que l'application de ce système de financement va de pair avec une diminution de la fréquence des accidents du travail (on estime que cette baisse peut même aller jusqu'à 40 % environ). Les évaluations portant sur l'effet de la modulation des cotisations patronales sur la gravité des accidents sont en revanche moins probantes, les employeurs n'étant pas nécessairement en mesure d'assurer la réadaptation des salariés victimes d'un accident du travail. Enfin, il semble que la modulation conduise les employeurs à présenter davantage de recours contre les décisions relatives à l'indemnisation des salariés.

Dans l'ensemble, la modulation des cotisations patronales semble donc entraîner une diminution sensible des entrées dans le régime de l'invalidité. Mais il faut nuancer ce constat en précisant qu'aucune des études évoquées ci-dessus ne permet de déterminer si ce système fait effectivement baisser la fréquence et le coût des accidents du travail, ou si certains accidents ne sont pas déclarés ou sont « requalifiés », faisant l'objet d'un transfert vers d'autres formes d'assurance invalidité. Ce sont là des questions importantes, appelant de nouveaux travaux d'évaluation.

### **2.3. Modifier l'assiette de prélèvement**

Les études consacrées à l'effet du coin fiscal sur l'emploi partent généralement de l'idée que les cotisations sociales, l'impôt sur le revenu des personnes physiques et l'impôt sur la consommation ont des effets assez similaires sur la performance du marché du travail<sup>20</sup>. Mais ce point de vue – qui reflète le « théorème d'invariance de l'incidence » – est étroitement lié à l'hypothèse de structure identique des différentes composantes du coin fiscal global (en ce qui concerne la taille et le type des revenus pris en compte dans les différentes assiettes). Or, en pratique, cette hypothèse n'est pas vérifiée et la composition exacte des prélèvements obligatoires pesant sur les revenus du travail peut avoir un impact sur le processus de formation des salaires et sur les niveaux d'emploi. Il paraît donc possible d'atténuer l'effet du financement de la protection sociale sur l'emploi en restructurant la taxation du travail.

#### ***La composition exacte des prélèvements obligatoires portant sur les revenus du travail joue un rôle***

**Une assiette plus large peut conduire à un coin fiscal moyen plus faible et abaisser le ratio entre revenus de remplacement et salaires.** Pour un niveau donné de recettes fiscales, élargir la base d'imposition des seuls revenus du travail à d'autres bases d'imposition réduirait bien entendu le prélèvement fiscal total sur le travail. Alors que les cotisations de sécurité sociale portent essentiellement les revenus du travail, l'impôt sur le revenu des

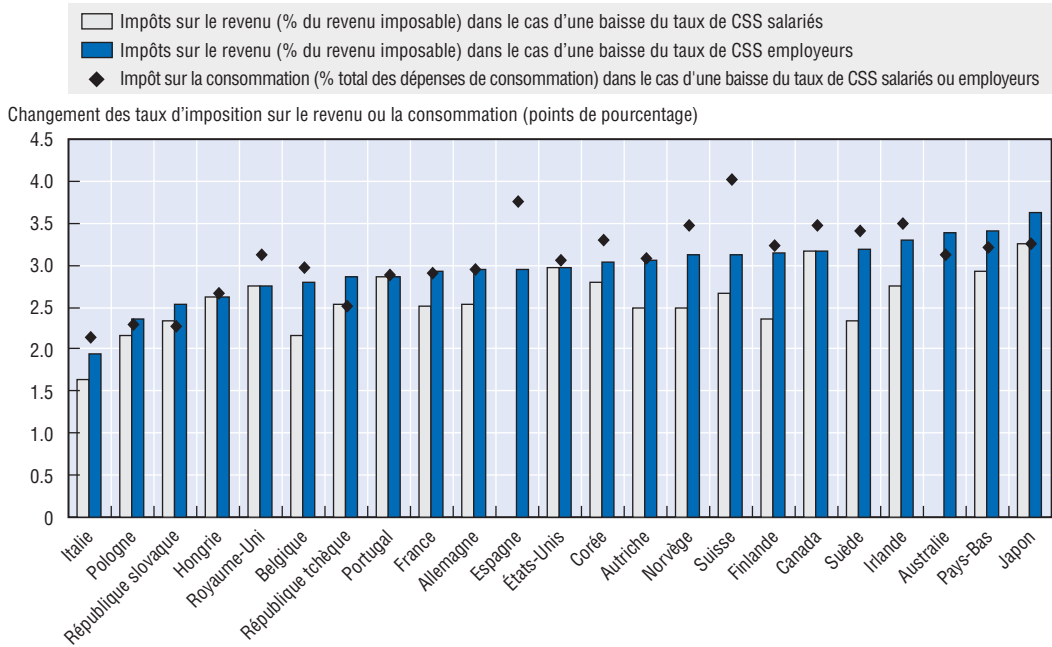
personnes physiques est plus largement partagé entre actifs et inactifs, et aussi entre revenus du travail et du capital (des ménages); et tous les ménages sont soumis aux mêmes taxes sur la consommation. Dans la plupart des pays de l'OCDE, l'assiette des cotisations de sécurité sociale est plus étroite que celle des taxes sur la consommation ou de l'impôt sur le revenu des personnes physiques. Par conséquent, pour des recettes fiscales *ex ante* inchangées, une baisse donnée du taux moyen des cotisations sociales conduit à une hausse plus faible, en points de pourcentage, du taux moyen d'imposition de la consommation ou du revenu. Au total, ce type de transferts pourrait permettre de réduire le coin fiscal global et avoir un impact sur l'emploi. De plus, bien que des prélèvements obligatoires élevés ne semblent pas, en comparaison internationale, influencer directement sur le niveau du travail non déclaré, le transfert d'une partie de la charge fiscale pesant *directement* sur le coût du travail et les salaires, vers les dépenses de consommation, pourrait réduire les incitations à ne pas déclarer la totalité des revenus salariaux et augmenter ainsi les recettes fiscales (voir OCDE, 2004b, chapitre 5).

Le graphique 4.10 illustre cet effet « taille », lié aux différentes assiettes de prélèvement, pour 22 pays de l'OCDE. Transférer 5 points de pourcentage de cotisations sociales sur l'impôt sur le revenu se traduirait par une augmentation de 1.6 (en Italie) à 3.6 (au Japon) points de pourcentage du taux moyen d'imposition des revenus. Dans le cas d'un basculement vers les taxes sur la consommation, l'augmentation du taux correspondant se situerait dans une fourchette de 2.1 (en Italie) à 4 (en Suisse) points de pourcentage. Un basculement vers l'impôt sur le revenu nécessite en général une hausse du taux d'imposition plus faible que celle correspondant à un basculement vers les taxes sur la consommation, car l'assiette de l'impôt sur le revenu est souvent plus large que celle des taxes sur la consommation. Enfin, dans les pays où les cotisations salariales sont déductibles de l'impôt sur le revenu, l'effet « taille » d'un transfert de cotisations sociales sur l'impôt sur le revenu est plus marqué dans les cas des cotisations salariales que dans celui des cotisations patronales (car en réduisant les cotisations salariales, on élargit l'assiette de l'impôt sur le revenu).

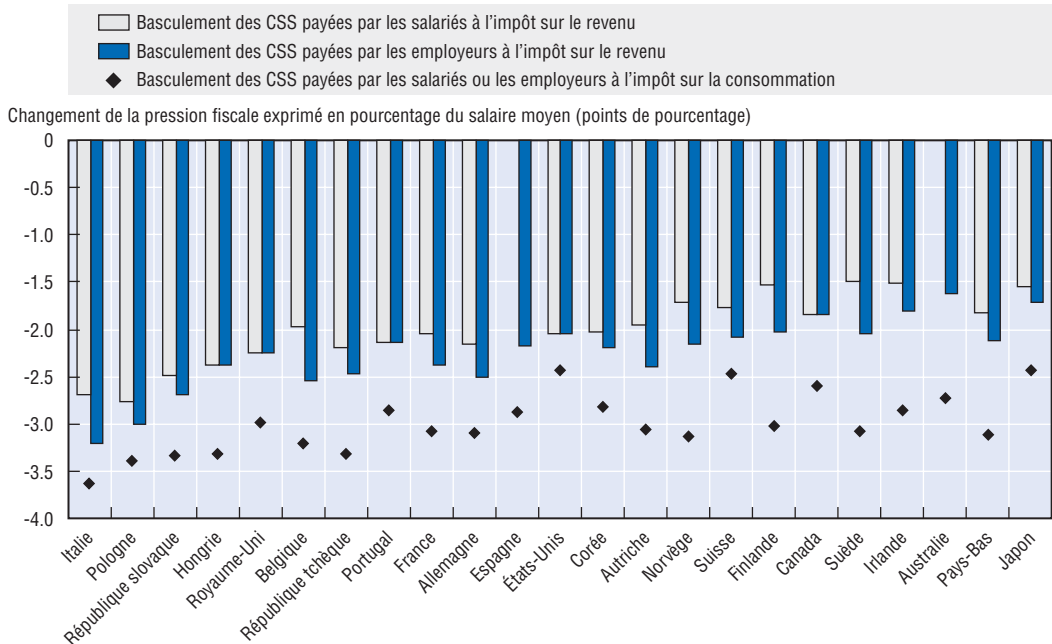
Globalement, un basculement des cotisations sociales sur l'impôt sur le revenu se traduit par un allègement *ex ante* du total des prélèvements obligatoires pesant sur les revenus du travail allant de 1.5 à 3.2 points de pourcentage du salaire brut. Le remplacement, en France, dans les années 90, de certaines cotisations sociales par la CSG, impôt affecté à la protection sociale et portant sur toutes les catégories de revenus des ménages – avec relativement peu de déductions et d'exonérations comparé à l'impôt sur le revenu des personnes physiques – constitue un exemple d'un tel transfert fiscal (encadré 4.5). Dans le cas d'un basculement vers les taxes sur la consommation, la baisse globale des prélèvements assis les revenus du travail varie, *ex ante*, entre 2.4 et 3.6 points de pourcentage du salaire brut et est toujours plus forte que dans le cas d'un transfert vers l'impôt sur le revenu. En effet, une partie seulement des revenus des ménages est consommée, ce qui limite l'effet d'une hausse du taux d'imposition de la consommation. On notera enfin, même si cela n'est pas surprenant, que l'ampleur des réductions *ex ante* du coin fiscal global est en général plus marquée dans les pays où le taux d'emploi est relativement faible, c'est-à-dire dans les pays où la problématique traitée dans ce chapitre est probablement la plus pertinente<sup>21</sup>. Enfin, si la baisse des prélèvements obligatoires sur les revenus du travail conduit à une augmentation de l'emploi, cela pourrait permettre *ex post* de mettre en place un nouvel allègement du coin fiscal, ou bien d'accroître les ressources destinées au financement de la protection sociale.

**Graphique 4.10. Baisser les taux de cotisations de sécurité sociale impliquerait d'augmenter plus faiblement les taux d'imposition sur le revenu ou la consommation**

**A. Hausse des taux d'imposition sur le revenu ou la consommation résultant d'une baisse *ex ante* des taux de cotisations de sécurité sociale de 5 points de pourcentage de salaire brut dans le cadre d'une réforme neutre au niveau budgétaire**



**B. Changement correspondant du poids total des prélèvements obligatoires pesant sur les salaires (y compris impôt sur la consommation)**



CSS : Cotisations de sécurité sociale.

Sources et calculs : Voir OCDE (2007), « Le financement de la protection sociale : effets sur l'emploi – Documentation supplémentaire », disponible en ligne sous [www.oecd.org/els/perspectivesemploi/2007](http://www.oecd.org/els/perspectivesemploi/2007).

StatLink <http://dx.doi.org/10.1787/024223542365>

#### Encadré 4.5. Exemple d'élargissement des bases d'imposition pour le financement de la protection sociale : la CSG française

La contribution sociale généralisée (CSG) a été mise en place en 1991, au départ pour financer certaines dépenses sociales à caractère familial. Dans le même temps, les cotisations sociales salariales et patronales pour la retraite et l'assurance maladie ont été réduites, surtout pour les bas salaires. La CSG est un impôt proportionnel perçu au niveau des ménages. Elle porte en principe sur tous les revenus d'activité, les transferts sociaux et les revenus du capital, mais certaines exonérations appliquées également pour l'impôt sur le revenu subsistent (notamment pour les revenus de certains instruments d'épargne). Le taux de la CSG a été relevé à plusieurs reprises pour atteindre aujourd'hui 7.5 % et la CSG finance maintenant une partie des dépenses de santé. En 2003, la CSG représentait 13.5 % de l'ensemble des financements affectés à la protection sociale, tandis que les salaires constituaient 65 % de l'assiette de la CSG et de ses recettes.

Au total, le changement d'assiette d'imposition a eu un impact limité sur l'ampleur globale des prélèvements obligatoires pesant sur les revenus le travail. Par rapport à la structure antérieure de financement de la protection sociale, les changements auraient permis une baisse des prélèvements sur les salaires de l'ordre de 1.1 point de pourcentage, et ce pour 2003. Mais il faut aussi tenir compte du fait que cette modification du système de financement de protection sociale ne visait pas uniquement à remplacer une assiette par une autre, mais également à accroître les ressources de financement disponibles (à cet égard, les recettes ont augmenté d'environ 1 %).

Source : D'après Caussat et al. (2005).

Les résultats précédents sont toutefois à considérer avec prudence :

- En ce qui concerne le transfert sur l'impôt sur le revenu, ils reposent sur l'hypothèse selon laquelle la hausse du taux moyen d'imposition pour l'impôt sur le revenu des personnes physiques s'applique uniformément à toutes les catégories de revenus des ménages, c'est-à-dire les revenus du travail et les revenus de capital ainsi que les prestations de retraite, de chômage et d'invalidité. On obtient donc une limite inférieure de la hausse du taux moyen de l'impôt sur le revenu des personnes physiques nécessaire pour compenser la baisse des cotisations sociales. En fait, les revenus du capital sont souvent taxés à un taux plus faible que les revenus du travail et, dans tous les pays de l'OCDE, l'impôt sur le revenu des personnes physiques comporte un grand nombre de déductions, d'abattements et d'exonérations, qui réduisent souvent l'efficacité du système fiscal. C'est pourquoi, ces deux dernières décennies, la plupart des pays ont réformé leur impôt sur le revenu des personnes physiques afin d'en élargir l'assiette et d'abaisser ainsi les taux d'imposition (pour une étude complète des réformes de l'impôt sur le revenu des personnes physiques, voir OCDE, 2006c)<sup>22</sup>.
- Plus généralement, réduire le coin fiscal en élargissant certaines assiettes de prélèvement peut atténuer l'impact direct sur l'emploi des prélèvements obligatoires pesant sur les salaires, mais n'atténue pas *en soi* l'incidence globale sur les performances du marché du travail, de la charge fiscale totale à laquelle sont soumis les revenus des ménages. Autrement dit, les résultats présentés ci-dessus correspondent à une situation d'équilibre partiel et ne prennent en compte que les effets de premier ordre. Ils laissent de côté un certain nombre d'effets potentiels de second ordre, pouvant par exemple résulter de l'évolution des prix à la consommation ou encore d'une modification des

comportements individuels lors des négociations salariales, ou renvoyant à des décisions économiques plus ou moins éloignées du marché du travail *stricto sensu*, comme par exemple les décisions d'épargne et d'investissement.

Concernant les salaires, un élargissement de l'assiette de financement de la protection sociale peut augmenter le coût d'opportunité du non-emploi – c'est-à-dire le ratio salaire/revenu de remplacement –, affaiblissant ainsi la position des travailleurs dans les négociations salariales. Un transfert de cotisations de sécurité sociale vers l'impôt à la consommation tend en effet à déplacer sur les revenus de remplacement une partie des prélèvements portant sur les salaires, et par suite, tend à réduire les coûts salariaux tout en renforçant l'incitation financière à travailler (Bovenberg, 2006)<sup>23</sup>. Ces effets seront probablement moins marqués en cas d'un basculement vers l'impôt sur le revenu des personnes physiques, du fait de la progressivité de cet impôt (les revenus de remplacement les plus faibles ne sont pas soumis à l'impôt sur le revenu ou sont taxés à des taux réduits). Par ailleurs, dans les pays dotés d'un système d'imposition commune des revenus des personnes vivant en couple, l'effet sur le ratio salaire/revenu de remplacement et l'offre de travail n'est pas toujours clair. Par exemple, Caliendo, Gambaro et Haan (2007) montrent, dans le cas de l'Allemagne, que le système d'imposition commune tend, au sein des couples mariés, à réduire l'offre de travail du second apporteur de revenu et à augmenter celle du premier, par rapport aux célibataires.

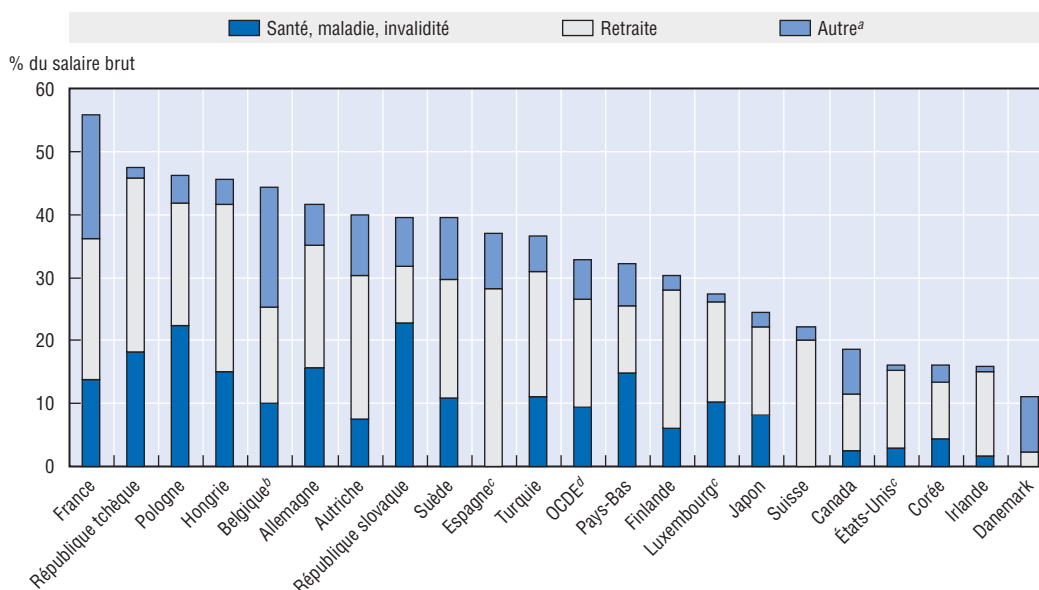
**Avantages et inconvénients des différentes assiettes : synthèse.** Les cotisations de sécurité sociale sont souvent considérées moins défavorables à l'emploi que les impôts non affectés au financement de la protection sociale. Le principal avantage des cotisations sociales est d'ouvrir aux individus ou aux ménages des droits aux assurances sociales, de sorte que le lien entre prélèvements et prestations est plus net que pour les autres prélèvements directs et indirects sur les revenus salariaux. Ce lien a toutefois quelques limites, dans la mesure où les cotisations santé et retraite constituent l'essentiel des cotisations de sécurité sociale dans la plupart des pays de l'OCDE (voir le graphique 4.11). En effet :

- Si certaines dépenses de santé se rattachent au travail, par exemple pour les accidents et maladies professionnels, une forte proportion de ces dépenses, sinon la majeure partie, finance des prestations et des services publics qui bénéficient aux ménages dans leur ensemble, et pas seulement aux salariés. Autrement dit, une grande partie de la population bénéficiaire contribue peu au financement de ces dépenses dans les pays où les cotisations sociales représentent une source importante de financement des dépenses sociales. Par exemple, peu de pays prélèvent des cotisations sur les pensions de retraite pour l'assurance maladie et l'assurance dépendance ou pour l'assurance survie (OCDE, 2005b). Et dans cette perspective, un transfert de cotisations sociales maladie sur l'impôt sur le revenu ou sur l'impôt à la consommation ferait mieux concorder la base d'imposition et la population bénéficiaire. Un tel basculement renforcerait en moyenne, le lien entre prélèvements et prestations pour les cotisations de sécurité sociale (restantes) prélevées sur les seuls revenus du travail.
- Les dépenses publiques de retraite sont susceptibles de progresser à mesure que la population vieillit. Cela pose la question de savoir jusqu'à quel point les cotisations sociales de retraite devraient s'aligner sur cette tendance. En effet, l'augmentation des taux de dépendance, prévue dans la plupart des pays de l'OCDE, tend à creuser l'écart entre la base de prélèvement des cotisations de retraite et la population bénéficiaire (OCDE, 2006d). Dans les systèmes de retraite par répartition, la valeur perçue de la



Graphique 4.11. **Structure des cotisations de sécurité sociale, 2005**

Cotisations de sécurité sociale pour un travailleur célibataire sans enfant gagnant 100 % du SM, en pourcentage du salaire brut



SM : Salaire moyen.

- a) La catégorie « autre » comprend principalement les assurances chômage, maladie professionnelle et accident du travail.
- b) La catégorie « autre » comprend les allocations familiales (6 %) et la modération salariale (6,6 %).
- c) La catégorie retraite comprend l'invalidité. Pour l'Espagne la santé est également incluse.
- d) Moyenne pour les pays indiqués sauf l'Espagne, les États-Unis et le Luxembourg.

Source : OCDE (2005d), *Les impôts sur les salaires, 2004-2005*, Paris.StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/024243024066>

contrepartie des cotisations de retraite, et son incidence sur le processus de formation des salaires, dépend probablement, pour une part importante, du degré d'altruisme entre générations dans la société considérée. Et la mesure dans laquelle ce degré *structurel* d'altruisme intergénérationnel devrait suivre l'évolution de la pyramide des âges est loin d'être claire notamment dans le contexte actuel de vieillissement *marqué* de la population, ce dans la mesure où les chocs démographiques, comme la plupart des chocs, ont une composante *temporaire*. Par conséquent, la question de savoir dans quelle mesure les cotisations de retraite – par opposition à l'impôt sur le revenu ou la consommation qui portent également sur les pensions de retraite – pourraient être utilisées pour assurer la viabilité des systèmes de retraite reste une question ouverte, dont la réponse est susceptible de varier d'un pays à l'autre.

Au total, dans la configuration actuelle, transférer une partie des cotisations sociales sur l'impôt sur le revenu ou la consommation pourrait atténuer les effets de distorsion que peuvent avoir les prélèvements obligatoires pesant sur les revenus du travail. Mais il est difficile de déterminer dans quelle mesure les taxes sur la consommation seraient, du point de vue de l'emploi, préférables à l'impôt sur le revenu des personnes physiques. Cela reste une question empirique. Ces deux impôts ont une assiette relativement large (au moins potentiellement pour l'impôt sur le revenu des personnes physiques), et qui pour différents types de dépenses de protection sociale, concorde avec la population bénéficiaire. Potentiellement, le principal effet pervers des taxes sur la consommation résiderait dans l'augmentation des prix à la consommation, elle-même susceptible de

créer une pression à la hausse sur les salaires, l'impact supposé de ces taxes sur la compétitivité restant par ailleurs incertain (encadré 4.6). En revanche, du fait de sa progressivité, l'impôt sur le revenu ne devrait pas générer de trop fortes tensions inflationnistes. Mais cela reste également une question empirique, étroitement liée au mode de formation des salaires et au pouvoir de négociation des syndicats, qui diffèrent d'un pays à l'autre.

#### Encadré 4.6. **Caractéristiques des impôts sur la consommation**

La fiscalité peut induire des distorsions sur les marchés intérieurs des biens et du travail, mais également nuire à la compétitivité internationale. Et dans la plupart des pays, la crainte que des systèmes de prélèvements obligatoires non compétitifs encouragent la délocalisation de capital physique et humain, est assez présente. Dans cette perspective, les taxes sur la consommation sont souvent considérées comme étant préférables aux cotisations sociales ou à l'impôt sur le revenu, qui pèsent directement sur les revenus des ménages. Dans cet ordre d'idée, l'Allemagne a récemment décidé de réduire de deux points de pourcentage (de 6.5 à 4.2) les cotisations à l'assurance chômage tout en augmentant dans le même temps le taux standard de taxes sur la consommation, qui est passé de 16 à 19 %. Cette hausse importante s'inscrit dans le cadre d'objectifs de consolidation budgétaire qui ne se cantonnent pas à la réduction des impôts directs sur le travail. Elle devrait cependant permettre de financer un tiers de la baisse des cotisations à l'assurance chômage.

Les impôts sur la consommation étant prélevés sur les produits importés mais non sur les exportations (contrairement aux cotisations sociales), ce déplacement de la charge fiscale peut améliorer la compétitivité s'il fait baisser le coût du travail et conduit les producteurs nationaux à réduire leurs prix de vente en proportion de l'économie réalisée. Ce gain de compétitivité pourrait relancer la croissance et l'emploi, au moins temporairement. Cela étant, un résultat standard de la littérature sur le commerce international est que les taxes sur la consommation ne devraient avoir aucune incidence – sauf à très court terme – sur les exportations, ni sur les importations, dans la mesure où les ajustements du taux de change réel viennent compenser l'effet des taxes sur la consommation sur les prix relatifs des biens domestiques et étrangers. En outre, d'un point de vue empirique, les comparaisons internationales ne parviennent pas à mettre en évidence de liens entre taxes sur la consommation et dynamisme des échanges commerciaux (Desai et Hines, 2002; Keen et Syed, 2006). Toutefois, dans une union monétaire telle que la zone euro, augmenter les impôts à la consommation dans un pays donné peut renforcer sa compétitivité par rapport à ses partenaires, avec le risque que ces derniers perçoivent la mise en œuvre d'une telle mesure comme relevant d'un comportement fortement non coopératif.

De plus, l'augmentation des taxes sur la consommation pourrait se traduire par une hausse des prix domestiques (nets) à la consommation, susceptible de réduire la demande intérieure et de générer des pressions inflationnistes sur les salaires. Les effets positifs attendus sur l'emploi s'en trouveraient alors réduits. En outre, le salaire minimum, légal ou contractuel, ainsi que certains minima sociaux, pourraient progressivement être relevés afin de préserver le pouvoir d'achat des populations concernées, même s'il n'existe pas toujours de mécanismes institutionnels d'indexation. Cela tendrait à renforcer la pression générale sur les salaires et augmenterait les dépenses publiques (en raison notamment de l'augmentation du montant, par bénéficiaire, des minima sociaux, et de possibles hausses des salaires dans la fonction publique).

Enfin, et bien que les aspects redistributifs dépassent les questions abordées dans ce chapitre, le choix entre impôt sur le revenu et taxes sur la consommation relève également de préférences sociétales. Ces deux impôts participent de la structure de redistribution des différents systèmes de prélèvements obligatoires et de prestations sociales, mais dans des directions opposées : les taxes sur la consommation tendent à peser moins fortement sur les plus riches alors que l'impôt sur le revenu redistribue les richesses vers la frange la plus pauvre de la population (voir Förster et Pearson, 2002 et Immervoll *et al.*, 2005).

**Quelques évaluations empiriques.** Les évaluations dont on dispose quant aux effets qu'aurait sur le marché du travail une refonte, budgétairement neutre, des prélèvements obligatoires portant sur les salaires se fondent pour l'essentiel sur des simulations de modèles macroéconomiques. Le principal avantage de ces modèles, macroéconométriques ou d'équilibre général calculable, est d'intégrer les effets d'équilibre général inhérents à toute réforme fiscale. Cela étant, les résultats dépendent étroitement des hypothèses de modélisation, et notamment, des hypothèses qui sous-tendent le processus de formation des salaires, les mécanismes d'indexation des transferts sociaux sur les prix à la consommation et les salaires, le degré d'ouverture internationale de l'économie. Et de fait, les résultats de court terme varient de manière assez substantielle d'une étude à l'autre, et au sein même des différentes études, en fonction des hypothèses de base retenues pour chaque évaluation (voir annexe 4.A1, tableau 4.A1.2). À plus long terme, les effets sur l'emploi d'une refonte fiscale budgétairement neutre, tels qu'évalués à partir de ces modèles, peuvent être soit légèrement positifs, soit légèrement négatifs. Quoi qu'il en soit, l'impact sur les performances du marché du travail apparaît relativement faible (ces résultats de long terme sont toutefois, dans la plupart des cas, presque entièrement déterminés par les choix de modélisation sous-jacents).

Ces modèles ont par ailleurs une limite importante : ils reposent sur une représentation souvent très schématique des différents prélèvements obligatoires pesant sur les revenus du travail, ce qui affecte la pertinence des évaluations de l'effet sur l'emploi de tout basculement d'un type de prélèvement vers un autre. Les modélisations retenues ne tiennent en général pas compte, ou de manière très fruste, du caractère progressif de l'impôt sur le revenu, du lien entre prélèvements obligatoires et prestations sociales, et du fait que les différents types de prélèvement n'ont pas la même incidence sur le ratio entre salaires et revenus de remplacement. En somme, ces modèles tendent à présenter avec plus d'exactitude les effets indirects que les effets directs du coin fiscal sur l'emploi.

Concernant les estimations économétriques, la plupart des études examinant les effets sur l'emploi des prélèvements obligatoires pesant sur les salaires utilisent comme variable explicative le coin fiscal direct total, se fondant sur l'hypothèse que la structure précise de ce coin fiscal est une question de second ordre. Les études détaillant les effets sur l'emploi des différentes composantes du coin fiscal sont relativement rares, et c'est un domaine qui demande à être étendu. Il ressort des études existantes que les cotisations sociales employeurs ont un effet plus important sur le processus de formation des salaires et/ou le chômage que les prélèvements sur les salariés (cotisations sociales et impôt sur le revenu, voir par exemple Koskela, 2001; Graafland et Huizinga, 1999 et Muysken, van Veen et de Regt, 1999). Ces résultats coïncident avec le fait que la structure progressive de l'impôt sur le revenu viendrait modérer les revendications salariales. Dans la plupart des cas, ces études n'intègrent pas les taxes sur la consommation et ne permettent donc pas de discriminer impôt sur le revenu et taxes sur la consommation.

Les estimations effectuées dans ce chapitre – qui recouvrent 19 pays de l'OCDE, sur la période 1982-2003 – conduisent globalement au même type de résultat (tableau 4.A2.1, annexe 4.A2). En moyenne, les prélèvements directs sur les salaires, dans leur ensemble, tendent à avoir un effet défavorable (et statistiquement significatif) sur le chômage. Mais cet effet semble provenir entièrement des cotisations sociales. De fait, bien qu'également positif, le coefficient estimé pour l'impôt sur le revenu n'est jamais statistiquement différent de zéro. Et le même résultat prévaut dans le cas des prélèvements indirects, le coefficient positif estimé pour les taxes sur la consommation n'étant pas statistiquement significatif. Enfin, les cotisations patronales semblent avoir un effet plus important sur le chômage que les cotisations salariales (la différence n'étant toutefois pas statistiquement significative). Dans leur ensemble, ces résultats s'observent à court terme (sur données annuelles) mais également dans une perspective de moyen terme (données moyennes sur 3 ans).

### *Vers d'autres assiettes fiscales*

**Taxes environnementales.** Cibler les hausses de TVA sur des produits spécifiques réduirait l'ampleur de l'effet sur les prix. Toutefois, cela impliquerait également une baisse des recettes fiscales qui leur sont associées et réduirait la marge de manœuvre disponible pour baisser la fiscalité directe du travail. À moins que d'autres externalités positives ne résultent d'une imposition plus lourde sur la consommation de certains biens ou intrants, procéder à des hausses ciblées des taxes sur la valeur ajoutée ne constituerait pas nécessairement une meilleure option que l'augmentation générale des impôts sur la consommation.

Dans cette perspective, les taxes environnementales auraient, par rapport aux autres taxes sur la valeur ajoutée, l'avantage de générer un premier « dividende » en contribuant à protéger l'environnement. En fait, la nécessité de mieux incorporer les externalités environnementales devrait toujours être la condition première de l'introduction d'une taxe environnementale. Mais s'il apparaît que les impôts directs sur le travail exercent une influence négative sur l'emploi, les recettes des taxes environnementales pourraient être utilisées pour les réduire et améliorer l'efficacité du système fiscal, engendrant ainsi un « double dividende ».

Tous les pays de l'OCDE ont introduit des taxes environnementales dans des proportions variables; certains ont mis en œuvre des réformes de portée plus globale dites « réformes fiscales vertes ». La Suède, le Danemark, les Pays-Bas, le Royaume-Uni, la Finlande, la Norvège et l'Allemagne ont procédé à de telles réformes, utilisant les recettes dégagées par les nouvelles taxes environnementales pour réduire les autres impôts (tableau 4.1). Ces baisses se sont concentrées sur la fiscalité du travail, en particulier sur les contributions sociales des employeurs, mais également sur l'impôt sur le revenu. Le déplacement de la charge fiscale a été relativement limité, sauf en Suède en 1990 et au Danemark en 1994, où il représentait respectivement 2.5 % et 6 % des rentrées fiscales. En principe, ces refontes pourraient permettre de réduire le chômage (voir l'encadré 4.7). Les évaluations *ex post* de la mise en œuvre des écotaxes sont rares et n'isolent pas toujours les effets sur l'emploi des conséquences macroéconomiques plus générales. Au Royaume-Uni, bien qu'il ait été efficace du point de vue des effets sur l'environnement, ce transfert de fiscalité a été de faible envergure et ses effets macroéconomiques sont estimés avoir été très limités (Cambridge Econometrics, 2005).

En 2004, les taxes environnementales représentaient dans l'OCDE environ 2.5 % en moyenne du PIB et 5.5 % de l'ensemble des recettes fiscales<sup>24</sup>. De nombreux pays de l'OCDE disposent d'une marge de manœuvre pour les augmenter. La consommation d'énergie de

Tableau 4.1. Réformes fiscales « vertes »

	Année de mise en œuvre	Impôts perçus sur	Impôts réduits	Amplitude
Allemagne	1999	Produits pétroliers	Cotisations sociales	Environ 1 % des recettes fiscales totales en 1999 et 1.8 % en 2002
Danemark	1994	Divers <sup>a</sup> CO <sub>2</sub> SO <sub>2</sub>	Impôt sur le revenu Cotisations sociales Revenus du capital	Environ 3 % du PIB en 2002, ou plus de 6 % des recettes fiscales totales
Norvège	1999	CO <sub>2</sub> SO <sub>2</sub> Diesel	Impôt sur le revenu	0.2 % des recettes fiscales totales en 1999
Pays-Bas	1996	CO <sub>2</sub>	Impôt sur les sociétés Impôt sur le revenu Cotisations sociales	0.3 % du PIB en 1996, ou environ 0.5 % des recettes fiscales totales en 1999
Royaume-Uni	1996	Décharges	Cotisations sociales	Environ 0.1 % des recettes fiscales totales en 1999
	2001	Énergie (pour l'industrie)	Cotisations sociales	0.2 % des recettes fiscales totales en 2002 pour la taxe sur le changement climatique
Suède	1990	CO <sub>2</sub> SO <sub>2</sub>  Divers	Impôt sur le revenu Taxes sur l'énergie pour le secteur agricole  Formation continue	2.4 % des recettes fiscales totales

a) Essence, électricité, eau, déchets, voitures.

Source : OCDE (2001a), actualisé par le Secrétariat à partir de Kohlhaas and Bach (2005), *Environmental Accounts – UK National Statistics*, et de la base de donnée de l'OCDE sur les Statistiques des recettes publiques.

l'industrie est, par exemple, souvent bien moins imposée que celle des ménages; de gros pollueurs bénéficient en outre d'exonérations. Les taxes sur le carbone pourraient également jouer un rôle important dans l'atténuation des changements climatiques. La consommation d'énergie constitue probablement la seule assiette qui soit suffisamment large pour une taxe environnementale, les autres assiettes possibles étant souvent assez étroites.

Des raisons économiques et politiques limitent la portée du déplacement de charge fiscale que permettent les taxes environnementales. Une partie des recettes dégagées par la fiscalité environnementale est fréquemment affectée, souvent afin d'apporter aux pollueurs une forme de compensation pour les coûts associés à cet impôt (tout en cherchant parfois, dans le meilleur des cas, à maintenir des incitations de prix appropriées), ce qui réduit les montants disponibles pour baisser d'autres impôts. La crainte que les taxes environnementales ne portent atteinte à la compétitivité de secteurs fortement utilisateurs d'énergie est également venue limiter leur utilisation<sup>25</sup>. De plus, depuis 2000, la hausse mondiale du prix du pétrole et la perspective qu'il pourrait s'agir d'une tendance de long terme, ainsi que la popularité croissante d'instruments non fiscaux tels que les systèmes d'échanges de quotas d'émission, semble avoir réduit la volonté d'augmenter la fiscalité environnementale (Commission européenne et Eurostat, 2006). Dans l'Union européenne en effet, le taux d'imposition implicite de l'énergie (en euros par tonne-équivalent pétrole) a été réduit depuis 1999 (en moyenne), principalement du fait de fortes baisses dans certains grands pays, en particulier l'Italie, la France et l'Espagne, qui viennent contrebalancer les augmentations qui ont eu lieu dans la majorité des autres pays (graphique 4.12). C'est ce que montre également la baisse des recettes fiscales environnementales par rapport au PIB et aux rentrées fiscales globales. Toutefois, la situation pourrait évoluer si la place croissante qu'occupe la question du réchauffement climatique dans le débat politique se traduisait en actions concrètes. En particulier, la fiscalité demeure l'instrument le plus efficace pour

#### Encadré 4.7. Réformes fiscales « vertes » et chômage

Contrairement à la plupart des impôts, qui visent à dégager des recettes fiscales et qui sont d'autant plus efficaces qu'ils ne modifient pour autant que très peu les comportements, les taxes environnementales visent – ou devraient viser – à changer les comportements et réduire ainsi les externalités environnementales. Mais elles génèrent également des rentrées fiscales, qui peuvent être utilisées pour réduire les autres impôts. La mise en œuvre de réformes fiscales écologiques budgétairement neutres est parfois préconisée au motif qu'elles peuvent générer un « double dividende » : un premier « dividende » sous forme de protection plus efficace de l'environnement et un second sous forme des gains d'efficacité qui découlent de la réduction d'autres impôts qui produisent des effets de distorsion – la baisse des impôts directs sur le travail conduisant par exemple à une augmentation de l'emploi.

De nombreux travaux théoriques et empiriques (fondés pour l'essentiel sur des modèles de simulation), ont discuté la probabilité de réalisation d'un tel « double dividende » comme par exemple ceux de Schöb (2003). Au milieu des années 90, un certain nombre d'économistes – par exemple Bovenberg et De Mooij (1994) et Parry (1995) – ont remis en cause cette hypothèse en expliquant que l'interaction entre la nouvelle taxe environnementale et les impôts sur le travail générateurs de distorsions pourrait atténuer ou même annuler l'impact positif qu'aurait sur l'emploi la baisse desdits impôts.

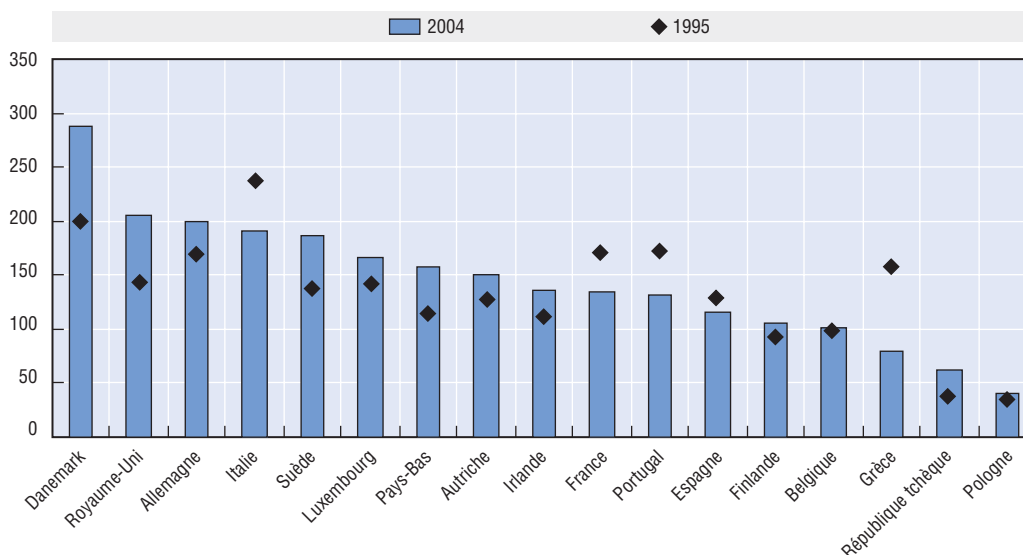
En fait, remplacer des impôts sur le travail par des taxes environnementales est assez similaire en principe à substituer des impôts sur la consommation ciblés sur certains produits spécifiques à des impôts sur le travail. Les effets sur l'emploi – ou les conditions pour que de ces effets se matérialisent – devraient donc être similaires. En effet, en augmentant les coûts de production des secteurs concernés, les taxes environnementales augmentent le prix de leur production et celui des biens de consommation. Dans une situation de concurrence, en particulier avec des salaires d'équilibre, ceci impliquerait une baisse des salaires réels et de l'offre de main-d'œuvre. Plutôt que de les atténuer, les taxes environnementales pourraient ainsi accentuer les distorsions préexistantes générées par les impôts sur le travail.


Toutefois, la question du « double dividende » est particulièrement d'actualité dans les pays qui connaissent des forts niveaux de chômage, pour lesquels un cadre d'analyse fondé sur des marchés de l'emploi parfaitement concurrentiels n'est donc pas approprié. Les études réalisées par la suite, qui se fondent sur l'hypothèse d'une concurrence imparfaite sur le marché du travail et parfois même sur les marchés de produits, sont plus positives quant à la possibilité de générer un « double dividende ». Par exemple, Koskela et Schöb (1999), qui ont utilisé un modèle dans lequel les négociations salariales entre syndicats et entreprises sont endogènes, montrent que les réformes fiscales « vertes » budgétairement neutres font baisser le chômage en déplaçant la charge fiscale depuis les travailleurs vers les chômeurs. Brunello (1996) et Carraro, Galeotti et Gallo (1996), expliquent quant à eux que le « dividende » en termes d'emploi peut disparaître sur le long terme si les syndicats parviennent à relever le salaire réel net d'impôt en proportion de la baisse de l'impôt sur le travail. Schöb (2003) estime enfin que ceci ne sera pas le cas si le revenu de remplacement n'est pas strictement proportionnel aux salaires, c'est-à-dire si une partie du revenu du chômeur n'est pas lié au salaire, comme c'est souvent le cas des prestations sociales hors allocations chômage.

réduire les émissions de carbone provenant de sources diffuses, telles que les transports, qui, contrairement aux autres émissions, continuent d'augmenter très rapidement (selon le rapport 2006 de l'Agence européenne pour l'environnement, elles compromettent la réalisation des objectifs de Kyoto pour l'Europe et les différents États membres de l'UE).

Graphique 4.12. **Taux de taxation implicite réel sur l'énergie**  
**(recettes fiscales sur l'énergie divisées par la consommation finale d'énergie)**

Euro par équivalent tonne, déflaté par le prix de la demande finale



Source : Eurostat (2006), *Les structures des systèmes d'imposition dans l'Union européenne – Données 1995-2004*, Luxembourg.  
 StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/024282854017>

**Imposer le capital plutôt que le travail?** Si les impôts directs sur les revenus du travail apparaissent trop élevés, le capital constitue alors, avec la consommation, l'autre assiette d'imposition possible évidente. Les revenus du capital revêtent différentes formes, telles que dividendes, intérêts, plus-values, bénéfices des entreprises, valeur des services de logement dont bénéficient les propriétaires occupants, etc., et peuvent tous être imposés. Toutefois, il existe certaines limites à l'utilisation de la fiscalité du capital par les pouvoirs publics. Elle pourrait en effet pénaliser l'investissement et faire ralentir la croissance, et, par conséquent, réduire l'emploi plutôt que l'augmenter.

Ceci est en particulier le cas des *impôts sur les revenus du capital prélevés à la source*, c'est-à-dire dans le pays où les revenus du capital sont dégagés, tels que l'impôt sur les bénéfices des entreprises mais également des taxes prélevées à la source sur la valeur ajoutée (qui pèsent sur les revenus du travail et du capital au niveau de l'entreprise). Par exemple, compenser, au sein d'une économie avec un chômage élevé, la réduction des contributions sociales des employeurs par une augmentation de l'impôt sur les bénéfices des sociétés pourrait, à court terme, réduire le chômage, mais cela pourrait aussi dans certains cas augmenter le coût du capital<sup>26</sup>. Dans une économie ouverte avec mobilité internationale des capitaux, cela pourrait à plus long terme pénaliser l'investissement intérieur. Dans la mesure où l'investissement est le moteur de l'innovation, ceci pourrait également avoir à long terme des répercussions négatives sur la productivité et la croissance et, par conséquent, sur l'emploi. En bref, la substitution à court terme du travail par le capital, induite par la modification des coûts relatifs des différents facteurs, pourrait être partiellement ou totalement contrebalancée par son incidence sur l'investissement et la croissance<sup>27</sup>. Prélever l'impôt uniquement sur les bénéfices non réinvestis pourrait moins pénaliser l'investissement. Par ailleurs, une hausse de l'impôt sur les bénéfices pourrait réduire non l'investissement, mais l'assiette fiscale elle-même, en incitant les entreprises à l'évasion fiscale (via la

transformation des bénéfices en intérêts ou salaires, le transfert des bénéfices à des filiales situées à l'étranger, à travers les prix de transferts, etc.).

Comme nous l'avons noté ci-dessus, la mobilité du capital joue un rôle important dans l'incidence négative potentielle sur l'investissement des impôts sur les revenus du capital prélevés à la source. De toute évidence, la mobilité du capital n'est pas parfaite. Elle est cependant supérieure à celle du travail et a augmenté avec la libéralisation financière qui a eu lieu dans la plupart des pays de l'OCDE ces vingt dernières années et avec la mise en œuvre de l'Union monétaire européenne. Et cette tendance devrait se poursuivre. S'agissant de l'investissement étranger, les disparités fiscales semblent effectivement influencer la décision de localisation (Bénassy-Quéré, Fontagné et Lahrèche-Révil, 2003; Gordon et Hines, 2002). Dans une économie de plus en plus mondialisée<sup>28</sup>, les pouvoirs publics en tiennent désormais compte lorsqu'ils établissent les taux de l'impôt sur les sociétés, en particulier dans les petites économies ouvertes. De plus, les entreprises financières, qui peuvent répondre avec une plus grande flexibilité aux incitations fiscales, tendent à représenter une part croissante de l'activité des sociétés; il est donc de plus en plus difficile pour les autorités de dégager des recettes fiscales à partir de l'impôt sur les bénéfices (Auerbach, 2006). Toutefois, d'autres facteurs, tels que la demande potentielle, les infrastructures, le degré de qualification de la force de travail, les ressources naturelles et les effets d'agglomération potentiels, influent également de manière déterminante sur la localisation géographique des investissements, ce qui suggère que les « grands » pays peuvent pratiquer une imposition supérieure aux « petits ». Bénassy-Quéré, Fontagné et Lahrèche-Révil (2003) estiment en outre que les pays à faible fiscalité disposent d'une plus grande marge de manœuvre que ceux dans lesquels il existe une forte pression fiscale.

Dans la pratique, en matière de fiscalité des sociétés, les pays de l'OCDE ont pour la plupart décidé de baisser les taux d'imposition légaux et d'élargir l'assiette fiscale (en réduisant les déductions et les exonérations)<sup>29</sup>. La charge fiscale effective sur les profits semble quant à elle avoir baissé (De Kam et Owens, 1999). En ce qui concerne le financement de la protection sociale par des impôts dont l'assiette ne serait plus le travail mais les revenus du capital à la source, seule l'Italie a remplacé une partie des contributions sociales par un impôt sur la valeur ajoutée nette des entreprises, c'est-à-dire sur le coût de la main-d'œuvre, les bénéfices, les intérêts perçus et les rentes, moins dépréciation partielle du capital (encadré 4.8). Cet impôt s'inscrivait cependant dans le contexte d'une réforme fiscale plus globale qui a, dans son ensemble, fortement réduit les taux d'imposition effectifs sur les revenus du capital des entreprises. Pour réformer le financement de la protection sociale, une des options envisagées en France est de substituer une partie des contributions sociales par un impôt assis sur la valeur ajoutée nette des entreprises. À ce jour, la plupart des évaluations s'accordent à dire que l'effet sur l'emploi serait relativement limité à court terme, ce qui s'explique en partie par la faiblesse de la réduction envisagée pour les contributions sociales des employeurs (2.1 points de pourcentage), et quasiment nul à long terme, tandis que cela pénaliserait l'investissement et la croissance<sup>30</sup>. Toutefois, ces évaluations reposent sur des modèles de simulation et dépendent donc largement de certaines hypothèses; en ce qui concerne le scénario de long terme, par exemple, l'hypothèse de mobilité parfaite du capital explique l'absence d'effets sur l'emploi<sup>31</sup>.

Toutefois, il y a probablement plus de marge de manœuvre pour augmenter la contribution des *impôts sur les revenus du capital prélevé au lieu de résidence* s'appliquant aux personnes physiques ou aux ménages, c'est-à-dire la part de la fiscalité sur l'épargne. En



#### Encadré 4.8. Transition depuis les contributions sociales vers des taxes assises sur la valeur ajoutée des entreprises : l'exemple de l'IRAP italien

L'IRAP (*imposta regionale sulle attività produttive*), taxe régionale sur les activités productives au taux de 4.5 % assise sur la valeur ajoutée nette des entreprises et des travailleurs indépendants, a été introduite en 1998. En contrepartie, la cotisation affectée aux dépenses de santé a été supprimée, ramenant le taux global de cotisation sociale de 46.4 % à 34.1 %. Une taxe locale sur les bénéfices et un impôt sur le patrimoine assis sur la valeur nette de l'entreprise, ont également été supprimés alors qu'était introduit dans le même temps un système dual d'imposition des bénéfices des sociétés. Globalement, le taux légal d'imposition sur les bénéfices a été réduit d'environ 10 points de pourcentage (Bordignon et al., 2001). L'objectif principal de cette réforme fiscale était de parvenir à un rééquilibrage favorisant fiscalement le financement par augmentation de capital (plutôt que par emprunt) et de réduire les incitations à l'évasion fiscale (en particulier telle qu'elle est pratiquée par les grandes multinationales via des mécanismes de prix de transfert) et la fraude fiscale (qui est principalement le fait des petites entreprises). Bien que la réduction de taux de contribution sociale ait provoqué une baisse sensible des coins fiscaux, ces mesures demeurent partiellement artificielles : les coûts de main-d'œuvre représentent environ 67 % de l'assiette fiscale de l'IRAP mais ne sont pas inclus dans le coin fiscal\*.

Globalement, cette réforme n'a eu qu'un impact très limité sur l'emploi. Selon Gregorelli et al. (2003), la réforme a encouragé une utilisation plus intensive de la force de travail existante, plutôt que de nouvelles embauches. Ceci s'explique du fait que, contrairement à l'impôt local sur les bénéfices, qui a été supprimé, l'impôt sur la valeur ajoutée des entreprises n'autorise pas la déduction des frais d'exploitation associés aux nouveaux emplois.

\* Dans les statistiques de l'OCDE sur les recettes fiscales, les rentrées de l'IRAP sont classées dans la catégorie 6100, « Autres impôts à la charge des sociétés uniquement », et ne sont donc pas incluses dans le coin fiscal.

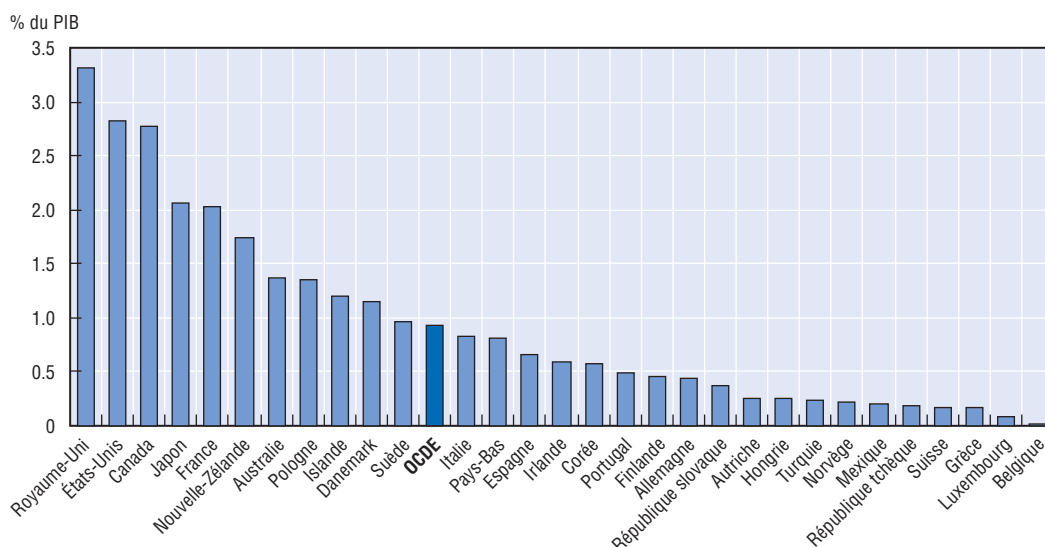
effet, les impôts sur les revenus du capital, prélevés uniquement sur le patrimoine détenu par les résidents (ou sur son rendement), qu'il soit ou non investi à l'étranger, comme par exemple l'impôt sur le revenu ou sur la fortune, sont moins susceptibles d'affecter l'investissement intérieur et la croissance que les impôts prélevés à la source. En théorie, dans l'hypothèse d'une mobilité parfaite du capital, le relèvement de la fiscalité de l'épargne devrait conduire à une baisse de l'épargne intérieure mais ne devrait pas affecter l'investissement intérieur, car il augmenterait les entrées de capitaux. En pratique, il convient d'apporter deux réserves à cet argument (Sørensen, 2006). Tout d'abord, en l'absence d'échange systématique de renseignements entre autorités fiscales à l'échelle internationale, les pouvoirs publics ne peuvent contrôler efficacement le patrimoine personnel qui est investi à l'étranger par le contribuable – et le revenu qui lui est associé – et donc l'assujettir dans sa totalité à l'impôt du pays de résidence. Bien que la coopération ait progressé, notamment grâce aux initiatives de l'OCDE visant à contrer les « pratiques fiscales dommageables », les investisseurs fortunés parviennent encore à échapper à l'impôt de leur pays de résidence en cachant leur patrimoine sur des comptes étrangers. Cet effet est toutefois minoré par le biais en faveur des placements nationaux qui prévaut encore chez les investisseurs, qui s'explique principalement par les coûts d'information et de transaction (Faruquee, Li et Yan, 2004). Deuxièmement, la mobilité du capital n'est pas parfaite et certaines sociétés, en particulier les petites sociétés nationales non cotées, n'ont probablement pas accès aux marchés financiers internationaux. L'augmentation des

impôts sur les revenus du capital prélevés au lieu de résidence pourrait donc rendre plus coûteux le financement de ces entreprises et réduire leurs investissements.

De manière générale, des réformes de la fiscalité des revenus du capital des ménages visant à élargir la base en réduisant le traitement préférentiel de certaines formes d'épargne pourrait contribuer à améliorer l'efficacité des systèmes fiscaux, tout en augmentant dans le même temps les recettes fiscales provenant des revenus du capital, ce qui permettrait de réduire la fiscalité sur le travail. Les deux domaines suivants sont particulièrement concernés :


- Tout d'abord, les plans d'épargne retraite, obligatoires ou non, bénéficient souvent d'un régime fiscal favorable. Le principal objectif de ces dispositions est, tout d'abord, d'éviter l'« aléa moral » : les travailleurs pourraient, en leur absence, être tentés d'utiliser une part trop importante de leur épargne durant leur vie professionnelle et, une fois arrivés à la retraite, tomber dans la pauvreté et/ou devenir dépendant du système de protection sociale. Elles sont censées également faciliter la transition d'un système de financement par répartition vers un système fondé sur la capitalisation dans des pays confrontés à un important problème de vieillissement (OCDE, 2001b). Toutefois, ces incitations fiscales sont coûteuses – Yoo et de Serres (2004) estiment que, dans la majorité des pays qu'ils ont étudiés, leur coût total est supérieur à 1 % du PIB – et mal ciblées, car elles profitent également à des groupes dont les niveaux prévisibles de retraite dépassent largement les minima sociaux.
- Les systèmes fiscaux favorisent également souvent l'accession à la propriété, ce qui va à l'encontre du principe de neutralité. Une réforme progressive de ces dispositions pourrait être bénéfique (OCDE, 2001b). La suppression des abattements fiscaux dont bénéficient les plus-values dans de nombreux pays pourrait également contribuer à plus d'efficacité et à une plus grande équité (Joumard, 2001).

Enfin, les impôts sur la propriété immobilière sont probablement sous-utilisés dans plusieurs pays de l'OCDE. L'assiette constituée par les biens immobiliers compte sans doute parmi les moins mobiles et présente donc peu de risques de distorsions. De plus, il est difficile d'échapper à l'impôt sur la propriété, qui peut par ailleurs être facilement conçu de sorte à être progressif (Van den Noord et Heady, 2001). Ceci en fait l'un des instruments fiscaux les plus équitables et efficaces. Bien qu'ils soient importants au Canada, aux États-Unis, en France, au Japon et au Royaume-Uni, les impôts périodiques sur la propriété immobilière ne représentent qu'une très petite part des recettes fiscales totales et du PIB dans un certain nombre de pays de l'UE, en particulier l'Allemagne, l'Autriche, la Hongrie, la République slovaque et la République tchèque, ainsi que dans certains pays nordiques tels que la Finlande et la Norvège (graphique 4.13). En général, toutefois, les taxes sur la propriété immobilière sont prélevées par les administrations locales. Financer une réduction des cotisations sociales par un relèvement des taxes foncières requièrerait donc de réduire parallèlement les transferts versés par l'état central aux administrations locales (donc une modification des dispositifs institutionnels de financement des administrations locales). Cela nécessiterait également de revoir les règles d'évaluation utilisées pour estimer l'assiette fiscale dans un certain nombre de pays où elles sont inadéquates<sup>32</sup>.

Graphique 4.13. **Impôts périodiques sur la propriété immobilière<sup>a</sup>, moyenne 2002-04**

a) Rubrique 4100 de la base de données sur les statistiques des recettes fiscales.

Source : Base de données de l'OCDE des statistiques des recettes publiques.

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/024286336320>

## Conclusion

Ce chapitre suggère que la mesure dans laquelle la protection sociale est financée par le biais de cotisations sociales, par opposition à la fiscalité générale, peut avoir incidence sur l'emploi. Se dégage en particulier l'idée que le financement des dépenses sociales revêtant une forte dimension collective (en particulier la santé) pourrait être assis sur la fiscalité générale. En revanche, les cotisations sociales devraient servir à alimenter les régimes de protection sociale entretenant un lien relativement étroit avec le statut dans l'emploi (notamment l'assurance chômage et les régimes de retraite). Par ailleurs, il est possible de renforcer le lien entre les cotisations sociales et leur contrepartie en termes de prestations sociales. Dans cette perspective, il est par exemple important que les cotisations de retraite et les droits à pension qui leur sont associés évoluent de manière cohérente. De même, certaines formes de modulation des cotisations patronales pourraient être introduites dans le financement des régimes d'assurance chômage ou de maladie et invalidité.

Reste qu'il n'est pas possible de formuler des recommandations de politique plus claires sur la base de ces résultats. Au sein de la fiscalité générale, quel type de prélèvement pourrait constituer la meilleure alternative aux cotisations sociales reste, par exemple, une question ouverte. Et il n'est pas possible de répondre à cette question sans disposer d'évaluations précises des effets sur l'emploi des différentes possibilités de refonte du financement de la protection sociale, tenant compte à la fois de leurs effets directs et indirects sur l'emploi, la croissance et les finances publiques. C'est un domaine de recherche qui demande à être approfondi. À cet égard, les modèles macroéconomiques sont un outil d'évaluation pertinent, mais ce chapitre suggère qu'il serait important que ces modèles décrivent de façon plus précise le processus de formation des salaires et la structure des prélèvements obligatoires selon les différents groupes de population (au-delà de simple taux moyens de prélèvement). En effet, l'impact sur l'emploi de toute refonte des prélèvements obligatoires dépend de la manière dont les prélèvements concernés sont

conçus et notamment de : i) la progressivité des différents prélèvements; ii) leur incidence sur les revenus de remplacements; iii) leur rôle précis dans le mécanisme de formation des salaires. Ces aspects sont souvent négligés dans les modèles macroéconomiques, qui fournissent souvent une représentation fruste des prélèvements. Or en pratique, les divers types de prélèvement à la disposition des pouvoirs publics diffèrent en ces trois points.

Enfin, la structure du financement de la protection sociale peut avoir des conséquences importantes en matière de répartition des revenus. Les taxes sur la consommation tendent par exemple à peser plus lourdement sur les ménages les plus pauvres, tandis que l'impôt sur le revenu des personnes physiques a au contraire tendance à compresser la distribution des revenus. De même, les impôts sur le capital sont plus équitables. Dès lors, les conséquences redistributives des différentes options de refonte du financement de la protection sociale doivent également être évaluées avant de pouvoir formuler de recommandations fortes de politique.

## Notes

1. Pour une définition de la protection sociale et des informations sur les données relatives aux dépenses et à leur financement, voir OCDE (2007), annexe 4.A1.
2. Les différences entre pays sont néanmoins moindres si l'on considère les dépenses sociales nettes (voir OCDE, 2007, graphique 4.A1.1). De fait, comme le montrent Adema et Ladaïque (2005), une comparaison des dépenses sociales brutes ne rend pas totalement compte de l'effort social collectif des pays, car elle ne prend pas en compte l'impact que le système fiscal peut avoir sur la valeur des dépenses sociales. D'un côté, les pouvoirs publics peuvent appliquer des prélèvements fiscaux directs et des cotisations sociales aux transferts en espèces, ainsi que des prélèvements indirects sur la consommation rendue possible par ces transferts, ce qui réduit les montants finalement dépensés par la puissance publique. D'un autre côté, les pouvoirs publics poursuivent souvent des objectifs de politique sociale au travers du système fiscal, accordant des incitations fiscales qui peuvent s'apparenter à des prestations en espèces (allègements d'impôts au titre des enfants, par exemple) ou qui visent à stimuler l'offre de prestations sociales privées (traitement fiscal privilégié des systèmes d'assurance maladie mis en place par les employeurs, ainsi que des plans de pension privés, par exemple), ce qui constitue des dépenses supplémentaires.
3. Les prestations de retraite constituent partout une part importante des dépenses sociales privées, mais elles tendent à être particulièrement importantes dans les pays où le niveau des prestations de retraite publiques est comparativement faible (États-Unis, Royaume-Uni, Canada, Pays-Bas et Australie). Le Japon et la Suisse – deux pays où le processus de vieillissement est déjà bien avancé – font exception car, dans ces deux pays, les dépenses de retraite, tant publiques que privées, sont importantes. Les dépenses publiques consacrées à la santé, comprises entre 5 et 7 % du PIB dans tous les pays à l'exception de la Corée et du Mexique, sont beaucoup plus comparables d'un pays à l'autre que les dépenses publiques consacrées aux pensions. Cependant, si l'on tient compte des dépenses sociales privées de santé, les États-Unis constituent un cas à part : au total, les dépenses sociales privées de santé y représentent 12.5 % du PIB, soit près du double de la moyenne pour 25 pays de l'OCDE.
4. Dans les deux cas, les projections reposent sur une approche par cohortes qui postule la stabilité des politiques visant les taux d'activité. La croissance de la productivité du travail est censée converger de façon linéaire à partir du taux initialement observé dans le passé jusque 1.75 % par an d'ici 2030, dans tous les pays à l'exception des anciens pays en transition et du Mexique où la convergence ne se fera qu'à l'horizon 2050. Les projections démographiques sont celles recueillies par la direction de l'emploi, du travail et des affaires sociales de l'OCDE auprès de sources nationales.
5. Les projections des dépenses de retraite ont été établies sur la base des modèles des autorités nationales, avec des projections de main-d'œuvre établies selon la même approche par cohortes que celle adoptée par l'OCDE. Le chômage devrait converger vers les niveaux estimés par la Commission européenne pour le NAIUR en 2008, et la croissance de la productivité du travail devrait converger entre 2020 et 2030 jusque 1.75 %, soit le niveau auquel parviennent les projections des dépenses de santé établies par l'OCDE, et les choses devraient se maintenir ainsi par la suite. Voir [http://ec.europa.eu/economy\\_finance/publications/european\\_economy/2005/eesp405en.pdf](http://ec.europa.eu/economy_finance/publications/european_economy/2005/eesp405en.pdf), pour plus de précisions concernant les hypothèses.

6. Par recettes fiscales générales, on entend les recettes fiscales qui ne sont pas préaffectées au financement de la protection sociale.
7. Dans ce chapitre, le coin fiscal moyen est généralement mesuré sur la base des prélèvements effectifs. En outre, les taux de prélèvement statutaires sont utilisés pour évaluer le coin fiscal à différents niveaux de salaires (ces données proviennent de la base de données de l'OCDE sur les impôts et les salaires). Voir OCDE (2007), annexe 4.A2 pour plus de précisions.
8. Compte tenu des données disponibles, c'est la seule mesure de progressivité possible à calculer.
9. La France constitue un cas d'espèce : le coût budgétaire des allègements de charges au niveau des bas salaires excède les dépenses publiques consacrées aux programmes actifs du marché du travail (Remy, 2005).
10. Pour plus de précisions, voir OCDE (2003a, chapitre 3).
11. Par exemple, des enquêtes auprès des employeurs néerlandais indiquent qu'entre 20 et 60 % des nouveaux recrutements auraient été effectués en l'absence de réduction des cotisations employeurs (voir OCDE, 2003, chapitre 3).
12. Les personnes âgées et les personnes qui souffrent d'une maladie chronique sont les premiers bénéficiaires des prestations maladie.
13. Le degré de redistribution peut varier selon le type de dispositif, en fonction de la logique qui sous-tend la protection sociale – transfert de salaire dans le temps, s'agissant des retraites; revenu de remplacement s'agissant des allocations chômage, qui constituent aussi une sorte de salaire différé mais davantage dans une optique assurancielle; bien public, s'agissant de la santé; et aide à la lutte contre la pauvreté, dans le cas du revenu minimum de subsistance ou de la pension minimum de vieillesse, par exemple. Il varie selon les pays, en fonction de l'histoire de l'édification des institutions et des choix nationaux.
14. Les études consacrées aux effets de la qualité, telle qu'elle est perçue, des prestations sociales sur l'emploi, même si elles sont potentiellement d'un grand intérêt, sont aussi très rares.
15. Pour une définition et un examen des concepts d'équité actuarielle et de neutralité actuarielle, et pour une clarification de leur pertinence dans le débat sur les pensions, voir Queisser et Whitehouse (2006).
16. De précédents travaux concernant la situation au Chili n'ont pas permis, non plus, d'isoler ces effets.
17. Pour plus de précisions sur les réformes en Italie et en Suède, voir OCDE (2003b) et OCDE (2004c).
18. Voir, par exemple, la description du système de modulation des cotisations patronales d'assurance chômage aux États-Unis dans OCDE (2004b, chapitre 2).
19. De plus, les employeurs pouvaient être exemptés du paiement de cette contribution dans un certain nombre de cas, et de fait, de nombreuses entreprises ont su tirer parti de ces possibilités légales de contournement de la contribution Delalande (voir OECD, 2005e).
20. Pour une revue de cette littérature, voir Bassanini et Duval (2006).
21. Dans les pays où les taux d'emploi sont faibles, la masse salariale aura tendance à être relativement faible comparée aux assiettes de prélèvement des taxes sur la consommation ou de l'impôt sur le revenu.
22. Sur un plan général, un système fiscal efficient s'efforce de minimiser les distorsions d'origine fiscale. En première approximation, l'efficacité du système est plus grande lorsque l'assiette de l'impôt est large et les différences de taux d'imposition entre différents types de prélèvement sont faibles. En effet, les régimes fiscaux spéciaux pour certaines catégories de revenus (avantages extra salariaux, logement occupé par son propriétaire, plus-values, retraites, etc.) augmentent généralement les coûts de mise en œuvre et les coûts administratifs. Et cela peut avoir des répercussions négatives sur le respect, en pratique, des dispositions fiscales et sur les recettes fiscales. La simplicité et la transparence de la législation fiscale peuvent aussi contribuer à l'efficacité globale du système.
23. Diminuer les cotisations patronales de sécurité sociale en augmentant les cotisations salariales pourrait avoir des effets similaires dans la mesure où certains des revenus de remplacement sont soumis aux cotisations salariales, mais pas aux cotisations patronales (c'est le cas, par exemple, des allocations chômage dans plusieurs pays).
24. Moyenne pondérée de l'OCDE. *Source* : Base de données AEE/OCDE sur les instruments utilisés dans le cadre de la politique de l'environnement. La principale hausse a eu lieu durant la première moitié des années 90. Elle s'expliquait principalement par une augmentation des taxes sur l'énergie supérieure à la moyenne.

25. Pour un exposé sur l'économie politique des taxes environnementales, et en particulier sur ces questions de compétitivité, voir OCDE (2006e). Fondamentalement, et bien qu'il puisse être possible d'amortir leurs impacts, et/ou de les introduire progressivement afin d'éviter des coûts irréversibles importants, les écotaxes doivent, pour être efficaces, réduire la compétitivité des activités polluantes.
26. Une augmentation du taux d'imposition des bénéfices des sociétés n'implique pas nécessairement une hausse du coût du capital. Dans une société qui fait des bénéfices, une hausse des impôts sur les bénéfices réduit le coût de l'investissement financé par endettement (qui est déductible des bénéfices).
27. Voir par exemple Malinvaud (1998).
28. En 2002-03, les entrées d'investissement direct étranger représentaient plus de 80 % de l'investissement intérieur en Irlande, 40 % en Belgique, une part également importante en République slovaque, aux Pays-Bas, en République tchèque, en Suède, en Hongrie et en Espagne, et était supérieure à 5 % dans beaucoup d'autres pays de l'OCDE (Source : Annuaire des statistiques d'investissement direct international; formation du capital fixe brut total, base de données des Perspectives économiques de l'OCDE).
29. Voir OCDE (2004d) et Commission européenne et Eurostat (2006).
30. Voir l'Avis du Conseil d'orientation pour l'emploi sur l'élargissement de l'assiette des cotisations de sécurité sociale ([www.securite-sociale.fr/communications/rapports/2006/cotisvalajoute/cva.htm](http://www.securite-sociale.fr/communications/rapports/2006/cotisvalajoute/cva.htm)), ainsi que la synthèse des réactions des membres du Conseil d'analyse économique [www.cae.gouv.fr/avis\\_cotsoc.htm](http://www.cae.gouv.fr/avis_cotsoc.htm).
31. À l'inverse, un article récent de Timbaud et al. (2007) conclut qu'introduire une « contribution sur la valeur ajoutée » aurait des effets importants sur l'emploi (130 000 emplois créés sur quatre ans, soit 0.7 % de l'emploi salarié). Cependant, le modèle utilisé a des limites importantes, en particulier l'absence de mobilité des capitaux (mais aussi l'absence d'effet des taux marginaux d'imposition sur les comportements et l'absence de détermination de la productivité à long terme).
32. Il est également important de trouver des règles d'évaluation appropriées, qui évitent que la volatilité éventuelle des prix de marché ne résulte en une volatilité excessive de l'assiette fiscale, comme on a pu l'observer par exemple au Canada.

## ANNEXE 4.A1

*Analyse empirique : aperçu de la littérature*Tableau 4.A1.1. **Estimations de l'effet des taux de prélèvement moyens et marginaux sur le salaire brut et/ou le coût du travail**

	Pays, période d'estimation et variable dépendante	Taux de prélèvement moyen (à taux marginal constant ou progressivité inchangée)	Taux de prélèvement marginal/indice de progressivité (à taux moyen constant)
Malcomson et Sartor (1987)	Italie, séries chronologiques, 1968-80. Salaires moyens des ouvriers de l'industrie.	Pas de résultats probants.	Effet modérateur du taux marginal.
Lockwood et Manning (1993)	Royaume-Uni, séries chronologiques, 1954-87. Salaire brut moyen des travailleurs manuels de sexe masculin.	Pression à la hausse sur les salaires.	Prélèvements obligatoires salariés <sup>a</sup> : Effet modérateur du taux marginal.
		Pas de résultats clairs pour les cotisations employeurs.	
Holmlund et Kolm (1995)	Suède. Salaires bruts des travailleurs à plein-temps, données d'enquête sur la répartition des revenus. Séries chronologiques, 1975-92. Quintiles de la répartition des revenus. Données microéconomiques, 1989-92.	Pression à la hausse sur les salaires.	Effet modérateur de la progressivité.
		Pression à la hausse sur les salaires, non statistiquement significatif (à progressivité constante <sup>b</sup> ).	Effet modérateur de la progressivité.
Tyrväinen (1995)	Allemagne, Australie, Canada, États-Unis, France, Finlande, Italie, Japon, Royaume-Uni. Séries chronologiques, 1972-1990/92. Salaires réels moyens tirés des comptes nationaux (secteur privé).	Pression à la hausse sur le coût du travail, exercée à la fois par l'impôt sur le revenu et les cotisations patronales (ces dernières n'étant que partiellement répercutées sur les salariés) dans pratiquement tous les pays. L'ampleur de cet effet diffère sensiblement selon les pays.	Effet modérateur du taux marginal d'impôt sur le revenu au Canada, en Finlande, en Italie et au Japon. Pas d'effet significatif dans les autres pays.
Graafland et Huizinga (1999)	Pays-Bas, séries chronologiques, 1967-93. Coûts du travail moyens tirés des comptes nationaux <sup>c</sup> .	Pression à la hausse sur le coût du travail, exercée à la fois par les prélèvements obligatoires salariés <sup>a</sup> et les cotisations patronales (ces dernières n'étant que partiellement répercutées sur les salariés).	Effet modérateur du taux marginal de prélèvements obligatoires salariés <sup>a</sup> .
Lockwood, Slok et Tranaes (2000)	Danemark, séries chronologiques, 1970-92. Salaire brut moyen par groupe professionnel, niveau de revenu et par sexe. Bas salaires <sup>d</sup> . Salaires moyens <sup>d</sup> . Hauts salaires <sup>d</sup> .	Pression à la hausse sur les salaires de l'impôt sur le revenu. Pression à la hausse sur le coût du travail des cotisations patronales (ces dernières n'étant que partiellement répercutées sur les salariés).	Pas d'effet significatif de la progressivité de l'impôt sur le revenu. Effet modérateur de la progressivité de l'impôt sur le revenu. La progressivité de l'impôt sur le revenu entraîne une pression à la hausse sur les salaires.

Tableau 4.A1.1. **Estimations de l'effet des taux de prélèvement moyens et marginaux sur le salaire brut et/ou le coût du travail**

	Pays, période d'estimation et variable dépendante	Taux de prélèvement moyen (à taux marginal constant ou progressivité inchangée)	Taux de prélèvement marginal/indice de progressivité (à taux moyen constant)
Hansen, Pedersen et Slok (2000)	Danemark, séries chronologiques, 1970-92. Salaire brut moyen. Ouvriers <sup>e</sup> .  Cadres et employés <sup>e</sup> .	Pression à la hausse sur les salaires du coin fiscal.	Effet modérateur du taux marginal.  Pression à la hausse sur les salaires du taux marginal, non statistiquement significatif.
Brunello et Sonedda (2006)	20 pays de l'OCDE, méta données, 1997-2004. Salaires bruts moyens pour 8 catégories de ménages présentant des caractéristiques différentes sur le plan économique et familial.	Pression à la hausse sur les salaires du coin fiscal.	Effet modérateur du taux marginal dans les systèmes centralisés ou décentralisés de négociations salariales; pression à la hausse sur les salaires en cas de niveau intermédiaire de centralisation.
Schneider (2006)	Allemagne, données microéconomiques, 1986-90. Salaires bruts, hommes mariés âgés de 25 à 55 ans et rémunérés autour du salaire moyen.	Pression à la hausse sur les salaires du coin fiscal.	Effet modérateur du taux marginal d'impôt sur le revenu. Effet moindre et peu significatif pour les salariés très qualifiés.
Tranaes, Arnberg et Holm (2006)	Danemark, données microéconomiques, 1985-86; 1991-92 (et différence de différence). Salaires des travailleurs à temps complet âgés de 18 à 66 ans, vivant dans la municipalité de Copenhague et n'ayant pas été au chômage au cours de l'ensemble de la période d'échantillon (1985-91).	Pression à la hausse sur les salaires du taux moyen d'impôt sur le revenu et de sa progressivité. Rôle relativement modérateur des syndicats, la pression à la hausse sur les salaires étant souvent plus faible dans les secteurs syndiqués que dans ceux qui ne le sont pas. La taille et la significativité des coefficients estimés varient selon les périodes d'estimation et selon les méthodes utilisées (différence première ou différence en différence).	
<i>Systèmes privés aux États-Unis</i>			
Gruber et Krueger (1990)	États-Unis, salaires bruts.  Données microéconomiques, 1979-81 et 1987-88. Méta données États/secteurs, 1979 et 1988.	Effet modérateur des cotisations prélevées dans le cadre du système d'assurance santé des salariés fourni par les employeurs.	Non applicable.
Gruber (1994)	États-Unis, données microéconomiques, 1978-79 et 1981-82. Salaires bruts des femmes mariées âgées de 20 à 40 ans.	Effet modérateur des coûts liés aux allocations de maternité fournies par les employeurs. Cet effet n'est valable que pour la population bénéficiaire.	Non applicable.

- a) Prélèvements obligatoires salariés : incluent l'impôt sur le revenu des personnes physiques et les cotisations salariales de sécurité sociale.
- b) La constance de la progressivité suppose une augmentation du même ordre de grandeur du taux marginal et du taux moyen. En revanche, une augmentation du taux moyen d'imposition, à taux marginal constant, tend à augmenter le salaire brut.
- c) Les cotisations patronales de sécurité sociale ont un effet relativement important sur le coût du travail. Cela peut s'expliquer par le fait qu'aux Pays-Bas, les négociations collectives portent sur le salaire brut (c'est-à-dire le coût du travail à l'exclusion des cotisations de sécurité sociale à la charge des employeurs). Si le salaire brut est fixe, une augmentation non anticipée des cotisations employeurs provoquera à court terme une variation similaire du coût du travail. Une augmentation non anticipée des prélèvements salariés est au contraire absorbée par les travailleurs sous forme d'un salaire net moindre.
- d) Bas salaires : ouvriers et femmes appartenant au 1<sup>er</sup> quartile de salaire des femmes cadres; salaires moyens : hommes non qualifiés, ouvriers qualifiés et appartenant au 1<sup>er</sup> quartile de salaire des hommes cadres, et femmes appartenant aux 3 derniers quartiles de salaires des femmes cadres; hauts salaires : hommes appartenant aux 3 derniers quartiles de salaires des hommes cadres.
- e) La catégorie « ouvriers » est définie comme celle des « bas salaires ». Elle comporte un certain nombre de salariés à revenus faibles et moyens selon la définition donnée par Lockwood, Slok et Tranaes (2000). La catégorie « cadres » est définie comme le quartile le plus élevé de la distribution des salaires des cadres : elle inclut un certain nombre de salariés à revenus médians et élevés conformément à la définition donnée dans Lockwood, Slok et Tranaes (2000).



Tableau 4.A1.2. **Incidences sur l'emploi d'une refonte du coin fiscal, budgétairement neutre**  
Quelques exemples d'évaluations à partir de modèles macroéconomiques

			Effets sur l'emploi et le chômage				
			Baisse des cotisations	Options de financement			
				Impôt sur le revenu		Taxes sur la consommation	
Baisse des cotisations de sécurité sociale	Variable de résultat (écart par rapport au scénario de base)	Effet individuel	Effet individuel	Effet combiné	Effet individuel	Effet combiné	
<b>Belgique</b> Bassilière <i>et al.</i> (2005)	Réduction des cotisations patronales ou salariales d'un montant de 0.5 % du PIB <i>ex ante</i> . Cela correspond à une réduction du taux de cotisations patronales de 1.3 à 1.6 points, ou du taux de cotisations salariales de 1.6 points.	Niveau de l'emploi (écart en %) <sup>a</sup>	Salaire brut constant				
			(augmentation <i>ex ante</i> du taux de TVA de 1.4 points)				
			Cotisations patronales T : +0.18 T+7 : +0.55	T : -0.10 T+7 : -0.17	Cotisations patronales T : +0.08 T+7 : +0.38	T : -0.25 T+7 : -0.59	Cotisations patronales T : -0.07 T+7 : -0.04
			Cotisations salariales T : +0.07 T+7 : +0.10		Cotisations salariales T : -0.03 T+7 : +0.07		Cotisations salariales T : -0.18 T+7 : -0.49
			Salaire brut flexible				
			Cotisations patronales T : +0.17 T+7 : +0.37	T : -0.09 T+7 : -0.04	Cotisations patronales T : 0.08 T+7 : 0.33	T : -0.22 T+7 : -0.17	Cotisations patronales T : -0.05 T+7 : 0.20
		Cotisations salariales T : +0.06 T+7 : +0.02		Cotisations salariales T : -0.03 T+7 : -0.02	Cotisations salariales T : -0.16 T+7 : -0.15		
<b>France</b>							
Sénat (2005)	Réduction des cotisations patronales correspondant à 1.3 % du PIB <i>ex ante</i> , ce qui correspond à une réduction du taux de cotisation patronale de 5.4 points.	Taux de chômage (écart en points de %).	T+2 : -1.3 T+4 : -2.4 <sup>a</sup>		(augmentation <i>ex ante</i> du taux de TVA de 5.4 points)		
					T+2 : +0.3 T+4 : +0.4	T+2 : -0.8 T+4 : -1.2 <sup>a</sup>	
Bernard, Nicolas et Delpal (2006)	Réduction de 2.1 points de pourcentage du taux de cotisation patronale.	Taux de chômage (écart en points de %).	T+1 : -0.2 T+2 : -0.3 Long terme : -0.15		T+1 : 0.1 T+2 : 0.2 Long terme : +0.15	T+1 : -0.1 T+2 : -0.1 Long terme : 0.0	
Causat <i>et al.</i> (2005)	Réduction d'un point de pourcentage du taux de cotisation patronale.	Taux de chômage (écart en points de %).		(augmentation <i>ex ante</i> de 8 % en moyenne du taux de l'impôt sur le revenu) T+5 : -0.1	(augmentation de 0.5 point <i>ex ante</i> du taux de TVA) T+5 : 0.0		
	Modification de la structure du financement de la protection sociale au cours de la période 1980-2003.	Taux de chômage (écart en points de %).	Transfert de 27.3 milliards d'euros de cotisations patronales et de 5 milliards d'euros d'impôts sur les sociétés vers l'impôt sur le revenu et la TVA, à hauteur respectivement de 20.9 et 11.3 milliards d'euros. -0.90 sur la période 1980-2003.				
<b>Zone euro</b> Commission européenne (2000)	Réduction des prélèvements obligatoires directs sur les salaires correspondant à 1 % du PIB <i>ex ante</i> .	Niveau de l'emploi (écart en %).	Pas d'indexation des revenus de remplacement sur les prix à la consommation. Indexation des revenus de remplacement sur les prix à la consommation.		T+10 : +0.82 T+10 : +0.48		

a) Les effets à moyen terme peuvent être plus importants que les effets à court terme dans la mesure où les entreprises ont tendance à substituer du travail au capital lorsque le coût relatif du travail diminue.

## ANNEXE 4.A2

## Analyse empirique : quelques résultats

Tableau 4.A2.1. Effets estimés sur le taux chômage des cotisations sociales des salariés et des employeurs, des impôts sur le revenu et des taxes sur la consommation

	Modèle de base : coin fiscal direct total		Modèle de base avec les taxes sur la consommation		Modèle de base en séparant les impôts sur le revenu, les CSS des salariés et les CSS des employeurs		Modèle de base en séparant l'impôt sur le revenu et les CSS totales		Modèle de base en séparant l'impôt sur le revenu et les CSS totales, et incluant les taxes sur la consommation	
	Données annuelles	Données moyennes sur trois ans	Données annuelles	Données moyennes sur trois ans	Données annuelles	Données moyennes sur trois ans	Données annuelles	Données moyennes sur trois ans	Données annuelles	Données moyennes sur trois ans
<b>Variables fiscales</b>										
Total des prélèvements directs pesant sur les salaires <sup>a</sup> (% des coûts du travail)	0.182*** [3.859]	0.171* [1.792]	0.189*** [3.828]	0.199* [1.896]						
Taxes sur la consommation (% dépenses de consommation)	0.065	0.206	[0.791]	[1.108]			0.066	0.210	[0.799]	[1.125]
Impôt sur le revenu (% des coûts du travail)					0.062 [0.903]	0.071 [0.480]	0.059 [0.853]	0.057 [0.375]	0.066 [0.931]	0.082 [0.500]
Cotisations de sécurité sociale totales (CSS)							0.263*** [4.201]	0.252* [1.916]	0.271*** [4.225]	0.283** [2.039]
CSS des salariés <sup>b</sup> (% des coûts du travail)					0.222*** [3.152]	0.091 [0.564]				
CSS des employeurs <sup>b</sup> (% des coûts du travail)				0.293***	0.352** [3.612]	[2.434]				
<b>Autres variables explicatives<sup>c</sup></b>										
Taux de remplacement moyen	0.092*** [4.473]	0.122*** [2.774]	0.089*** [4.231]	0.110** [2.382]	0.091*** [4.369]	0.117** [2.605]	0.093*** [4.481]	0.122*** [2.718]	0.090*** [4.254]	0.110** [2.339]
Taux de syndicalisation	-0.016 [0.675]	-0.066 [1.234]	-0.015 [0.645]	-0.065 [1.206]	-0.005 [0.195]	-0.054 [0.952]	-0.005 [0.199]	-0.055 [0.972]	-0.004 [0.170]	-0.053 [0.925]
Législation sur la protection de l'emploi	-0.301 [0.740]	-0.797 [0.949]	-0.239 [0.574]	-0.569 [0.659]	-0.234 [0.566]	-0.707 [0.818]	-0.235 [0.567]	-0.728 [0.832]	-0.172 [0.405]	-0.493 [0.546]
Réglementation du marché des produits	0.700*** [3.141]	0.756 [1.443]	0.685*** [3.014]	0.707 [1.338]	0.590** [2.545]	0.602 [1.137]	0.599** [2.585]	0.670 [1.265]	0.584** [2.471]	0.618 [1.157]
Degré de corporatisme élevé	-2.320*** [5.194]	-2.179* [1.946]	-2.290*** [5.205]	-2.093* [1.882]	-2.219*** [4.901]	-2.082* [1.798]	-2.225*** [4.918]	-2.099* [1.802]	-2.194*** [4.933]	-2.008* [1.733]
Nombre d'observations <sup>d</sup>	412	130	412	130	412	130	412	130	412	130

T de student entre parenthèses. \*, \*\*, \*\*\* significatif à 10 %, 5 % et 1 % respectivement.

a) Somme des cotisations de sécurité sociale des salariés et des employeurs et des impôts sur le revenu.

b) Test de Wald d'égalité des coefficients des CSS des salariés et des employeurs. La P-value est égale à 0.439 (0.132 pour les données moyennes sur trois ans), une P-value élevée indiquant que la différence des coefficients n'est pas statistiquement significative.

c) Toutes les régressions comprennent des variables indicatrices pays et temps et des variables d'écart de production. Voir Bassanini et Duval (2006) pour plus de détails sur le modèle de base.

d) Période d'estimation : 1982-2003; Pays : Allemagne, Australie, Autriche, Belgique, Canada, Danemark, Espagne, États-Unis, Finlande, France, Irlande, Italie, Japon, Pays-Bas, Nouvelle-Zélande, Norvège, Royaume-Uni, Suède et Suisse. Les données de l'Allemagne, la Finlande et la Suède sont exclues des régressions en 1991 et 1992, les variables explicatives ne permettant pas de prendre totalement en compte les changements importants des performances du marché du travail dans ces pays au début des années 90.

Source : Pour les variables fiscales, voir OCDE (2007), « Le financement de la protection sociale : Effets sur l'emploi – Documentation supplémentaire », disponible en ligne sous [www.oecd.org/els/perspectivesemploi/2007](http://www.oecd.org/els/perspectivesemploi/2007); pour les autres variables voir Bassanini et Duval (2006).

## Bibliographie

- Adema, W. et M. Ladaique (2005), « Net Social Expenditure, 2005 Edition – More Comprehensive Measures of Social Support », Documents de travail de l'OCDE sur les affaires sociales, l'emploi et les migrations n° 29, OCDE, Paris.
- Auerbach, A.J. (2006), « The Future of Capital Income Taxation », septembre, [www.econ.berkeley.edu/~auerbach/The%20Future%20of%20Capital%20Income%20Taxation.doc.pdf](http://www.econ.berkeley.edu/~auerbach/The%20Future%20of%20Capital%20Income%20Taxation.doc.pdf).
- Bassanini, A. et R. Duval (2006), « Employment Patterns in OECD Countries: Reassessing the Role of Policies and Institutions », Documents de travail de l'OCDE sur les affaires sociales, l'emploi et les migrations n° 35, OCDE, Paris.
- Bassilière, D., F. Bossier, I. Bracke, I. Lebrun, L. Masure et P. Stockman (2005), « Variantes de réduction des cotisations sociales et de modalités de financement alternatif », Bureau fédéral du Plan, Planning Paper No. 97.
- Behaghel, L., B. Crépon et B. Sédillot (2004), « Contribution Delalande et transitions sur le marché du travail », document non publié, CREST-INSEE, Paris, [www.crest.fr/pageperso/dr/crepon/delalande\\_v4.pdf](http://www.crest.fr/pageperso/dr/crepon/delalande_v4.pdf).
- Benard, Y., J.B. Nicolas et B. Delpal (2006), « Rapport du groupe de travail sur l'élargissement de l'assiette des cotisations employeurs de sécurité sociale », ministère de l'Économie, des Finances et de l'Industrie et ministère de la Santé et des Solidarités, France.
- Bénassy-Quéré, A., L. Fontagné et A. Lahrière-Révil (2003), « Tax Competition and Foreign Direct Investment », CEPII Working Paper No. 2003-17, décembre, [http://ideas.repec.org/p/cii/cepidt/2003\\_17.html](http://ideas.repec.org/p/cii/cepidt/2003_17.html).
- Bommier, A., T. Magnac et M. Roger (2003), « Le marché du travail à l'approche de la retraite entre 1982 et 1999, évolutions et évaluations », *Revue française d'économie*, vol. 18, n° 1, pp.23-82.
- Bordignon, M., S. Giannini et P. Panthegini (2001), « Reforming Business Taxation: Lessons from Italy? », *International Tax and Public Finance*, n° 8, pp.191-210.
- Börsch-Supan, A. (2005), « From Traditional DB to Notional DC Systems: The Pension Reform Process in Sweden, Italy and Germany », *Journal of the European Economic Association*, avril-mai.
- Bovenberg, L. (2006), « Tax Policy and Labor Market Performance », in J. Agell et P.B. Sorensen (dir. pub.), *Tax Policy and Labor Market Performance*, The MIT Press, pp.3-74.
- Bovenberg, L. et R. de Mooij (1994), « Environmental Levies and Distortionary Taxation », *American Economic Review*, vol. 84, pp.1085-1089.
- Brunello, G. (1996), « Labour Market Institutions and the Double Dividend Hypothesis », in C. Carraro et D. Siniscalco, *Environmental reform and Unemployment*, Kluwer Academics Publishers.
- Brunello, G. et D. Sonedda (2006), « Progressive Taxation and Wage Setting When Unions Strategically Interact », *Oxford Economic Papers*, vol. 59, pp.127-140.
- Caliendo, M., L. Gambaro et P. Haan (2007), « The Impact of Income Taxation on the Ratio between Reservation and Market Wages and the Incentives for Labour Supply », *Applied Economics Letters*, à paraître.
- Calmfors, L. et J. Driffill (1988), « Bargaining Structure, Corporatism and Macroeconomic Performance », *Economic Policy*, vol. 6, pp 13-61.
- Cambridge econometrics (2005), « Modelling the Initial Effects of the Climate Change Levy », mars.
- Carraro, C., M. Galeotti et M. Gallo (1996), « Environmental Taxation and Unemployment: Some Evidence on the "Double Dividend" Hypothesis in Europe », *Journal of Public Economics*, vol. 62, n° 1-2, Elsevier, pp. 141-181, octobre.
- Caussat, L., M. Hennion, P. Horusitzky et C. Loisy (2005), « Les transformations du financement de la protection sociale et leurs incidences économiques », *Solidarité et Santé*, n° 3, pp.23-47.
- Commission européenne (2000), *European Economy – Public Finance in EMU*.

- Commission européenne (2006), « The Impact of Ageing on Public Expenditures: Projections for the EU25 Member States on Pensions, Health Care, Long-term Care, Education and Unemployment Transfers (2004-50) », *European Economy*, Special Report No. 1.
- Commission européenne et Eurostat (2006), *Les structures des systèmes d'imposition dans l'Union européenne*, Luxembourg.
- Cornilleau, G. (2006), « Welfare in Europe and the United States », Document de travail OFCE n° 2006-19, octobre.
- Cox Edwards, A. et E. James (2006), « Pension Reform and Postponed Retirement: Evidence from Chile », document non publié.
- De Kam, F. et J. Owens (1999), « Financing Social Protection in the 21st Century », *Financing Social Protection in Europe*, document de référence destiné à la Conférence de l'UE sur le financement de la protection sociale en Europe, Helsinki, 22-23 novembre, <http://pre20031103.stm.fi/english/tao/publicat/financing/foreword.htm>.
- Desai, M. et J. Hines (2002), « Value-Added Taxes and International Trade: The Evidence », Working Paper, Harvard Business School, [www.people.hbs.edu/mdesai/vats.pdf](http://www.people.hbs.edu/mdesai/vats.pdf).
- Disney, R. (2004), « Pensions and Employment », *Economic Policy*, juillet.
- Dreze, J. et E. Malinvaud (1994), « Growth and Employment: The Scope of a European Initiative », *European Economic Review*, vol. 38, n° 3-4, pp.489-504.
- EBRI (2006), « 2006 Health Confidence Survey: Dissatisfaction with Health Care System Doubles since 1998 », *Notes*, vol. 27, n° 11.
- Faruqee, H., S. Li et I.K. Yan (2004), « The Determinants of International Portfolio Holdings and Home Bias », Document de travail du FMI n° 04/37, février.
- Feldstein, M. (1995), « The Effect of Marginal Tax Rates on Taxable Income: A Panel Study of the 1986 Tax Reform Act », *The Journal of Political Economy*, vol. 103, n° 3, pp. 551-572.
- Fenge, R. et M. Werding (2003), « Ageing and the Tax Implied in Public Pension Schemes: Simulations from Selected OECD Countries », CESifo Working Paper No. 841, janvier.
- Förster, M. et M. Pearson (2002), « Distribution des revenus et pauvreté dans la zone de l'OCDE : Tendances et déterminants », *Revue économique de l'OCDE*, n° 34, OCDE, Paris, pp. 7-41.
- Gordon, R.H. et J.R. Hines (2002), « International Taxation », NBER Working Paper No. 8854.
- Graafland, J. et F. Huizinga (1999), « Taxes and Benefits in a Non-Linear Wage Equation », *De Economist*, vol. 147, n° 1, pp.39-54.
- Gregorelli, L., P. Panteghini et D. Sonedda (2003), « La Riforma del 1998 e la Domanda Effettiva di Lavoro », *Politica Economica*, n° 2/2003.
- Gruber, J. (1994), « The Incidence of Mandated Maternity Benefits », *American Economic Review*, vol. 84, n° 3, pp.622-641.
- Gruber, J. (2000), « Health Insurance and the Labor Market », in A. Culyer et J. Newhouse (dir. pub.), *The Handbook of Health Economics*, pp. 645-706.
- Gruber, J. et A. Krueger (1990), « The Incidence of Mandated Employer-Provided Insurance: Lessons from Workers' Compensation Insurance », NBER Working Paper No. 3557.
- Gruber, J. et E. Saez (2002), « The Elasticity of Taxable Income: Evidence and Implications », *Journal of Public Economics*, vol. 84, pp. 1-32.
- Hakola, T. et R. Uusitalo (2005), « Not So Voluntary Retirement Decisions? Evidence from a Pension Reform », *Journal of Public Economics*, vol. 89, n° 11-12, pp. 2121-2136.
- Hansen, C., L. Pedersen et T. Slok (2000), « Ambiguous Effects of Tax Progressivity – Theory and Danish Evidence », *Labour Economics*, vol. 7, n° 3, pp.335-347.
- Hassink, W., J.C. van Ours et G. Ridder (1997), « Dismissal through Disability », *De Economist*, vol. 145, n° 1, pp.29-46.
- Heckman, J., L. Lochner et C. Taber (2002), « Tax Policy and Human-Capital Formation », *The American Economic Review*, vol. 88, n° 2, pp.293-297.
- Holmlund, B. et A.S. Kolm (1995), « Progressive Taxation, Wage Setting, and Unemployment: Theory and Swedish Evidence », *Swedish Economic Policy Review*, vol. 2, pp. 423-460.

- Hyatt, D. et T. Thomason (1998), « Evidence on the Efficacy of Experience Rating in British Columbia. A Report to The Royal Commission on Workers' Compensation in British Columbia », mai, [www.qp.gov.bc.ca/rcwc/research/hyatt-thomason-experience.pdf](http://www.qp.gov.bc.ca/rcwc/research/hyatt-thomason-experience.pdf).
- Immervoll, H. (2007), « Minimum Wages, Minimum Labour Costs and the Tax Treatment of Low-wage Employment », Documents de travail de l'OCDE sur les affaires sociales, l'emploi et les migrations n° 47, OCDE, Paris.
- Immervoll, H., H. Levy, C. Lietz, D. Mantovani, C. O'Donoghue, H. Sutherland et G. Verbist (2005), « Household Incomes and Redistribution in the European Union: Quantifying the Equalising Properties of Taxes and Benefits », IZA Discussion Paper No. 1824, Bonn.
- Journard, I. (2001), « Tax Systems in European Union Countries », Document de travail du Département des affaires économiques de l'OCDE n° 301, OCDE, Paris, juin.
- Keen, M. et M. Syed (2006), « Domestic Taxes and International Trade: Some Evidence », Document de travail du FMI n° 06/47.
- Kohlhaas, M. et S. Bach (2005), « The Impact of Special Provisions in the Framework of Energy Taxes on the Environmental Effectiveness – The Case of Germany », Communication destinée à la 6<sup>e</sup> Conférence mondiale sur la fiscalité environnementale, Louvain, 22-24 septembre, [www.law.kuleuven.be/imer/Friday 23.09.2005/Session II - Economic issues - 23.09.2005/PPP - Mr. Kohlhaas and Dr. Bach.ppt#1](http://www.law.kuleuven.be/imer/Friday%2023.09.2005/Session%20II%20-%20Economic%20issues%20-%2023.09.2005/PPP%20-%20Mr.%20Kohlhaas%20and%20Dr.%20Bach.ppt#1).
- Koning, P. (2004), « Estimating the Impact of Experience Rating on the Inflow into Disability Insurance in the Netherlands », CPB Discussion Paper No. 37, La Haye.
- Koskela, E. (2001), « Labour Taxation and Employment in Trade Union Models: A Partial Survey », Research Department, Bank of Finland Discussion Paper, n° 19.
- Koskela, E. et J. Vilmunen (1996), « Tax Progression is Good for Employment in Popular Models of Trade Union Behaviour », *Labour Economics*, vol. 3, pp.65-80.
- Koskela, I. et R. Schöb (1999), « Alleviating Unemployment: The Case for Green Tax Reform », *European Economic Review*, n° 42.
- Lockwood, B. et A. Manning (1993), « Wage Setting and the Tax System: Theory and Evidence for the United Kingdom », *Journal of Public Economics*, vol. 52, pp.1-29.
- Lockwood, B., T. Slok et T. Tranaes (2000), « Progressive Taxation and Wage Setting: Some Evidence for Denmark », *Scandinavian Journal of Economics*, vol. 4, n° 4, pp.707-723.
- Malcomson, J. et N. Sartor (1987), « Tax Push Inflation in a Unionized Labour Market », *European Economic Review*, vol. 31, n° 8, pp. 1581-1596.
- Malinvaud, E. (1998), « Les cotisations sociales à la charge des employeurs : analyse économique », *Rapport du Conseil d'analyse économique*, n° 9, Documentation française, Paris.
- Mendoza, E.G. et L.L. Tesar (2005), « Why Hasn't Tax Competition Triggered a Race to the Bottom? Some Quantitative Lessons from the EU », *Journal of Monetary Economics*, n° 52, pp. 163-204.
- Muysken, J., T. van Veen et E. de Regt (1999), « Does a Shift in the Tax Burden Create Employment? », *Applied Economics*, vol. 31, n° 10, pp.1195-1205.
- OCDE (2001a), *Les taxes liées à l'environnement dans les pays de l'OCDE : Problèmes et stratégies*, Paris.
- OCDE (2001b), « Les grands enjeux de la politique fiscale dans les pays de l'OCDE », *Perspectives économiques de l'OCDE*, Paris.
- OCDE (2003a), *Perspectives de l'emploi de l'OCDE*, Paris.
- OCDE (2003b), *Ageing and Employment Policies/Vieillesse et politiques de l'emploi – Suède*, Paris.
- OCDE (2003c), *Transformer le handicap en capacité*, Paris.
- OCDE (2004a), *Prestations et salaires: les indicateurs de l'OCDE*, Paris.
- OCDE (2004b), *Perspectives de l'emploi de l'OCDE*, Paris.
- OCDE (2004c), *Ageing and Employment Policies/Vieillesse et politiques de l'emploi – Italie*, Paris.
- OCDE (2004d), *La politique fiscale dans les pays de l'OCDE : Évolutions et réformes récentes*, Paris.
- OCDE (2004e), *Ageing and Employment Policies/Vieillesse et politiques de l'emploi – Finlande*, Paris.
- OCDE (2005a), *Perspectives de l'emploi de l'OCDE*, Paris.
- OCDE (2005b), *Les pensions dans les pays de l'OCDE*, Paris.
- OCDE (2005c), *Ageing and Employment Policies/Vieillesse et politiques de l'emploi – Pays-Bas*, Paris.

- OCDE (2005d), *Les impôts sur les salaires : 2004-2005*, Paris.
- OCDE (2005e), *Ageing and Employment Policies/Vieillesse et politiques de l'emploi – France*, Paris.
- OCDE (2006a), « Projecting OECD Health and Long-Term Care Expenditures: What are the Main Drivers? », Document de travail du Département des affaires économiques de l'OCDE n° 477, OCDE, Paris, février.
- OCDE (2006b), *Perspectives de l'emploi de l'OCDE*, Paris.
- OCDE (2006c), *Refonte de l'imposition des revenus des personnes physiques*, Études de politique fiscale de l'OCDE n° 13, Paris.
- OCDE (2006d), *Vivre et travailler plus longtemps*, Paris.
- OCDE (2006e), *L'économie politique des taxes liées à l'environnement*, Paris.
- OCDE (2007), « Le financement de la protection sociale : effets sur l'emploi – Documentation supplémentaire », disponible en ligne sous [www.oecd.org/els/perspectivesemploi/2007](http://www.oecd.org/els/perspectivesemploi/2007), Paris.
- Parry, I. (1995), « Pollution Taxes and Revenue Recycling », *Journal of Environmental Economics and Management*, vol. 29, pp.64-77.
- Pearson, M. et J.P. Martin (2005), « Should we Extend the Role of Private Social Expenditure? », Document de travail de l'OCDE sur les affaires sociales, l'emploi et les migrations n° 23, OCDE, Paris.
- Pissarides, C. (1998), « The Impact of Employment Tax Cuts on Unemployment and Wages. The Role of Unemployment Benefits and Tax Structure », *European Economic Review*, vol. 42, pp. 155-183.
- Queisser, M. et E. Whitehouse (2006), « Neutral or Fair? Actuarial Concepts and Pension-system Design », Documents de travail de l'OCDE sur les affaires sociales, l'emploi et les migrations, n° 40, OCDE, Paris, décembre.
- Remy, V. (2005), « Éléments de bilan sur les travaux évaluant l'efficacité des allègements de cotisations sociales employeurs », Document d'étude n° 2005-101, DARES.
- Roed, K. et S. Strom (2002), « Progressive Taxes and the Labour Market: Is the Trade-off between Equity and Efficiency Inevitable », *Journal of Economic Survey*, vol. 16, n° 1, pp. 77-109.
- Schneider, K. (2006), « Union Wage Setting and Progressive income Taxation with Heterogeneous Labor: Theory and evidence from the German Income Tax reforms 1986-1990 », *Labour Economics*, vol. 12, pp. 2005-222.
- Schöb, R. (2003), « The Double Dividend Hypothesis of Environmental Taxes: A Survey », FEEM Working Paper No. 60.2003.
- Sénat (2005), « Évaluation ex ante à l'aide d'un modèle macroéconomique de l'instauration d'une TVA sociale », Service des études économiques et de la prospective, mars.
- Sørensen, P.B. (1999), « Optimal Tax Progressivity in Imperfect Labour Markets », *Labour Economics*, vol. 6, pp.435-452.
- Sørensen, P.B. (2006), « Can Capital Income Tax Survive? And Should They? », CESIFO Working Paper No. 1793, août, [www.econ.ku.dk/pbs/diversefiler/CESifoVenice2006.pdf](http://www.econ.ku.dk/pbs/diversefiler/CESifoVenice2006.pdf).
- Sørensen, P.B. (1997), « Public Finance Solutions: A Tax Shift Away from Low-paid Labour May Fight Unemployment », *Economic Policy*, pp. 222-264.
- Summers, L. (1989), « Some Simple Economics of Mandated Benefits », *American Economic Review*, vol. 79, n° 2, pp.177-183.
- Summers, L., J. Gruber et R. Vergara (1992), « Taxation and the Structure of Labor Markets: The Case of Corporatism », NBER Working Paper No. 4063.
- Timbaud, X., C. Blot, E. Heyer et M. Plane (2007), « La contribution sur la valeur ajoutée peut-elle favoriser la création d'emplois? », *Revue de l'OFCE*, n° 100, janvier.
- Tranaes, T., S. Arnberg et A. Holm (2006), « Progressive Taxation and Wages: Microevidence », in J. Agell et P.B. Sorensen (dir. pub.), *Tax Policy and Labor Market Performance*, The MIT Press, pp. 229-262.
- Tyrväinen, T. (1995), « Real Wage Resistance and Unemployment: Multivariate Analysis of Cointegrating Relations in 10 OECD Countries », OECD Jobs Study Working Papers Series No. 10, OCDE, Paris.
- Van den Noord, P. et C. Heady (2001), « Surveillance of Tax Policies: A Synthesis of Findings in Economic Surveys », juillet, [www.oecd.org/dataoecd/49/29/20686301.HTM#2001](http://www.oecd.org/dataoecd/49/29/20686301.HTM#2001).
- Yoo, K.Y. et A. de Serres (2004), « Tax Treatment of Private Pension Savings in OECD Countries and the Net Tax Cost per Unit of Contribution to Tax-favoured Schemes », Document de travail du Département des affaires économiques de l'OCDE n° 406, OCDE, Paris, octobre.

## Chapitre 5

# L'activation des chômeurs telle que la pratiquent les pays

*Les stratégies visant à « activer » les chômeurs avec l'aide de services de l'emploi efficaces peuvent donner à ceux qui perçoivent des allocations de meilleures chances de retrouver un emploi. Le principe même de ces stratégies est d'encourager les demandeurs d'emploi à accroître leurs efforts pour trouver du travail et/ou améliorer leur aptitude à l'emploi. Quels sont les principaux instruments utilisés par les services de l'emploi pour activer les chômeurs et mettre en œuvre le principe des « obligations mutuelles »? Comment font-ils pour contrôler la recherche active d'emploi? Quelle est l'intensité du suivi assuré au moyen des entretiens approfondis obligatoires et d'autres contacts? Quels sont les pays où l'orientation vers une formation ou un emploi subventionné devient automatique après une période de recherche infructueuse? C'est ce que nous verrons dans ce chapitre.*

## Introduction

Depuis quelques années, les stratégies visant à « activer » les chômeurs avec l'aide de services de l'emploi efficaces ont pris une place plus importante dans le débat public. Lorsqu'elles sont bien conçues, en effet, ces mesures peuvent augmenter les chances des allocataires de l'assurance chômage de trouver un emploi. Elles sont aussi indispensables pour limiter le plus possible le risque que des allocations chômage élevées ou versées pendant une période prolongée ne réduisent les incitations au travail – comme le souligne la nouvelle version de la Stratégie de l'OCDE pour l'emploi, qui précise en son pilier B que les services de l'emploi devraient disposer de ressources suffisantes pour mettre en œuvre des politiques actives du marché du travail qui soient bien conçues, tout en veillant également à ce que le versement des allocations soit strictement subordonné à des critères de disponibilité pour l'emploi (OCDE, 2006b)<sup>1</sup>.

Le principe même des stratégies d'activation est d'encourager les demandeurs d'emploi à une démarche plus active de recherche de travail et/ou d'amélioration de leur employabilité. Elles comprennent notamment : i) une intervention précoce du service public de l'emploi (SPE) au cours de la période de chômage et des contacts fréquents entre les conseillers et les demandeurs d'emploi ; ii) le pointage périodique et le suivi de la disponibilité pour le travail et des activités de recherche d'emploi ; iii) l'orientation directe des demandeurs vers les emplois à pourvoir ; iv) la mise en place de conventions de retour à l'emploi ou de plans d'action individuels ; et v) l'orientation vers des programmes actifs du marché du travail (PAMT) afin d'éviter la baisse de motivation, de compétences et d'employabilité provoquée par un chômage de longue durée. Toutes ces mesures obéissent au principe des « obligations mutuelles » et ont pour but en particulier de s'assurer que les bénéficiaires de l'allocation chômage remplissent bien les conditions requises et, si nécessaire, d'appliquer des sanctions temporaires ou de procéder à des radiations. Par ailleurs, l'introduction de la concurrence et de mécanismes de marché est une caractéristique nouvelle des services de l'emploi dans quelques pays de l'OCDE, où la mise en œuvre des mesures d'activation est désormais confiée à des prestataires privés.

Bien que de nombreux pays aient maintenant adopté une stratégie d'activation fondée sur le principe des obligations mutuelles, on ne dispose guère d'informations sur la façon dont ils la mettent en œuvre dans la pratique. Le présent chapitre a pour objet de combler cette lacune en étudiant dans le détail les mesures prises par les pays de l'OCDE sur ces différents plans, afin d'en dégager quelques enseignements d'ordre général sur la manière dont les services de l'emploi peuvent aider les chômeurs à retrouver du travail. Il est basé sur les réponses de 29 pays membres de l'OCDE au questionnaire du Secrétariat sur les « Interventions du service public de l'emploi au cours de la période de chômage »<sup>2</sup>.

Il n'est pas facile de faire une synthèse exacte des informations fournies par le questionnaire, pour plusieurs raisons. D'abord, les pays ne font pas toujours la distinction, dans leurs réponses, entre la réglementation ou les directives internes du SPE, d'un côté, et leur application pratique, de l'autre. Il leur arrive de citer des mesures que les instances



dirigeantes du SPE voudraient mettre en œuvre, par exemple, alors qu'elles n'ont pas les compétences ou pas les ressources nécessaires pour le faire réellement. De plus, lorsqu'une procédure est en place (profilage ou plans d'action individuels, par exemple), mais qu'elle est de fait peu appliquée, elle est néanmoins généralement signalée. Or, la faible portée de la mesure en question peut être due au fait que la participation est purement volontaire ou à un relâchement des efforts déployés si le SPE s'est vu imposer de nouvelles priorités sans recevoir pour autant de ressources supplémentaires<sup>3</sup>.

En dépit de ces réserves, le présent chapitre et son document de référence disponible en ligne (OCDE, 2007) dressent un tableau général assez juste de la façon dont le SPE intervient au cours de la période de chômage et aide les demandeurs d'emploi par des mesures d'activation spécifiques. Il compare en outre les pratiques actuelles avec celles qui étaient ressorties d'une enquête analogue menée en 1999, dont les conclusions générales sont exposées dans OCDE (2001a).

Le chapitre s'articule comme suit. La section 1 décrit les actions et interventions des SPE des pays de l'OCDE au début de la période de chômage (procédures d'inscription, ouverture des droits à indemnisation et vérification de la situation des chômeurs). La section 2 s'intéresse ensuite aux mesures de suivi en matière de recherche d'emploi. Les trois sections suivantes étudient plus en détail les principales modalités des mesures de soutien et de suivi : la section 3 traite de l'orientation directe vers les emplois vacants – une pratique qui permet de faire en sorte que les chômeurs restent disponibles pour l'emploi; la section 4 examine les pratiques nationales en matière d'entretien et la mise en place de plans d'action individuels; la section 5 présente quelques observations concernant la participation aux PAMT. La section 6 aborde la question du coût des mesures d'activation et de leur nécessaire évaluation en vue d'en démontrer l'efficacité économique. Le chapitre se termine par quelques conclusions et un exposé des questions appelant un examen plus approfondi.

Les réponses détaillées des pays ainsi que le questionnaire sont publiés dans le document disponible sur le site Internet (OCDE, 2007). Ce document contient également une notation des pratiques nationales dont le but est de construire à plus long terme un indicateur composite des mesures d'« intervention » ou d'« activation ».

## Principaux résultats

- *Les pays semblent multiplier et diversifier les instruments d'activation des demandeurs d'emploi, et mettre l'accent sur la densité des contacts, le contrôle de la recherche d'emploi, la mise en place de plans d'action individuels et l'orientation vers des PAMT après un certain délai de recherche infructueuse. Cependant, les pratiques en la matière diffèrent beaucoup d'un pays à l'autre.*
- *L'inscription auprès du service de l'emploi est dans la plupart des pays une condition préalable à l'indemnisation du chômage. Il est très important de réunir toutes les données sur le demandeur d'emploi et d'évaluer sa disponibilité pour le travail si l'on veut intervenir rapidement et de façon organisée. Cela dit, il existe aussi un nombre non négligeable de pays dans lesquels l'ouverture des droits à l'assurance chômage prend effet à la date de la perte d'emploi et où les allocations peuvent donc être versées rétroactivement lorsque l'inscription au chômage n'est pas immédiate. Dans d'autres pays, la demande d'indemnisation précède la demande de placement, tandis que dans d'autres encore, il peut s'écouler un long délai avant le premier entretien approfondi au cours duquel sera*

constitué le dossier du demandeur d'emploi. Dans ces conditions, il se peut donc qu'un certain nombre de demandeurs d'emploi soient passés à côté d'offres qui auraient pu leur convenir, alors qu'ils ont déjà commencé à être indemnisés. A l'inverse, la moitié des pays de l'OCDE appliquent un délai de carence pour l'ouverture des droits aux allocations (souvent une semaine).

- *Plusieurs études récentes ayant montré que l'aide et le suivi en matière de recherche d'emploi peuvent avoir une incidence considérable sur les taux de reprise d'emploi*, une majorité croissante de pays sont maintenant dotés de procédures relativement explicites de contrôle de la recherche d'emploi. Il existe toutefois de grandes différences entre les pays quant à la fréquence des vérifications opérées : 13 pays contrôlent la recherche d'emploi à des intervalles compris entre la quinzaine et le mois, et trois d'entre eux exigent des demandeurs qu'ils justifient d'au moins huit actes de recherche par mois (Australie, la plupart des États des États-Unis et le Royaume-Uni); un autre groupe important procède à des contrôles plus espacés (tous les deux à six mois) ou selon une périodicité qui peut varier, et quelques pays (Grèce, Italie, Pologne et Turquie) ne prévoient ou ne pratiquent apparemment aucun contrôle.
- *La moitié des pays de l'OCDE vérifient la situation du demandeur d'emploi en l'obligeant à pointer en personne auprès de l'agence locale pour l'emploi, et un autre groupe exige la communication des déclarations de situation par la poste, par Internet ou par téléphone.* Ces pointages périodiques non seulement permettent d'éviter des erreurs dans le versement des prestations, mais sont aussi l'occasion pour le SPE d'encourager la recherche d'emploi et de fournir les dernières informations sur les offres d'emploi et d'autres services. Quatre pays (Allemagne, Italie, Nouvelle-Zélande et Turquie) n'exigent pas de pointage périodique, mais seulement une déclaration de changement de situation, le cas échéant.
- *Au chapitre de l'aide et du suivi en matière de recherche d'emploi, quasiment tous les pays ont opté pour la pratique des entretiens approfondis obligatoires* entre le demandeur d'emploi et un conseiller du service de placement, mais la fréquence de ces entretiens pendant la période de chômage varie selon les cas : ils ont lieu à intervalle fixe dans au moins dix pays, et tous les mois au minimum dans cinq d'entre eux (Corée, France, République slovaque, République tchèque et Royaume-Uni). D'autres pays ont aussi des calendriers fixes, mais ceux-ci sont fonction de la catégorie des demandeurs d'emploi ou de la durée du chômage. D'après les informations disponibles, on dénombre au moins quatre contacts ou entretiens approfondis par chômeur et par an dans la moitié des pays. Ailleurs, la fréquence des entretiens est soit déterminée par le conseiller, soit fixée dans le plan d'action individuel. L'Italie, le Japon, la Pologne et la Turquie n'ont aucune règle à cet égard.
- *La quasi-totalité des pays (excepté la Turquie) ont instauré une forme ou une autre de plan d'action individuel*, parfois pour la totalité ou la grande majorité des nouveaux inscrits au chômage, parfois pour des groupes particuliers; dans la plupart d'entre eux (les exceptions étant le Canada, le Japon et la République tchèque), le demandeur d'emploi est tenu de suivre le parcours défini dans ce plan. Dans un tiers environ des pays examinés, un plan d'action est censé être mis en place pour tous les chômeurs dans le mois qui suit leur inscription. Cependant, certains services de l'emploi ne disposent pas toujours des capacités nécessaires pour établir ces plans et assurer leur suivi conformément aux instructions du SPE.

- *L'orientation directe vers les emplois vacants permet de réduire le risque de chômage prolongé et sert aussi de test pour vérifier si l'intéressé est disposé à travailler. Cependant, le taux moyen d'orientation directe par chômeur est relativement faible (c'est en Autriche, en Suisse, en Espagne et au Royaume-Uni, dans cet ordre, qu'il est le plus élevé). Il y aurait donc lieu de promouvoir cette pratique au lieu de s'en remettre uniquement à l'initiative des demandeurs d'emploi et d'attendre qu'ils répondent de leur propre chef aux offres d'emploi publiques ou semi-publiques.*
- *La participation obligatoire à des PAMT après une période de recherche d'emploi infructueuse peut aider à réduire le risque de chômage de longue durée ou de sortie du marché du travail. Pourtant, quatre pays seulement (Australie, Danemark, Royaume-Uni et Suède) peuvent être considérés comme ayant instauré cette obligation pour tous les bénéficiaires de l'allocation chômage après une période de chômage bien déterminée. Aux Pays-Bas, l'orientation vers les opérateurs privés ou associatifs des personnes qui ne sont pas immédiatement employables peut être considérée comme l'équivalent fonctionnel d'un programme actif du marché du travail, et en Allemagne, tous les chômeurs bénéficiaires de l'assistance chômage (« allocation chômage II ») de moins de 25 ans sont immédiatement orientés vers un emploi, un programme de travaux publics ou une formation. Dans la plupart des autres pays, les demandeurs d'emploi orientés vers des PAMT sont obligés d'y participer, mais cette obligation n'est assortie d'aucun délai particulier.*
- *Il est souhaitable que les personnes qui participent à un PAMT puissent disposer d'un peu de temps pour continuer leur recherche d'emploi, car cela peut les aider à trouver du travail avant même la fin du programme. Pour beaucoup de ces programmes, en effet, à l'exception sans doute des formations diplômantes qui doivent être suivies jusqu'à leur terme, il paraît raisonnable que le principe du suivi permanent de la recherche d'emploi, avec obligation pour l'intéressé d'accepter toute offre convenable, continue de s'appliquer. Dans plus de la moitié des pays examinés, cependant, les personnes qui participent à une mesure active sont dispensées de toute obligation en matière de recherche d'emploi.*
- *Un certain nombre d'études consacrées au suivi intensif du SPE font état d'effets importants sur la durée d'indemnisation et les taux de reprise d'emploi. Cependant, il y aurait lieu d'entreprendre de nouveaux travaux pour évaluer la rentabilité de ces mesures d'intervention, en tenant compte à la fois des coûts de personnel et des coûts opérationnels qu'elles entraînent, et des économies que l'on peut en attendre sur les prestations.*

## 1. Inscription, ouverture des droits et vérification de la situation des chômeurs

L'inscription auprès du service de l'emploi et la vérification de la disponibilité pour le travail sont dans la plupart des pays une condition préalable à l'indemnisation du chômage. Ces démarches sont importantes, car elles permettent au SPE d'intervenir pour réduire au minimum tant la durée du chômage que les indemnités versées en orientant rapidement les demandeurs vers des emplois vacants. C'est pourquoi il est souhaitable d'enregistrer toutes les données concernant le demandeur d'emploi le plus rapidement possible après la mise au chômage<sup>4</sup>. D'autre part, le fait de vérifier la disponibilité pour le travail et d'enregistrer les caractéristiques personnelles des intéressés permet de placer d'emblée les contacts avec le SPE dans une « perspective d'emploi » plutôt que dans une

« perspective d'indemnisation »<sup>5</sup>. De même, le pointage et l'actualisation périodique de la situation du chômeur (y compris pour déclarer des périodes d'activité occasionnelles) permettent aux conseillers du SPE de maintenir l'accent sur le travail et d'encourager la recherche d'emploi.

### 1.1. Ouverture des droits

La séquence selon laquelle se déroulent les inscriptions pour la demande d'emploi et pour le bénéfice des droits n'est pas la même dans tous les pays de l'OCDE. Le groupe le plus nombreux indique explicitement ou implicitement que les deux démarches ont lieu simultanément ou font partie de la même procédure<sup>6</sup>. Un groupe plus restreint de pays confirme que l'inscription au chômage précède la demande d'indemnisation, alors qu'en Australie, en Belgique, en France, en Irlande et en Suisse, l'ouverture des droits vient en premier. Par ailleurs au Canada, l'inscription auprès des services de l'emploi n'est pas nécessairement une condition préalable à l'indemnisation dans toutes les provinces. Cela vaut aussi pour certains demandeurs d'emploi aux États-Unis : si l'inscription aux services d'aide à la recherche d'emploi est généralement automatique au moment de la demande d'indemnisation, les chômeurs temporaires qui vont être rappelés par leur employeur à une date précise forment une importante catégorie qui a droit au bénéfice des allocations sans avoir à s'inscrire pour une recherche d'emploi.

Compte tenu des délais de traitement des dossiers, les allocations commencent généralement à être versées au moins une semaine ou deux après le licenciement ou le premier contact avec le SPE. Les droits peuvent être ouverts à la date du licenciement ou à la date du premier contact avec le SPE, sous réserve, dans certains pays, d'un délai de carence applicable à la première demande (généralement jusqu'à une semaine)<sup>7</sup>.

Les pays de l'OCDE peuvent être classés en différentes catégories selon que l'ouverture des droits à prestations a lieu avant l'inscription, au moment de l'inscription ou après l'inscription auprès du service de placement susceptible d'orienter l'intéressé vers un emploi vacant (tableau 5.1, colonne 1) :

- Au Canada, en Espagne, en Italie, au Luxembourg, aux Pays-Bas, au Portugal, en République tchèque et en Turquie, après l'inscription initiale, les droits à indemnisation peuvent être ouverts rétroactivement à la date de la perte d'emploi. En Irlande également, cette rétroactivité est possible, mais seulement si celui qui en fait la demande démontre à l'administration qu'elle est dûment justifiée. Le versement rétroactif des allocations de chômage est toutefois limité à une semaine avant l'inscription initiale aux Pays-Bas, deux semaines en Espagne et au Luxembourg, et quatre semaines au Canada et en Turquie. Il est en outre soumis à l'application du délai de carence qui est d'une semaine en Italie et de deux semaines au Canada.
- En Allemagne, en Autriche, au Danemark, en Grèce, en Hongrie, au Portugal, en République slovaque et au Royaume-Uni, les droits aux allocations de chômage sont ouverts le jour de l'inscription auprès du service de l'emploi, et le versement rétroactif n'est pas possible. Dans tous ces pays, si un demandeur d'emploi tarde à s'inscrire, il perd le bénéfice des prestations qui auraient pu lui être versées (mais les jours perdus peuvent être le plus souvent récupérés à la fin des versements si la période de chômage se prolonge). Soucieuse d'accélérer le retour à l'emploi, l'Allemagne a récemment renforcé les conditions d'inscription : un demandeur d'emploi qui s'inscrit le premier jour où il est au chômage peut être sanctionné pour ne pas l'avoir fait plus tôt, par

exemple au moment où il a reçu son préavis ou appris de toute autre façon qu'il allait perdre son emploi. Au Portugal, en revanche, un demandeur d'emploi peut s'inscrire dans un délai allant jusqu'à 90 jours après sa mise au chômage, tout en bénéficiant de la durée d'indemnisation normale.

- En Australie, en Belgique, aux États-Unis, en France, en Irlande et en Suisse, c'est le premier contact avec le SPE qui détermine l'ouverture des droits, bien qu'il n'y soit peu ou pas question de recherche d'emploi (il sert principalement à enregistrer les données personnelles du demandeur et les conditions de son licenciement). En fait, dans la plupart de ces pays, le premier contact a lieu avec le service d'assurance chômage. L'indemnisation prend effet au terme d'un délai de carence de trois jours en Irlande, de cinq jours en Suisse, et d'une semaine en Australie, en France et dans la plupart des États des États-Unis.
- Le versement des allocations de chômage est également soumis à un délai de carence en Norvège (quatre jours), Suède (cinq jours), en Corée, en Finlande, au Japon et en Pologne (une semaine), ainsi qu'en Nouvelle-Zélande<sup>8</sup>. Globalement, 14 pays de l'OCDE appliquent un délai de carence pour l'ouverture des droits au chômage (tableau 5.1, colonne 2)<sup>9</sup>.

## 1.2. Mesures de placement lors de l'inscription initiale

La plupart des pays qui ont répondu au questionnaire indiquent ou laissent entendre que la disponibilité des chômeurs est immédiatement évaluée lors de l'inscription dans la mesure où elle constitue une condition préalable à l'indemnisation. Cependant, certains indices donnent à penser que cette évaluation varie considérablement par ses modalités d'un pays à l'autre, et qu'elle peut se résumer dans certains cas à une simple déclaration du demandeur d'emploi ou à sa signature apposée au bas d'un formulaire<sup>10</sup>. Lorsque les droits à indemnisation sont subordonnés à l'inscription auprès du service de l'emploi et à une première évaluation de la disponibilité du demandeur, le SPE peut immédiatement proposer à ce dernier des offres de placement, de sorte qu'il peut éventuellement s'avérer inutile – au moins théoriquement – de donner suite à la demande d'indemnisation. D'après les réponses des pays, cependant, il semble généralement que les demandes d'indemnisation ne sont pas différées en cas d'offre immédiate d'emploi : plusieurs déclarent même explicitement que cela est impossible<sup>11</sup>. Quelques pays font néanmoins référence plus ou moins explicitement à la fréquence à laquelle le service de placement demande aux intéressés de poser leur candidature à un ou plusieurs emplois vacants au moment de l'inscription initiale :

- Le Canada, le Danemark, l'Italie, la République slovaque et la Suède indiquent ou laissent entendre soit que les indemnités ne sont pas subordonnées à la recherche d'un emploi, soit que les formalités administratives de demande d'indemnisation n'entraînent pas habituellement une orientation directe vers un emploi lors de l'inscription initiale.
- Plusieurs autres pays (Allemagne, Corée, Finlande, Grèce, Hongrie, Luxembourg, République slovaque et République tchèque) indiquent que les chômeurs sont tenus de répondre à toute offre d'emploi, ce qui suppose que cela s'applique également aux propositions qui peuvent leur être faites lors de l'inscription initiale. Ces pays ajoutent aussi généralement que tout refus (y compris au moment de l'inscription) peut entraîner des sanctions.

Tableau 5.1. **Inscription, ouverture des droits et vérification de la situation des chômeurs**

	Ouverture des droits avant (AV), pendant (PDT) ou après (AP) l'inscription auprès du service de placement <sup>a)</sup> R = versement des indemnités avec effet rétroactif à la date de la perte d'emploi	Délai de carence applicable au versement des allocations, le cas échéant	Moment du premier entretien approfondi ; avec profilage et plan d'action individuel (PAI), le cas échéant	Pointage périodique (P) ou non, durée des intervalles et présence physique (PH) ou non
Allemagne	PDT	–	Généralement dans les dix jours, avec profilage et PAI	Pas de pointage périodique
Australie	AV	Sept jours	Au moment de l'inscription, souvent avec profilage et PAI	P, PH, toutes les deux semaines
Autriche	PDT	–	Souvent au moment de l'inscription, avec PAI	P, PH, en principe toutes les semaines
Belgique	AV	–	Au moment de l'inscription	P, une fois par mois
Canada	AV, R	Deux semaines	Pas de moment indiqué	P, toutes les deux semaines
Corée	AP	Sept jours	Au moment de l'inscription, avec profilage et PAI	P, PH, toutes les une à quatre semaines
Danemark	PDT	–	Dans le mois, avec profilage	P, tous les mois
Espagne	AV, R	–	Dans les deux semaines, avec PAI	P, PH, tous les trimestres
États-Unis	AV	Généralement sept jours	Dans la semaine ou les trois semaines, avec PAI (seulement si le profil est celui d'une probable fin de droits)	P, toutes les deux semaines
Finlande	AP	Sept jours (assurance chômage) cinq jours (assistance chômage)	Dans le mois, avec profilage	P, tous les mois
France	AV	Sept jours	Dans les cinq jours (huit jours jusqu'en 2007), avec profilage et PAI	P, tous les mois
Grèce	PDT	–	Immédiatement ou dans les deux ou trois jours	P, PH, tous les mois
Hongrie	PDT	–	« Dès que possible », avec profilage et PAI	P, PH, tous les mois pour les bénéficiaires de l'allocation chômage ordinaire
Irlande	AV, R (si justifié)	Trois jours	Dans le mois	P, une fois par mois, PH (dans la plupart des cas)
Italie	AV, R	Sept jours	Très variable selon les agences, entre la date de l'inscription et trois mois après	Pas de pointage périodique
Japon	AP	Sept jours	Au moment de l'inscription	P, PH, toutes les quatre semaines
Luxembourg	AV, R	–	Dans les deux semaines	P, PH, toutes les deux semaines
Norvège	AP	Quatre jours	Dans les trois semaines	P, toutes les deux semaines
Nouvelle-Zélande	AV	Une à dix semaines (en cours de réexamen)	Dans les trois jours, avec profilage et PAI	Pas de pointage périodique
Pays-Bas	AV, R	–	Au moment de l'inscription, avec profilage	P, tous les mois
Pologne	AP	Sept jours	Non précisé	P, tous les mois
Portugal	PDT	–	Au moment de l'inscription, avec profilage	P, PH, toutes les deux semaines
République slovaque	PDT	–	Au moment de l'inscription	P, PH, toutes les deux semaines
République tchèque	AV, R	–	Dans la semaine	P, PH, toutes les deux semaines
Royaume-Uni	PDT	–	Généralement dans la semaine	P, PH, toutes les deux semaines
Suède	AP	Cinq jours	Dans les dix jours, avec PAI	P, toutes les deux semaines
Suisse	AV	Cinq jours	Après 16 jours en moyenne	P, PH, tous les mois
Turquie	AV, R	–	Pas de réponse	Pas de pointage périodique

– : sans objet

a) Les pays classés dans la catégorie AV (avant) comprennent ceux qui prévoient le versement rétroactif des indemnités de chômage et ceux où le premier contact avec le SPE ne s'accompagne pas, ou quasiment pas, d'une démarche de reclassement.

Il faut noter cependant que dans les cas où il y a un délai de carence, le premier entretien approfondi pourrait plus ou moins coïncider avec la fin de ce délai.

Source : Réponses nationales au questionnaire du Secrétariat de l'OCDE sur « Les interventions du service public de l'emploi au cours de la période de chômage ».

- L'Allemagne, l'Autriche, la Belgique (VDAB), les États-Unis, la Grèce, la Nouvelle-Zélande, la Norvège, le Portugal, la République tchèque, le Royaume-Uni et la Suisse déclarent pratiquer l'orientation vers des emplois vacants dès le premier contact (le jour même ou dans les deux jours en Nouvelle-Zélande). La Pologne indique que le SPE est tenu de vérifier s'il existe des offres d'emploi convenables au moment où il traite la demande d'indemnisation. Le Royaume-Uni est le seul pays en mesure de quantifier les offres d'emploi proposées lors du premier contact, indiquant que 12 % d'entre elles donnent lieu à une candidature et 1 % à une embauche.
- En Australie, en Espagne, au Japon, aux Pays-Bas et en Turquie, la disponibilité du chômeur est évaluée au moment de l'inscription, mais les réponses n'indiquent pas clairement si cela s'accompagne d'une orientation directe vers des emplois vacants. Aux Pays-Bas, toutefois, d'autres informations font état de certaines mesures de placement immédiat. En fait, le Centre pour le travail et le revenu (CWI) a un objectif à remplir, fixé dans la convention annuelle qu'il passe avec le gouvernement, consistant à retenir une certaine proportion des entrées potentielles dans le régime d'indemnisation (soit par une reprise d'emploi immédiate, soit par un retrait des demandes) dans les huit jours qui suivent l'inscription initiale, délai qui correspond au temps nécessaire pour traiter une demande d'indemnisation. Ce « quota de rétention » est actuellement fixé à environ 20 % (SZW, 2006; Tergeist et Grubb, 2006).

### 1.3. Entretien approfondi au moment de l'inscription

L'inscription initiale se résume parfois à l'enregistrement de quelques données de base sur le demandeur d'emploi. Il faut donc que le service de l'emploi ait ensuite avec le chômeur un entretien approfondi pour recueillir des informations plus détaillées (qualifications, antécédents d'emploi, contraintes horaires, etc.) en vue de permettre son reclassement dans un emploi approprié ou, si nécessaire, de l'orienter vers un programme actif du marché du travail. Cet entretien peut aussi être l'occasion de présenter l'éventail complet des services offerts par le SPE (y compris en self-service) ainsi que les droits et devoirs du demandeur d'emploi<sup>12</sup>, ou encore de procéder à un bilan socioprofessionnel – si cela n'a pas déjà été fait au moment de l'inscription initiale – ou bien d'élaborer un plan d'action individuel. Les principaux éléments des entretiens approfondis menés au moment de l'inscription sont présentés dans le tableau 5.1, colonne 3.

L'Australie, l'Autriche (dans 60 % des cas), les offices régionaux de l'emploi en Belgique, la Corée, le Japon, le Portugal et la République slovaque indiquent que le premier entretien professionnel approfondi a lieu dès le premier contact avec le service de l'emploi<sup>13</sup>. Dans cinq autres pays (France, Grèce, Nouvelle-Zélande, République tchèque et dans la majorité des cas au Royaume-Uni), l'entretien approfondi a généralement lieu au cours de la semaine qui suit l'inscription, et dans quatre autres encore (Allemagne, Espagne, Luxembourg et Suisse) au bout d'une quinzaine de jours environ.

Cependant, le délai est beaucoup plus long dans plusieurs autres cas : il peut aller jusqu'à un mois et même plus au Danemark, en Finlande, en Irlande, en Suède et dans certaines régions d'Italie. Aux États-Unis, les différents États peuvent aussi laisser passer un délai allant jusqu'à trois semaines avant de convoquer pour une séance d'orientation plus approfondie (souvent collective) les chômeurs dont le profil signale l'arrivée probable en fin de droits. En Irlande, il semble que les personnes qui déposent une demande d'indemnisation soient même découragées de s'inscrire immédiatement auprès du service de placement<sup>14</sup>. Du fait de ces longs délais, il est possible qu'un certain nombre de

demandeurs d'emploi passent à côté de propositions qui auraient pu leur convenir, alors qu'ils ont déjà commencé à être indemnisés. Il pourrait être souhaitable, au début de toute nouvelle période de chômage, de ne pas ouvrir les droits aux allocations tant que le dossier du demandeur d'emploi n'est pas complet et que l'on n'a pas vérifié si des offres d'emploi appropriées pouvaient lui être proposées. Cela suppose toutefois que le service de l'emploi dispose de ressources importantes, ce qui est loin d'être le cas dans certains pays, car l'inscription initiale risque alors d'être une tâche très lourde pour le personnel.

La Hongrie et la Pologne n'ont pas indiqué de délai moyen avant le premier entretien approfondi. Le Canada, où l'inscription auprès du service de placement n'est pas obligatoire, indique cependant – sans spécifier les délais – qu'il est recommandé aux clients de contacter un prestataire de services d'aide à la recherche d'emploi pour un entretien d'évaluation de leurs besoins. Les Pays-Bas et l'Australie, où la plupart des services de l'emploi sont sous-traités, sont des cas à part. Aux Pays-Bas, l'entretien qui a lieu lors de l'inscription initiale au service public de l'emploi (appelé CWI) est déjà relativement approfondi et comprend notamment un premier bilan (« profilage ») à l'issue duquel ceux qui ne sont pas considérés comme immédiatement employables sont invités à prendre part à un autre entretien approfondi avant d'être orientés vers un prestataire de services d'accompagnement qui recommencera la procédure d'inscription et d'entretien en vue de déterminer le « parcours de retour à l'emploi » le plus adapté<sup>15</sup>. De même, en Australie, *Centrelink* évalue la situation des demandeurs d'emplois pour déterminer les aides auxquelles ils ont droit et les oriente ensuite vers les prestataires du réseau *Job Network* qui les convoquent généralement à leur tour pour un nouvel entretien.

Le recours à des outils de profilage lors du premier entretien approfondi est explicitement ou implicitement mentionné par l'Australie, la Corée, le Danemark (avec son *Job Barometer*), les États-Unis, la Finlande, la France, la Hongrie, et les Pays-Bas (où le système est connu sous le nom de *kansmeter*) mais la technique du profilage est aussi employée à ce stade, désormais, dans d'autres pays tels que l'Allemagne, le Canada et la Nouvelle-Zélande<sup>16</sup>. Dans un autre groupe de pays (Allemagne, Australie, Autriche, Corée, Espagne, États-Unis, France, Hongrie, Nouvelle-Zélande, Royaume-Uni et Suède), le premier entretien approfondi est mis à profit pour élaborer un plan d'action individuel ou une convention d'activité (voir la section 4 ci-après). Enfin, l'organisation d'autres activités, par exemple des séances collectives d'information pour les nouveaux inscrits, est de pratique courante dans les SPE de la moitié des pays qui ont répondu au questionnaire [Allemagne, Autriche, Corée, États-Unis, Finlande, Irlande, Japon, Luxembourg, Nouvelle-Zélande, Pays-Bas (pour les personnes jugées faciles à placer), Norvège, République tchèque, Suède et Suisse], mais il n'est pas toujours précisé s'il s'agit d'activités facultatives ou obligatoires (voir également la section 4 ci-après à propos des séances collectives d'information).

#### **1.4. Pointage et actualisation périodique de la situation des chômeurs**

Le pointage et l'actualisation périodique de la situation des chômeurs peuvent non seulement éviter des erreurs dans le versement des allocations (lorsqu'il y a eu une courte période de travail), mais donnent au SPE l'occasion d'encourager la recherche d'emploi et de fournir des informations sur les vacances d'emploi ainsi que d'autres services. Le pointage ou l'actualisation de la situation du chômeur peuvent se faire de trois façons : i) pointage périodique (généralement tous les 15 jours ou tous les mois) en se présentant personnellement au service de l'emploi local; ii) pointage par courriel, téléphone ou



Internet; et iii) pas de pointage périodique, mais l'obligation de déclarer (en général sans délai) les changements de situation intéressant le statut de demandeur d'emploi et par conséquent le droit aux prestations. Les pratiques des pays à cet égard sont présentées au tableau 5.1, colonne 4.

La moitié des pays examinés (Australie, Autriche, Corée, Espagne, Grèce, Hongrie, Irlande, Japon, Luxembourg, République slovaque, République tchèque, Royaume-Uni et Suisse et, depuis janvier 2007, Portugal) assurent un suivi régulier des chômeurs en leur demandant de se présenter personnellement au contrôle dans une agence locale. Au-delà de leur simple fonction de confirmation, ces visites peuvent aussi être l'occasion de faire le point sur la recherche d'emploi en examinant les justificatifs fournis, de chercher parmi les nouvelles offres celles auxquelles le chômeur sera invité à donner suite et de fournir des renseignements complémentaires, par exemple sur les séances collectives d'information ou de formation proposées par l'agence locale pour l'emploi. Le pointage est généralement requis toutes les semaines en Autriche, tous les quinze jours en Australie<sup>17</sup>, en Corée, au Luxembourg, au Portugal, en République slovaque, en République tchèque et au Royaume-Uni; toutes les quatre semaines au Japon; tous les mois en Grèce, en Hongrie, en Irlande<sup>18</sup> et en Suisse; et tous les trimestres en Espagne.

En Belgique, au Canada, au Danemark, aux États-Unis, en Finlande, en Norvège, aux Pays-Bas, en Pologne et en Suède, les chômeurs sont tenus d'envoyer périodiquement leur déclaration de situation par la poste ou par Internet, de la communiquer par téléphone ou de la déposer directement : le moyen utilisé est généralement la poste en Belgique, en Finlande, aux Pays-Bas et en Pologne, la poste ou Internet au Danemark, en Norvège et en Suède, et habituellement le téléphone ou Internet au Canada et aux États-Unis. En France, les chômeurs ont le choix entre Internet, le téléphone ou le pointage en personne. En règle générale, ce pointage est effectué tous les quinze jours au Canada, aux États-Unis, en Norvège et en Suède et tous les mois ou toutes les quatre semaines en Belgique, au Danemark, en Finlande, en France, aux Pays-Bas et en Pologne.

L'Allemagne, l'Autriche, l'Italie, la Nouvelle-Zélande et la Turquie n'exigent pas de déclaration périodique, mais demandent que tout changement de situation soit signalé (généralement sans délai)<sup>19</sup>. La République slovaque ajoute que même si l'information ne leur est pas communiquée, les services qui gèrent les allocations sont immédiatement prévenus en cas de reprise d'emploi grâce au recoupement systématique des données. Une reprise d'emploi déclarée qui se limite à quelques jours de travail rémunérés entraîne normalement une suspension ou une réduction temporaires des allocations, mais si elle dure plus longtemps (plus de six jours en Italie), la demande d'indemnisation doit alors être renouvelée.

### **1.5. Modifications survenues depuis 1999**

L'examen effectué par l'OCDE en 1999 avait montré que dans cinq pays les allocations pouvaient être versées plusieurs jours avant l'inscription initiale auprès du service de l'emploi (OCDE, 2001a). D'après les résultats de l'enquête la plus récente, ce chiffre a maintenant considérablement augmenté. Il existe en fait un premier groupe de pays, assez nombreux, où l'ouverture des droits peut avoir lieu avant l'inscription auprès du SPE, et où l'indemnisation a donc un caractère rétroactif, et un second groupe de pays où l'ouverture des droits prend effet au moment de l'inscription, mais où il n'est pas ou pratiquement pas question à ce moment-là de recherche d'emploi. Par ailleurs, les pays sont aujourd'hui plus nombreux – 14 au total – à signaler l'existence d'un délai de carence avant l'ouverture des droits<sup>20</sup>.

En ce qui concerne le pointage, le nombre de pays qui autorisent les déclarations par téléphone et par Internet a augmenté depuis 1999, ce qui n'est guère étonnant – il semble y avoir maintenant au moins six dans lesquels les déclarations peuvent être faites par Internet. Considéré comme un élément isolé, le pointage par Internet plutôt qu'en personne aboutit à réduire les contacts, mais si les économies de ressources qu'il permet sont mises à profit par le SPE pour d'autres actions comme les entretiens approfondis, alors il n'a probablement pas d'incidence négative, dans l'ensemble, sur l'intensité des efforts déployés tels que les recense le questionnaire.

En même temps, quelques pays n'effectuent plus de contrôle périodique du nombre de jours travaillés et de la situation au regard du chômage. Un certain nombre de facteurs peuvent avoir favorisé cette évolution :

- La moindre fréquence des périodes de travail de très courte durée (par exemple à la journée) au profit de contrats temporaires plus longs.
- Une réorientation des stratégies des SPE en faveur de l'aide au placement ainsi que de l'accompagnement de la recherche d'emploi autonome, plutôt que du contrôle des exigences formelles.
- Un recours accru au croisement des fichiers informatiques pour détecter les chômeurs qui cumulent les allocations avec un travail rémunéré. Les réponses de l'Espagne, de la Nouvelle-Zélande et de la République slovaque y font directement référence, mais il est probable que de nombreux autres pays pratiquent également le croisement des données (parfois avec un délai non négligeable, par exemple une fois par mois)<sup>21</sup>.

## 2. Obligations de recherche d'emploi

Si les chômeurs motivés sont souvent efficaces dans leur recherche d'emploi, d'autres personnes ont en revanche besoin d'être aidées et suivies pour accomplir cette démarche dans les meilleures conditions. Cette aide et ce suivi prennent de plus en plus d'importance dans les pays membres et une nette majorité semble maintenant avoir adopté des règles explicites pour encadrer le suivi et le contrôle de la recherche d'emploi. Cela n'est pas étonnant quand on sait l'incidence considérable qu'une telle mesure peut avoir sur les taux de retour à l'emploi, comme l'ont démontré plusieurs études (Benus et Johnson, 1997; Borland et Tseng, 2007; voir aussi OCDE, 2005). D'autres travaux (par exemple, Boone, Sadrieh et van Ours, 2004) démontrent que l'imposition d'obligations en matière de recherche d'emploi, doublées d'un régime de sanctions crédible visant les prestations, peut en partie compenser les effets désincitatifs qu'engendrent des systèmes d'indemnisation généreux.

Cependant, le risque subsiste que des conditions trop strictes, notamment en ce qui concerne la fréquence des démarches à accomplir, peuvent engendrer des effets pervers, tels que : i) cynisme des employeurs face à de trop nombreuses sollicitations, ou ii) pression sur les demandeurs d'emploi pour qu'ils acceptent rapidement des postes qui ne correspondent pas à leur productivité individuelle. Sur ce dernier point, plusieurs études ont souligné les avantages économiques à attendre d'un système d'assurance chômage qui laisse le temps nécessaire pour chercher le poste adéquat (Acemoglu et Shimer, 2000; Polachek et Xiang, 2005).

## 2.1. Fréquence des contrôles de la recherche d'emploi

Comme le montre le tableau 5.2, colonne 1, dans la moitié des pays de l'OCDE les chômeurs sont tenus de rendre compte de leurs actes de recherche d'emploi (dans la plupart des cas) toutes les deux semaines ou au moins une fois par mois : tels est le cas en Australie, en Autriche, en Corée, en Finlande (après la signature d'un plan d'action), aux États-Unis, en Hongrie (dans le cas des allocataires du régime ordinaire d'assurance chômage), au Japon, aux Pays-Bas, en République slovaque, en République tchèque, au Royaume-Uni et en Suisse. Dans la plupart de ces pays, la vérification de la recherche d'emploi va de pair avec celle de la situation du chômeur. Les modalités de suivi et de contrôle sont très variées, mais la plupart des pays appliquent des procédures relativement standardisées : demande de confirmation par l'employeur de l'acte de candidature ou

Tableau 5.2. **Obligations en matière de recherche d'emploi**

	Fréquence des contrôles de la recherche d'emploi	Nombre de démarches à justifier en un mois
Allemagne	Dépend de la catégorie du demandeur d'emploi; en moyenne six fois par an	Non précisé
Australie	Toutes les deux semaines	De 8 à 20
Autriche	Une fois par mois	Non précisé
Belgique	Variable dans les agences de placement; après 15 à 21 mois de chômage à l'ONEM (qui gère les allocations)	Non précisé
Canada	Variable	Des efforts « raisonnables » sont demandés
Corée	Variable; d'une fois par semaine à une fois toutes les quatre semaines	Deux
Danemark	Au moins une fois tous les trois mois	Variable (dépend du plan d'action individuel)
Espagne	Tous les deux mois (moyenne estimée)	Non précisé
États-Unis	Toutes les deux semaines	Dix
Finlande	De une semaine à un mois	Variable (dépend du plan d'action individuel)
France	Une fois par mois (après quatre mois)	Variable
Grèce	Pas de contrôles particuliers	Non précisé
Hongrie	Tous les mois pour les bénéficiaires de l'allocation de chômage ordinaire	Variable (dépend du plan d'action individuel)
Irlande	Variable	Non précisé
Italie	Les contrôles sont rares, bien qu'en principe obligatoires	Non précisé
Japon	Une fois toutes les quatre semaines	Deux
Luxembourg	Pas d'obligation particulière jusqu'en 2006; variable par la suite	Non précisé
Norvège	Tous les trois mois	Non précisé
Nouvelle-Zélande	Toutes les six semaines	Variable (dépend du plan d'action individuel)
Pays-Bas	Toutes les quatre semaines	Quatre
Pologne	Pas d'obligation	Pas d'obligation
Portugal	Pas d'obligation particulière jusqu'en 2006; variable depuis 2007	Variable (dépend du plan d'action individuel)
République slovaque	Variable; d'une fois par semaine à une fois toutes les quatre semaines	Une par contact
République tchèque	Toutes les deux semaines	Non précisé
Royaume-Uni	Toutes les deux semaines	Dix
Suède	Toutes les six semaines en moyenne (toutes les six à huit semaines pour les adultes, et toutes les deux à trois semaines pour les jeunes)	Non précisé
Suisse	Une fois par mois	De quatre à dix
Turquie	Pas d'obligation	Pas d'obligation

Source : Réponses nationales au questionnaire du Secrétariat de l'OCDE sur « Les interventions du service public de l'emploi au cours de la période de chômage ».

formulaire standard à remplir en énumérant les démarches effectuées, par exemple. Les informations sont normalement communiquées sans contact direct avec les conseillers, c'est-à-dire sur papier, aux Pays-Bas (via les formulaires standard envoyés à l'UWV) et aux États-Unis, ou au contraire en personne dans le cadre d'un entretien en Australie (dans la plupart des cas), en Autriche, en Corée, en Finlande, en République slovaque, en République tchèque, au Royaume-Uni et en Suisse<sup>22</sup>.

D'autres pays contrôlent la recherche d'emploi dans le cadre des entretiens approfondis : la France une fois par mois (à partir du quatrième mois de chômage), la Nouvelle-Zélande toutes les six semaines, l'Espagne en moyenne six fois par an, le Danemark et la Norvège tous les trois mois. Parmi ces pays, aucune pièce justificative ne semble être exigée en Espagne et en Hongrie, alors que les justificatifs à fournir sont au contraire assez précisément définis en Norvège. La recherche d'emploi doit également être documentée au Danemark et en Nouvelle-Zélande, mais les pièces à présenter peuvent varier.

L'Allemagne, les agences régionales de l'emploi en Belgique (FOREM et VDAB), le Canada, l'Irlande et la Suède font état de procédures de suivi et de contrôle de la recherche d'emploi mais n'indiquent pas la fréquence des démarches à accomplir. L'Office national de l'emploi (ONEM) en Belgique évalue les efforts de recherche d'emploi en fonction de l'âge des intéressés et des résultats des évaluations précédentes, et accepte de multiples justificatifs, y compris des déclarations « sur l'honneur ». En Allemagne, le chômeur peut avoir à fournir ponctuellement des justificatifs de sa recherche d'emploi, mais cet aspect est en général abordé à l'occasion d'entretiens approfondis (dont le nombre, variable selon la catégorie du demandeur d'emploi, est de six par an en moyenne; voir OCDE, 2007, point 5b).

En Grèce, en Pologne et en Turquie, le chômeur n'est pas tenu de rendre compte de ses démarches pour trouver un emploi, tandis qu'en Italie, la recherche active d'emploi est en principe obligatoire, mais elle ne fait encore l'objet d'aucune modalité pratique de contrôle. Enfin, au Luxembourg et au Portugal, des dispositions ont été prises en 2007 qui rendent désormais obligatoire la recherche d'emploi<sup>23</sup>.

## **2.2. Nombre de démarches à déclarer**

En ce qui concerne le nombre minimum de démarches de recherche d'emploi que doivent effectuer les chômeurs inscrits (tableau 5.2, colonne 2), de nombreux pays indiquent que celui-ci est déterminé dans le plan d'action individualisé ou par le conseiller chargé du dossier, en fonction des caractéristiques du client et de la situation du marché du travail local. On ne dispose donc d'aucun chiffre moyen ni même d'aucune indication générale dans ces cas-là, c'est-à-dire en l'occurrence pour l'Allemagne, l'Autriche, la Belgique, le Canada, l'Espagne, le Danemark, la Finlande, la Hongrie, l'Irlande, la Nouvelle-Zélande et la République tchèque, même si l'on peut supposer que les demandeurs d'emploi de ces pays ont sans doute une idée approximative du nombre de candidatures ou d'autres démarches attendues d'eux.

En règle générale, le nombre de démarches de recherche d'emploi à accomplir par mois est de huit à vingt en Australie<sup>24</sup>, dix aux États-Unis et au Royaume-Uni, quatre à dix en Suisse, quatre aux Pays-Bas, et environ deux en Corée, au Japon, et en République slovaque<sup>25</sup>. En Norvège et en Suède, le caractère assez général de l'obligation de recherche d'emploi permet semble-t-il de se contenter de démarches assez peu

fréquentes. Dans les pays où la recherche d'emploi n'est pas obligatoire ou peu contrôlée, comme en Grèce, en Italie, en Pologne et en Turquie, ainsi qu'au Luxembourg et au Portugal (jusqu'en 2007), il n'y a pas ou quasiment pas de démarches à déclarer.

Enfin, il convient de noter que la définition des caractéristiques de la recherche d'emploi peut varier d'un pays à l'autre, et même d'une agence locale à l'autre. On accepte souvent comme justificatifs, outre les lettres de candidature et les listes d'employeurs contactés, les comptes rendus personnels (par écrit ou oralement) d'activités moins précises, de démarches effectuées spontanément sans rendez-vous, d'efforts de création d'entreprise, etc. Les obligations sont donc généralement moins strictes qu'elles ne peuvent le paraître à première vue.

### **2.3. Modifications survenues depuis 1999**

Dans huit au moins des pays qui ont répondu au questionnaire aussi bien en 1999 qu'en 2005-07, on peut constater une intensification du suivi de la recherche d'emploi. En effet, une majorité croissante de pays assure maintenant un suivi relativement explicite de la recherche d'emploi. La Belgique et la Finlande demandent désormais aux chômeurs de rendre compte de leurs recherches personnelles, ce qui n'était pas le cas en 1999. En Finlande, par exemple, cette obligation est maintenant inscrite dans le plan d'action individuel qui est mis en place au bout de cinq mois de chômage au plus tard. En Autriche, les modalités du suivi sont aujourd'hui plus précises qu'en 1999 (un contrôle par mois en moyenne, avec vérification détaillée des contacts pris avec les employeurs et des lettres de candidature) et marquent un net changement par rapport à l'examen du service public de l'emploi effectué par l'OCDE en 1996, d'où il ressortait que, malgré l'existence d'une obligation légale formelle, les demandeurs d'allocations n'étaient pas tenus de fournir la preuve de leur recherche d'emploi (OCDE, 1996b, p. 49). Au Danemark également les procédures ont beaucoup changé. En 1999, la recherche d'emploi était contrôlée tous les six mois par la caisse d'assurance chômage, en même temps que les droits à indemnisation, tandis qu'à l'heure actuelle le contrôle a lieu au moins tous les trois mois à l'occasion d'un entretien sur convocation du SPE.

La description des procédures appliquées en Allemagne (après modification de la législation en 2002), en Nouvelle-Zélande, en République tchèque et en Suède témoigne aussi d'une nette évolution dans le sens d'un contrôle régulier de la recherche d'emploi. Si l'on prend le cas de la Nouvelle-Zélande, par exemple, qui indiquait en 1999 qu'« un allocataire en situation de chômage de longue durée ou qui risque d'entrer dans cette catégorie se verra probablement imposer des contacts plus réguliers », sa réponse est maintenant que les activités de recherche d'emploi ont lieu toutes les six semaines<sup>26</sup>.

Suite à ces changements, il n'y aurait plus maintenant que quatre pays (Grèce, Italie, Pologne et Turquie) qui ne contrôlent apparemment pas la recherche active d'emploi, en principe ou en pratique. La Pologne semble avoir assoupli son dispositif de suivi (elle indiquait en 1999 que le demandeur d'emploi était tenu de rendre compte oralement de ses démarches personnelles, alors qu'il n'est plus question de cette mesure en 2006), de même que les États-Unis, où les contrôles effectués tous les quinze jours ont maintenant lieu le plus souvent par téléphone, *via* un serveur vocal.

En ce qui concerne le nombre minimum d'actes de recherche d'emploi demandé, on dispose de trop peu de données pour pouvoir dégager une tendance générale. En 1999, la fréquence estimée des candidatures ou autres actes de recherche d'emploi à justifier était

de huit par mois aux États-Unis et au Royaume-Uni; les estimations actuelles sont de dix par mois. Au Royaume-Uni, la nouvelle réglementation relative aux prestations de chômage [*Jobseeker's Allowance (Amendment) Regulations*] adoptée en 2004 ([www.opsi.gov.uk/si/si2004/20041008.htm](http://www.opsi.gov.uk/si/si2004/20041008.htm)) a porté de deux à trois par semaine le nombre de démarches à justifier, mais il y a des exceptions et l'on ne sait pas dans quelle mesure les agences locales ont répercuté ce changement dans la pratique. En Suisse, jusqu'en 1997, l'obligation était de dix actes de recherche d'emploi par mois, mais des assouplissements étaient déjà autorisés en 1999.

### 3. Orientation directe des chômeurs vers les emplois vacants

On entend par « orientation directe » le cas où le SPE prend l'initiative de proposer un poste particulier à un demandeur d'emploi, par opposition à celui où le demandeur d'emploi sélectionne lui-même les offres auxquelles il souhaite répondre. Les offres d'emploi à diffusion « restreinte » font toujours l'objet d'une orientation directe, mais le service de l'emploi peut aussi aiguiller directement ses clients vers des emplois vacants ayant fait l'objet d'une offre « publique » ou « semi-publique ». L'orientation directe diffère d'une situation où le chômeur choisit une vacance d'emploi à sa propre initiative.

La mise à disposition de moyens en libre-service pour améliorer la transparence des offres d'emploi est une tendance manifeste depuis quelques décennies. En général, plus une offre d'emploi est assortie d'informations détaillées, moins le SPE a besoin d'intervenir pour trouver des candidats appropriés. Cependant, l'orientation directe peut encore être d'une grande utilité pour i) accélérer les opérations de placement; ii) augmenter les chances des demandeurs d'emploi dont la stratégie n'est pas efficace et qui risquent de passer à côté de certaines offres; iii) tester les demandeurs d'emploi et leur rappeler le principe des « obligations mutuelles »; et iv) réduire globalement la durée des épisodes de chômage. De plus, il peut être bon de connaître l'issue de ces interventions (y compris en cas d'échec) pour améliorer l'enregistrement des informations et le processus de médiation.

#### 3.1. Procédures d'orientation et types d'offre d'emploi

Quelques pays ont pour habitude de traiter une part importante des offres d'emploi selon la procédure restreinte : 9 % en Autriche, 20 % en République tchèque et en Finlande, un quart au Danemark, plus de 40 % en Allemagne et la majorité en Espagne. En revanche, si la plupart des services de l'emploi sont prêts à recourir à cette procédure dans le cas où un employeur souhaite uniquement recevoir des candidatures présélectionnées par le SPE, la proportion des offres ainsi traitées est nulle ou insignifiante en Belgique, au Canada, au Luxembourg et en Suède.

La plupart des pays déclarent avoir recours plus ou moins régulièrement à la procédure d'orientation directe, même si les offres d'emploi proposées de cette manière sont souvent déjà publiques ou semi-publiques et par conséquent peuvent être sélectionnées par le demandeur d'emploi lui-même. Pour plusieurs de ces pays (Allemagne, Australie, États-Unis, France, Grèce, Hongrie, Italie, Japon, Pays-Bas, Pologne, République slovaque et République tchèque), on ne dispose d'aucune estimation du nombre d'orientations directes par demandeur d'emploi sur une période donnée. Dans les cas où un chiffre a été soit indiqué par le pays, soit calculé par le Secrétariat de l'OCDE, il est compris entre un et trois par chômeur-année en Belgique (VDAB), en Corée, au Danemark, en Finlande, en Irlande, en Norvège, en Nouvelle-Zélande, au Portugal et en

Suède; entre quatre et cinq en France, au Japon et au Luxembourg; et entre six et huit en Autriche, en Espagne, au Royaume-Uni et en Suisse (tableau 5.3, colonne 1). Même si l'on estime que l'orientation directe devrait être une procédure spéciale et qu'il faut éviter de noyer les employeurs sous les candidatures, ces chiffres peuvent paraître étonnamment bas étant donné les avantages d'une telle mesure, évoqués plus haut, et la possibilité qu'ont les conseillers du SPE, à l'occasion des entretiens approfondis, de proposer à leurs clients les nouvelles offres d'emploi reçues par l'agence. Il est toutefois difficile de savoir dans quelle mesure les procédures répertoriées à la rubrique de l'« orientation directe » sont toutes strictement comparables<sup>27</sup>.

Le chiffre typique de deux ou trois candidatures par an indiqué au titre de la procédure d'orientation directe est nettement inférieur au nombre de démarches personnelles de recherche d'emploi que l'on exige des chômeurs (souvent deux par mois, mais jusqu'à huit ou dix par mois dans quelques pays; voir la section 2 ci-dessus). Cela dit, trois propositions directes du SPE par an peuvent s'avérer suffisantes pour influencer sur la durée des périodes de chômage. Si, par exemple, la probabilité d'orientation directe est de 1/4 par mois et si une orientation directe sur dix aboutit à une embauche, ce sont alors 2.5 % des chômeurs qui sont remis au travail par cette voie chaque mois. Cela peut sensiblement améliorer le taux général de sortie du chômage (souvent de l'ordre de 10 % ou 15 % par mois en Europe). De plus, dans la pratique, la procédure d'orientation directe peut viser plus particulièrement une sous-catégorie de chômeurs, tandis que les autres procéderont à leur recherche d'emploi de manière autonome.

Quant au degré de « publicité » des vacances d'emploi traitées par le SPE, il apparaît qu'en Australie, en Grèce, en Italie, au Luxembourg, en Nouvelle-Zélande, au Portugal et en République slovaque, les offres affichées sont essentiellement semi-publiques, c'est-à-dire que les personnes intéressées doivent s'adresser aux conseillers du SPE pour obtenir les coordonnées de l'employeur à contacter. D'autres pays qui font un large usage de l'affichage semi-public (sans que leur réponse indique toutefois exactement dans quelles proportions) sont le Danemark, la Hongrie, le Japon, les Pays-Bas, le Royaume-Uni et la Suisse. Les pays où l'affichage est totalement public dans la majorité des cas (c'est-à-dire qu'il donne des précisions sur l'employeur) sont l'Allemagne, l'Autriche, la Corée, les États-Unis, la Finlande, l'Irlande et la République tchèque. Enfin, les offres d'emploi du SPE sont presque toujours diffusées sans aucune restriction en Belgique, au Canada, en Norvège et en Suède. En Espagne également – où la majorité des offres d'emploi sont à diffusion « restreinte » –, celles qui sont affichées sont généralement assorties de tous les détails<sup>28</sup>.

S'agissant de la procédure d'orientation directe, l'enquête de l'OCDE posait également la question des entretiens de « présélection » organisés dans les bureaux du SPE. Parmi les informations recueillies à ce sujet, 11 pays ont indiqué que leur SPE n'avait pas recours à ce type d'entretien, ou alors très rarement. La réponse de la République slovaque résume bien la situation de nombre d'entre eux : le conseiller du SPE choisit les offres d'emploi en fonction à la fois de ce qu'il sait personnellement du demandeur d'emploi et des critères généralement appliqués dans son agence. Il se peut aussi que les améliorations apportées à l'enregistrement et au traitement informatique des données permettent dorénavant un aiguillage suffisamment précis pour que le service de l'emploi n'ait pas à convoquer personnellement les demandeurs d'emploi.

Seuls l'Allemagne, le Danemark et le Portugal déclarent que les offres d'emploi sont généralement discutées avec les intéressés afin de vérifier si ceux-ci possèdent les

qualifications, l'expérience et les aptitudes personnelles demandées. La Belgique, l'Espagne, la Finlande, le Luxembourg et la Nouvelle-Zélande indiquent en faire autant dans certains cas, par exemple si les qualifications enregistrées dans le système d'information ne sont pas assez précises (Finlande), pour régler des problèmes qui pourraient faire obstacle au placement (Nouvelle-Zélande), ou pour faire passer sur place des tests de compétences et des tests psychologiques (Espagne). En outre, huit pays (Allemagne, Autriche, États-Unis, Finlande, Hongrie, Irlande, Pays-Bas et République tchèque) font mention d'entretiens de présélection organisés à la demande des employeurs, même si cette pratique est rare dans la plupart d'entre eux (9 % de tous les candidats adressés directement par le SPE en Autriche, par exemple) et apparemment payante pour les employeurs dans quelques pays.

En règle générale, on observe aussi une certaine forme de présélection lorsque les demandeurs d'emploi prennent eux-mêmes l'initiative de répondre à des offres semi-publiques. Dans ce cas, en effet, ils doivent s'adresser à un agent du SPE pour obtenir les coordonnées de l'employeur et s'il arrive que ces informations leur soient simplement communiquées sans autre formalité, il est néanmoins fréquent que le conseiller interrogé commence par vérifier le dossier du candidat sur son ordinateur et/ou discute avec lui pour déterminer s'il a le profil requis.

### 3.2. Notification du résultat des candidatures

Le retour d'informations sur le résultat des candidatures – positif ou négatif – peut être extrêmement utile pour le service de l'emploi. Cependant, les réponses données par les pays sur cette question sont moins détaillées qu'on ne l'aurait espéré. Par exemple, les pays indiquent généralement si les employeurs et/ou les demandeurs d'emploi sont invités à rendre compte au SPE du résultat des candidatures, mais ils ne donnent aucune information sur le pourcentage de cas où ces notifications ont lieu en pratique et n'indiquent souvent pas non plus avec précision la forme qu'elles doivent prendre et qu'elles prennent réellement (par exemple, formulaire standard, autres moyens de communication ou entretien de suivi)<sup>29</sup>.

Les pays peuvent néanmoins être classés en deux catégories selon qu'ils donnent la même importance à la notification par l'employeur et par le demandeur d'emploi ou plus d'importance à l'une ou à l'autre (tableau 5.3, colonne 2). Les pays qui demandent à la fois aux employeurs et aux demandeurs d'emploi de rendre compte du résultat des candidatures sont l'Allemagne, l'Autriche, la Belgique (VDAB), la Corée, le Danemark, la Finlande, la France, la Grèce, la Hongrie, la Norvège, la Pologne, la République slovaque et la Suisse.

Les pays qui semblent donner plus d'importance aux réponses de l'employeur sont l'Espagne, le Japon, le Luxembourg, le Portugal et la Turquie, le Japon indiquant expressément que les demandeurs d'emploi ne sont pas tenus de rendre compte de leurs entretiens. L'Espagne précise que l'employeur est prié d'indiquer également les raisons pour lesquelles les candidats n'ont pas été retenus. La Nouvelle-Zélande et les Pays-Bas appartiennent eux aussi à ce même groupe : l'employeur est généralement contacté après que des candidats lui ont été adressés, tandis que les demandeurs d'emploi peuvent attendre leur prochain entretien périodique au SPE pour rendre compte de leur candidature. C'est sans doute aussi ce qui se produit de fait dans certains pays du groupe précédent, lorsque les demandeurs d'emploi ne rendent pas compte immédiatement de l'issue de leur candidature, contrairement à ce que leur demande le SPE. Les pays qui



mettent l'accent sur la notification par le demandeur d'emploi, et n'attendent pas en principe de réponse de la part de l'employeur, sont les États-Unis (dans certains États), la République tchèque, le Royaume-Uni et la Suède.

Le tableau 5.3 ne tient pas compte de ce qui semble être une obligation dans tous les pays, à savoir que les candidats qui ont été embauchés et qui ont signé un contrat de travail doivent immédiatement le signaler au service de l'emploi afin d'être radiés de l'assurance chômage. Pour le service de placement, cependant, il est tout aussi important d'être informé des résultats négatifs pour améliorer la mise en correspondance des offres et des demandes.

En ce qui concerne la forme de cette notification, un certain nombre de pays [Autriche, Belgique (VDAB), Corée, Grèce, Japon, Luxembourg, Portugal et Suisse] demandent aux employeurs de rendre compte de l'issue de chaque candidature au moyen d'un formulaire standard à retourner au service de l'emploi. Pour le demandeur d'emploi, c'est au Royaume-Uni que l'obligation de notification semble être la plus stricte : il doit donner des précisions sur chaque candidature lors de chaque pointage (tous les 15 jours). Enfin, l'Australie et le Canada n'imposent pas d'obligation de notification (même si l'Australie considère comme une bonne pratique d'aviser les prestataires du *Job Network* du résultat des candidatures), et l'Italie note que ce type d'information est rarement demandé (en général, les employeurs sont seulement priés de signaler les embauches).

### 3.3. Modifications survenues depuis 1999

Étant donné la difficulté qu'il y a à estimer le nombre d'orientations directes par chômeur inscrit, les estimations portant à la fois sur 1999 et sur une date plus récente ne sont disponibles que pour quelques pays. Parmi ceux-ci, le taux d'orientation directe semble avoir surtout reculé au Luxembourg (d'environ dix à cinq) et en Suède (d'environ six à trois). Il a en revanche augmenté en Corée et au Danemark (de un à plus de deux), en Suisse (de trois à sept) et en Espagne (d'environ 1.5 à plus de six). La progression signalée par le Danemark peut être due à un changement de méthode au profit de l'accompagnement individualisé des demandeurs d'emploi, tandis qu'en Espagne, elle tient essentiellement au fait que le SPE envoie actuellement six candidats par offre d'emploi au lieu de trois auparavant.

S'agissant du retour d'informations sur les candidatures, les pays sont maintenant plus nombreux qu'en 1999 (onze au lieu de cinq) à demander à la fois à l'employeur et au demandeur d'emploi de rendre compte rapidement du résultat (tableau 5.3, colonne 2, et point 4d dans OCDE, 2007), sans doute parce que désormais les services de l'emploi mettent davantage l'accent sur le suivi. Cependant, on notera que l'enquête menée récemment n'a guère permis de savoir dans quelle mesure ces demandes d'informations sont suivies d'effet, alors que la précédente avait en fait livré davantage de renseignements sur les taux de réponse effectifs des employeurs.

Tableau 5.3. **Orientation des chômeurs vers les emplois vacants**

	Taux d'orientation (nombre annuel de propositions directes reçues du SPE par chômeur inscrit) <sup>a</sup>	Informations demandées à l'employeur (ER) et/ou au demandeur d'emploi (DE) sur le résultat des candidatures
Allemagne	n.d.	ER, DE
Australie	n.d.	Pas d'obligation formelle
Autriche	8.1	ER, DE
Belgique	1.4 (VDAB)	ER, DE (VDAB); pas d'obligation (FOREM)
Canada	0	Pas d'obligation formelle
Corée	2.4	ER, DE
Danemark	2.4	ER, DE
Espagne	6.5	ER
États-Unis	n.d.	DE
Finlande	1.1	ER, DE
France	4.8	ER, DE
Grèce	n.d.	ER, DE
Hongrie	n.d.	ER, DE
Irlande	1.5	Pas d'obligation formelle, pratique variable
Italie	n.d.	ER (en cas d'embauche)
Japon	4.2	ER
Luxembourg	5	ER
Norvège	2.0	ER, DE
Nouvelle-Zélande	1.8	ER
Pays-Bas	n.d.	ER
Pologne	n.d.	ER
Portugal	1.4	ER, DE
République slovaque	n.d.	ER, DE
République tchèque	n.d.	DE
Royaume-Uni	6 <sup>b</sup>	DE
Suède	2.8	DE
Suisse	7	ER, DE
Turquie	n.d.	ER

n.d. : non disponible.

- a) Les chiffres se rapportent à 2004 en Belgique, en Espagne et au Royaume-Uni; 2005 au Danemark et en Nouvelle-Zélande; et 2006 en Autriche, en Corée, en Finlande, en France, en Irlande, au Japon, au Luxembourg, en Norvège, au Portugal, en Suède et en Suisse.
- b) Le Royaume-Uni fait état de près de 30 millions de candidatures à des offres d'emploi notifiées, soit une moyenne de six par an pour chaque client du service *Jobcentre Plus*, lequel prend en charge aussi bien les allocataires de prestations d'invalidité, que les parents isolés percevant des aides et les chômeurs indemnisés. Ce chiffre pourrait être de 20 ou plus si le calcul s'appliquait à la seule catégorie des chômeurs.

Source : Réponses nationales au questionnaire du Secrétariat de l'OCDE sur « Les interventions du service public de l'emploi au cours de la période de chômage ».

#### 4. Entretiens approfondis, séances collectives d'information et plans d'action individuels

On a vu à la section 1 ci-dessus quelles étaient les pratiques des pays concernant le premier entretien approfondi (souvent au moment de l'inscription) qui sert à recueillir des informations plus précises sur le demandeur d'emploi de façon à bien préparer son reclassement. Les entretiens périodiques qui ont lieu ultérieurement durant la période de chômage sont un autre « outil » important dont disposent les conseillers du SPE pour aider leurs clients à maintenir le cap sur l'emploi. Ils sont souvent couplés avec le suivi de la recherche d'emploi (voir plus haut) et l'élaboration/actualisation des plans d'action individuels lorsqu'il y en a (voir plus loin). Si l'intervalle moyen entre les entretiens approfondis a son importance, il n'est pas nécessairement souhaitable que ces derniers

soient programmés selon un calendrier fixe. Le contenu et la fréquence des entretiens ne doivent pas forcément être identiques pour toutes les catégories de demandeurs d'emploi, en particulier lorsque les techniques de profilage ont permis d'identifier les groupes qui vont pouvoir mener à bien eux-mêmes leur recherche d'emploi. Dans la pratique, cependant, la fréquence des entretiens est souvent conditionnée par des taux de prise en charge inadéquats, autrement dit par le trop grand nombre de dossiers incombant à chaque conseiller.

#### **4.1. Fréquence et durée des entretiens approfondis au cours de la période de chômage**

Un grand nombre de pays indiquent que l'intervalle entre les entretiens approfondis peut beaucoup varier selon l'avis du conseiller, les caractéristiques du demandeur d'emploi, ou son niveau de profilage (Allemagne<sup>30</sup>, Canada, Espagne, États-Unis, Finlande, Grèce, Pays-Bas, Portugal, Suède et Suisse). Dans d'autres pays, il n'y a pas de règle ou d'instruction précise en la matière (Italie, Japon, Pologne). L'Autriche et la Norvège font état d'un nombre *minimum* de quatre entretiens approfondis par an, ce qui laisse entendre que certains clients peuvent avoir des entretiens plus fréquents, tandis que l'Espagne note que le nombre moyen d'entretiens, malgré des pratiques variables, est de six par an. En Irlande, les clients bénéficient en moyenne de 11 « interventions », à compter du troisième mois de chômage et jusqu'à ce qu'ils aient trouvé un emploi ou qu'ils soient jugés aptes à réintégrer le marché du travail après avoir complété un programme actif du marché de l'emploi; c'est toutefois au conseiller du SPE qu'il appartient de décider de la forme de ces interventions (entretiens, contacts téléphoniques, lettres, etc.).

Dix pays au contraire font état d'un calendrier fixe d'entretiens approfondis durant la période de chômage : toutes les deux semaines en République tchèque et au Royaume-Uni; au moins une fois par mois en République slovaque et en Suisse; toutes les six semaines en Nouvelle-Zélande; tous les deux mois au Luxembourg; tous les trois mois au Danemark, en Hongrie, en Norvège ainsi qu'au Royaume-Uni dans le cas des « 13-week reviews ». En Corée, le calendrier a été assoupli et la périodicité des entretiens, qui avaient lieu auparavant toutes les deux semaines, est maintenant comprise entre une fois par semaine et une fois toutes les quatre semaines selon la catégorie du demandeur d'emploi. L'Australie fait également mention de calendriers fixes adaptés aux différentes catégories de demandeurs d'emploi et à la durée du chômage (par exemple, quatre entretiens approfondis au cours de la première année pour les clients bénéficiant d'un appui intensif, mais 14 au cours de la deuxième année). D'autre part, la France et les services régionaux de placement en Belgique indiquent que les entretiens approfondis commencent au bout de trois et six à neuf mois de chômage, respectivement, et s'échelonnent ensuite tous les mois.

Sur la base des données disponibles, on peut conclure que l'Allemagne, la Belgique, l'Espagne, la France, l'Irlande, la République slovaque, la République tchèque, le Royaume-Uni, la Suède et la Suisse représentent une norme d'au moins cinq entretiens approfondis ou contacts équivalents par chômeur et par an<sup>31</sup>. L'Australie (lorsqu'on fait le calcul sur une période de chômage de deux ans) et la Corée, depuis la réforme récente de son SPE, peuvent sans doute être ajoutées à ce groupe. Viennent ensuite les pays qui pratiquent en moyenne quatre entretiens approfondis par an, à savoir l'Autriche, le Danemark, la Hongrie et la Norvège. D'après ce décompte, plus de la moitié des pays examinés prévoient au moins quatre contacts approfondis par an<sup>32</sup>.

La durée des entretiens approfondis varie aussi considérablement, non seulement entre les pays mais aussi à l'intérieur de chaque pays. La règle générale est de 30 minutes, mais de nombreux pays font remarquer que cette durée dépend beaucoup des besoins du client et de sa situation. Les durées les plus courtes mentionnées sont de dix minutes (pointage par quinzaine au Royaume-Uni) et de 15 minutes (durée minimum indiquée par le Canada et la République tchèque, et durée moyenne indiquée par le Luxembourg). À l'autre extrémité du spectre, les entretiens approfondis peuvent durer jusqu'à une heure et demie en Finlande et en Suisse.

#### **4.2. Entretiens volontaires**

La majorité des pays déclarent ne pas avoir d'informations sur la proportion des entretiens approfondis qui ont lieu à la demande des chômeurs (les pays indiquent, par exemple, que « le système de planning du SPE ne fait pas de distinction entre les entretiens volontaires et les entretiens obligatoires »). L'Autriche, la France, le Luxembourg, la Norvège, les Pays-Bas et la République slovaque font savoir que cette proportion n'est pas très importante; au Luxembourg, par exemple, il n'y aurait que 200 demandes spontanées d'entretien par an environ, ce qui représente à peine 2 % des effectifs au chômage. Il semblerait pourtant que les demandeurs d'emploi aient intérêt à solliciter des entretiens avec leur conseiller, ne serait-ce que pour mettre à jour leur dossier personnel, par exemple dans le cas où ils ont acquis une nouvelle qualification.

La Belgique, le Canada, la Corée, l'Espagne, la Grèce, l'Irlande, le Japon, le Portugal et le Royaume-Uni signalent un certain nombre d'entretiens volontaires. La Belgique (FOREM) ajoute dans sa réponse que 20 % du temps d'entretien sont en fait réservés aux demandes des chômeurs. Parmi les sujets généralement abordés au cours de ces réunions, le Japon mentionne la rédaction de CV, l'aide à la recherche d'emploi et la préparation aux entretiens d'embauche; l'Espagne signale la volonté des chômeurs d'accéder ainsi à une plus large palette de services d'orientation, y compris ceux que proposent les associations collaborant avec le SPE, et le grand nombre d'entretiens approfondis que les chômeurs sollicitent de ces associations. Le Royaume-Uni a calculé que plus de la moitié des bénéficiaires de l'allocation de recherche d'emploi sollicite un entretien volontaire – ce qui peut paraître surprenant étant donné le calendrier déjà assez serré des entretiens obligatoires.

Dans l'ensemble, toutefois, les réponses semblent confirmer qu'en moyenne les contacts volontaires ne sont pas très fréquents et qu'il est nécessaire pour le SPE de fixer lui-même un calendrier d'entretiens s'il veut maintenir un contact assez étroit avec les chômeurs.

#### **4.3. Séances collectives d'information**

Les services de l'emploi peuvent demander aux demandeurs d'emploi de participer à des séances collectives destinées à les informer de leurs droits et de leurs obligations, à les familiariser avec les services du SPE, y compris les moyens en libre-service, et, plus généralement, à les aider à maintenir le cap sur l'emploi. Les séances collectives permettent d'économiser de précieux moyens en personnel, dans la mesure où toutes les informations et tous les services n'exigent pas nécessairement une rencontre individuelle avec les demandeurs d'emploi. Aux séances d'information peuvent être associées, simultanément ou dans un second temps, des séances collectives de formation consacrées aux techniques de recherche d'emploi et d'entretien.

S'agissant de la fréquence et du contenu des séances collectives d'information, les demandeurs d'emploi sont obligés de participer à une de ces séances au moins par an dans dix pays, soit au début de la période de chômage (Autriche, Corée, Finlande, Japon, Luxembourg, Portugal, République tchèque, Suède et Suisse), soit au bout d'un certain temps [Belgique (FOREM)].

En Espagne, en Grèce, en Norvège, en Nouvelle-Zélande et en République slovaque, un nombre important de demandeurs d'emploi assistent à des séances collectives d'information lorsqu'ils sont invités (ou fortement encouragés) à le faire par les conseillers du SPE. En Nouvelle-Zélande, les nouveaux allocataires de l'assurance chômage sont invités à venir se familiariser avec les techniques de recherche d'emploi en participant aux ateliers WRK4U (*Work for You*), dont le but est de faire passer le message qu'il y a des emplois à pourvoir et qu'il vaut mieux travailler que de percevoir des allocations. En revanche, l'Italie, le Royaume-Uni et la Turquie déclarent ne pas organiser de telles séances collectives, ou très rarement. Les réponses des autres pays font apparaître que ces séances existent, mais sont impossibles à quantifier, la participation étant soit volontaire, soit obligatoire seulement pour certains individus ou sous-groupes. Au Canada, par exemple, la participation ne devient obligatoire que lorsqu'elle est prévue dans le plan d'action pour le retour à l'emploi, tandis qu'aux États-Unis, seuls les chômeurs repérés par le système de profilage comme risquant probablement d'arriver en fin de droits sont tenus d'assister à des réunions d'orientation organisées dans les centres d'orientation professionnelle à guichet unique.

La plupart des pays qui ont répondu à la question sur le contenu des séances collectives mettent en avant les techniques de recherche d'emploi et d'entretien. La République tchèque précise qu'en plus de la séance d'information qui a lieu au début de la période de chômage, les demandeurs d'emploi sont tenus de participer aux réunions des clubs pour l'emploi (séances collectives de formation aux techniques de recherche d'emploi) au bout de trois ou six mois de chômage. L'Australie, la Belgique (FOREM), le Canada, la Corée, les États-Unis, la Grèce, la Finlande, l'Irlande, le Japon, la Nouvelle-Zélande et la Pologne signalent également la tenue de séances de formation à la recherche d'emploi, souvent obligatoires ou fortement conseillées.

Par ailleurs, l'Autriche fait mention de séances collectives pour les femmes qui reviennent sur le marché du travail, la République tchèque signale des réunions consacrées à l'évaluation des compétences, tandis que la Finlande et la Suède organisent des séances d'information sur les formations proposées aux chômeurs. La Finlande et la Grèce organisent également des réunions sur le thème de la création d'entreprise, la Hongrie propose des cours aux personnes handicapées et la Corée a mis en place des modules plus particulièrement axés sur la motivation et la confiance. Il est intéressant de noter dans la réponse de la Hongrie que les employeurs demandent généralement la tenue de séances collectives pour pouvoir sélectionner les candidats.

Quelques pays donnent des informations sur le niveau de participation, mais on ne voit pas toujours clairement si les chiffres cités se rapportent à des séances/cours volontaires ou obligatoires. En Nouvelle-Zélande, la grande majorité des nouveaux bénéficiaires de l'assurance chômage participent aux ateliers WRK4U évoqués précédemment, tandis qu'environ 30 % des chômeurs inscrits participent au programme IN2WRK, un cours intensif d'une semaine pour tous ceux qui ont besoin d'un soutien plus intensif dans leur recherche d'emploi. La Belgique (FOREM) indique un taux de

Tableau 5.4. **Entretiens approfondis et plans d'action individuels**

	Fréquence des entretiens approfondis au cours de la période de chômage	Délai au terme duquel un plan d'action individuel est établi
Allemagne	Six par an (moyenne estimée)	Généralement dans les dix jours
Australie	1 <sup>re</sup> année : quatre entretiens ; 2 <sup>e</sup> année : jusqu'à 14 entretiens	Lors de l'inscription initiale
Autriche	Au moins tous les trois mois	Dans le mois qui suit l'inscription
Belgique	Flandre : tous les mois, à partir de six à neuf mois de chômage Wallonie : tous les mois, à partir de deux mois (jeunes) et sept mois (adultes) de chômage	Flandre : environ six à neuf mois Wallonie : environ deux mois pour les jeunes ; avant sept mois pour les adultes
Canada	Non précisé ; tous les entretiens sont volontaires	Non précisé (démarche volontaire)
Corée	Variante, d'une fois par semaine à une fois toutes les quatre semaines	Deux semaines après l'inscription
Danemark	Tous les trois mois	Au bout de six mois pour les chômeurs de moins de 30 ans et de plus de 60 ans ; au bout de neuf mois pour les autres
Espagne	Six fois par an	Au bout de six mois pour les jeunes et 12 mois pour les adultes
États-Unis	Pas de calendrier fixe ; très variable d'un État à l'autre	S'applique uniquement à une minorité de cas ; pas de durée définie
Finlande	Calendrier établi d'un commun accord ; entretiens plus fréquents pour les jeunes	Au bout de cinq mois au plus tard
France	Variante au cours des trois premiers mois, et une fois par mois au moins par la suite	Généralement dans les cinq jours (huit jours jusqu'en 2007)
Grèce	Convenue d'un commun accord dans le cadre du plan d'action	De préférence dans la semaine
Hongrie	Tous les trois mois	Peu après l'inscription
Irlande	Trois ou quatre par an (moyenne estimée), entre trois et douze mois de chômage	Au bout de trois mois
Italie	Non précisé	Lors de l'inscription initiale ou au moment du premier entretien approfondi
Japon	Non précisé	Non précisé (démarche volontaire)
Luxembourg	Tous les deux mois	Dans les trois mois pour les jeunes ; dans les six mois pour les autres (démarche obligatoire à compter de 2007)
Norvège	Au moins tous les trois mois	Démarche obligatoire pour certaines catégories de clients seulement (chômeurs à capacités réduites ; et ceux qui ont besoin d'une formation)
Nouvelle-Zélande	Toutes les six semaines	Généralement au cours de la première semaine
Pays-Bas	Très variable au CWI ; entretiens plus fréquents chez les prestataires privés	CWI : formulation d'une « proposition de réinsertion » dans le mois qui suit l'inscription pour les clients difficiles à placer
Pologne	Non précisé	S'applique uniquement aux jeunes qui viennent de quitter l'école
Portugal	Non précisé (dépend du plan d'action individuel)	Dans les trois mois pour les jeunes et dans les six mois pour les adultes
République slovaque	Au moins une fois par mois	Dans les trois mois
République tchèque	En principe deux fois par mois	Dans les deux à trois mois pour les jeunes, dans les six mois pour les adultes (démarche volontaire)
Royaume-Uni	Examen de la situation du demandeur d'emploi toutes les deux semaines ; examen plus approfondi tous les trois mois	Dans les deux semaines
Suède	Toutes les six semaines en moyenne	Dans les 30 jours qui suivent l'inscription
Suisse	Une fois pas mois en moyenne	Au bout de trois mois au plus tard
Turquie	Non précisé	Pas de plan d'action

Source : Réponses nationales au questionnaire du Secrétariat de l'OCDE sur « Les interventions du service public de l'emploi au cours de la période de chômage ».

participation d'environ 50 % pour les séances volontaires, en opérant une distinction entre celles qui font l'objet d'une publicité générale (15 % à 20 % de participation), d'une part, et celles auxquelles les chômeurs ont été directement invités à participer par leur conseiller (80 % à 90 % de participation), de l'autre. Le Luxembourg fait état d'un taux de participation de 50 % « sur convocation ». En Espagne, la proportion est la même pour les personnes qui prennent part à des séances collectives d'information à la suite d'un entretien approfondi (ce qui donne, par thème, 20 % pour les méthodes de recherche d'emploi, 10 % pour les techniques d'entretien et 8 % pour l'initiation au travail indépendant), tandis qu'en Corée environ 30 % des demandeurs d'emploi participent effectivement à la séance ou au programme que leur a recommandé leur conseiller. La République tchèque et la Pologne font état de taux de participation plus faibles, respectivement de 10 % et 4 %.

#### **4.4. Participation aux plans d'action individuels**

La mise au point avec le chômeur d'un plan d'action individuel est un élément qui a pris une place de plus en plus importante dans les stratégies d'activation. Le nom de cet instrument peut varier (projet d'orientation, convention de recherche d'emploi, convention d'activité, etc.), mais dans tous les cas il s'agit d'un document écrit qui doit être signé par les deux parties et qui définit, compte tenu de la situation du demandeur d'emploi, les actions que celui-ci devra entreprendre et les prestations que le service de l'emploi s'engage à lui fournir.

La quasi-totalité des pays qui ont répondu au questionnaire déclarent désormais avoir recours à une forme ou une autre de plan d'action individuel pour tous les nouveaux chômeurs ou bien pour certains groupes particuliers, la principale exception à cet égard étant la Turquie. La mise en place d'un plan d'action individuel est rare aux États-Unis et en Pologne, elle est volontaire au Canada, au Japon et en République tchèque (sauf pour les jeunes), et elle l'était encore jusqu'à une date récente au Luxembourg, mais elle est obligatoire – au moins légalement, sinon toujours dans les faits – dans tous les autres pays.

La mise en place effective du plan d'action individuel intervient à des moments de la période de chômage qui varient beaucoup selon les pays (tableau 5.4, colonne 2). En Australie, la convention d'activité est établie lors de l'inscription initiale auprès de *Centrelink*, et c'est aussi ce moment-là que choisissent beaucoup d'agences du SPE pour établir un plan d'action individuel en Italie. Dans sept pays, conformément aux instructions ou à la réglementation en vigueur, le plan d'action individuel est mis en place dans la semaine ou le mois qui suit l'inscription (Allemagne, Autriche, France, Grèce, Hongrie, Royaume-Uni et Suède). En Nouvelle-Zélande également, le plan d'action individuel est généralement établi au cours de la première semaine, bien que le délai légal soit de 13 semaines pour les adultes. Le délai est de trois mois en République slovaque et en Suisse (ainsi que pour les jeunes au Luxembourg, au Portugal et en République tchèque), cinq mois ou moins en Finlande (l'objectif national est maintenant d'un mois), et six mois pour les jeunes au Danemark et en Espagne et pour les adultes au Luxembourg, au Portugal et en République tchèque; il est de neuf mois pour la plupart des chômeurs d'âge très actif au Danemark et pour tous les adultes en Espagne.

En Belgique, la situation varie d'une région à l'autre : en Flandre, le plan d'action est élaboré au bout de six à neuf mois, en fonction de l'âge et du niveau d'instruction du chômeur, tandis qu'en Wallonie le délai est de deux mois pour les jeunes et va jusqu'à sept mois pour les adultes. Aux Pays-Bas, où les services de l'emploi sont pour l'essentiel sous-traités à des prestataires privés, la situation est encore plus variée : d'une part, le CWI

formule une proposition de réinsertion qui prévoit des actions particulières pour les chômeurs considérés comme n'étant pas prêts à reprendre un emploi, et d'autre part, de nombreux prestataires privés signent ensuite avec leurs clients des conventions détaillées qui précisent les démarches attendues d'eux en matière de recherche d'emploi.

Il existe peu d'informations sur le contenu des plans d'action individuels, mais lorsqu'ils sont établis au début de la période de chômage, ils précisent généralement les conditions de disponibilité ainsi que les activités et stratégies de recherche d'emploi. Ceux qui sont mis au point à une étape ultérieure prévoient souvent l'orientation du chômeur vers un programme actif du marché du travail s'il n'a pas retrouvé d'emploi au bout d'un certain temps.

Il importe de souligner qu'il peut y avoir un certain écart entre les instructions du SPE en la matière et la capacité des agences à mettre effectivement en place ce type de plan pour tous les nouveaux inscrits et à en assurer un suivi efficace. D'après les informations qui se dégagent des évaluations et d'autres études, l'Allemagne, la Grèce et la Hongrie sont des exemples de pays (probablement pas les seuls) qui ont eu des difficultés dans le passé à appliquer les consignes à cet égard (cf. WZB/infas, 2006; NAP Grèce, 2004; NAP Hongrie, 2004)<sup>33</sup>.

Concernant la fréquence des entretiens organisés pour revoir ou actualiser le plan d'action individuel, la plupart des pays font état de plusieurs entretiens dans l'année, le chiffre le plus couramment mentionné étant de quatre par an. Cependant, les plans d'action individuels sont aujourd'hui pratique courante dans la plupart des pays et ils font généralement l'objet d'un examen ou d'une mise au point à l'occasion de chaque entretien approfondi ou presque, de sorte que les réponses concernant les uns et les autres se recourent en partie.

#### **4.5. Modifications survenues depuis 1999**

Par rapport aux résultats de l'enquête réalisée par l'OCDE en 1999, le nombre de pays qui ont institué un calendrier fixe d'entretiens avec les demandeurs d'emploi est passé de cinq à dix (voire douze si l'on compte l'Australie et la Corée qui ont un calendrier fixe pour chaque catégorie de demandeurs d'emploi). Dans les pays qui ont mentionné un nombre d'entretiens annuels aussi bien en 1999 qu'en 2005, ce nombre a augmenté d'un quart en moyenne. Le fait que l'on tende aujourd'hui à établir des plans d'action individuels dès le début de la période de chômage et à en assurer un suivi régulier semble expliquer en partie cette augmentation. La situation n'a guère changé, en revanche, en ce qui concerne la durée moyenne des entretiens et la fréquence (généralement faible) des entretiens volontaires à la demande du chômeur.

S'agissant des plans d'action individuels, ils se sont généralisés et tendent à être mis en place plus tôt qu'en 1999. A l'époque, l'enquête avait fait apparaître que quatre pays établissaient un plan d'action pour tous les nouveaux chômeurs au cours du premier mois suivant l'inscription, alors qu'ils étaient au moins dix en 2006. De même, si les plans d'action individuels étaient inexistantes ou rares dans sept pays en 1999, ils ne l'étaient plus que dans trois d'entre eux en 2006. Le contenu des plans d'action reste variable; ils sont axés sur les activités de recherche d'emploi dans de nombreux cas, mais ils peuvent aussi comporter des propositions d'orientation vers des PAMT.



## 5. Orientation vers des programmes actifs du marché du travail

Il subsiste des différences importantes entre les pays en ce qui concerne aussi bien le niveau global des dépenses consacrées aux programmes actifs du marché du travail qu'à la composition de ces derniers. Cependant, il ressort d'études macroéconométriques récentes analysant l'impact de ces dépenses sur le niveau global du chômage que les programmes actifs accélèrent la réinsertion professionnelle des allocataires de l'assurance chômage et d'autres demandeurs d'emploi. En outre, d'autres travaux menés au niveau microéconomique pour calculer le rendement relatif de divers types de programmes ont montré que l'aide à la recherche d'emploi et la formation professionnelle continue (une fois pris en compte l'« effet de verrouillage »<sup>34</sup>) donnent souvent de bons résultats, alors que les programmes publics de création d'emplois sont au contraire souvent décevants<sup>35</sup>.

Ces conclusions ont conduit à l'idée – exprimée notamment dans la Stratégie de l'OCDE pour l'emploi révisée en 2006 – que dans des situations de chômage prolongé, la participation obligatoire à des programmes actifs du marché du travail peut aider à améliorer les perspectives d'emploi. Il a par ailleurs été démontré que l'orientation vers un PAMT, sous peine de sanctions touchant les allocations, se traduit par une augmentation des taux de sortie du chômage indemnisé et de reprise d'emploi à l'approche de la date prévue pour l'entrée dans le programme – essentiellement du fait de ce qu'on appelle des « effets de motivation » (pour plus de détails, voir Bassanini et Duval, 2006; Betcherman, Olivas et Dar, 2004; Kluve, 2006; OCDE, 2005; et OCDE, 2006a)<sup>36</sup>.

### 5.1. Participation obligatoire ou volontaire

Le tableau 5.5 récapitule les réponses des pays à la question de la participation obligatoire ou volontaire aux PAMT. On y voit notamment que plusieurs pays ont institué des programmes obligatoires au-delà d'une certaine durée de chômage : l'Australie (au bout de six mois pour les personnes âgées de 18 à 49 ans), le Danemark (neuf mois pour les personnes âgées de 30 à 60 ans), le Royaume-Uni (22 mois pour les personnes âgées de 25 à 49 ans) et la Suède (28 mois pour tous). Dans deux pays, le délai prévu est plus court pour les jeunes : six mois au Danemark et dix mois au Royaume-Uni<sup>37</sup>. Le Danemark applique également un délai de six mois pour les travailleurs âgés de plus de 60 ans<sup>38</sup>.

En Finlande, l'orientation vers un PAMT commence à être proposée au bout de 12 mois pour les adultes et trois mois pour les jeunes et elle tend à être obligatoire lorsque l'activité envisagée est inscrite dans le plan d'action individuel du chômeur (ce qui est souvent le cas). La réponse des Pays-Bas présente l'orientation des personnes jugées éloignées de l'emploi vers des prestataires du secteur privé et du secteur associatif comme un équivalent fonctionnel du placement dans un programme actif. Et l'Allemagne ajoute que tous les bénéficiaires des allocations de chômage (du « régime II ») de moins de 25 ans sont immédiatement orientés vers un programme actif du marché du travail si aucun emploi ne peut leur être proposé<sup>39</sup>.

Treize autres pays (Autriche, Espagne, France, Hongrie, Irlande, Italie, Japon, Luxembourg, Norvège, Nouvelle-Zélande, Pologne, Portugal, Suisse et des organismes régionaux en Belgique) indiquent que s'il n'y a pas d'obligation générale de participer à un programme à un certain stade de la période de chômage, les allocataires sont néanmoins tenus de se conformer en l'occurrence à la décision que peut prendre pour eux le conseiller du SPE. En Suisse, par exemple, l'orientation des travailleurs peu qualifiés vers un programme actif est souvent décidée au bout de six mois de chômage et elle est obligatoire

pour les personnes visées. Dans sept pays, en revanche, où la durée d'indemnisation du chômage est le plus souvent assez courte, la participation aux PAMT n'est pas obligatoire.

On ne dispose guère d'informations sur la proportion de chômeurs atteignant la date limite à partir de laquelle la participation à un PAMT devient obligatoire. Au Royaume-Uni, 11 % seulement des nouveaux inscrits atteignent la période initiale (« gateway ») du New Deal et ils sont moins nombreux encore à être orientés vers une « option » (mesure active) quatre mois plus tard. Aux Pays-Bas, un tiers environ des nouveaux inscrits au CWI sont classés dans les niveaux de profilage deux à quatre, c'est-à-dire parmi ceux qui sont rapidement transférés à un prestataire extérieur. Pour les autres pays, on s'est appuyé sur la description de la réglementation et les statistiques du chômage par durée (sur la base des enquêtes nationales sur les forces de travail) pour faire des estimations approximatives. Les résultats vont de 15 % environ en Suède à un quart ou plus en Australie, au Danemark et en Finlande. Une nouvelle recherche serait nécessaire pour étayer ces estimations avec des données sur les taux de participation effective aux PAMT enregistrés dans les différents pays.

### **5.2. Contrôle de la recherche d'emploi pendant la participation au PAMT**

On peut dans une certaine mesure juger opportun que les participants à un PAMT puissent disposer de temps pour poursuivre leur recherche d'emploi, et que le SPE contrôle cette recherche, l'accès à l'emploi marchand ayant généralement priorité sur le placement dans des emplois subventionnés. Autrement dit, les programmes actifs du marché du travail ne devraient pas comporter d'activités à plein-temps. Des exceptions sont bien entendu envisageables, par exemple certaines formations diplômantes qu'il ne faudrait pas nécessairement interrompre du fait d'une offre d'emploi.

D'après les réponses apportées à la question de savoir dans quelle mesure les participants à des programmes de formation ou de création d'emplois restent tenus de démontrer qu'ils recherchent un emploi ou de participer à des entretiens avec le SPE, les pays où les personnes en activation sont dispensées de cette obligation sont les plus nombreux (16). Dans quatre d'entre eux, les chômeurs ne sont de toute façon soumis à aucune obligation de recherche d'emploi, et dans les 12 autres, ils en sont apparemment dispensés. Typiques à cet égard sont des réponses telles que «...doivent plutôt s'attacher à mener à bien l'activité prévue par le programme » (Allemagne) ou «...n'ont plus aucune obligation vis-à-vis du service de placement » (Portugal). Au contraire, dans sept pays [Australie, Belgique (VDAB), certains États des États-Unis, République slovaque, République tchèque, Suède et Suisse], l'obligation de recherche d'emploi et son contrôle semblent maintenus plus ou moins sans changement. Dans quatre autres, le principe de la recherche d'emploi est maintenu, mais il ne semble pas que les intéressés soient obligés d'en rendre compte périodiquement au SPE. En résumé, la plupart des pays renoncent au contrôle de la recherche d'emploi pour les participants aux PAMT.

### **5.3. Modifications survenues depuis 1999**

Dans le rapport de l'OCDE (2001a) qui s'appuyait sur les résultats de l'enquête de 1999, le Danemark, le Royaume-Uni et la Suède étaient déjà signalés comme ayant des programmes obligatoires pour les demandeurs d'emploi au-delà d'une certaine durée de chômage (même si dans le cas de la Suède la définition de cette durée a changé depuis lors). L'Australie a été ajoutée à ce groupe parce que sa réponse concernant le caractère obligatoire de la participation était cette fois-ci beaucoup plus claire qu'auparavant. Par

ailleurs, aux Pays-Bas, un nouveau système a été mis en place dans lequel un grand nombre de chômeurs sont maintenant engagés dans des « parcours de réinsertion » gérés par des prestataires privés. Au Luxembourg et en Suisse, en revanche, pays qui faisaient partie du groupe en 1999, il semble que l'on ait renoncé à l'obligation de participation aux PAMT. Globalement, un délai d'intervention plus court pour les jeunes reste une caractéristique courante. Enfin, le nombre des pays qui maintiennent l'obligation et le contrôle des recherches personnelles pendant la participation aux programmes semble en augmentation.

Tableau 5.5. **Participation à des programmes actifs du marché du travail (PAMT)**

	Participation obligatoire à partir d'une certaine durée de chômage (oui/délai/non)	Obligatoire sur décision du SPE (oui/non)	Maintien de l'obligation de recherche d'emploi (R) et de son contrôle (C) pendant la participation au PAMT
Allemagne	Non, mais les chômeurs de moins de 25 ans relevant du régime II de l'assurance chômage peuvent faire l'objet d'un placement immédiat	Oui	Variable
Australie	Oui, au bout de six mois pour tous les chômeurs de 18 à 49 ans	Oui	R, C
Autriche	Non	Oui	Non
Belgique	Non	Oui	R, C (VDAB)
Canada	Non	Non	Non
Corée	Non	Non	Non
Danemark	Oui, au bout de six mois pour les chômeurs de moins de 30 ans et de plus de 60 ans, et neuf mois pour tous les autres	Oui	R
Espagne	Non	Oui	Non
États-Unis	Non	Non	R et éventuellement C dans certains États
Finlande	Non	Oui, si la mesure fait partie d'un plan d'action individuel	R
France	Non	Oui	Non
Grèce	Non	Participation « fortement encouragée »	Non
Hongrie	Non	Oui	Non
Irlande	Non	Oui	Non
Italie	Non	Oui	Non
Japon	Non	Non	Non
Luxembourg	Non	Oui	Non
Norvège	Non	Oui	Non
Nouvelle-Zélande	Non	Oui, si la mesure fait partie d'un plan d'action individuel	Variable
Pays-Bas	Oui, au bout d'un ou six mois (début de la « trajectoire de réinsertion »)	Oui	Pas de réponse
Pologne	Non	Oui	Non
Portugal	Non	Oui	Non
République slovaque	Non	Non	R, C
République tchèque	Non	Non	R, C
Royaume-Uni	Oui, au bout de dix mois pour les jeunes et 22 mois pour les adultes de 25 à 49 ans	Oui	Non
Suède	Oui, au bout de 28 mois au plus tard	Oui	R, C
Suisse	Non	Oui	R, C
Turquie	Non	Non	Non

Source : Réponses nationales au questionnaire du Secrétariat de l'OCDE sur « Les interventions du service public de l'emploi au cours de la période de chômage ».

## 6. Coût de l'activation

Les interventions du SPE au cours de la période de chômage qui sont décrites dans ce chapitre ont pour but d'accélérer le placement en privilégiant l'activation des chômeurs, plutôt que de les traiter comme des allocataires passifs de prestations sociales. Ces interventions ont des avantages, mais elles ont aussi un coût dont il convient de tenir compte pour en évaluer l'*efficacité économique*. Une première solution consiste à mesurer les économies réalisées sur les prestations (grâce aux sorties plus rapides du chômage) et à les comparer aux *coûts budgétaires directs* des mesures considérées.

La base de données de l'OCDE sur les programmes du marché du travail livre un certain nombre d'informations sur ces coûts budgétaires directs<sup>40</sup>. A priori, le renforcement des mesures d'activation visant les bénéficiaires de l'assurance chômage entraîne un surcroît de coûts administratifs et de coûts de personnel pour les agences du SPE, dans la mesure où il faut un encadrement suffisant pour assurer la densité des contacts, la qualité des entretiens, le suivi de la recherche d'emploi, l'individualisation des placements, etc. Ces coûts apparaissent dans la catégorie 1 (*SPE et administration*) de la base de données. Pour diverses raisons, cependant, ces données ne donnent tout au mieux qu'une indication partielle du coût des interventions dont il est question ici. Tout d'abord parce que la catégorie 1 regroupe d'autres postes de dépenses comme les bâtiments et charges afférentes et les systèmes informatiques, ainsi que l'administration des prestations, la publicité, les statistiques, le contrôle financier, etc. Ensuite parce que même si la sous-catégorie 1.1 (*Services de placement et assimilés*) présente en principe de façon plus précise que la catégorie 1 les dépenses consacrées aux services de placement, elle ne recense en fait, tout comme la sous-catégorie 1.2 (*Administration des prestations*), que les dépenses comptabilisées séparément<sup>41</sup>.

Ces réserves étant faites, on note qu'entre 1985 et 2002 la part de la catégorie 1 dans le total des dépenses publiques consacrées aux programmes « actifs » du marché du travail a été d'environ 25 % en moyenne (la proportion est actuellement proche de 27 % par suite d'augmentations enregistrées en Allemagne, en Corée, au Danemark, en Nouvelle-Zélande et en République tchèque – voir le tableau J de l'annexe statistique figurant à la fin de cette publication).

Le graphique 5.1 illustre pour chaque pays la relation entre les dépenses de la catégorie 1 (*SPE et administration*) et celles de la sous-catégorie 1.1 (*Services de placement et assimilés*) d'une part, et les dépenses consacrées à d'autres programmes actifs du marché du travail (PAMT) d'autre part<sup>42</sup>. Dans quatre pays (Australie, Japon, République slovaque et Royaume-Uni), les dépenses afférentes à la sous-catégorie 1.1 (*Services de placement et assimilés*) sont à elles seules plus importantes que les dépenses relatives à tous les autres PAMT, tandis que dans trois autres (Canada, Norvège et République tchèque), ce sont les dépenses de la catégorie 1 prise dans son ensemble qui sont plus élevées.

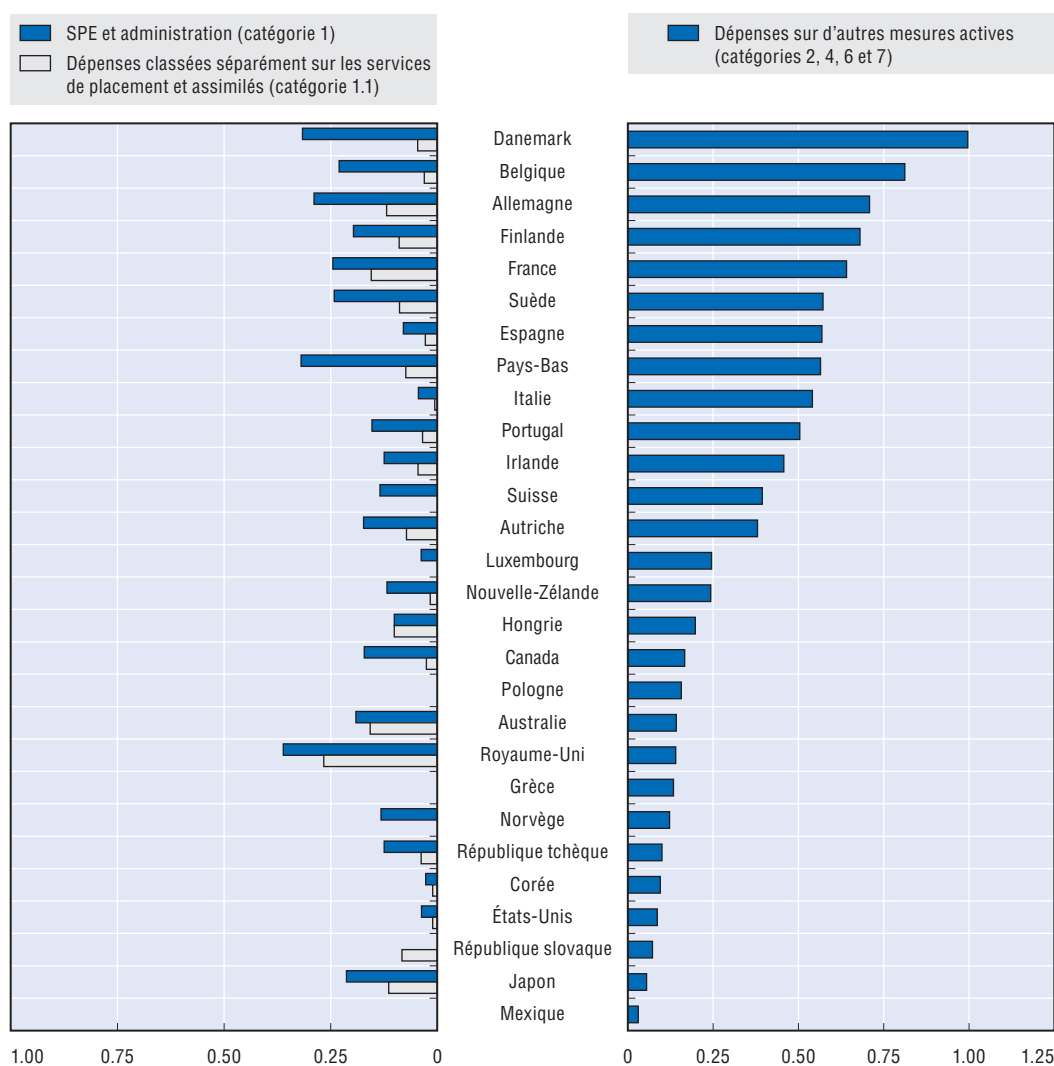
Le graphique 5.1 montre aussi que dans de nombreux pays les dépenses de la catégorie 1 sont faibles par rapport au total consacré aux programmes actifs. Elles pourraient être portées au plus haut niveau actuellement observé pour un coût supplémentaire d'environ 0.2 % du PIB, ce qui permettrait sans doute d'appliquer un régime comparable en intensité à celui du pays le plus dépensier, à savoir le Royaume-Uni, où toute une série de services ont été mis en place, parmi lesquels notamment (pour les bénéficiaires de l'assurance chômage) un entretien personnalisé de courte durée toutes les deux semaines. D'autre part, cinq pays européens consacrent plus de 2 % de leur PIB au

financement de mesures passives et six autres plus de 1 %. Dans ces pays, la mise en place d'un régime d'activation relativement intensif serait efficace d'un point de vue économique s'il réduisait la durée moyenne des prestations de 10 à 20 % – en supposant que cette réduction ne serait pas compensée par un taux de rotation accru, ni obtenue principalement grâce au transfert des allocataires vers des PAMT qui sont eux-mêmes coûteux.

Certains types d'intervention sont probablement économiquement efficaces et d'autres non<sup>43</sup>. Cependant, on a rarement cherché à évaluer directement l'efficacité-coût d'interventions particulières. L'une des raisons en est que la plupart des pays n'ont pas pour habitude de budgétiser séparément les interventions, mais cela n'est pas tout : il est


Graphique 5.1. **Dépenses consacrées aux programmes du marché du travail, 2004<sup>a</sup>**

En pourcentage du PIB



a) Exercices budgétaires dans certains cas : voir la source pour les autres notes techniques.

Source : OCDE (2006a), *Perspectives de l'emploi de l'OCDE*, tableau H de l'annexe statistique, OCDE, Paris.

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/024302600024>

également impossible d'apprécier l'intégralité des coûts par rapport aux avantages lorsqu'on ne dispose pas de mesures d'impact plus larges, ce qui est souvent le cas<sup>44</sup>.

La formation à la recherche d'emploi apparaît souvent comme une mesure efficace, surtout compte tenu de son coût relativement bas. D'après certaines données récentes présentées dans la documentation qui accompagne ce chapitre (consultable à l'adresse [www.oecd.org/els/perspectivesemploi/2007](http://www.oecd.org/els/perspectivesemploi/2007)), les séances d'information organisées à l'intention des nouveaux chômeurs en Nouvelle-Zélande ont un impact positif sur les demandes de prestations. L'OCDE (2005) fait état d'un certain nombre d'autres effets bénéfiques, notamment une réduction de la durée moyenne d'indemnisation après l'instauration d'obligations plus strictes en matière de recherche d'emploi (cf. Borland et Tseng, 2007, pour l'Australie; Klepinger, Johnson et Joesch, 2002, pour l'État du Maryland aux États-Unis), et une baisse du nombre de chômeurs sur le long terme après la participation aux entretiens obligatoires du programme « Restart » au Royaume-Uni (Dolton et O'Neill, 2002). À l'inverse, on a constaté que le taux de reprise d'emploi n'avait guère été modifié à l'issue d'une expérience entraînant une forte augmentation du rapport entre le nombre de conseillers et le nombre de clients du SPE aux Pays-Bas, ou encore après l'introduction de contrôles supplémentaires de la recherche d'emploi avant le versement de la première allocation de chômage aux États-Unis (Gorter et Kalb, 1996; Ashenfelter, Ashmore et Deschênes, 2005). Dans une analyse plus récente où il passe en revue 140 évaluations, Kluve (2006) note que les mesures entrant dans la catégorie des « services et sanctions » ont une probabilité particulièrement forte d'avoir des effets positifs sur l'emploi (la question des sanctions n'est pas abordée dans ce chapitre).

On dispose aussi depuis peu de travaux sur l'efficacité de certaines interventions venant du Danemark, des Pays-Bas et du Royaume-Uni.

- S'agissant du Danemark, Graversen et van Ours (2006) rapportent une expérience dans laquelle le programme appliqué au groupe traité prévoyait l'inscription rapide des chômeurs à un atelier de formation à la recherche d'emploi d'une durée de deux semaines, suivi d'une série d'entretiens approfondis, puis, au cas où le chômage persisterait, l'orientation vers un programme de formation ou un stage de réinsertion à plein-temps. Le groupe témoin était quant à lui soumis à un régime beaucoup moins intensif aussi bien en termes d'accompagnement et de suivi de la recherche d'emploi que du point de vue du nombre d'entretiens et du délai prévu (12 mois) jusqu'à l'orientation vers le programme de formation ou de réinsertion. Le taux de reprise d'emploi du groupe traité s'est avéré de 30 % supérieur, en moyenne, à celui du groupe témoin. Une analyse coût-efficacité de ce programme est en cours.
- S'agissant des Pays-Bas, van den Berg et van der Klaauw (2006) se réfèrent à une expérience contrôlée qui a eu lieu en 1998 et 1999 dans laquelle le groupe traité bénéficiait d'un entretien toutes les quatre semaines à l'agence locale de l'organisme d'assurance chômage (qui assurait le suivi de la recherche d'emploi et contrôlait la conformité avec le plan d'action individuel). Le coût de l'intervention était connu puisque l'agence locale recevait une somme forfaitaire par chômeur pour ses « services de conseil et de suivi ». Avec un taux de retour à l'emploi supérieur d'environ 6 % en moyenne dans le groupe traité, le dispositif pouvait être considéré comme capable (compte tenu de certaines hypothèses plausibles) d'avoir un effet net positif, mais d'un autre côté, la taille limitée de l'échantillon empêchait d'écarter l'hypothèse d'une absence d'effet du traitement et d'un impact net négatif.

### Encadré 5.1. **L'intervention intensifiée du SPE en France depuis 2001**

En France, le plan d'aide au retour à l'emploi (PARE) adopté en 2001 prévoyait la mise en place, à la suite d'un entretien approfondi organisé au début de la période de chômage, d'un projet d'action personnalisé (PAP) dans le cadre duquel d'autres entretiens étaient ensuite programmés au moins tous les six mois. Aux termes de la convention relative au PARE, l'organisme qui gère l'assurance chômage (UNEDIC) a engagé une dépense d'environ 200 millions d'euros pour augmenter les effectifs de l'agence de placement (ANPE) et lui permettre ainsi d'établir 1.5 million de PAP par an pour les chômeurs indemnisés. L'UNEDIC a également renforcé, pour un coût supplémentaire de 270 millions d'euros, les services de conseil et d'orientation spécialisés destinés aux demandeurs d'emploi et assurés en grande partie par des prestataires extérieurs. De son côté, l'État français a mis en place des services analogues à l'intention d'autres catégories de chômeurs inscrits (souvent bénéficiaires de l'assistance chômage et du revenu minimum). Globalement, ce nouveau régime d'intervention a donc coûté environ 1 milliard d'euros par an au total et il a permis de mettre en œuvre quelque 3 millions de nouveaux PAP par an pour un coût moyen estimé à 300 euros par année-participant compte tenu du profil temporel du chômage (ANPE, 2001; Official Experts, 2004).

Les effectifs de l'ANPE sont passés de 16 000 agents en 2000 à 28 000 en 2004 (Jeanneau, 2006). Alors qu'elle avait conduit 1.8 million d'entretiens en l'espace de 18 mois avant juin 2001, elle en a réalisé 8.2 millions au cours des 18 mois suivants (Souvet, 2003). Le nombre de bénéficiaires des autres services proposés directement par l'ANPE ou à travers elle (ateliers, bilans de compétences, etc.) a triplé pour passer de 780 000 (23 % des chômeurs inscrits) en 2000 à 2 385 000 (65 % des chômeurs inscrits) en 2003 (Official Experts, 2004). La création du PARE/PAP s'est donc traduite par une nette intensification des interventions.

Crépon, Dejemepe et Gugand (2005a, b) ont évalué l'impact de quatre des services proposés dans le cadre du PARE/PAP (accompagnement personnalisé de la recherche d'emploi par les agents de l'ANPE et trois services de conseil et d'orientation mis en œuvre par des prestataires extérieurs) en utilisant les données administratives relatives aux nouveaux demandeurs d'emploi enregistrés entre juillet 2001 et septembre 2003, et une méthode statistique exploitant les dates des interventions et des transitions. Il ressort de leurs travaux que l'accompagnement personnalisé de la recherche d'emploi favorise le retour à l'emploi en particulier durant les trois premiers mois de sa mise en œuvre : au bout de 12 mois, le taux de reprise d'emploi est de 30 % parmi les chômeurs accompagnés, contre 22 % chez les autres (ces taux ne tiennent pas compte des sorties de chômage dues à la maladie, à l'orientation vers un programme ou sans motif déclaré). D'après les estimations, l'impact est également sensible sur la récurrence du chômage : un an après la reprise d'emploi, 24 % de ceux qui avaient été accompagnés dans leur parcours se trouvaient de nouveau au chômage, contre 43 % dans un groupe comparable n'ayant pas bénéficié du service d'accompagnement. On notera cependant que ces effets positifs importants ne sont pas ceux d'une étude expérimentale et risquent donc d'être faussés par des variations (d'une personne à l'autre ou dans le temps pour une même personne) dans les caractéristiques non observées.

- S'agissant du Royaume-Uni, Eccles et Lloyd (2005) et Middlemas (2006) rendent compte d'évaluations expérimentales de cinq régimes alternatifs d'intervention au cours des 13 premières semaines d'indemnisation du chômage, à la place du régime ordinaire, à savoir un entretien personnalisé d'environ neuf minutes tous les quinze jours à l'agence

### Encadré 5.1. **L'intervention intensifiée du SPE en France depuis 2001** (suite)

L'introduction du PARE/PAP en 2001 a coïncidé avec une phase de ralentissement de l'activité économique. Cependant, Debauche et Jugnot (2007) estiment que le taux de sorties stables du chômage (c'est-à-dire pour une durée d'au moins six mois) dans les premiers temps du programme, entre juillet 2001 et début 2003, était encore plus faible que ce l'on pouvait escompter au regard de l'expérience passée. Pour ces deux chercheurs, malgré l'impact apparent de certaines prestations de services, il ne semble pas que le PAP ait amélioré le taux moyen global des reprises d'emploi parmi les chômeurs inscrits. Cependant, il faut savoir que parallèlement à l'introduction du PAP il a été décidé de mettre fin à la dégressivité des allocations de chômage (dont le montant diminuait jusque-là avant l'extinction des droits en fonction de la durée du chômage), ce qui a pu neutraliser les effets positifs éventuels du PAP lui-même. C'est pourquoi les évaluations du PARE/PAP ne permettent pas de conclure de façon tranchée.

En 2005, l'ANPE a lancé une expérimentation pilote dans trois régions du projet personnalisé d'accès à l'emploi (PPAE), qui a maintenant succédé au PAP. Pendant l'année 2006, elle a progressivement mis en place un régime d'entretiens mensuels pour toutes les personnes inscrites comme demandeurs d'emploi depuis quatre mois ou plus, soit en gros un doublement du nombre total annuel d'entretiens par rapport à 2005. Les chômeurs sont affectés à trois parcours différents (« recherche accélérée », « recherche active » et « recherche accompagnée ») auxquels sont associés des services particuliers et les entretiens de suivi sont maintenant personnalisés (le demandeur voit toujours le même conseiller). La coopération entre l'organisme de placement et le gestionnaire de l'assurance chômage a été renforcée : dans certains cas, les contacts avec l'ANPE se doublent de contacts obligatoires avec l'UNEDIC (ou les Assédic au niveau local) et un dossier électronique unique du demandeur, partagé par les deux organismes, a été mis en place pour faciliter les actions coordonnées. Il est prévu d'avoir recours à d'autres expérimentations pour évaluer l'efficacité de différents régimes d'intervention (Gauvin, 2007).

Sous l'effet peut-être de ces mesures et des gains d'efficacité qu'elles ont entraînés, le taux de chômage de la France selon la définition du BIT n'a cessé de diminuer depuis 2005. La baisse du chômage inscrit est pourtant en partie due à un effet « mécanique » (vers la fin 2006, 1.6 % environ des chômeurs inscrits ont été radiés chaque mois des fichiers pour absence au contrôle dans la plupart des cas, alors que les radiations s'étaient établies aux environs de 1.2 % par mois en moyenne sur la période 2002-05).

locale du SPE pour faire le point de la recherche d'emploi. Les cinq régimes testés étaient les suivants : bilan de la recherche d'emploi par téléphone tous les quinze jours ; contacts aléatoires (non programmés) durant les 13 premières semaines ; contacts aléatoires durant les six premières semaines ; contrôle plus rapide (vérification de l'identité du demandeur d'emploi, contrôle de la situation de chômage et pointage) ; rendez-vous et pointage collectifs. Pendant les six à dix premières semaines de chômage, les sorties du régime d'indemnisation ont affiché un écart négatif d'environ un sixième en moyenne pour le premier traitement et d'un tiers pour le deuxième et le troisième (dans les dernières semaines, les taux de survie tendaient à converger dans le groupe traité et dans le groupe témoin), mais quasiment pas d'écart pour les quatrième et cinquième traitements. De son côté, Freud (2007) chiffre le coût global du régime ordinaire aux environs de 275 millions de GBP par an<sup>45</sup> et indique que chacun des trois



premiers traitements décrits ci-dessus permettrait de réaliser une économie de quelque 30 millions de GBP sur les dépenses administratives, mais que cette économie serait largement compensée par la hausse du coût des prestations (jusqu'à 100 millions de GBP). Sa conclusion est que « le régime actuel est quasiment optimal en termes de rentabilité ».

En somme, les effets positifs sur l'emploi des interventions intensives du SPE pendant la période de chômage ont été largement démontrés. L'expérience récente en France illustre le coût potentiellement élevé d'un régime d'intervention plus intensif, alors que des études scientifiques ont abouti à des résultats variables en ce qui concerne leur impact (encadré 5.1). Il reste à savoir si ces mesures sont rentables, ce qui suppose d'effectuer de nouvelles évaluations en tenant compte à la fois des coûts opérationnels et des coûts de personnel qu'elles entraînent, et des économies que l'on peut en attendre sur les prestations.

## Conclusion

Nous avons vu dans ce chapitre que les pays ont recours à divers instruments pour « activer » les demandeurs d'emploi. Il se pose à cet égard plusieurs questions de principe. Premièrement, le fait que le suivi de la recherche d'emploi soit manifestement en train de se généraliser dans les pays membres et que les procédures de contrôle soient devenues plus strictes témoigne d'une approche qui privilégie désormais un retour plus rapide à l'emploi (« *work first* »). Cependant, malgré des avantages évidents, une telle approche n'est pas totalement dénuée de risques : elle peut en particulier, en poussant les demandeurs d'emploi à accepter trop rapidement les offres d'embauche, se traduire par des niveaux de rémunération plus bas ou par un retour plus rapide au chômage. Dans ce contexte, améliorer la qualité du placement et la stabilité de l'emploi est un objectif qui mérite peut-être une plus grande attention.

Deuxièmement, nous avons également pu constater qu'il existe des différences importantes entre les pays en ce qui concerne le moment où débutent les prestations. Certains pays semblent tenir à établir aussi tôt que possible le dossier complet du demandeur d'emploi afin de lancer le processus de placement, alors que cela n'est apparemment pas aussi important pour d'autres qui laissent encore s'écouler un laps de temps parfois considérable entre l'ouverture des droits aux allocations et le premier entretien approfondi. Par conséquent, malgré le discours général sur les « obligations mutuelles », force est de constater que le principe en vertu duquel il faudrait éviter de verser des prestations tant que toutes les conditions prévues en contrepartie ne sont pas en place ne fait pas l'unanimité. Une étude plus approfondie pesant le pour et le contre de chacune des approches serait à cet égard d'une grande utilité.

Une autre question à laquelle il faudrait s'intéresser de plus près est celle de savoir si la nature et la fréquence des interventions des services de l'emploi doivent être strictement déterminées au niveau central par la politique gouvernementale ou la réglementation du SPE, ou s'il ne vaudrait pas mieux laisser davantage de liberté aux agences locales et/ou aux conseillers qui y travaillent pour leur permettre de décider du type de mesure à mettre en œuvre en fonction des caractéristiques de leurs clients et de la situation du marché du travail local. Sont concernés ici, par exemple, des aspects tels que la périodicité des entretiens et le nombre d'actes de recherche d'emploi à justifier.

D'autre part, la recommandation formulée dans la réévaluation de la Stratégie de l'OCDE pour l'emploi qui préconise de rendre obligatoire la participation à des programmes

actifs du marché du travail après une certaine durée de chômage (variable selon les publics considérés) semble poser des problèmes à un certain nombre de pays, si l'on en juge par le fait qu'elle n'est véritablement appliquée que dans une petite minorité d'entre eux. Or, cela peut paraître étonnant quand on regarde les résultats des évaluations qui démontrent que cette mesure tend effectivement à accélérer la reprise d'emploi des chômeurs indemnisés. Cela dit, les pays ont peut-être aussi de bonnes raisons de préférer une approche plus individualisée en maintenant le caractère obligatoire des PAMT, mais en comptant sur le conseiller du SPE ou sur une forme ou une autre d'accord de gré à gré pour décider du moment exact où ces mesures devront s'appliquer. Quoi qu'il en soit, les chômeurs doivent être conscients du fait que plus leur période de chômage se prolonge, plus il est probable que les interventions du SPE gagneront en intensité.

Sur un plan plus général, il paraît indispensable d'entreprendre de nouveaux travaux empiriques en vue d'identifier les bonnes pratiques et de mieux déterminer quelles sont les mesures qui marchent et dans quelles conditions. Dans le cadre de cet effort, des informations supplémentaires seront nécessaires sur plusieurs autres aspects d'une politique d'« activation » efficace dont il a peu été question dans le présent chapitre. Tout d'abord, dans le prolongement de la réflexion sur l'efficacité économique amorcée à la section 6, on aura besoin de savoir si les pays ont atteint les taux d'encadrement nécessaires pour garantir la densité des contacts ainsi que la fréquence et la qualité des interventions sans lesquels il ne peut y avoir de stratégies d'activation.

Ensuite, les critères d'attribution des indemnités de chômage et leur application sont un élément important des activités du service de l'emploi qui n'a pas été abordé dans ce chapitre. Les critères utilisés pour définir la notion d'« emploi convenable », par exemple, non seulement déterminent la nature du travail d'orientation qu'effectue le SPE, mais ils peuvent aussi être utilisés pour tester la disponibilité des chômeurs à l'égard de l'emploi et, le cas échéant, sanctionner ceux qui ne semblent pas disposés à accepter les offres qui leur sont faites. De fait, une définition convenable de la disponibilité pour l'emploi est un élément de toute stratégie d'activation bien conçue, et dans ce contexte les sanctions touchant les prestations (réduction temporaire, suspension ou radiation définitive) sont un moyen que le conseiller peut puiser en dernier recours dans sa « boîte à outils » pour faire appliquer les obligations imposées aux demandeurs d'emploi. C'est pourquoi il est nécessaire, pour compléter l'analyse des stratégies d'activation des pays, de recueillir des informations sur le régime des sanctions et sur leur fréquence, ainsi que sur la relation entre ces caractéristiques et le taux de sortie du chômage.

D'autre part, l'efficacité des mesures d'activation peut être compromise par une trop grande facilité d'accès à d'autres prestations que les indemnités de chômage (par exemple au régime d'invalidité, à l'aide sociale ou aux allocations de parent isolé), notamment pour certains chômeurs de longue durée qui intègrent des dispositifs favorisant l'inactivité. Il conviendrait donc d'étendre le principe de l'activation, initialement conçu pour les chômeurs, à certains bénéficiaires d'allocations qui n'ont généralement pas été soumises jusqu'ici au critère de disponibilité pour l'emploi. Comme dans le cas des allocations de chômage, les données à recueillir à cet égard concernent la dotation en personnel des services chargés d'administrer ces prestations, les conditions d'attribution et le régime des sanctions.

Enfin, la question se pose de savoir si les données présentées dans ce chapitre et celles qui viendront les compléter par la suite pourront servir à construire un indicateur

composite de l'activation. Dans son état actuel, la masse d'informations recueillies grâce au questionnaire de l'OCDE ne se présente pas sous une forme assez synthétique pour permettre dès à présent de déterminer quels sont les pays les plus avancés en matière d'activation. Il devrait néanmoins être possible, à plus long terme, d'élaborer cet indicateur sur la base des informations présentées dans les tableaux 5.1 à 5.5 (et détaillées dans la documentation de référence OCDE, 2007), auxquelles viendront s'ajouter les nouvelles données sur les critères d'accès aux prestations et les régimes de sanctions.

Tout indicateur composite de l'activation devrait en outre faire la preuve de sa pertinence vis-à-vis des différentes caractéristiques du marché du travail. Par exemple, certaines procédures (comme l'inscription au chômage ou la participation obligatoire à une mesure active) ne revêtent pas la même importance selon que le marché du travail se caractérise par des périodes de chômage courtes ou longues. Dans la même veine, d'autres questions commencent à se poser : i) lorsque le chômage est élevé et qu'il y a peu d'emplois vacants sur le marché, en quoi des stratégies d'activation axées sur le chômeur peuvent-elles faire vraiment la différence? ii) de strictes mesures d'activation sont-elles préférables à une politique d'assouplissement du marché du travail visant à lever les obstacles à l'embauche? et iii) peut-on envisager des mesures d'activation moins rigides lorsque l'indemnisation est limitée dans le temps et/ou de faible montant, étant donné que dans ces cas, il sera peut-être moins nécessaire de mettre en place d'autres incitations à la recherche d'emploi? Sur tous ces points l'OCDE poursuit ces travaux.

## Notes

1. Le Secrétariat de l'OCDE a déjà procédé à de nombreux examens par pays et examens thématiques des services de l'emploi. Entre 1990 et 2001 par exemple, il s'est attaché à décrire les politiques du marché du travail et les services de l'emploi de 20 pays de l'OCDE, et les résultats de ce travail ont été publiés dans une série d'études par pays (dont la plus récente s'intitule *Des politiques du marché du travail novatrices : la méthode australienne*, OCDE, 2001b), et repris dans plusieurs chapitres des *Perspectives de l'emploi* (OCDE, 1995, chapitre 3; OCDE, 2000, chapitre 4) et d'autres publications (OCDE, 1996a; OCDE, 1997; OCDE, 2001a). Le Secrétariat travaille actuellement à un audit du service public de l'emploi au Luxembourg.
2. Ce questionnaire a été envoyé aux pays membres en novembre 2004. Une synthèse des réponses a été préparée en 2006 et de nombreux pays ont ensuite fait parvenir au Secrétariat des informations complémentaires ou révisées. L'Islande n'a pas répondu au questionnaire. D'autre part, il n'a pas été tenu compte des réponses du Mexique étant donné que ce pays ne possède pas de système d'indemnisation du chômage et que l'approche des « obligations mutuelles » n'y présente donc guère d'intérêt. Les réponses de ce pays sont toutefois résumées dans un autre document de référence (OCDE, 2007). Quant à la Belgique, le rapport et l'annexe qui l'accompagne rendent compte des réponses qui ont été envoyées séparément par le SPE fédéral (ONEM) et par les agences régionales pour l'emploi de Wallonie et de Flandre (FOREM et VDAB).
3. Certaines questions peuvent aussi avoir soulevé des difficultés pour des raisons conceptuelles, par exemple parce que les pays n'appliquent pas toujours des procédures distinctes pour chacune des rubriques, et que telle ou telle question peut être dépourvue de sens dans un contexte national spécifique. Enfin, les réponses données peuvent refléter une mauvaise interprétation de la question, ou, à l'inverse, être mal interprétées par le Secrétariat qui n'a pas bien compris le contexte dans lequel elles s'inscrivent. Étant donné qu'il n'y a pas eu de collecte de données systématique et pour tous les pays auprès d'autres sources d'informations indépendantes, il va de soi que des problèmes de ce type ne peuvent être écartés. De manière générale, on s'abstiendra de considérer les informations présentées ici sous forme synthétique comme substituts d'informations concernant des pratiques détaillées dans leur contexte national.
4. Notons toutefois qu'il n'est pas toujours rentable, vu le coût de l'opération, d'établir un dossier complet sur chaque demandeur d'emploi.

5. Cet accent mis sur le retour à l'emploi dès le premier contact est par exemple explicitement prévu aux Pays-Bas par la Loi SUWI (relative à la mise en place d'une structure pour l'exécution des missions relatives à l'emploi et aux assurances sociales) (MISEP, 2003).
6. Pour donner un exemple, la réponse de l'Allemagne indiquait que « l'inscription au chômage équivaut à une demande d'indemnisation, et il n'est pas nécessaire de faire une démarche distincte à cet effet ».
7. Les demandes de réinscription après une courte interruption de l'épisode de chômage ou pour toute nouvelle période de chômage survenant au cours de la même année peuvent être dispensées du délai de carence.
8. Le délai de carence peut aller jusqu'à dix semaines en Nouvelle-Zélande (selon le revenu antérieur et l'indemnité de cessation d'emploi), où le Parlement est actuellement saisi d'un projet de loi visant à le ramener à un maximum de deux semaines.
9. Les délais de carence dont il est question ici s'appliquent au chômage involontaire – tous les pays de l'OCDE prévoient normalement un différé d'indemnisation en cas de départ volontaire.
10. On trouve un indice du caractère superficiel que revêt parfois l'évaluation initiale dans les réponses du Luxembourg, où le service d'accompagnement personnalisé des demandeurs d'emploi, branche de l'Administration de l'emploi (ADEM) qui assure un suivi individualisé des jeunes au bout de trois mois de chômage et des adultes au bout de six mois, constate que la majorité des personnes évaluées se heurtent en fait à de nombreux obstacles qui les empêchent de prendre des décisions dirigées vers des objectifs d'insertion (ADEM, 2006). On observe souvent de ce point de vue une certaine ambiguïté : au Royaume-Uni, par exemple, il n'existe généralement pas, dans les registres du service de l'emploi, d'allocataires décrits comme n'étant « pas préparés pour le travail », alors que c'est bien par ce terme que les qualifient habituellement les acteurs du marché du travail et les chercheurs.
11. En fait, dans certains pays, l'administration n'est pas autorisée à accepter une demande d'aide sociale lorsqu'une offre d'emploi peut être proposée immédiatement. Dans un certain nombre d'États des États-Unis, par exemple, il faut accomplir une « recherche d'emploi » ou participer à une démarche de retour à l'emploi pendant une à six semaines avant de pouvoir commencer à percevoir une aide au titre du programme TANF (<http://aspe.hhs.gov/hsp/isp/diverzn/IV3V2.htm>).
12. Au Royaume-Uni, le *Jobcentre Plus* profite en principe de cette occasion pour expliquer à l'intéressé pourquoi il sera financièrement plus avantageux pour lui de reprendre un emploi que de continuer à percevoir des prestations.
13. En Belgique, le VDAB estime que cet entretien « permet de monter un dossier pour un emploi immédiat ».
14. On part du principe que de nombreuses demandes seront annulées au cours du premier mois et que les transmettre au service de placement serait donc une perte de temps pour celui-ci.
15. Le service néerlandais de l'emploi a été totalement restructuré au cours des dix dernières années et compte désormais trois acteurs principaux : le CWI, qui est la nouvelle agence publique pour l'emploi, l'UWV, qui gère l'assurance chômage et l'assurance invalidité, et les communes, responsables de l'aide sociale. Après évaluation, les personnes dont le profil ne correspond pas au marché du travail sont transférées par le CWI à l'UWV et aux communes qui les orientent à leur tour généralement vers des sous-traitants privés ou associatifs pour les prestations de reclassement et de réinsertion (de Koning, 2004; Sol et Hoogtanders, 2005).
16. Voir IAB (2005) et OCDE (2002), annexe 4C, pour un tour d'horizon récent des méthodes de profilage, et OCDE (1998) pour un examen des outils de profilage et de détection précoce utilisés dans certains pays de l'OCDE.
17. En Australie, les allocataires sont normalement tenus de remplir un formulaire type et de le remettre en personne à une agence locale du *Centrelink*, mais ils peuvent aussi dans certains cas (pour ceux qui vivent dans des zones reculées, par exemple) pointer par téléphone, par fax ou par courrier et/ou à des intervalles moins rapprochés.
18. Cette obligation s'applique aux allocataires qui résident dans un rayon de 16 kilomètres autour de l'antenne locale de la sécurité sociale; pour les autres, le pointage a lieu tous les trimestres.
19. La situation du chômeur est habituellement aussi contrôlée à l'occasion des entretiens auxquels il est convoqué.
20. Cela dit, cette évolution est probablement liée à la formulation de la question dans l'enquête actuelle, laquelle demandait explicitement des informations à la fois sur le caractère rétroactif des

droits à indemnisation (pour les jours de chômage écoulés avant la demande d'indemnisation ou l'inscription) et sur les délais de carence. En ce qui concerne les efforts de placement entrepris par le SPE dès l'inscription initiale, en revanche, le nombre de pays qui répondent positivement à la question n'a guère changé (une dizaine).

21. Les situations rapportées par la France et les Pays-Bas dans les années 90, où l'on pouvait effectuer une mission d'intérim sans en déclarer le salaire aux caisses d'assurance chômage ont généralement été corrigées.
22. L'Autriche et la République tchèque indiquent que les conseillers vérifient les documents présentés (liste des employeurs contactés, attestation des employeurs ou formulaires de demande d'emploi) mais qu'il n'y a pas de formulaire standardisé, tandis que la Finlande et les Pays-Bas ne mentionnent aucune documentation.
23. Au Luxembourg, une nouvelle législation prévoit d'inscrire des obligations de recherche d'emploi dans la convention d'activation individualisée (destinée aux adultes après six mois au chômage et aux jeunes après trois mois), à compter de la seconde moitié de 2007.
24. En Australie, le nombre de démarches requises est en principe de dix tous les 15 jours, mais la convention d'activation peut réduire cette exigence, à condition toutefois de ne pas descendre au-dessous de quatre. La règle des dix démarches s'applique généralement aux demandeurs d'emploi adultes dans les grands centres urbains. Quatre démarches par quinzaine sont demandées, par exemple, aux personnes qui participent à des programmes de travaux publics ou aux clients des petites agences régionales.
25. Ces différences sont apparemment corrélées avec les taux nationaux de rotation des effectifs, ce qui donne à penser qu'il y a peut-être des raisons objectives sur le marché du travail pour justifier les écarts constatés d'un pays à l'autre dans ce domaine. Ainsi, en 2004, la proportion de salariés comptant moins d'un an d'ancienneté dans leur emploi était de 23 % aux États-Unis et en Australie, 19 % au Royaume-Uni, 16 % en Suisse et 8 % aux Pays-Bas et au Japon (base de données de l'OCDE sur le marché du travail et enquête communautaire sur les forces de travail).
26. Ce constat concorde avec les conclusions d'un examen réalisé sur la base des *Études économiques de l'OCDE*, d'où il ressort qu'à la suite de l'*Étude de l'OCDE sur l'emploi* de 1994, dix pays ont pris des mesures pour intensifier le suivi de la recherche d'emploi (OCDE, 2006a, tableau 1.4).
27. En Australie, par exemple, on sélectionne les offres qui correspondent au profil des demandeurs d'emploi et ceux-ci sont ensuite avisés automatiquement par courrier électronique ou SMS. Selon la rigueur de la procédure d'appariement et de suivi, les notifications automatiques de ce type peuvent s'apparenter à une procédure de diffusion sélective d'offres d'emploi. Les notifications sont enregistrées électroniquement par l'administration et les résultats des candidatures peuvent être également consignés de façon à permettre un suivi. Au Royaume-Uni, il n'existe apparemment pas de procédure pour enregistrer séparément les cas où les conseillers prennent l'initiative d'adresser eux-mêmes directement un candidat à un employeur, de sorte que le chiffre indiqué par le pays, soit près de 30 millions de candidatures en 2004, comprend sans doute les démarches effectuées de leur propre chef par les demandeurs en réponse à des offres semi-publiques (c'est-à-dire les cas où le demandeur prend contact avec le conseiller pour obtenir des détails sur une offre). En revanche, la procédure décrite pour deux autres pays où les taux d'orientation directe sont élevés, le Luxembourg et l'Espagne, paraît correspondre à des orientations directes à proprement parler.
28. Le site Internet du SPE peut afficher de nombreuses vacances d'emploi qu'il ne traite pas directement. En Australie, environ deux tiers des offres d'emploi qui figurent sur le site Internet « *Australian JobSearch* » sont affichées par les agences de placement privées ou automatiquement à partir de sites Internet privés, et aux Pays-Bas, 40 % sont saisies directement par des entreprises privées. Cependant, il s'agit ici de présenter les modalités d'affichage et de traitement des offres d'emploi qui ont été spécifiquement notifiées au SPE (ou dans certains cas qui ont été spécifiquement entrées dans la base de données par le personnel du SPE, par exemple à partir de la presse).
29. Dans les réponses de 1999, dix pays avaient indiqué la proportion de notifications par les employeurs, qui allait de 40 % en Grèce à plus de 80 % au Danemark, en Espagne, en Norvège et en Pologne.
30. En Allemagne, la réglementation actuelle prévoit entre trois et sept entretiens par an pour les allocataires du principal régime d'assurance chômage, selon la catégorie (profil) du demandeur d'emploi.

31. Il est difficile d'établir un classement sur ce point étant donné le grand nombre de pays dans lesquels il n'y a pas de calendrier fixe ou de nombre déterminé d'entretiens par an. Éviter de compter en double le temps passé au suivi de la recherche d'emploi (point 3a) et à l'examen du plan d'action (point 7b/c) au cours de ces entretiens pose aussi un problème. Dans de nombreux cas, en effet, les entretiens approfondis servent aussi à faire le point sur le plan d'action et à discuter des précédentes démarches de recherche d'emploi, et le temps consacré à chacun de ces deux aspects est difficile à mesurer. Contrairement à la situation observée dans les années 90, les plans d'action sont maintenant souvent établis dès l'inscription initiale ou dès le premier entretien approfondi qui suit. Pour classer les réponses à la question 5b dans le document disponible sur Internet (OCDE, 2007), il a été décidé d'ajuster le nombre d'entretiens uniquement en fonction de leur durée, c'est-à-dire de n'en tenir compte que partiellement lorsqu'ils durent en moyenne moins de 30 minutes (comme dans le cas des pointages par quinzaine au Royaume-Uni). Les classements établis pour le point 5b impliquent donc de fait un certain double comptage avec ceux des points 3a et 7b/c, ce qui est difficile à éviter en l'absence d'informations plus détaillées (pour la méthodologie et ses résultats, voir OCDE, 2007).
32. D'après OCDE (2001a), en moyenne, «... trente minutes d'entretien général avec un conseiller tous les deux mois par chômeur semble un objectif raisonnable ». Si la plupart des pays de l'OCDE ne l'atteignent pas, il n'en reste pas moins que la moitié environ s'en rapproche.
33. Il est probablement rare que tous les chômeurs soient dotés d'un plan d'action comme prévu et cela n'est d'ailleurs peut-être pas nécessaire, notamment lorsqu'on peut supposer que la période de chômage va bientôt prendre fin (en cas d'embauche imminente, de service militaire, de grossesse, etc.).
34. L'« effet de verrouillage » est celui qui se produit lorsque les taux d'insertion sur le marché du travail tendent à diminuer parce que les chômeurs qui participent à des programmes sont de ce fait moins enclins à chercher un emploi.
35. D'après les résultats des évaluations internationales présentés dans OCDE (2005) et OCDE (2006a), les effets sont positifs à long terme pour certains programmes de formation, ils sont positifs pour les aides à l'embauche (même s'ils tendent dans ce cas à refléter un biais de sélection ou à être compensés par des effets de substitution; voir par exemple Boockmann et al., 2007), et ils sont minimes ou négatifs pour les programmes publics de création d'emplois.
36. D'un autre côté, cet effet de motivation ou ce désir d'éviter le programme peut aussi se traduire par des placements moins efficaces.
37. Les délais indiqués pour le Royaume-Uni (22 mois/10 mois) s'appliquent à l'orientation vers une « option » du programme *New Deal*, tandis que la participation à la période initiale du programme (accompagnement de la recherche d'emploi) devient obligatoire au bout de 18/6 mois.
38. En plus de ces périodes de six et neuf mois, il existe au Danemark un autre délai, de 30 mois, à partir duquel les bénéficiaires de l'assurance chômage sont obligés de participer à un PAMT pour le reste de leur période d'indemnisation qui est au maximum de quatre ans (« activation à temps complet »). Avant cela, les mesures applicables ne durent en général qu'un ou deux mois, et sont renouvelées tous les six mois s'il y a lieu.
39. Chose qui peut paraître étonnante, les pays de l'Union européenne ne font guère référence aux objectifs de durée énoncés dans les lignes directrices communautaires en vigueur, lesquelles demandent aux États membres de faire en sorte que « tous les chômeurs se voient offrir un nouveau départ avant le sixième mois de chômage pour les jeunes et avant le douzième mois de chômage pour les adultes, sous forme de formation, de reconversion, d'expérience professionnelle, d'emploi ou de toute autre mesure propre à favoriser leur insertion professionnelle... ».
40. Il est toutefois difficile de se fonder sur ces données pour chercher à savoir si les dépenses consacrées aux programmes actifs sont efficaces, car des dépenses élevées sont généralement associées à de plus grandes difficultés : une augmentation du niveau des prestations, par exemple, dont les effets désincitatifs réclament alors des mesures d'activation renforcées, ou bien une augmentation du niveau de chômage pour diverses raisons.
41. Dans certains pays, le budget des principaux organismes du SPE ne fait pas la distinction entre ces deux sous-catégories. Ainsi, un SPE intégré qui assure à la fois les fonctions de placement et d'administration des prestations peut très bien disposer pour cela d'un seul registre et d'un seul système informatique, ce qui fait qu'il est difficile de chiffrer chaque fonction séparément. De plus, d'autres types de dépenses « actives » contribuent à renforcer l'efficacité des dépenses directement consacrées aux interventions du SPE au cours de la période de chômage : l'orientation directe vers les emplois à pourvoir, par exemple, suppose que l'on tienne à jour le registre des

offres et que l'on entretienne des relations avec les employeurs, et les interventions sont généralement plus efficaces lorsque les conditions d'attribution des indemnités sont correctement gérées.

42. Y compris la formation, les incitations à l'emploi, la création directe d'emplois et le soutien à la création d'entreprises, mais à l'exclusion des mesures destinées aux handicapés, ceux-ci étant moins souvent visés par les interventions du SPE au cours de la période de chômage.
43. Par exemple, il n'est peut-être pas efficace, compte tenu du coût, de déployer toute la batterie des interventions possibles pour des groupes de clients « employables » qui sont au chômage depuis peu, ou sur des marchés du travail caractérisés par une forte rotation de la main-d'œuvre. C'est pourquoi la Finlande attend un mois avant le premier entretien approfondi au cours duquel est constitué le dossier du demandeur d'emploi, et l'Irlande va même jusqu'à décourager ceux qui font une demande d'indemnisation de s'inscrire auprès du service de placement pendant le premier mois de chômage.
44. L'OCDE (2005, chapitre 5) estime que les avantages des programmes du marché du travail destinés aux chômeurs doivent être évalués en termes d'impact à long terme sur  $(B + tW)$ , où B représente les prestations économisées, t un taux d'imposition et W les gains tirés du travail. Cette formule tient compte des économies réalisées sur les prestations du fait du raccourcissement des épisodes de chômage, mais elle est aussi influencée par les effets éventuels des interventions sur la récurrence des demandes de prestations et sur les taux de salaire observés pendant quelques années après le retour à l'emploi.
45. Le total des dépenses comptabilisées du Jobcentre Plus au titre des fonctions « placement et conseil » est toutefois beaucoup plus élevé, puisqu'il atteignait quelque 2 milliards de GBP par an en 2004 (Eurostat, 2006).

## Bibliographie

- Acemoglu, D. et R. Shimer (2000), «Productivity Gains from Unemployment Insurance», *European Economic Review*, vol. 44, p. 1195-1224.
- ADEM (2006), *Les activités de l'Administration de l'emploi*, Luxembourg.
- ANPE (2001), « Relations avec l'Unedic, l'Assedic: les conventions », *Bulletin Officiel de l'ANPE*, n° 2001-5, août, [www.anpe.fr/bulletin\\_officiel/bo20010005/A0050005.htm](http://www.anpe.fr/bulletin_officiel/bo20010005/A0050005.htm).
- Ashenfelter, O., D. Ashmore et O. Deschênes (2005), «Do Unemployment Insurance Recipients Actively Seek Work? Evidence from Randomized Trials in Four US States», *Journal of Econometrics*, n° 125, p. 53-75.
- Bassanini, A. et R. Duval (2006), « Employment Patterns in OECD Countries: Reassessing the Role of Policies and Institutions », Documents de travail de l'OCDE sur les affaires sociales, l'emploi et les migrations n° 35, OCDE, Paris.
- Benus, J. et T. Johnson (1997), «Évaluation of the Maryland Unemployment Insurance Work Search Demonstration: Final Report», Batelle Memorial Institute and Abt Associates, Inc.
- Betcherman, G., K. Olivas et A. Dar (2004), «Impacts of Active Labor Market Programs: New Evidence from Évaluations with Particular Attention to Developing and Transition Countries», *World Bank Social Protection Discussion Paper*, n° 0402, Washington, janvier.
- Borland, J. et Y.-P. Tseng (2007), « Does a Minimum Job Search Requirement Reduce Time on Unemployment Payments? Evidence from the Jobseeker Diary in Australia », *Industrial and Labor Relations Review*, vol. 60, n° 3, avril.
- Boockmann, B., T. Zwick, A. Ammermüller et M. Maier (2007), « Do Hiring Subsidies Reduce Unemployment Among the Elderly? Evidence from Two Natural Experiments », *ZEW Discussion Paper*, n° 07-001, Centre for European Economic Research.
- Boone, J., A. Sadrieh et J. van Ours (2004), «Experiments on Unemployment Benefit Sanctions and Job Search Behaviour», *CEPR Discussion Paper*, n° 4298, mars, Londres.
- Crépon, B., M. Dejemeppe et M. Gugand (2005a), « Un bilan de l'accompagnement des chômeurs », *CEE Connaissance de l'emploi*, n° 20, septembre, [www.travail.gouv.fr/premieres-informations-premieres-syntheses/102.html](http://www.travail.gouv.fr/premieres-informations-premieres-syntheses/102.html).
- Crépon, B., M. Dejemeppe et M. Gugand (2005b), « Counseling the Unemployed: Does it Lower Unemployment Duration and Recurrence? », *Paris-Jourdan Sciences Economiques*, Document de travail n° 27, [www.pse.ens.fr/document/wp200527.pdf](http://www.pse.ens.fr/document/wp200527.pdf).
- De Koning, J. (2004), «The Reform of the Dutch Public Employment Service», *SEOR Discussion Paper*, Erasmus University, Rotterdam.
- Debauche, E. et S. Jugnot (2007), « Les effets du Projet d'action personnalisé sur les sorties des listes de l'ANPE: une évaluation globale difficile », *Premières Synthèses*, DARES, mars.
- Dolton, P. et D. O'Neill (2002), «The Long-run Effects of Unemployment Monitoring and Work-search Programs: Experimental Evidence from the United Kingdom», *Journal of Labour Economics*, vol. 20, n° 2, Pt. 1.
- Eccles, J. et R. Lloyd (2005), «The Qualitative Évaluation of the JSA Intervention Regime Pilots», *Department for Work and Pensions, Research Report n° 300*, Royaume-Uni, [www.dwp.gov.uk/asd/asd5/rrs2007.asp](http://www.dwp.gov.uk/asd/asd5/rrs2007.asp).
- Eurostat (2006), *Labour Market Policy Expenditure and Participants, Data 2004*, Luxembourg.
- Freud, D. (2007), «Reducing Dependency, Increasing Opportunity: Options for the Future of Welfare to Work», *Department for Work and Pensions, Royaume-Uni*, [www.dwp.gov.uk/asd/asd5/rrs2007.asp](http://www.dwp.gov.uk/asd/asd5/rrs2007.asp).



- Gauvin, A. (2007), « L'offre de services de l'ANPE en direction des demandeurs d'emploi », [http://epi.univ-paris1.fr/serulet/com.univ.collaboratif.utils.LectureFichier?ID\\_FICHE=3055&OBJET=0008&ID\\_FICHIER=6388](http://epi.univ-paris1.fr/serulet/com.univ.collaboratif.utils.LectureFichier?ID_FICHE=3055&OBJET=0008&ID_FICHIER=6388)
- Gorter, C. et G. Kalb (1996), « Estimating the Effect of Counseling and Monitoring the Unemployed Using a Job Search Model », *Journal of Human Resources*, vol. 31, n° 3, pp. 590-610.
- Graversen, B et J. van Ours (2006), « How to Help Unemployed Find Jobs Quickly: Experimental Evidence from a Mandatory Activation Program », IZA Discussion Paper, n° 2504, Bonn.
- IAB (2005), *Profiling for Better Services. Report on the European Profiling Seminar*, Institute for Employment Research, Nuremberg.
- Jeanneau, L. (2006), « Service public de l'emploi: peut mieux faire », *Alternatives économiques*, septembre. [www.alternatives-economiques.fr/site/250\\_003\\_chomage.html](http://www.alternatives-economiques.fr/site/250_003_chomage.html).
- Klepinger, D.H., T.R. Johnson et J.M. Joesch (2002), « Effects of Unemployment Insurance Work-search Requirements: The Maryland Experiment », *Industrial and Labor Relations Review*, n° 56, pp. 3-22.
- Kluve, J. (2006), « The Effectiveness of European Active Labour Market Policy », IZA Discussion Paper, n° 2018, Bonn.
- Martin, J. 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. 9, pp. 9-56.
- Middlemas, J. (2006), « Jobseekers Allowance Intervention Pilots Quantitative Évaluation », Department for Work and Pensions, Research Report n° 382, Royaume-Uni, [www.dwp.gov.uk/asd/asd5/rrs2007.asp](http://www.dwp.gov.uk/asd/asd5/rrs2007.asp).
- MISEP (2003), *Observatoire européen de l'emploi, Rapport d'information de base : Pays-Bas*.
- NAP Greece (2004), *Plan d'action national sur l'emploi*, Grèce, septembre.
- NAP Hungary (2004), *Plan d'action national sur l'emploi*, Hongrie, septembre.
- OCDE (1995), *Perspectives de l'emploi de l'OCDE*, chapitre 3, OCDE, Paris.
- OCDE (1996a), *Renforcer l'efficacité des politiques actives du marché du travail*, OCDE, Paris.
- OCDE (1996b), *Le service public de l'emploi – Allemagne, Autriche, Suède*, OCDE, Paris.
- OCDE (1997), *Renforcer l'efficacité des politiques actives du marché du travail : Rationalisation du service public de l'emploi*, OCDE, Paris.
- OCDE (1998), *Early Identification of Jobseekers at Risk of Long-term Unemployment. The Role of Profiling*, OCDE, Paris.
- OCDE (2000), *Perspectives de l'emploi de l'OCDE*, chapitre 4, OCDE, Paris.
- OCDE (2001a), *Politiques du marché du travail et service public de l'emploi*, OCDE, Paris.
- OCDE (2001b), *Innovations in Labour Market Policies: The Australian Way*, OCDE, Paris.
- OCDE (2002), *Perspectives de l'emploi de l'OCDE*, chapitre 4, annexe 4.C, OCDE, Paris.
- OCDE (2005), *Perspectives de l'emploi de l'OCDE*, chapitre 4, OCDE, Paris.
- OCDE (2006a), *Perspectives de l'emploi de l'OCDE*, chapitre 3, OCDE, Paris.
- OCDE (2006b), *Stimuler l'emploi et les revenus : Les leçons à tirer de la réévaluation de la Stratégie de l'OCDE pour l'emploi*, OCDE, Paris.
- OCDE (2007), « L'activation des chômeurs telle que la pratiquent les pays – Documentation supplémentaire », consultable en ligne à l'adresse [www.oecd.org/els/perspectivesemploi/2007](http://www.oecd.org/els/perspectivesemploi/2007).
- Official Experts (2004), « Personalised Action Programme for a New Start: France », document présenté à la « Peer Review » accueillie par l'ANPE et le ministère de l'Emploi, du Travail et de la Cohésion sociale, France, 18-19 octobre, <http://pdf.mutual-learning-employment.net/en/france%2004/FRANCE04.htm>
- Polachek, S. et J. Xiang (2005), « The Effects of Incomplete Employee Wage Information: A Cross-country Analysis », IZA Discussion Paper, n° 764, Bonn.
- Sol, E. et Y. Hoogtanders (2005), « Steering by Contract in the Netherlands: New Approaches to Labour Market Integration », in E. Sol et M. Westerveld (dir pub.), *Contractualism in Employment Services*, Kluwer Law International, Pays-Bas, pp. 139-166.

- Souvet, L. (2003), «Travail et emploi», Loi n° 2003-1311 de finances pour 2004, Avis n° 77, Tome 4, présenté au nom de la Commission des Affaires sociales, [www.senat.fr/rap/a03-077-4/a03-077-40.html](http://www.senat.fr/rap/a03-077-4/a03-077-40.html)
- SZW (2006), *Kwartaalbericht Arbeidsmarkt*, ministère néerlandais des Affaires sociales et de l'Emploi, La Haye, décembre.
- Tergeist, P. et D. Grubb (2006), «Activation Strategies and Performance of Employment Services in Germany, Netherlands and United Kingdom», Documents de travail de l'OCDE sur les affaires sociales, l'emploi et les migrations, n° 42, OCDE, Paris.
- Van den Berg, G. et B. van der Klaauw (2006), «Counseling and Monitoring of Unemployed Workers: Theory and Evidence from a Controlled Social Experiment», *International Economic Review*, vol. 47, n° 3, août.
- WZB/infas (2006), *Évaluation der Massnahmen zur Umsetzung der Vorschläge der Hartz-Kommission, Modul 1a, Neuausrichtung der Vermittlungsprozesse*, Ergebnisbericht 2005, Bonn/Berlin.

## Annexe statistique

### Sources et définitions

La plupart des statistiques présentées dans les tableaux de l'annexe figurent également dans les publications et dans la banque de données suivantes :

- l'édition annuelle des *Statistiques de la population active de l'OCDE, 1986-2006* ;
- OECD.Stat, l'entrepôt de données de l'OCDE, contient des données brutes et des statistiques dérivées ([www.oecd.org/els/emploi/stats](http://www.oecd.org/els/emploi/stats)).

Ces références contiennent des informations sur les définitions, les notes et les sources utilisées dans les pays membres de l'OCDE et comprennent des séries longues ainsi que des ventilations plus détaillées selon le groupe d'âge, le sexe, la durée du chômage, etc., que celles présentées dans cette annexe.

Des indicateurs sur les salaires sont présentés pour la première fois dans cette annexe statistique (tableaux H et I). Les sources et définitions sont disponibles sur l'adresse Internet indiquée au bas des tableaux H et I comme c'est le cas pour un certain nombre d'autres tableaux de l'annexe.

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 ([www.oecd.org/els/emploi/stats](http://www.oecd.org/els/emploi/stats)), qui contient des statistiques annuelles sur les performances sur le marché du travail : population, population active, emploi et chômage ventilés selon le genre, le groupe d'âge, le niveau d'éducation, la situation dans la profession et le secteur d'activité, le taux d'activité et le taux de chômage, les statistiques sur le travail à temps partiel, la durée du chômage, l'ancienneté dans l'emploi, etc. Cette référence présente en outre des séries statistiques complémentaires sur les performances sur le marché du travail et sur les facteurs politiques et institutionnels qui influent sur le fonctionnement des marchés du travail dans les pays membres de l'OCDE. Ces séries contiennent des données sur :

- la durée annuelle effective du travail par actif occupé ;
- la ventilation des gains/salaires bruts des travailleurs à temps complet par sexe ;
- les gains/salaires bruts moyens et médians des travailleurs à temps complet par groupe d'âge et par sexe ;
- le salaire minimum ;
- les dépenses publiques sur les programmes du marché du travail et le nombre de participants ;
- les taux de syndicalisation dans les pays membres.

## Signes conventionnels

- .. Données non disponibles
- . Décimales
- | Rupture dans la série
- Zéro ou moins de la moitié du dernier chiffre utilisé

### Principales ruptures dans les séries

Tableau A : les ruptures dans les séries ont été ajustées afin d'assurer la continuité historique des séries de taux de chômage standardisés.

Tableaux B à E et tableau G : la plupart des ruptures de séries mentionnés ci-dessous résultent d'une des raisons suivantes : un changement intervenu dans la conception, le questionnaire, la fréquence et le mode d'administration de l'enquête et les révisions des données pour tenir compte des résultats des recensements de population. Ces changements sont susceptibles d'avoir un impact sur la comparabilité des séries historiques d'emploi et chômage et dans une certaine mesure sur les ratios présentés dans les tableaux mentionnés ci-dessus :

- Introduction d'une enquête en continu : Allemagne (2004/2005), Autriche (2003/2004), Belgique (1998/1999), Espagne (1998/1999), Finlande (1999/2000), France (2002/2003), Hongrie (2002/2003), Irlande (1996/1997/1998), Islande (2003/2004), Italie (2003/2004), Luxembourg (2002/2003), Norvège (1995/1996), Pologne (1998/1999/2000), Portugal (1997/1998), République slovaque (1997/1998), République tchèque (1996/1997), Suède (1998/1999).
- Révision de la structure de l'enquête : Espagne (2004/2005), Grèce (1997/1998), Portugal (1997/1998), République slovaque (1998/1999), Turquie (1999/2000 – résultats semestriels à trimestriels).
- Changement dans la définition opérationnelle du chômage portant sur :
  - ❖ Les méthodes de recherche active d'un emploi, notamment l'inscription seule du service public de l'emploi ne suffit pas, il faut un contact effectif avec le service public de l'emploi : Espagne (2000/2001), France (2002/2003).
  - ❖ La durée de la recherche est passée d'une à quatre semaines : Corée (1999/2000).
  - ❖ Autres changements sans impact majeur : Australie (2000/2001).
- Changements dans le questionnaire avec un impact sur les estimations d'emploi et du chômage (Espagne 2004/2005) et des estimations du chômage (Suède 2004/2005).
- Passage des trimestres saisonniers à des trimestres calendaires : République slovaque (1999/2000).
- Prise en compte des résultats des recensements de population dans le processus d'estimation : Espagne (1995/1996), États-Unis (1999/2000), Royaume-Uni (séries révisés depuis 1992).

Des détails supplémentaires sur les ruptures des séries et leur impact sur les séries d'emploi et de chômage et sur les ratios usuels peuvent être consultés à l'adresse suivante : [www.oecd.org/els/perspectivesemploi/2007](http://www.oecd.org/els/perspectivesemploi/2007).

Tableau A. Taux de chômage standardisés dans 27 pays de l'OCDE

	En pourcentage de la population active totale														
	1990	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	
Australie	6.7	9.5	8.2	8.2	8.3	7.7	6.9	6.3	6.8	6.4	6.1	5.5	5.1	4.9	
Autriche	..	3.9	3.9	4.3	4.4	4.5	4.0	3.7	3.6	4.2	4.3	4.8	5.2	4.8	
Belgique	6.6	9.8	9.7	9.5	9.2	9.3	8.5	6.9	6.6	7.5	8.2	8.4	8.4	8.2	
Canada	8.1	10.4	9.5	9.6	9.1	8.3	7.6	6.8	7.2	7.7	7.6	7.2	6.8	6.3	
République tchèque	..	4.4	4.1	3.9	4.8	6.4	8.6	8.7	8.0	7.3	7.8	8.3	7.9	7.2	
Danemark	7.2	7.7	6.8	6.3	5.2	4.9	5.1	4.3	4.5	4.6	5.4	5.5	4.8	3.9	
Finlande	3.2	16.9	15.3	14.6	12.7	11.3	10.2	9.8	9.1	9.1	9.0	8.9	8.4	7.8	
France	8.5	11.7	11.1	11.6	11.5	11.1	10.5	9.1	8.4	8.7	9.4	9.6	9.7	9.4	
Allemagne <sup>a</sup>	4.8	8.3	8.0	8.6	9.2	8.8	7.9	7.2	7.4	8.2	9.1	9.5	9.5	8.4	
Grèce	6.3	8.8	9.0	9.7	9.6	11.0	12.0	11.2	10.7	10.3	9.7	10.5	9.9	8.9	
Hongrie	..	11.0	10.4	9.6	9.0	8.4	6.9	6.4	5.7	5.8	5.9	6.1	7.2	7.5	
Irlande	13.4	14.3	12.3	11.7	9.9	7.5	5.7	4.3	4.0	4.5	4.7	4.5	4.4	4.4	
Italie	8.9	10.6	11.2	11.2	11.3	11.4	10.9	10.1	9.1	8.6	8.4	8.0	7.7	6.8	
Japon	2.1	2.9	3.2	3.4	3.4	4.1	4.7	4.7	5.0	5.4	5.3	4.7	4.4	4.1	
Corée	2.4	2.5	2.1	2.0	2.6	7.0	6.6	4.4	4.0	3.3	3.6	3.7	3.7	3.5	
Luxembourg	1.7	3.2	2.9	2.9	2.7	2.7	2.4	2.3	2.0	2.7	3.7	5.1	4.5	4.7	
Pays-Bas	5.9	6.8	6.6	6.0	4.9	3.8	3.2	2.9	2.2	2.8	3.7	4.6	4.7	3.9	
Nouvelle-Zélande	7.8	8.1	6.3	6.1	6.6	7.4	6.8	6.0	5.3	5.2	4.6	3.9	3.7	3.8	
Norvège	5.8	6.0	5.5	4.8	4.0	3.2	3.3	3.4	3.6	3.9	4.5	4.4	4.6	3.5	
Pologne	..	14.4	13.3	12.3	10.9	10.2	13.4	16.1	18.2	19.9	19.6	19.0	17.8	13.8	
Portugal	4.8	6.9	7.3	7.3	6.8	5.1	4.5	4.0	4.0	5.0	6.3	6.7	7.6	7.7	
République slovaque	..	13.7	13.1	11.3	11.9	12.6	16.3	18.8	19.3	18.6	17.6	18.2	16.2	13.4	
Espagne	13.0	19.5	18.4	17.8	16.7	15.0	12.5	11.1	10.3	11.1	11.1	10.6	9.2	8.6	
Suède	1.7	9.4	8.8	9.6	9.9	8.2	6.7	5.6	4.9	4.9	5.6	6.3	7.3	7.0	
Suisse	..	3.9	3.5	3.9	4.2	3.6	3.0	2.7	2.6	3.2	4.2	4.4	4.5	..	
Royaume-Uni	6.9	9.3	8.5	7.9	6.8	6.1	5.9	5.4	5.0	5.1	4.9	4.7	4.8	5.3	
États-Unis	5.6	6.1	5.6	5.4	4.9	4.5	4.2	4.0	4.7	5.8	6.0	5.5	5.1	4.6	
UE-15 <sup>b</sup>	8.1	10.4	10.0	10.1	9.8	9.2	8.5	7.6	7.2	7.6	7.9	8.0	7.9	7.4	
OCDE Europe <sup>b</sup>	8.0	10.5	10.0	9.9	9.6	9.1	8.8	8.3	8.1	8.5	8.8	8.9	8.6	7.8	
Total OCDE <sup>b</sup>	6.1	7.6	7.2	7.2	6.9	6.8	6.6	6.2	6.4	6.9	7.1	6.9	6.6	6.0	

a) Pour 1990, les données se rapportent à l'Allemagne occidentale ; après cette date, elles se rapportent à l'Allemagne unifiée.

b) Ne comprend que les pays ci-dessus.

*Note* : Dans toute la mesure du possible, les données ont été ajustées pour en assurer la comparabilité dans le temps et pour être conformes aux directives du Bureau international du travail. Toutes les séries présentées sont alignées sur les estimations basées sur les enquêtes de population active. Dans les pays effectuant des enquêtes annuelles, les estimations mensuelles sont obtenues par interpolation/extrapolation et incluent les tendances de données administratives lorsque celles-ci sont disponibles. Les données annuelles sont donc calculées en faisant la moyenne des estimations mensuelles (à la fois pour les chômeurs et pour la population active). Pour les pays effectuant des enquêtes mensuelles ou trimestrielles, les estimations annuelles sont obtenues respectivement par la moyenne des estimations mensuelles ou trimestrielles. Pour plusieurs pays, la procédure d'ajustement utilisée est celle du Bureau of Labor Statistics du Department of Labor des États-Unis. Pour les pays de l'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](http://www.oecd.org/std).

Source : OCDE (2007), *Principaux indicateurs économiques*, avril, Paris.


StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/025114375785>

Tableau B. Rapports emploi/population, taux d'activité et taux de chômage<sup>a</sup>

Personnes âgées de 15 à 64 ans (pourcentages)

	Rapports emploi/population						Taux d'activité						Taux de chômage					
	1994	2002	2003	2004	2005	2006	1994	2002	2003	2004	2005	2006	1994	2002	2003	2004	2005	2006
Australie	66.0	69.4	70.0	70.3	71.6	72.2	73.2	74.3	74.6	74.5	75.5	75.9	9.9	6.5	6.1	5.6	5.2	5.0
Autriche	68.3	68.5	68.7	67.8	68.6	70.2	70.8	71.3	71.8	71.3	72.4	73.7	3.6	4.0	4.2	5.0	5.2	4.8
Belgique	55.7	59.7	59.3	60.5	61.0	60.4	61.7	64.1	64.3	65.3	66.4	65.9	9.7	6.9	7.7	7.4	8.1	8.4
Canada	67.0	71.4	72.2	72.5	72.5	72.9	74.9	77.4	78.2	78.2	77.8	77.9	10.5	7.7	7.7	7.3	6.8	6.3
République tchèque	69.2	65.7	64.9	64.2	64.8	65.3	72.4	70.9	70.4	70.1	70.4	70.3	4.3	7.3	7.8	8.4	8.0	7.2
Danemark	72.4	76.4	75.1	76.0	75.5	76.9	78.8	79.9	79.4	80.2	79.4	80.1	8.1	4.3	5.5	5.3	4.9	4.0
Finlande	59.9	67.7	67.4	67.2	68.0	68.9	72.0	74.5	74.1	73.8	74.3	74.7	16.7	9.1	9.1	8.9	8.5	7.8
France <sup>b</sup>	58.4	62.2	62.5	62.4	62.3	62.3	66.6	68.3	69.3	69.3	69.1	69.1	12.4	8.9	9.8	10.0	9.9	9.8
Allemagne <sup>b</sup>	64.5	65.3	64.6	65.0	65.5	67.2	70.5	71.5	71.3	72.6	73.8	75.0	8.5	8.7	9.4	10.4	11.3	10.4
Grèce	54.1	57.7	58.9	59.6	60.3	61.0	59.5	64.2	65.1	66.5	66.8	67.0	9.1	10.1	9.5	10.4	9.8	8.9
Hongrie	53.5	56.2	57.0	56.8	56.9	57.3	60.0	59.7	60.6	60.5	61.4	62.0	10.8	5.8	5.9	6.1	7.2	7.5
Islande <sup>c</sup>	78.5	82.8	84.1	82.8	84.4	85.3	83.0	85.6	87.0	85.5	86.7	88.0	5.4	3.2	3.4	3.1	2.7	3.0
Irlande	51.9	65.0	65.0	65.5	67.1	68.1	61.1	67.9	68.0	68.6	70.2	71.3	15.1	4.3	4.5	4.4	4.3	4.4
Italie	51.5	55.6	56.2	57.4	57.5	58.4	58.0	61.2	61.6	62.5	62.4	62.7	11.1	9.1	8.7	8.1	7.8	6.9
Japon	69.3	68.2	68.4	68.7	69.3	70.0	71.4	72.3	72.3	72.2	72.6	73.1	3.0	5.6	5.4	4.9	4.6	4.3
Corée	62.8	63.3	63.0	63.6	63.7	63.8	64.4	65.6	65.4	66.1	66.3	66.2	2.6	3.4	3.7	3.8	3.9	3.6
Luxembourg	60.2	63.6	62.2	62.5	63.6	..	62.3	65.3	64.6	65.8	66.6	..	3.5	2.6	3.7	5.1	4.5	..
Mexique	58.7	59.3	58.8	59.9	59.6	61.0	61.4	61.1	60.7	62.2	61.9	63.0	4.4	3.0	3.1	3.8	3.6	3.3
Pays-Bas	63.9	72.4	71.8	71.2	71.1	72.4	68.6	74.8	75.1	75.1	75.1	75.7	6.8	3.2	4.4	5.1	5.2	4.4
Nouvelle-Zélande	68.0	72.4	72.5	73.5	74.6	75.2	74.1	76.4	76.1	76.6	77.5	78.1	8.2	5.2	4.7	4.0	3.8	3.8
Norvège <sup>c</sup>	72.2	77.1	75.8	75.6	75.2	75.5	76.4	80.3	79.3	79.1	78.9	78.2	5.4	4.0	4.5	4.5	4.7	3.5
Pologne	58.3	51.7	51.4	51.9	53.0	54.5	68.4	64.8	64.2	64.2	64.6	63.4	14.8	20.3	20.0	19.3	18.0	14.0
Portugal	64.0	68.1	67.1	67.8	67.5	67.9	69.0	72.0	72.0	72.9	73.4	73.9	7.2	5.4	6.8	7.0	8.1	8.1
République slovaque	59.8	56.9	57.7	57.0	57.7	59.4	69.3	69.9	70.0	69.7	68.9	68.5	13.7	18.6	17.6	18.2	16.2	13.3
Espagne <sup>c</sup>	47.4	59.5	60.7	62.0	64.3	65.7	62.4	67.1	68.5	69.7	70.8	71.9	24.0	11.4	11.4	11.0	9.2	8.6
Suède <sup>c</sup>	71.5	74.9	74.3	73.5	73.9	74.5	79.2	79.1	78.9	78.7	80.1	80.2	9.7	5.3	5.8	6.6	7.8	7.1
Suisse	75.6	78.9	77.9	77.4	77.2	77.9	78.7	81.3	81.3	81.0	80.8	81.2	4.0	3.0	4.2	4.4	4.5	4.1
Turquie	52.4	46.7	45.5	46.1	45.9	45.9	57.5	52.3	51.1	51.5	51.3	51.1	8.8	10.6	10.8	10.6	10.5	10.1
Royaume-Uni <sup>c</sup>	68.7	72.3	72.6	72.7	72.6	72.5	76.0	76.2	76.3	76.2	76.2	76.7	9.7	5.1	4.9	4.7	4.7	5.4
États-Unis <sup>c</sup>	72.0	71.9	71.2	71.2	71.5	72.0	76.7	76.4	75.8	75.4	75.4	75.5	6.2	5.9	6.1	5.6	5.1	4.7
UE-15	59.9	64.2	64.3	64.8	65.2	66.0	67.5	69.7	70.0	70.7	71.1	71.7	11.2	7.8	8.2	8.4	8.4	8.0
UE-19	59.9	62.9	62.9	63.3	63.8	64.7	67.5	69.0	69.3	69.9	70.3	70.7	11.3	8.9	9.2	9.3	9.2	8.5
OCDE Europe	59.4	61.2	61.0	61.4	61.8	62.5	66.6	67.2	67.2	67.7	68.0	68.3	10.9	8.9	9.2	9.3	9.2	8.5
Total OCDE	64.0	65.0	64.8	65.1	65.5	66.1	69.5	69.9	69.8	70.1	70.2	70.5	7.8	7.0	7.1	7.0	6.8	6.3

Tableau B. **Rapports emploi/population, taux d'activité et taux de chômage<sup>a</sup> (suite)**  
Hommes âgés de 15 à 64 ans (pourcentages)

	Rapports emploi/population						Taux d'activité						Taux de chômage					
	1994	2002	2003	2004	2005	2006	1994	2002	2003	2004	2005	2006	1994	2002	2003	2004	2005	2006
Australie	75.0	76.8	77.1	77.6	78.5	78.8	83.5	82.3	82.1	82.1	82.7	82.9	10.2	6.7	6.1	5.5	5.0	4.9
Autriche	77.5	75.9	76.0	74.9	75.4	76.9	80.2	79.1	79.4	78.5	79.3	80.4	3.3	4.1	4.3	4.6	5.0	4.4
Belgique	66.5	68.1	67.1	67.9	67.7	67.0	72.0	72.6	72.6	72.7	73.1	72.7	7.7	6.3	7.5	6.7	7.4	7.8
Canada	73.0	75.9	76.4	76.7	76.7	76.8	82.0	82.7	83.1	82.9	82.5	82.2	11.0	8.2	8.0	7.6	7.1	6.6
République tchèque	77.5	74.2	73.4	72.4	73.3	73.7	80.4	78.9	78.2	77.9	78.4	78.2	3.6	5.9	6.1	7.1	6.5	5.9
Danemark	77.6	80.2	79.7	79.9	80.1	80.6	83.7	83.8	84.0	84.2	83.6	83.4	7.3	4.3	5.2	5.1	4.2	3.4
Finlande	61.1	69.2	69.0	68.8	69.4	70.5	74.8	76.2	76.1	75.5	75.7	76.2	18.3	9.1	9.3	8.9	8.3	7.5
France <sup>b</sup>	66.1	68.6	68.6	68.1	67.8	67.5	74.1	74.5	75.3	74.9	74.5	74.2	10.8	7.9	8.8	9.0	9.0	9.1
Allemagne <sup>b</sup>	74.0	71.7	70.4	70.8	71.4	72.9	79.8	78.7	78.0	79.2	80.6	81.4	7.2	8.8	9.7	10.7	11.5	10.4
Grèce	72.2	72.5	73.5	74.0	74.5	74.6	77.0	77.6	78.3	79.1	79.2	79.1	6.2	6.6	6.1	6.5	5.9	5.7
Hongrie	59.6	62.9	63.4	63.1	63.1	63.8	67.8	67.1	67.6	67.2	67.9	68.7	12.1	6.2	6.1	6.1	7.0	7.2
Islande <sup>c</sup>	82.4	85.7	86.8	86.2	87.4	88.7	86.8	88.9	90.1	89.1	89.8	91.4	5.1	3.6	3.7	3.3	2.7	3.0
Irlande	64.8	74.7	74.5	75.2	76.2	77.3	76.2	78.3	78.3	79.1	79.9	81.0	15.0	4.7	4.9	5.0	4.7	4.6
Italie	67.8	69.2	69.7	69.7	69.7	70.5	74.2	74.5	74.8	74.5	74.4	74.6	8.6	7.0	6.8	6.4	6.3	5.5
Japon	81.9	79.9	79.8	80.0	80.4	81.0	84.4	84.8	84.6	84.2	84.4	84.8	2.9	5.8	5.7	5.1	4.7	4.4
Corée	76.3	74.9	75.0	75.2	75.0	74.6	78.6	77.9	78.0	78.3	78.2	77.7	2.9	3.8	3.9	4.0	4.1	4.0
Luxembourg	74.9	75.5	73.3	72.8	73.3	..	77.3	77.0	75.5	75.6	76.0	..	3.0	1.9	3.0	3.7	3.5	..
Mexique	82.9	81.6	80.8	81.0	80.2	81.6	86.4	83.8	83.0	83.7	83.1	84.2	4.1	2.6	2.7	3.2	3.5	3.1
Pays-Bas	74.9	80.7	79.3	78.0	77.4	78.7	79.6	83.0	82.7	82.1	81.4	81.9	5.9	2.9	4.2	5.0	4.9	4.0
Nouvelle-Zélande	76.2	79.8	79.4	80.8	81.5	82.1	83.4	84.1	83.1	83.8	84.4	85.1	8.6	5.1	4.4	3.6	3.5	3.6
Norvège <sup>c</sup>	76.8	80.2	78.7	78.4	78.3	78.6	81.6	83.8	82.8	82.5	82.3	81.4	6.0	4.2	5.0	4.9	4.9	3.5
Pologne	64.9	57.0	56.7	57.4	59.0	60.9	75.0	70.8	70.2	70.4	71.0	70.1	13.4	19.5	19.3	18.5	16.9	13.1
Portugal	73.5	75.7	73.9	74.1	73.4	73.9	78.4	79.3	78.5	79.0	79.0	79.5	6.3	4.5	5.9	6.2	7.1	7.0
République slovaque	67.2	62.5	63.4	63.2	64.6	67.0	77.6	76.7	76.7	76.5	76.4	76.3	13.3	18.6	17.4	17.4	15.4	12.2
Espagne <sup>c</sup>	63.3	73.9	74.5	74.9	76.4	77.3	78.5	80.4	81.1	81.6	82.2	82.5	19.4	8.1	8.2	8.2	7.1	6.4
Suède <sup>c</sup>	72.2	76.4	75.7	75.0	75.9	76.8	81.3	81.1	80.8	80.7	82.5	82.6	11.1	5.7	6.4	7.0	7.9	7.0
Suisse	86.3	86.2	85.1	84.5	83.9	84.7	89.5	88.7	88.5	88.0	87.4	87.8	3.6	2.9	3.9	4.0	4.0	3.5
Turquie	74.6	66.9	65.9	67.9	68.2	68.0	82.0	75.1	74.0	76.1	76.2	75.5	9.0	11.0	11.0	10.8	10.5	9.9
Royaume-Uni <sup>c</sup>	75.3	78.6	78.9	78.9	78.8	78.4	85.1	83.3	83.6	83.1	83.0	83.2	11.5	5.7	5.5	5.0	5.1	5.8
États-Unis <sup>c</sup>	79.0	78.0	76.9	77.2	77.6	78.1	84.3	83.0	82.2	81.9	81.8	81.9	6.2	6.0	6.4	5.7	5.1	4.7
UE-15	70.5	72.9	72.6	72.6	72.9	73.5	78.4	78.4	78.5	78.7	79.0	79.3	10.0	7.0	7.5	7.6	7.7	7.3
UE-19	69.9	71.1	70.9	71.0	71.4	72.1	77.9	77.4	77.5	77.6	78.0	78.2	10.2	8.1	8.5	8.6	8.5	7.8
OCDE Europe	70.7	70.9	70.5	70.8	71.2	71.8	78.5	77.4	77.2	77.6	77.9	78.0	9.9	8.4	8.7	8.7	8.6	7.9
Total OCDE	75.4	75.0	74.5	74.8	75.0	75.6	81.4	80.4	80.1	80.2	80.3	80.4	7.4	6.7	6.9	6.8	6.5	6.0

Tableau B. **Rapports emploi/population, taux d'activité et taux de chômage<sup>a</sup> (suite)**  
Femmes âgées de 15 à 64 ans (pourcentages)

	Rapports emploi/population						Taux d'activité						Taux de chômage					
	1994	2002	2003	2004	2005	2006	1994	2002	2003	2004	2005	2006	1994	2002	2003	2004	2005	2006
Australie	56.9	62.1	62.9	63.1	64.7	65.5	62.8	66.3	67.1	66.9	68.4	69.0	9.5	6.3	6.2	5.7	5.3	5.1
Autriche	58.8	61.0	61.5	60.7	62.0	63.5	61.3	63.5	64.1	64.2	65.6	67.0	4.0	3.9	4.2	5.4	5.5	5.3
Belgique	44.8	51.1	51.4	53.0	54.1	53.6	51.2	55.4	55.8	57.7	59.5	58.9	12.5	7.8	8.0	8.3	9.0	9.0
Canada	61.1	67.0	67.9	68.4	68.3	69.0	67.8	72.1	73.2	73.4	73.1	73.5	9.8	7.2	7.2	6.9	6.5	6.1
République tchèque	61.0	57.1	56.3	56.0	56.3	56.8	64.4	62.8	62.5	62.2	62.4	62.3	5.2	9.1	9.9	10.0	9.8	8.9
Danemark	67.1	72.6	70.5	72.0	70.8	73.2	73.8	75.9	74.8	76.1	75.1	76.7	9.0	4.4	5.8	5.5	5.6	4.6
Finlande	58.7	66.1	65.7	65.5	66.5	67.3	69.1	72.7	72.1	72.0	72.9	73.2	14.9	9.1	8.9	9.0	8.7	8.1
France <sup>b</sup>	50.8	55.8	56.4	56.7	56.9	57.1	59.3	62.1	63.4	63.8	63.8	63.9	14.4	10.1	11.0	11.1	10.9	10.7
Allemagne <sup>b</sup>	54.7	58.8	58.7	59.2	59.6	61.5	60.9	64.2	64.5	65.8	66.9	68.5	10.1	8.4	8.9	10.1	11.0	10.3
Grèce	37.1	43.1	44.5	45.5	46.2	47.5	43.2	51.0	52.1	54.1	54.6	55.0	14.0	15.4	14.5	16.0	15.3	13.5
Hongrie	47.8	49.8	50.9	50.7	51.0	51.2	52.7	52.7	53.9	54.0	55.1	55.5	9.3	5.4	5.6	6.1	7.5	7.9
Islande <sup>c</sup>	74.6	79.8	81.2	79.4	81.2	81.6	79.1	82.2	83.9	81.8	83.4	84.2	5.7	2.9	3.1	3.0	2.7	3.1
Irlande	38.9	55.2	55.4	55.8	58.0	58.8	45.8	57.3	57.6	58.0	60.3	61.3	15.2	3.7	3.9	3.7	3.8	4.1
Italie	35.4	42.0	42.7	45.2	45.3	46.3	41.9	47.9	48.3	50.6	50.4	50.8	15.5	12.3	11.7	10.6	10.1	8.8
Japon	56.5	56.5	56.8	57.4	58.1	58.8	58.3	59.7	59.9	60.2	60.8	61.3	3.1	5.4	5.1	4.7	4.4	4.1
Corée	49.8	52.0	51.1	52.2	52.5	53.1	50.8	53.5	52.9	54.1	54.5	54.8	2.0	2.9	3.5	3.5	3.6	3.1
Luxembourg	44.9	51.5	50.9	51.9	53.7	..	47.0	53.5	53.5	55.8	57.0	..	4.3	3.6	4.7	7.1	5.8	..
Mexique	36.2	39.5	39.1	40.9	41.6	42.9	38.1	41.0	40.6	43.0	43.2	44.5	4.9	3.6	3.7	4.8	3.7	3.6
Pays-Bas	52.6	64.0	64.2	64.3	64.8	66.0	57.3	66.4	67.3	67.8	68.6	69.4	8.1	3.5	4.6	5.2	5.6	4.8
Nouvelle-Zélande	59.9	65.3	65.7	66.5	68.0	68.4	64.9	69.0	69.2	69.6	70.8	71.4	7.7	5.4	5.1	4.5	4.1	4.1
Norvège <sup>c</sup>	67.5	73.9	72.7	72.7	72.0	72.3	70.9	76.7	75.8	75.7	75.4	74.8	4.8	3.7	4.0	3.9	4.4	3.4
Pologne	51.9	46.4	46.2	46.4	47.0	48.2	62.1	58.9	58.4	58.2	58.3	56.8	16.4	21.2	20.8	20.2	19.4	15.1
Portugal	55.0	60.8	60.6	61.7	61.7	62.0	60.0	65.0	65.6	67.0	67.9	68.4	8.3	6.5	7.7	8.0	9.2	9.5
République slovaque	52.6	51.4	52.2	50.9	50.9	51.9	61.2	63.2	63.5	62.9	61.5	60.9	14.1	18.7	17.8	19.1	17.2	14.7
Espagne <sup>c</sup>	31.5	44.9	46.8	49.0	51.9	54.0	46.3	53.7	55.7	57.7	59.1	61.1	31.8	16.4	16.0	15.1	12.2	11.6
Suède <sup>c</sup>	70.7	73.4	72.8	71.8	71.8	72.1	77.0	77.1	76.8	76.6	77.7	77.7	8.2	4.7	5.2	6.2	7.6	7.2
Suisse	64.9	71.5	70.7	70.3	70.4	71.1	68.0	73.9	74.1	73.9	74.3	74.7	4.4	3.2	4.6	4.8	5.2	4.8
Turquie	30.4	26.6	25.2	24.3	23.7	23.8	33.2	29.5	28.1	27.0	26.5	26.7	8.3	9.8	10.5	10.0	10.6	10.6
Royaume-Uni <sup>c</sup>	62.1	66.3	66.4	66.6	66.7	66.8	67.1	69.3	69.2	69.6	69.6	70.3	7.4	4.4	4.1	4.3	4.2	5.0
États-Unis <sup>c</sup>	65.2	66.1	65.7	65.4	65.6	66.1	69.4	70.1	69.7	69.2	69.2	69.3	6.1	5.7	5.7	5.5	5.2	4.7
UE-15	49.4	55.6	56.0	56.9	57.5	58.5	56.5	61.0	61.6	62.7	63.3	64.2	12.7	8.8	9.0	9.3	9.2	8.8
UE-19	49.9	54.6	55.0	55.7	56.3	57.3	57.2	60.7	61.2	62.1	62.6	63.2	12.8	9.9	10.1	10.3	10.1	9.4
OCDE Europe	48.0	51.5	51.5	52.0	52.3	53.2	54.8	57.0	57.2	57.8	58.1	58.6	12.3	9.7	9.9	10.1	10.0	9.3
Total OCDE	52.9	55.3	55.3	55.7	56.1	56.8	57.8	59.6	59.6	60.1	60.4	60.8	8.4	7.2	7.4	7.3	7.1	6.6

a) Les ratios portent sur les personnes âgées de 15 à 64 ans et sont définis par le rapport des actifs et des actifs occupés à la population, ou par le rapport du chômage à la population active.

b) Les données pour 2006 sont des estimations du Secrétariat obtenues en appliquant aux données nationales de 2005 la variation entre 2005 et 2006 des séries de l'Enquête communautaire sur les forces du travail.

c) Personnes âgées de 16 à 64 ans.

Source : Base de données de l'OCDE sur les statistiques de la population active (voir URL au début de l'annexe). Pour la Belgique, le Danemark, la Grèce et le Luxembourg, les données sont tirées de l'Enquête communautaire sur les forces de travail.



Tableau C. Rapports emploi/population, taux d'activité et taux de chômage par groupe d'âge

Hommes et femmes (pourcentages)

		15 à 24 ans					25 à 54 ans					55 à 64 ans				
		1994	2003	2004	2005	2006	1994	2003	2004	2005	2006	1994	2003	2004	2005	2006
<b>Australie</b>	Taux de chômage	17.1	12.2	11.6	10.8	10.4	7.6	4.8	4.2	3.9	3.8	9.5	3.8	3.6	3.2	3.3
	Taux d'activité	70.7	70.4	70.6	71.3	71.2	79.7	81.1	80.9	82.0	82.3	44.8	52.5	53.9	55.5	57.5
	Rapports emploi/population	58.6	61.8	62.4	63.6	63.8	73.6	77.2	77.4	78.8	79.2	40.5	50.5	52.0	53.7	55.6
<b>Autriche</b>	Taux de chômage	4.8	6.5	9.7	10.3	9.1	3.4	3.8	4.2	4.4	4.1	3.5	5.0	3.8	3.6	3.5
	Taux d'activité	62.5	55.1	57.4	59.2	59.4	82.2	87.0	86.2	86.4	87.1	29.5	31.7	29.9	33.0	36.8
	Rapports emploi/population	59.5	51.5	51.9	53.1	54.0	79.5	83.7	82.6	82.6	83.5	28.4	30.1	28.8	31.8	35.5
<b>Belgique</b>	Taux de chômage	21.8	19.0	17.5	19.9	18.9	8.4	7.0	6.6	7.2	7.5	4.9	1.7	3.6	4.4	5.4
	Taux d'activité	35.2	33.5	34.0	33.2	32.3	79.9	81.8	82.8	84.4	84.5	23.5	28.5	31.3	33.5	32.2
	Rapports emploi/population	27.5	27.1	28.1	26.6	26.2	73.1	76.1	77.3	78.3	78.2	22.4	28.1	30.1	32.1	30.4
<b>Canada</b>	Taux de chômage	15.9	13.6	13.4	12.4	11.6	9.4	6.5	6.0	5.8	5.3	9.2	6.3	5.9	5.4	5.2
	Taux d'activité	63.9	67.4	67.0	65.9	66.4	83.3	86.4	86.5	86.3	86.2	48.1	56.5	57.3	57.9	58.7
	Rapports emploi/population	53.8	58.3	58.0	57.8	58.7	75.5	80.8	81.3	81.3	81.6	43.6	53.0	53.9	54.8	55.6
<b>République tchèque</b>	Taux de chômage	8.7	17.6	20.4	19.3	17.5	3.4	7.0	7.3	7.1	6.4	3.5	4.4	5.4	5.2	5.3
	Taux d'activité	52.0	38.1	35.8	33.9	33.5	89.3	87.8	87.8	88.3	88.1	33.5	44.2	45.1	47.0	47.7
	Rapports emploi/population	47.5	31.4	28.5	27.3	27.7	86.3	81.7	81.4	82.0	82.5	32.3	42.3	42.6	44.6	45.2
<b>Danemark</b>	Taux de chômage	10.2	9.8	7.8	7.9	7.6	7.8	5.0	4.7	4.2	3.3	6.5	3.9	5.6	4.9	3.7
	Taux d'activité	69.1	65.9	66.4	67.2	69.0	87.2	87.8	88.2	87.7	88.4	53.7	63.1	65.5	62.9	63.2
	Rapports emploi/population	62.1	59.4	61.3	62.0	63.7	80.5	83.5	84.0	83.9	85.5	50.2	60.7	61.8	59.8	60.9
<b>Finlande</b>	Taux de chômage	34.1	21.6	20.8	20.0	18.8	14.1	7.3	7.3	6.9	6.1	19.0	7.7	7.3	6.9	6.7
	Taux d'activité	42.3	49.1	48.1	49.0	50.1	87.1	87.5	87.3	87.8	87.8	41.3	54.1	55.0	56.4	58.4
	Rapports emploi/population	27.9	38.5	38.1	39.2	40.6	74.9	81.1	81.0	81.7	82.5	33.5	49.9	51.0	52.6	54.5
<b>France<sup>a</sup></b>	Taux de chômage	27.5	21.5	22.7	22.8	23.9	11.2	8.8	8.8	8.7	8.6	7.0	7.0	7.3	6.8	7.2
	Taux d'activité	30.4	34.4	34.1	33.7	33.2	85.9	86.7	87.0	87.2	87.4	35.9	43.3	43.8	43.6	43.6
	Rapports emploi/population	22.0	27.0	26.4	26.0	25.3	76.3	79.1	79.3	79.6	80.0	33.4	40.3	40.6	40.7	40.5
<b>Allemagne<sup>a</sup></b>	Taux de chômage	8.2	10.6	12.6	15.2	13.5	8.1	9.1	9.7	10.4	9.5	11.6	9.7	12.5	12.7	12.3
	Taux d'activité	56.0	47.4	48.0	50.2	50.7	82.9	86.0	86.5	86.4	87.1	40.6	43.1	47.8	52.1	55.3
	Rapports emploi/population	51.4	42.4	41.9	42.6	43.9	76.2	78.2	78.1	77.4	78.8	35.9	39.0	41.8	45.5	48.5
<b>Grèce</b>	Taux de chômage	27.7	25.7	26.5	25.3	24.5	7.0	8.3	9.1	8.9	8.0	3.1	3.1	4.3	3.4	3.6
	Taux d'activité	36.9	35.2	37.3	33.9	32.5	73.7	79.7	81.1	81.6	81.9	40.7	42.4	41.2	43.1	44.0
	Rapports emploi/population	26.7	26.2	27.4	25.3	24.5	68.6	73.1	73.7	74.3	75.3	39.5	41.0	39.4	41.6	42.4
<b>Hongrie</b>	Taux de chômage	20.9	13.4	15.5	19.4	19.1	9.3	5.3	5.5	6.4	6.8	7.0	2.8	3.1	3.9	3.9
	Taux d'activité	39.0	30.8	27.9	27.1	26.8	79.0	77.8	77.9	78.8	79.6	18.3	29.8	32.0	34.3	34.9
	Rapports emploi/population	30.8	26.7	23.6	21.8	21.7	71.7	73.7	73.6	73.7	74.2	17.0	29.0	31.1	33.0	33.6

Tableau C. Rapports emploi/population, taux d'activité et taux de chômage par groupe d'âge (suite)

Hommes et femmes (pourcentages)

		15 à 24 ans					25 à 54 ans					55 à 64 ans				
		1994	2003	2004	2005	2006	1994	2003	2004	2005	2006	1994	2003	2004	2005	2006
<b>Islande<sup>b</sup></b>	Taux de chômage	11.5	8.2	8.1	7.2	8.4	4.2	2.5	2.0	1.7	1.9	3.8	2.1	2.7	1.5	1.6
	Taux d'activité	58.5	74.2	72.1	77.1	79.5	91.3	91.5	89.8	89.7	90.9	88.1	85.1	84.3	86.1	86.3
	Rapports emploi/population	51.7	68.1	66.3	71.6	72.9	87.5	89.2	88.0	88.2	89.1	84.7	83.3	82.0	84.8	84.9
<b>Irlande</b>	Taux de chômage	24.2	7.6	8.1	8.3	8.4	13.4	3.9	3.9	3.7	3.8	8.5	2.4	2.4	2.9	2.3
	Taux d'activité	44.2	49.6	48.8	50.5	52.4	72.4	79.1	79.8	81.0	81.5	43.2	50.5	50.7	53.2	54.7
	Rapports emploi/population	33.5	45.8	44.8	46.3	48.0	62.7	76.0	76.7	78.0	78.4	39.5	49.3	49.5	51.7	53.4
<b>Italie</b>	Taux de chômage	30.5	26.3	23.5	24.0	21.6	8.2	7.2	6.9	6.7	5.9	3.4	3.8	4.1	3.5	2.9
	Taux d'activité	40.7	35.3	35.6	33.5	32.5	71.7	76.3	77.5	77.4	77.8	30.4	31.5	31.8	32.6	33.4
	Rapports emploi/population	28.3	26.0	27.2	25.5	25.5	65.8	70.8	72.1	72.2	73.3	29.4	30.3	30.5	31.4	32.5
<b>Japon</b>	Taux de chômage	5.5	10.2	9.5	8.6	8.0	2.4	4.7	4.4	4.2	3.9	3.5	5.5	4.4	4.1	3.9
	Taux d'activité	47.6	44.8	44.2	44.8	45.0	81.4	82.1	82.2	82.5	82.8	66.1	65.8	66.0	66.6	67.3
	Rapports emploi/population	45.0	40.3	40.0	40.9	41.4	79.5	78.3	78.6	79.0	79.6	63.7	62.1	63.0	63.9	64.7
<b>Corée</b>	Taux de chômage	7.2	10.1	10.5	10.2	10.0	1.9	3.1	3.2	3.4	3.2	0.6	2.1	2.2	2.5	2.3
	Taux d'activité	37.2	34.3	34.8	33.3	30.2	75.1	75.4	75.9	76.0	76.3	63.3	59.0	59.8	60.2	60.7
	Rapports emploi/population	34.5	30.8	31.2	29.9	27.2	73.6	73.1	73.4	73.4	73.9	62.9	57.8	58.5	58.7	59.3
<b>Luxembourg</b>	Taux de chômage	7.9	10.9	16.9	13.7	..	3.0	3.2	4.4	3.9	..	0.7	1.5	1.5	2.1	..
	Taux d'activité	46.5	30.4	28.0	28.8	..	75.8	80.4	83.0	83.9	..	23.3	30.7	30.9	32.4	..
	Rapports emploi/population	42.8	27.0	23.3	24.9	..	73.5	77.8	79.3	80.7	..	23.2	30.3	30.4	31.7	..
<b>Mexique</b>	Taux de chômage	7.1	6.2	7.6	6.6	6.2	3.3	2.3	2.8	2.8	2.5	1.9	1.1	1.4	2.1	1.7
	Taux d'activité	54.1	47.0	48.0	46.8	47.8	67.2	68.8	70.7	70.7	71.7	53.5	53.5	54.5	53.7	55.9
	Rapports emploi/population	50.3	44.1	44.3	43.7	44.8	65.0	67.3	68.7	68.8	69.9	52.4	52.9	53.8	52.6	55.0
<b>Pays-Bas</b>	Taux de chômage	10.2	7.8	9.2	9.6	7.6	6.3	3.8	4.4	4.4	3.6	3.5	3.1	3.8	4.5	4.4
	Taux d'activité	61.7	70.4	69.6	68.5	69.2	78.7	84.3	84.3	84.6	85.1	30.0	44.2	46.0	47.0	49.1
	Rapports emploi/population	55.4	64.9	63.2	61.9	63.9	73.7	81.1	80.6	80.9	82.0	29.0	42.9	44.2	44.9	46.9
<b>Nouvelle-Zélande</b>	Taux de chômage	15.0	10.2	9.3	9.4	9.6	6.6	3.5	2.9	2.7	2.6	4.7	3.6	2.5	1.9	2.0
	Taux d'activité	66.5	62.8	62.6	62.8	65.0	81.5	82.7	83.2	84.2	84.3	49.7	66.7	68.9	71.0	71.8
	Rapports emploi/population	56.5	56.3	56.8	56.9	58.8	76.2	79.8	80.8	82.0	82.1	47.3	64.3	67.2	69.7	70.4
<b>Norvège<sup>b</sup></b>	Taux de chômage	12.6	11.7	11.7	12.0	8.6	4.5	3.8	3.8	4.0	2.9	2.6	1.4	1.1	1.7	1.1
	Taux d'activité	55.4	62.6	61.6	60.2	58.1	85.1	86.2	86.5	86.6	87.0	63.3	69.5	68.8	68.8	68.2
	Rapports emploi/population	48.4	55.3	54.4	52.9	53.1	81.3	82.9	83.1	83.2	84.4	61.6	68.6	68.0	67.6	67.4
<b>Pologne</b>	Taux de chômage	32.6	43.0	40.8	37.8	29.8	12.8	17.3	16.9	16.0	12.2	7.0	11.2	11.6	11.2	8.5
	Taux d'activité	41.5	34.4	33.9	33.5	34.2	84.7	81.7	82.2	82.8	81.7	37.0	32.2	31.7	32.8	30.7
	Rapports emploi/population	28.0	19.6	20.0	20.9	24.0	73.8	67.6	68.3	69.5	71.8	34.4	28.6	28.0	29.1	28.1

**Tableau C. Rapports emploi/population, taux d'activité et taux de chômage par groupe d'âge (suite)**

Hommes et femmes (pourcentages)

		15 à 24 ans					25 à 54 ans					55 à 64 ans				
		1994	2003	2004	2005	2006	1994	2003	2004	2005	2006	1994	2003	2004	2005	2006
<b>Portugal</b>	Taux de chômage	14.1	14.6	15.3	16.1	16.2	6.0	5.7	6.1	7.3	7.3	4.0	4.3	5.6	6.2	6.3
	Taux d'activité	47.2	45.0	43.6	43.0	42.7	83.8	85.9	86.3	87.1	87.7	47.9	53.4	53.2	53.8	53.4
	Rapports emploi/population	40.5	38.4	36.9	36.1	35.8	78.7	81.0	81.1	80.8	81.3	45.9	51.1	50.3	50.5	50.1
<b>République slovaque</b>	Taux de chômage	27.3	33.1	32.7	29.9	26.6	11.0	15.1	16.0	14.4	11.8	9.0	13.6	15.4	13.3	9.7
	Taux d'activité	47.3	41.2	39.4	36.5	35.1	88.0	89.5	88.9	87.9	87.5	23.5	28.5	31.7	35.1	36.8
	Rapports emploi/population	34.4	27.6	26.5	25.6	25.7	78.4	76.0	74.7	75.3	77.2	21.3	24.6	26.8	30.4	33.2
<b>Espagne<sup>b</sup></b>	Taux de chômage	42.9	22.7	22.0	19.7	17.9	20.9	10.2	9.8	8.0	7.5	12.4	6.9	7.1	6.1	5.7
	Taux d'activité	49.4	47.6	49.2	52.1	52.7	73.9	79.4	80.6	80.9	82.0	37.3	43.8	44.4	45.9	46.8
	Rapports emploi/population	28.3	36.8	38.4	41.9	43.3	58.4	71.3	72.7	74.4	75.8	32.7	40.8	41.3	43.1	44.1
<b>Suède<sup>a</sup></b>	Taux de chômage	22.7	13.8	17.0	22.3	21.3	8.1	4.9	5.5	6.2	5.3	6.9	4.8	4.9	4.5	4.4
	Taux d'activité	53.5	52.3	51.5	54.7	56.0	89.2	87.8	87.7	89.5	89.4	66.5	72.5	73.1	72.8	73.0
	Rapports emploi/population	41.3	45.1	42.8	42.5	44.0	81.9	83.5	82.9	83.9	84.7	61.9	69.0	69.5	69.6	69.8
<b>Suisse</b>	Taux de chômage	5.8	8.5	7.7	8.8	7.7	3.6	3.7	4.0	3.8	3.5	4.1	2.5	3.2	3.7	3.0
	Taux d'activité	64.0	69.3	67.0	65.6	68.6	86.2	88.1	88.2	88.5	88.3	63.7	67.4	67.4	67.6	67.8
	Rapports emploi/population	60.3	63.5	61.9	59.9	63.3	83.2	84.8	84.7	85.1	85.2	61.1	65.7	65.2	65.1	65.7
<b>Turquie</b>	Taux de chômage	16.0	20.5	19.7	19.3	18.7	6.2	8.7	8.7	8.7	8.4	2.3	3.7	3.1	3.4	3.8
	Taux d'activité	51.2	38.4	39.3	38.7	37.9	63.7	59.1	59.2	59.3	59.2	41.8	34.0	34.1	31.9	31.3
	Rapports emploi/population	43.0	30.5	31.6	31.2	30.8	59.8	54.0	54.1	54.1	54.2	40.8	32.7	33.1	30.8	30.1
<b>Royaume-Uni<sup>b</sup></b>	Taux de chômage	16.1	11.5	10.9	12.2	13.9	8.2	3.7	3.6	3.4	4.1	9.1	3.3	3.1	2.6	2.9
	Taux d'activité	70.1	67.4	67.4	66.7	66.6	83.4	83.8	83.8	84.0	84.6	52.1	57.3	58.0	58.2	59.1
	Rapports emploi/population	58.8	59.7	60.1	58.6	57.3	76.5	80.7	80.7	81.1	81.2	47.4	55.4	56.2	56.7	57.4
<b>États-Unis<sup>b</sup></b>	Taux de chômage	12.5	12.4	11.8	11.3	10.5	5.0	5.0	4.6	4.1	3.8	4.1	4.1	3.8	3.3	3.0
	Taux d'activité	66.4	61.6	61.1	60.8	60.6	83.4	83.0	82.8	82.8	82.9	56.8	62.4	62.3	62.9	63.7
	Rapports emploi/population	58.1	53.9	53.9	53.9	54.2	79.2	78.8	79.0	79.3	79.8	54.4	59.9	59.9	60.8	61.8
<b>UE-15</b>	Taux de chômage	20.8	15.7	16.0	16.7	16.1	9.7	7.3	7.4	7.4	7.0	8.4	5.9	6.8	6.5	6.4
	Taux d'activité	49.2	47.0	47.5	47.9	47.9	80.5	83.2	83.7	83.9	84.5	39.4	44.5	46.1	47.5	48.8
	Rapports emploi/population	39.0	39.6	39.9	39.9	40.2	72.7	77.1	77.5	77.7	78.6	36.1	41.9	42.9	44.4	45.6
<b>UE-19</b>	Taux de chômage	21.4	18.2	18.3	18.6	17.4	9.8	8.2	8.3	8.2	7.5	8.2	6.1	7.0	6.8	6.5
	Taux d'activité	48.3	44.9	45.1	45.4	45.4	81.1	83.1	83.6	83.8	84.2	38.4	43.2	44.5	46.0	46.9
	Rapports emploi/population	38.0	36.8	36.9	36.9	37.5	73.1	76.3	76.6	77.0	78.0	35.3	40.5	41.4	42.9	43.9
<b>OCDE Europe</b>	Taux de chômage	20.1	18.3	18.2	18.4	17.3	9.4	8.1	8.2	8.1	7.4	7.6	5.8	6.6	6.4	6.2
	Taux d'activité	49.0	44.2	44.5	44.5	44.5	79.4	80.2	80.5	80.7	81.0	39.2	43.1	44.3	45.4	46.2
	Rapports emploi/population	39.2	36.1	36.4	36.3	36.8	72.0	73.7	73.9	74.1	74.9	36.2	40.6	41.4	42.5	43.4
<b>Total OCDE</b>	Taux de chômage	14.3	13.8	13.7	13.4	12.5	6.7	6.2	6.1	5.9	5.4	5.4	4.9	4.9	4.6	4.4
	Taux d'activité	53.3	49.5	49.7	49.5	49.5	79.8	80.2	80.5	80.6	80.9	48.7	52.8	53.6	54.5	55.4
	Rapports emploi/population	45.7	42.7	42.9	42.9	43.3	74.5	75.2	75.6	75.8	76.5	46.1	50.2	51.0	52.0	53.0

Tableau C. Rapports emploi/population, taux d'activité et taux de chômage par groupe d'âge (suite)

Hommes (pourcentages)

		15 à 24 ans					25 à 54 ans					55 à 64 ans				
		1994	2003	2004	2005	2006	1994	2003	2004	2005	2006	1994	2003	2004	2005	2006
<b>Australie</b>	Taux de chômage	17.7	12.8	12.0	11.1	10.9	7.8	4.7	4.1	3.7	3.6	11.4	4.2	4.0	3.6	3.6
	Taux d'activité	73.0	71.7	71.7	72.5	72.6	91.6	89.9	89.9	90.3	90.4	61.7	63.7	64.9	66.3	67.4
	Rapports emploi/population	60.1	62.5	63.1	64.4	64.7	84.4	85.7	86.2	87.0	87.2	54.7	61.0	62.3	63.9	64.9
<b>Autriche</b>	Taux de chômage	4.5	6.6	9.3	10.7	8.8	3.0	3.8	3.8	4.0	3.6	3.9	5.6	4.2	4.1	4.3
	Taux d'activité	65.6	60.8	61.7	63.6	63.9	92.4	94.0	92.9	92.8	93.2	41.3	42.6	40.6	43.1	47.3
	Rapports emploi/population	62.6	56.8	56.0	56.8	58.2	89.6	90.5	89.4	89.1	89.9	39.7	40.2	38.9	41.3	45.3
<b>Belgique</b>	Taux de chômage	20.5	20.1	15.8	20.6	18.4	6.4	6.6	6.0	6.3	7.0	4.5	1.8	4.1	4.4	4.7
	Taux d'activité	37.3	38.1	35.8	34.8	35.9	92.1	90.4	91.1	91.8	91.9	34.5	39.4	41.0	43.2	40.1
	Rapports emploi/population	29.7	30.4	30.2	27.6	29.3	86.2	84.4	85.7	86.0	85.4	33.0	38.7	39.3	41.3	38.3
<b>Canada</b>	Taux de chômage	17.9	15.3	14.9	14.2	12.9	9.6	6.6	6.1	5.8	5.4	9.7	6.8	6.1	5.4	5.3
	Taux d'activité	65.9	68.3	67.8	66.1	66.5	91.2	91.6	91.6	91.5	91.1	59.5	65.3	66.0	66.7	66.3
	Rapports emploi/population	54.1	57.9	57.7	56.7	57.9	82.5	85.6	86.0	86.1	86.2	53.7	60.9	62.0	63.1	62.8
<b>République tchèque</b>	Taux de chômage	7.9	16.6	21.1	19.4	16.6	2.5	5.0	5.6	5.3	4.7	3.5	4.0	4.9	4.5	5.1
	Taux d'activité	59.9	42.1	40.0	38.7	37.7	95.3	94.5	94.6	94.8	94.8	49.0	59.9	60.1	62.2	62.7
	Rapports emploi/population	55.2	35.1	31.6	31.2	31.4	92.9	89.7	89.2	89.8	90.4	47.3	57.5	57.2	59.4	59.5
<b>Danemark</b>	Taux de chômage	10.2	10.6	8.5	6.1	7.6	6.7	4.4	4.4	3.7	2.6	6.3	4.0	5.5	4.8	3.4
	Taux d'activité	72.1	68.1	69.0	70.6	68.2	91.9	92.0	91.3	91.1	91.6	63.8	70.8	73.3	70.2	70.5
	Rapports emploi/population	64.8	60.9	63.1	66.3	63.0	85.7	88.0	87.3	87.7	89.2	59.8	68.0	69.3	66.8	68.1
<b>Finlande</b>	Taux de chômage	37.1	21.7	22.2	20.6	19.3	15.5	7.5	7.0	6.5	5.6	20.4	7.9	7.6	7.2	6.7
	Taux d'activité	43.5	48.5	47.4	47.9	49.4	90.2	90.1	90.0	90.3	90.3	43.9	55.8	55.7	56.5	58.7
	Rapports emploi/population	27.3	38.0	36.9	38.0	39.9	76.2	83.3	83.7	84.4	85.2	35.0	51.4	51.5	52.5	54.8
<b>France<sup>a</sup></b>	Taux de chômage	24.1	20.5	21.6	21.4	22.4	9.6	7.5	7.6	7.7	7.6	7.2	7.0	7.2	7.1	7.5
	Taux d'activité	33.2	38.3	37.8	37.3	37.0	95.1	93.8	93.7	93.8	93.8	42.1	48.2	47.9	47.1	46.8
	Rapports emploi/population	25.2	30.4	29.7	29.3	28.7	85.9	86.7	86.6	86.6	86.7	39.1	44.9	44.5	43.8	43.3
<b>Allemagne<sup>a</sup></b>	Taux de chômage	8.2	12.3	14.2	16.1	14.2	6.5	9.4	9.9	10.6	9.5	10.5	9.4	12.3	12.6	11.9
	Taux d'activité	58.8	49.9	50.9	53.5	53.9	92.9	93.0	93.0	93.6	93.8	53.1	52.0	57.8	61.3	64.1
	Rapports emploi/population	53.9	43.8	43.7	44.9	46.2	86.8	84.2	83.9	83.7	84.8	47.5	47.1	50.7	53.6	56.5
<b>Grèce</b>	Taux de chômage	19.8	18.0	18.8	17.5	17.3	4.8	5.2	5.4	5.2	4.9	3.3	3.0	3.9	3.1	3.2
	Taux d'activité	41.8	38.9	40.5	37.1	36.4	94.5	94.2	94.7	94.7	94.6	60.1	60.1	58.7	60.7	61.2
	Rapports emploi/population	33.5	31.9	32.9	30.6	30.1	90.0	89.3	89.6	89.8	89.9	58.1	58.3	56.4	58.8	59.3
<b>Hongrie</b>	Taux de chômage	24.6	13.8	16.2	19.7	18.6	10.2	5.5	5.3	6.0	6.4	6.8	2.9	3.2	4.3	4.0
	Taux d'activité	42.7	34.4	31.4	30.3	30.1	86.9	84.8	85.0	85.5	86.5	28.4	39.0	39.7	42.4	43.2
	Rapports emploi/population	32.2	29.7	26.3	24.4	24.5	78.0	80.1	80.5	80.3	81.0	26.5	37.9	38.4	40.6	41.4

Tableau C. Rapports emploi/population, taux d'activité et taux de chômage par groupe d'âge (suite)

Hommes (pourcentages)

		15 à 24 ans					25 à 54 ans					55 à 64 ans				
		1994	2003	2004	2005	2006	1994	2003	2004	2005	2006	1994	2003	2004	2005	2006
<b>Islande<sup>b</sup></b>	Taux de chômage	13.0	9.4	9.3	8.5	9.2	3.5	2.4	1.9	1.6	1.8	3.8	2.9	2.9	0.9	1.5
	Taux d'activité	57.9	75.5	71.8	75.2	77.6	96.1	94.8	94.2	94.3	95.8	95.9	90.2	89.7	90.1	90.6
	Rapports emploi/population	50.4	68.5	65.1	68.8	70.4	92.7	92.5	92.4	92.8	94.1	92.3	87.6	87.1	89.3	89.3
<b>Irlande</b>	Taux de chômage	25.4	8.6	8.7	9.1	8.8	13.4	4.4	4.5	4.0	4.1	8.6	2.6	2.9	3.1	2.5
	Taux d'activité	48.7	53.4	52.8	53.3	56.9	91.3	90.9	91.7	92.2	92.2	64.9	66.5	66.6	67.8	68.3
	Rapports emploi/population	36.3	48.8	48.2	48.5	51.9	79.0	87.0	87.6	88.5	88.5	59.3	64.8	64.7	65.7	66.6
<b>Italie</b>	Taux de chômage	26.3	23.0	20.7	21.5	19.1	6.1	5.4	5.2	5.1	4.5	3.4	3.6	4.1	3.6	2.8
	Taux d'activité	46.9	40.5	39.3	38.1	37.8	90.8	91.5	91.3	91.2	91.3	48.1	44.4	44.0	44.3	45.0
	Rapports emploi/population	34.5	31.2	31.2	29.9	30.6	85.3	86.5	86.5	86.6	87.2	46.5	42.8	42.2	42.7	43.7
<b>Japon</b>	Taux de chômage	5.6	11.6	10.6	9.9	8.8	2.0	4.6	4.3	4.0	3.9	4.5	6.7	5.3	5.0	4.5
	Taux d'activité	48.0	45.2	44.0	44.5	44.7	97.5	96.4	96.2	96.0	96.1	85.0	83.0	82.5	83.1	83.8
	Rapports emploi/population	45.4	40.0	39.4	40.1	40.8	95.5	92.0	92.1	92.1	92.4	81.2	77.4	78.1	78.9	80.0
<b>Corée</b>	Taux de chômage	9.2	11.8	12.2	12.2	11.7	2.5	3.4	3.6	3.7	3.6	0.9	2.6	2.7	3.1	3.0
	Taux d'activité	31.8	28.1	28.8	26.7	24.3	94.6	92.0	91.7	91.3	90.8	79.2	72.8	73.6	74.5	74.9
	Rapports emploi/population	28.9	24.8	25.3	23.5	21.4	92.3	88.9	88.4	87.9	87.5	78.5	70.9	71.6	72.2	72.6
<b>Luxembourg</b>	Taux de chômage	8.5	9.7	12.1	11.7	..	2.5	2.6	3.3	2.9	..	0.4	1.0	1.3	2.9	..
	Taux d'activité	47.9	31.0	29.6	32.1	..	94.9	94.1	95.3	95.5	..	33.6	40.1	38.8	39.4	..
	Rapports emploi/population	43.8	28.0	26.0	28.4	..	92.6	91.6	92.2	92.8	..	33.5	39.7	38.3	38.3	..
<b>Mexique</b>	Taux de chômage	6.5	5.1	5.9	6.1	5.4	3.2	2.1	2.4	2.8	2.5	2.0	1.4	1.4	2.5	1.8
	Taux d'activité	72.6	62.1	63.5	61.3	62.6	96.1	95.0	95.2	95.1	95.5	82.4	79.4	79.3	79.3	82.1
	Rapports emploi/population	67.9	59.0	59.8	57.6	59.2	93.0	93.0	92.8	92.5	93.1	80.7	78.4	78.2	77.3	80.6
<b>Pays-Bas</b>	Taux de chômage	10.9	7.7	9.6	9.5	7.1	5.2	3.6	4.2	4.0	3.2	2.7	3.0	4.3	4.8	4.5
	Taux d'activité	62.6	71.4	70.2	68.8	70.0	92.3	92.4	91.8	91.3	91.7	41.8	56.9	58.0	57.9	59.3
	Rapports emploi/population	55.8	65.9	63.5	62.3	65.1	87.5	89.0	88.0	87.6	88.8	40.7	55.1	55.5	55.1	56.6
<b>Nouvelle-Zélande</b>	Taux de chômage	15.6	10.1	8.7	9.1	9.3	7.0	3.2	2.5	2.4	2.4	5.4	3.4	2.4	1.8	1.8
	Taux d'activité	70.4	65.4	65.9	65.6	67.8	92.3	91.0	91.6	92.5	92.4	62.8	76.2	78.2	79.7	81.4
	Rapports emploi/population	59.4	58.8	60.1	59.6	61.5	85.8	88.1	89.4	90.3	90.2	59.4	73.6	76.4	78.3	79.9
<b>Norvège<sup>b</sup></b>	Taux de chômage	13.1	12.7	12.6	12.5	8.6	5.0	4.3	4.3	4.2	3.1	3.1	1.6	1.5	2.1	1.3
	Taux d'activité	57.8	63.2	61.9	61.0	58.2	90.6	89.9	90.1	90.1	90.6	71.5	74.7	74.3	74.6	74.1
	Rapports emploi/population	50.2	55.2	54.1	53.3	53.2	86.0	86.0	86.2	86.3	87.8	69.3	73.5	73.2	73.1	73.2
<b>Pologne</b>	Taux de chômage	30.8	42.1	39.0	36.7	28.3	11.3	16.5	16.0	14.5	11.2	7.5	12.0	12.9	12.6	9.8
	Taux d'activité	45.2	38.2	37.7	37.2	37.5	90.9	87.4	88.0	88.9	88.2	46.7	41.8	41.3	43.4	42.6
	Rapports emploi/population	31.3	22.1	23.0	23.6	26.9	80.6	73.0	74.0	76.0	78.3	43.2	36.8	36.0	37.9	38.4

Tableau C. Rapports emploi/population, taux d'activité et taux de chômage par groupe d'âge (suite)

Hommes (pourcentages)

		15 à 24 ans					25 à 54 ans					55 à 64 ans				
		1994	2003	2004	2005	2006	1994	2003	2004	2005	2006	1994	2003	2004	2005	2006
<b>Portugal</b>	Taux de chômage	12.3	12.6	13.5	13.7	14.5	5.0	4.9	5.1	6.2	5.8	5.0	4.8	6.0	6.9	7.3
	Taux d'activité	51.6	48.5	47.6	46.9	46.6	93.6	92.5	92.2	92.5	92.9	63.6	64.7	62.8	62.4	62.7
	Rapports emploi/population	45.2	42.4	41.2	40.5	39.8	88.9	88.0	87.4	86.7	87.4	60.4	61.6	59.1	58.1	58.2
<b>République slovaque</b>	Taux de chômage	28.0	34.3	34.2	30.7	26.3	10.4	14.5	14.6	13.2	10.4	8.1	14.7	15.6	13.1	9.8
	Taux d'activité	52.7	45.2	43.1	40.6	39.3	95.0	94.1	93.7	93.8	93.8	40.9	48.1	52.0	55.1	55.3
	Rapports emploi/population	38.0	29.7	28.4	28.1	29.0	85.1	80.5	80.0	81.4	84.1	37.6	41.0	43.8	47.9	49.9
<b>Espagne<sup>b</sup></b>	Taux de chômage	37.4	19.4	18.7	16.7	15.0	16.4	6.9	6.9	5.9	5.4	13.3	5.8	6.0	5.4	4.8
	Taux d'activité	55.0	53.1	54.8	57.2	57.1	93.1	92.4	92.5	92.4	92.5	56.6	62.9	62.7	63.2	63.5
	Rapports emploi/population	34.4	42.8	44.5	47.7	48.6	77.8	86.0	86.1	86.9	87.6	49.1	59.3	58.9	59.7	60.4
<b>Suède<sup>a</sup></b>	Taux de chômage	25.3	14.7	17.8	23.0	21.1	9.3	5.3	5.7	6.2	5.1	8.5	5.8	5.8	5.4	4.9
	Taux d'activité	53.5	52.0	51.4	53.9	55.2	91.3	90.1	90.1	92.4	92.5	70.5	75.4	76.0	76.4	76.2
	Rapports emploi/population	40.0	44.3	42.2	41.5	43.5	82.8	85.3	85.0	86.6	87.7	64.5	71.1	71.6	72.2	72.4
<b>Suisse</b>	Taux de chômage	5.4	8.3	8.0	8.5	7.9	3.1	3.4	3.5	3.2	2.7	4.6	2.5	3.1	3.7	2.8
	Taux d'activité	63.2	70.4	68.1	66.6	70.1	98.2	95.6	95.7	95.6	95.5	82.9	79.7	79.1	77.8	77.1
	Rapports emploi/population	59.8	64.6	62.6	60.9	64.6	95.2	92.4	92.3	92.6	92.9	79.1	77.7	76.6	74.9	74.9
<b>Turquie</b>	Taux de chômage	17.5	21.5	20.1	19.3	18.2	6.2	8.9	9.0	8.9	8.5	3.0	5.0	4.1	4.5	4.9
	Taux d'activité	67.2	50.6	53.1	52.9	52.0	93.7	87.7	89.2	89.4	88.6	59.5	47.1	49.0	47.4	46.3
	Rapports emploi/population	55.5	39.7	42.5	42.7	42.6	87.9	79.9	81.1	81.4	81.1	57.7	44.7	47.0	45.3	44.0
<b>Royaume-Uni<sup>b</sup></b>	Taux de chômage	19.2	13.3	11.8	13.7	15.8	9.7	4.1	3.8	3.6	4.2	11.6	4.3	3.9	3.3	3.3
	Taux d'activité	75.1	70.8	70.2	70.0	69.1	92.9	91.4	91.0	91.0	91.7	64.0	67.8	68.0	67.9	68.3
	Rapports emploi/population	60.7	61.4	61.9	60.4	58.1	83.9	87.6	87.5	87.7	87.8	56.6	64.9	65.4	65.7	66.0
<b>États-Unis<sup>b</sup></b>	Taux de chômage	13.2	13.4	12.6	12.4	11.2	4.9	5.2	4.6	3.9	3.6	4.4	4.5	3.9	3.3	3.0
	Taux d'activité	70.3	63.9	63.6	62.9	63.3	91.7	90.6	90.5	90.5	90.6	65.5	68.7	68.7	69.3	69.6
	Rapports emploi/population	61.0	55.3	55.5	55.2	56.2	87.2	85.9	86.3	86.9	87.3	62.6	65.6	66.0	67.0	67.5
<b>UE-15</b>	Taux de chômage	19.8	15.6	15.6	16.4	15.8	8.5	6.5	6.6	6.6	6.2	8.7	5.9	6.8	6.6	6.3
	Taux d'activité	53.2	50.6	50.7	51.2	51.3	92.8	92.4	92.3	92.4	92.7	52.5	55.0	56.4	57.2	58.1
	Rapports emploi/population	42.6	42.7	42.8	42.9	43.2	85.0	86.4	86.2	86.4	86.9	47.9	51.8	52.5	53.4	54.4
<b>UE-19</b>	Taux de chômage	20.5	18.1	18.0	18.3	17.0	8.6	7.4	7.4	7.3	6.6	8.5	6.2	7.1	6.9	6.5
	Taux d'activité	52.4	48.6	48.5	48.8	48.8	92.6	91.9	91.8	92.1	92.2	51.3	53.9	55.0	56.0	56.7
	Rapports emploi/population	41.7	39.8	39.8	39.9	40.5	84.6	85.1	85.0	85.4	86.1	47.0	50.5	51.1	52.1	53.1
<b>OCDE Europe</b>	Taux de chômage	19.6	18.5	18.1	18.2	16.9	8.2	7.5	7.5	7.4	6.8	7.9	6.0	6.8	6.6	6.2
	Taux d'activité	55.0	49.3	49.7	49.9	49.7	92.8	91.4	91.5	91.7	91.8	52.5	54.0	55.1	55.8	56.4
	Rapports emploi/population	44.3	40.2	40.7	40.8	41.3	85.1	84.5	84.6	85.0	85.6	48.4	50.7	51.4	52.2	52.9
<b>Total OCDE</b>	Taux de chômage	14.4	14.1	13.8	13.8	12.6	6.1	5.9	5.7	5.5	5.1	5.9	5.3	5.2	5.0	4.6
	Taux d'activité	59.0	54.1	54.4	54.0	54.2	93.3	92.0	92.0	92.1	92.1	62.7	64.3	65.0	65.7	66.3
	Rapports emploi/population	50.5	46.5	46.9	46.6	47.4	87.6	86.6	86.7	87.0	87.4	59.0	60.9	61.6	62.4	63.3

**Tableau C. Rapports emploi/population, taux d'activité et taux de chômage par groupe d'âge (suite)**

Femmes (pourcentages)

		15 à 24 ans					25 à 54 ans					55 à 64 ans				
		1994	2003	2004	2005	2006	1994	2003	2004	2005	2006	1994	2003	2004	2005	2006
<b>Australie</b>	Taux de chômage	16.4	11.6	11.1	10.5	9.8	7.3	5.0	4.4	4.2	4.0	5.5	3.1	2.9	2.6	2.8
	Taux d'activité	68.3	69.1	69.4	70.0	69.7	67.7	72.5	71.9	73.8	74.4	27.7	41.2	42.8	44.6	47.5
	Rapports emploi/population	57.1	61.1	61.6	62.7	62.8	62.8	68.9	68.8	70.7	71.4	26.2	39.9	41.5	43.4	46.2
<b>Autriche</b>	Taux de chômage	5.2	6.4	10.1	9.9	9.3	3.8	3.8	4.8	4.9	4.8	2.7	3.8	3.0	2.6	2.3
	Taux d'activité	59.3	49.2	53.2	54.8	55.1	71.7	79.9	79.6	79.9	80.9	18.5	21.5	19.9	23.5	26.9
	Rapports emploi/population	56.2	46.0	47.8	49.4	49.9	68.9	76.9	75.8	76.0	77.0	18.0	20.7	19.3	22.9	26.3
<b>Belgique</b>	Taux de chômage	23.4	17.5	19.5	19.1	19.5	11.2	7.4	7.4	8.2	8.1	5.9	1.3	2.8	4.2	6.6
	Taux d'activité	33.0	28.8	32.2	31.5	28.6	67.2	73.1	74.3	76.8	77.0	13.2	18.0	21.8	24.0	24.3
	Rapports emploi/population	25.3	23.8	25.9	25.5	23.0	59.7	67.7	68.8	70.5	70.8	12.4	17.7	21.2	23.0	22.7
<b>Canada</b>	Taux de chômage	13.7	11.8	11.7	10.6	10.3	9.0	6.3	5.9	5.7	5.2	8.4	5.6	5.7	5.3	5.1
	Taux d'activité	61.9	66.5	66.2	65.8	66.4	75.4	81.1	81.5	81.1	81.3	36.9	47.9	48.8	49.4	51.4
	Rapports emploi/population	53.4	58.6	58.4	58.8	59.5	68.6	75.9	76.7	76.5	77.1	33.8	45.3	46.0	46.8	48.7
<b>République tchèque</b>	Taux de chômage	9.8	18.8	19.5	19.1	18.6	4.4	9.3	9.3	9.3	8.3	3.7	5.2	6.2	6.3	5.6
	Taux d'activité	43.7	34.0	31.5	28.8	29.1	83.2	81.0	80.9	81.6	81.3	20.0	30.0	31.3	33.1	34.0
	Rapports emploi/population	39.4	27.6	25.4	23.3	23.7	79.6	73.5	73.4	73.9	74.5	19.3	28.4	29.4	31.0	32.1
<b>Danemark</b>	Taux de chômage	10.2	9.0	7.1	9.8	7.6	9.0	5.6	5.1	4.9	4.1	6.7	3.8	5.8	5.1	4.0
	Taux d'activité	65.9	63.6	63.9	63.9	69.8	82.7	83.6	84.9	84.1	85.1	43.1	55.2	57.6	55.7	55.8
	Rapports emploi/population	59.1	57.9	59.4	57.6	64.5	75.2	78.9	80.6	80.0	81.7	40.2	53.1	54.2	52.9	53.5
<b>Finlande</b>	Taux de chômage	30.7	21.5	19.4	19.4	18.4	12.5	7.0	7.6	7.3	6.6	17.5	7.6	7.0	6.5	6.6
	Taux d'activité	41.1	49.7	48.7	50.2	50.8	84.0	84.8	84.6	85.2	85.3	38.9	52.4	54.3	56.4	58.1
	Rapports emploi/population	28.5	39.0	39.3	40.4	41.4	73.5	78.8	78.1	79.0	79.7	32.1	48.5	50.4	52.7	54.3
<b>France<sup>a</sup></b>	Taux de chômage	31.7	22.9	24.2	24.6	25.8	13.1	10.2	10.0	9.9	9.6	6.6	7.0	7.5	6.4	6.9
	Taux d'activité	27.6	30.4	30.3	29.9	29.2	76.7	79.8	80.3	80.7	81.2	30.1	38.6	39.8	40.2	40.5
	Rapports emploi/population	18.8	23.5	23.0	22.6	21.6	66.7	71.7	72.2	72.7	73.4	28.1	35.9	36.8	37.6	37.8
<b>Allemagne<sup>a</sup></b>	Taux de chômage	8.3	8.6	10.8	14.0	12.6	10.1	8.8	9.6	10.2	9.5	13.5	10.1	12.7	13.0	13.0
	Taux d'activité	53.0	44.9	45.1	46.7	47.3	72.6	78.9	79.7	79.1	80.3	28.3	34.3	37.8	43.2	46.7
	Rapports emploi/population	48.6	41.1	40.2	40.1	41.3	65.3	72.0	72.1	71.0	72.7	24.5	30.9	33.0	37.6	40.6
<b>Grèce</b>	Taux de chômage	36.9	35.2	35.6	34.7	33.9	10.7	12.9	14.4	14.2	12.3	2.6	3.5	5.1	4.0	4.4
	Taux d'activité	32.6	31.4	34.1	30.6	28.5	53.9	65.1	67.5	68.3	69.1	23.0	26.2	25.3	26.9	28.0
	Rapports emploi/population	20.6	20.3	22.0	20.0	18.8	48.1	56.8	57.8	58.6	60.6	22.4	25.3	24.0	25.8	26.7
<b>Hongrie</b>	Taux de chômage	16.5	12.9	14.4	19.1	19.8	8.1	5.0	5.6	6.9	7.2	7.2	2.7	2.9	3.5	3.9
	Taux d'activité	35.3	27.2	24.3	23.8	23.4	71.5	71.0	71.0	72.2	72.9	10.2	22.4	25.8	27.7	28.2
	Rapports emploi/population	29.5	23.7	20.8	19.3	18.8	65.7	67.4	67.0	67.2	67.6	9.4	21.8	25.0	26.8	27.1

Tableau C. Rapports emploi/population, taux d'activité et taux de chômage par groupe d'âge (suite)

Femmes (pourcentages)

		15 à 24 ans					25 à 54 ans					55 à 64 ans				
		1994	2003	2004	2005	2006	1994	2003	2004	2005	2006	1994	2003	2004	2005	2006
<b>Islande<sup>b</sup></b>	Taux de chômage	10.1	7.0	6.8	6.0	7.5	5.0	2.5	2.0	1.8	2.1	3.8	1.3	2.5	2.2	1.7
	Taux d'activité	59.1	72.8	72.5	79.2	81.7	86.3	88.1	85.3	85.1	85.6	80.5	80.0	78.8	81.9	81.7
	Rapports emploi/population	53.1	67.7	67.5	74.5	75.6	82.0	85.9	83.6	83.5	83.8	77.4	78.9	76.9	80.2	80.3
<b>Irlande</b>	Taux de chômage	22.5	6.5	7.4	7.3	7.9	13.4	3.4	3.1	3.1	3.5	8.1	2.0	1.5	2.6	2.0
	Taux d'activité	39.6	45.7	44.6	47.6	47.8	53.6	67.4	67.9	69.6	70.5	21.5	34.1	34.5	38.4	40.8
	Rapports emploi/population	30.6	42.7	41.3	44.1	44.0	46.5	65.1	65.8	67.4	68.1	19.7	33.5	34.0	37.4	40.0
<b>Italie</b>	Taux de chômage	36.5	30.9	27.2	27.4	25.3	11.8	10.0	9.2	9.0	7.8	3.4	4.3	4.0	3.2	2.9
	Taux d'activité	34.4	29.9	31.7	28.7	26.9	52.6	60.9	63.6	63.6	64.3	14.2	19.3	20.4	21.5	22.5
	Rapports emploi/population	21.8	20.6	23.1	20.8	20.1	46.3	54.9	57.8	57.9	59.3	13.7	18.5	19.6	20.8	21.9
<b>Japon</b>	Taux de chômage	5.3	8.7	8.3	7.4	7.2	2.8	4.9	4.5	4.4	3.9	1.9	3.7	3.0	2.7	2.8
	Taux d'activité	47.1	44.4	44.3	45.0	45.3	65.3	67.7	68.1	68.8	69.3	48.1	49.3	50.1	50.8	51.5
	Rapports emploi/population	44.6	40.5	40.6	41.7	42.0	63.4	64.4	65.0	65.7	66.6	47.2	47.5	48.6	49.4	50.1
<b>Corée</b>	Taux de chômage	6.0	9.0	9.4	9.0	9.0	1.0	2.6	2.7	2.9	2.5	0.2	1.3	1.5	1.6	1.2
	Taux d'activité	41.8	39.6	40.1	39.0	35.5	54.8	58.4	59.6	60.4	61.5	49.5	46.0	46.6	46.5	47.0
	Rapports emploi/population	39.3	36.0	36.3	35.5	32.3	54.2	56.8	58.0	58.6	60.0	49.4	45.4	45.9	45.7	46.4
<b>Luxembourg</b>	Taux de chômage	7.2	12.2	22.5	16.2	..	3.9	4.1	6.1	5.3	..	1.2	2.4	2.0	0.9	..
	Taux d'activité	45.0	29.7	26.4	25.5	..	55.7	66.5	70.4	72.2	..	13.4	21.2	22.6	25.1	..
	Rapports emploi/population	41.8	26.1	20.5	21.3	..	53.5	63.8	66.2	68.4	..	13.2	20.6	22.2	24.9	..
<b>Mexique</b>	Taux de chômage	8.3	8.3	10.6	7.4	7.4	3.5	2.5	3.3	2.8	2.6	1.6	0.4	1.4	1.1	1.3
	Taux d'activité	35.8	32.3	33.2	33.3	34.3	41.3	46.3	49.5	50.0	51.3	25.8	29.7	31.8	30.7	32.2
	Rapports emploi/population	32.8	29.6	29.7	30.8	31.8	39.8	45.1	47.8	48.6	50.0	25.4	29.6	31.3	30.4	31.8
<b>Pays-Bas</b>	Taux de chômage	9.4	7.8	8.9	9.7	8.2	7.8	3.9	4.6	4.8	4.1	5.2	3.1	2.8	4.0	4.2
	Taux d'activité	60.7	69.3	69.0	68.1	68.4	64.5	76.0	76.6	77.8	78.4	18.5	31.4	33.8	36.0	38.7
	Rapports emploi/population	55.0	63.9	62.9	61.5	62.7	59.4	73.0	73.1	74.0	75.1	17.5	30.4	32.8	34.5	37.1
<b>Nouvelle-Zélande</b>	Taux de chômage	14.3	10.4	10.1	9.8	10.0	6.0	3.9	3.3	3.0	2.9	3.6	3.8	2.6	1.9	2.2
	Taux d'activité	62.6	60.0	59.3	59.9	62.2	71.1	74.9	75.2	76.4	76.7	36.7	57.5	59.6	62.5	62.3
	Rapports emploi/population	53.7	53.8	53.3	54.1	55.9	66.9	72.0	72.7	74.1	74.4	35.4	55.3	58.1	61.3	61.0
<b>Norvège<sup>b</sup></b>	Taux de chômage	12.1	10.7	10.7	11.5	8.7	3.8	3.3	3.3	3.8	2.8	1.9	1.2	0.6	1.3	1.0
	Taux d'activité	53.0	62.0	61.3	59.4	58.1	79.4	82.3	82.8	83.0	83.4	55.4	64.3	63.1	62.9	62.2
	Rapports emploi/population	46.6	55.4	54.7	52.5	53.0	76.4	79.6	80.0	79.9	81.0	54.3	63.5	62.7	62.1	61.6
<b>Pologne</b>	Taux de chômage	34.7	44.3	43.3	39.2	31.6	14.5	18.3	18.0	17.7	13.4	6.4	10.2	9.5	9.0	6.2
	Taux d'activité	37.9	30.5	29.9	29.8	30.7	78.6	76.1	76.4	76.7	75.4	28.7	23.9	23.3	23.5	20.3
	Rapports emploi/population	24.8	17.0	17.0	18.1	21.0	67.2	62.1	62.7	63.1	65.3	26.8	21.5	21.0	21.4	19.0



Tableau C. Rapports emploi/population, taux d'activité et taux de chômage par groupe d'âge (suite)

Femmes (pourcentages)

		15 à 24 ans					25 à 54 ans					55 à 64 ans				
		1994	2003	2004	2005	2006	1994	2003	2004	2005	2006	1994	2003	2004	2005	2006
<b>Portugal</b>	Taux de chômage	16.3	16.9	17.6	19.1	18.4	7.2	6.7	7.1	8.5	9.0	2.4	3.7	5.1	5.3	5.2
	Taux d'activité	42.6	41.3	39.5	38.8	38.7	74.4	79.6	80.6	81.8	82.7	34.2	43.5	44.8	46.1	45.1
	Rapports emploi/population	35.7	34.3	32.5	31.4	31.6	69.0	74.2	74.9	74.9	75.3	33.4	41.8	42.5	43.7	42.8
<b>République slovaque</b>	Taux de chômage	26.5	31.6	30.8	28.8	27.0	11.6	15.7	17.5	15.7	13.5	12.3	9.9	14.9	13.8	9.4
	Taux d'activité	41.8	37.1	35.6	32.3	30.6	81.1	84.8	84.0	82.1	81.2	9.2	12.4	14.8	18.2	21.0
	Rapports emploi/population	30.7	25.4	24.6	23.0	22.3	71.7	71.5	69.3	69.1	70.2	8.0	11.2	12.6	15.7	19.0
<b>Espagne<sup>b</sup></b>	Taux de chômage	50.1	27.2	26.4	23.5	21.6	28.6	14.8	13.8	10.9	10.5	9.9	9.3	9.4	7.5	7.4
	Taux d'activité	43.7	41.9	43.4	46.8	48.1	54.6	66.3	68.3	69.0	71.2	19.4	25.8	27.2	29.6	31.0
	Rapports emploi/population	21.8	30.5	32.0	35.8	37.7	39.0	56.5	58.9	61.5	63.7	17.5	23.4	24.6	27.4	28.7
<b>Suède<sup>a</sup></b>	Taux de chômage	19.9	12.8	16.1	21.6	21.5	6.8	4.4	5.2	6.3	5.5	5.2	3.8	4.0	3.4	3.8
	Taux d'activité	53.4	52.7	51.6	55.6	56.8	86.9	85.4	85.3	86.5	86.2	62.6	69.5	70.2	69.2	69.8
	Rapports emploi/population	42.7	46.0	43.3	43.6	44.6	81.1	81.7	80.8	81.1	81.5	59.3	66.8	67.4	66.9	67.1
<b>Suisse</b>	Taux de chômage	6.1	8.7	7.4	9.1	7.5	4.2	4.0	4.6	4.6	4.5	3.2	2.5	3.4	3.7	3.3
	Taux d'activité	64.8	68.3	65.9	64.7	67.0	74.1	80.5	80.8	81.3	81.2	47.2	55.4	55.9	57.7	58.6
	Rapports emploi/population	60.8	62.3	61.1	58.8	62.0	70.9	77.3	77.1	77.5	77.6	45.7	54.0	54.0	55.6	56.6
<b>Turquie</b>	Taux de chômage	13.4	18.9	18.9	19.3	19.8	6.0	8.1	7.5	8.2	8.2	0.7	1.1	0.7	0.5	0.8
	Taux d'activité	35.8	26.8	26.1	25.1	24.6	33.1	29.8	28.6	28.5	29.0	24.8	21.4	19.8	17.0	16.8
	Rapports emploi/population	31.0	21.7	21.1	20.2	19.8	31.1	27.4	26.4	26.2	26.6	24.6	21.2	19.7	16.9	16.6
<b>Royaume-Uni<sup>b</sup></b>	Taux de chômage	12.6	9.5	9.9	10.6	11.8	6.4	3.3	3.4	3.2	3.9	5.3	2.0	2.1	1.7	2.4
	Taux d'activité	65.1	64.0	64.6	63.5	64.1	74.1	76.6	76.8	77.2	77.9	40.7	47.2	48.3	48.9	50.2
	Rapports emploi/population	56.9	57.9	58.2	56.7	56.5	69.3	74.1	74.2	74.7	74.9	38.5	46.3	47.3	48.1	49.0
<b>États-Unis<sup>b</sup></b>	Taux de chômage	11.6	11.4	11.0	10.1	9.7	5.0	4.8	4.6	4.4	3.9	3.9	3.7	3.7	3.3	2.9
	Taux d'activité	62.5	59.2	58.7	58.6	57.9	75.3	75.6	75.3	75.3	75.5	48.9	56.6	56.3	57.0	58.2
	Rapports emploi/population	55.3	52.5	52.2	52.6	52.3	71.5	72.0	71.8	72.0	72.5	47.0	54.5	54.3	55.1	56.5
<b>UE-15</b>	Taux de chômage	21.9	15.9	16.4	17.1	16.4	11.4	8.3	8.5	8.3	7.9	7.9	5.9	6.8	6.4	6.7
	Taux d'activité	45.1	43.3	44.2	44.4	44.4	68.0	74.0	75.1	75.3	76.2	27.0	34.4	36.1	38.2	39.8
	Rapports emploi/population	35.2	36.5	36.9	36.8	37.1	60.3	67.8	68.7	69.0	70.2	24.9	32.4	33.7	35.8	37.2
<b>UE-19</b>	Taux de chômage	22.5	18.4	18.7	19.0	17.8	11.4	9.3	9.4	9.3	8.5	7.7	6.1	6.9	6.5	6.6
	Taux d'activité	44.1	41.2	41.7	41.8	41.9	69.5	74.4	75.3	75.6	76.2	26.4	33.0	34.5	36.5	37.6
	Rapports emploi/population	34.2	33.6	33.9	33.9	34.4	61.6	67.5	68.2	68.6	69.8	24.3	31.0	32.1	34.1	35.1
<b>OCDE Europe</b>	Taux de chômage	20.8	18.1	18.4	18.7	17.7	10.9	9.1	9.2	9.1	8.3	7.0	5.6	6.4	6.2	6.2
	Taux d'activité	43.0	39.0	39.3	39.1	39.1	66.0	69.0	69.5	69.6	70.1	26.8	32.7	34.0	35.5	36.5
	Rapports emploi/population	34.0	31.9	32.0	31.8	32.2	58.8	62.7	63.1	63.3	64.3	24.9	30.9	31.8	33.4	34.3
<b>Total OCDE</b>	Taux de chômage	14.3	13.4	13.5	12.9	12.3	7.5	6.6	6.6	6.4	5.9	4.6	4.3	4.4	4.2	4.1
	Taux d'activité	47.6	44.8	45.0	45.0	44.8	66.4	68.6	69.1	69.3	69.8	35.7	41.9	42.8	43.9	45.0
	Rapports emploi/population	40.8	38.8	38.9	39.2	39.3	61.5	64.1	64.5	64.8	65.7	34.0	40.1	40.9	42.1	43.2

a) Les données pour 2006 sont des estimations du Secrétariat obtenues en appliquant aux données nationales de 2005 la variation entre 2005 et 2006 des séries de l'Enquête communautaire sur les forces du travail.

b) Personnes âgées de 16 à 24 ans au lieu de 15 à 24 ans.

Source : Base de données de l'OCDE sur les statistiques de la population active (voir URL au début de l'annexe). Pour la Belgique, le Danemark, la Grèce et le Luxembourg, les données sont tirées de l'Enquête communautaire sur les forces du travail.

Tableau D. **Rapports emploi/population, taux d'activité et taux de chômage selon le niveau d'éducation, 2005\***

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	
<b>Australie</b>	Taux de chômage	6.3	3.4	2.5	6.4	2.7	2.5	6.3	4.6	2.5
	Taux d'activité	67.2	82.6	86.6	81.5	89.9	92.2	56.5	72.3	81.5
	Rapports emploi/population	62.9	79.8	84.4	76.3	87.4	89.9	53.0	69.0	79.5
<b>Autriche</b>	Taux de chômage	8.6	3.9	2.6	9.2	3.5	2.4	8.1	4.3	2.8
	Taux d'activité	58.3	77.3	86.8	71.1	83.4	88.7	51.0	70.7	84.2
	Rapports emploi/population	53.3	74.3	84.5	64.5	80.4	86.6	46.9	67.7	81.8
<b>Belgique</b>	Taux de chômage	12.4	6.9	3.7	10.6	5.4	3.6	15.4	8.8	3.8
	Taux d'activité	55.9	79.5	87.4	69.6	86.5	91.3	42.2	71.8	83.8
	Rapports emploi/population	49.0	74.0	84.2	62.3	81.8	88.0	35.7	65.5	80.6
<b>Canada</b>	Taux de chômage	9.8	5.9	4.6	9.1	5.8	4.5	10.1	6.0	4.5
	Taux d'activité	62.5	81.1	86.1	73.9	87.4	90.3	49.2	74.0	82.4
	Rapports emploi/population	56.4	76.3	82.2	67.2	82.3	86.2	44.2	69.6	78.7
<b>République tchèque</b>	Taux de chômage	24.4	6.2	2.0	26.3	4.5	1.9	23.2	8.4	2.1
	Taux d'activité	54.5	80.5	87.5	67.1	88.2	93.8	48.6	72.3	79.8
	Rapports emploi/population	41.2	75.5	85.8	49.5	84.3	92.0	37.4	66.2	78.1
<b>Danemark</b>	Taux de chômage	6.8	4.0	3.7	6.1	3.4	3.5	7.7	4.8	3.8
	Taux d'activité	64.8	83.1	89.7	74.4	86.7	92.2	55.5	78.9	87.6
	Rapports emploi/population	60.4	79.7	86.4	69.9	83.7	88.9	51.2	75.1	84.3
<b>Estonie</b>	Taux de chômage	13.0	8.4	3.8	14.9	8.6	3.9	9.8	8.2	3.8
	Taux d'activité	57.5	80.4	87.8	64.4	85.1	91.5	48.8	75.6	85.6
	Rapports emploi/population	50.0	73.6	84.5	54.8	77.8	87.9	44.0	69.4	82.3
<b>Finlande</b>	Taux de chômage	10.7	7.4	4.4	10.2	6.9	4.0	11.5	7.9	4.8
	Taux d'activité	64.9	81.1	88.0	68.4	84.2	90.0	60.6	77.7	86.5
	Rapports emploi/population	57.9	75.2	84.1	61.4	78.4	86.4	53.6	71.5	82.4
<b>France</b>	Taux de chômage	12.4	7.3	6.0	11.4	6.0	5.9	13.5	8.9	6.0
	Taux d'activité	66.0	80.9	86.8	74.4	85.7	90.7	58.7	75.3	83.4
	Rapports emploi/population	57.8	75.0	81.6	65.9	80.6	85.4	50.7	68.6	78.3
<b>Allemagne</b>	Taux de chômage	20.2	11.0	5.5	22.8	11.3	5.3	17.6	10.6	5.9
	Taux d'activité	64.6	79.3	87.7	80.4	85.9	91.1	54.3	72.9	83.0
	Rapports emploi/population	51.6	70.6	82.9	62.1	76.1	86.3	44.7	65.2	78.1
<b>Grèce</b>	Taux de chômage	8.2	9.2	7.0	5.2	4.8	4.5	13.4	15.3	10.0
	Taux d'activité	63.0	76.9	88.2	83.4	90.9	91.4	44.0	63.3	84.6
	Rapports emploi/population	57.9	69.9	82.0	79.0	86.5	87.3	38.1	53.6	76.2
<b>Hongrie</b>	Taux de chômage	12.4	6.0	2.3	13.3	5.4	2.0	11.6	6.7	2.5
	Taux d'activité	43.5	74.9	85.0	52.4	81.3	89.3	37.5	67.8	81.5
	Rapports emploi/population	38.1	70.4	83.0	45.4	76.9	87.5	33.1	63.3	79.4
<b>Islande</b>	Taux de chômage	-	1.1	1.3	3.1	0.9	0.9	2.0	1.5	1.7
	Taux d'activité	84.0	89.1	93.2	91.6	93.6	95.7	78.5	82.0	91.2
	Rapports emploi/population	81.9	88.1	92.0	88.8	92.8	94.8	76.9	80.8	89.7

Tableau D. **Rapports emploi/population, taux d'activité et taux de chômage selon le niveau d'éducation, 2005\*** (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
<b>Irlande</b>	Taux de chômage	6.0	3.1	2.0	6.3	3.0	2.0	5.3	3.3	1.9
	Taux d'activité	62.2	79.1	88.5	79.3	92.1	94.0	41.8	67.1	83.6
	Rapports emploi/population	58.4	76.7	86.8	74.3	89.4	92.1	39.6	64.9	82.0
<b>Israël</b>	Taux de chômage	14.0	9.5	5.1	13.1	8.5	4.8	16.4	10.8	5.4
	Taux d'activité	47.9	73.6	84.6	64.8	81.6	87.8	29.1	65.6	81.8
	Rapports emploi/population	41.2	66.6	80.3	56.3	74.7	83.6	24.3	58.5	77.4
<b>Italie</b>	Taux de chômage	7.7	5.3	5.7	6.0	3.9	4.3	11.2	7.1	7.1
	Taux d'activité	55.9	77.4	85.3	75.3	86.5	90.1	36.5	68.2	81.0
	Rapports emploi/population	51.6	73.3	80.4	70.8	83.2	86.2	32.4	63.4	75.3
<b>Japon</b>	Taux de chômage	..	4.9	3.1	..	5.4	2.7	..	4.3	3.6
	Taux d'activité	..	76.1	82.0	..	91.1	95.8	..	61.8	67.0
	Rapports emploi/population	..	72.3	79.4	..	86.3	93.2	..	59.2	64.6
<b>Corée</b>	Taux de chômage	2.9	3.8	2.9	4.0	4.1	3.0	1.9	3.3	2.8
	Taux d'activité	67.8	72.8	79.1	81.7	88.7	92.3	59.0	56.3	60.2
	Rapports emploi/population	65.9	70.1	76.8	78.5	85.1	89.6	57.9	54.5	58.5
<b>Luxembourg</b>	Taux de chômage	5.0	3.5	3.2	4.2	2.3	2.7	6.0	5.2	3.9
	Taux d'activité	64.2	73.5	86.8	79.2	84.4	91.3	51.8	62.3	81.3
	Rapports emploi/population	61.0	71.0	84.0	75.8	82.5	88.9	48.7	59.0	78.1
<b>Mexique</b>	Taux de chômage	2.5	3.2	3.7	2.5	3.5	3.9	2.4	3.1	3.3
	Taux d'activité	65.1	67.5	85.1	92.7	94.2	93.2	41.7	58.2	74.8
	Rapports emploi/population	63.5	65.3	82.0	90.3	90.9	89.6	40.7	56.4	72.3
<b>Pays-Bas</b>	Taux de chômage	5.8	4.1	2.8	5.1	3.9	2.9	6.8	4.3	2.7
	Taux d'activité	63.2	81.3	88.1	79.2	87.5	90.7	50.5	74.7	85.0
	Rapports emploi/population	59.5	77.9	85.6	75.2	84.1	88.0	47.1	71.5	82.7
<b>Nouvelle-Zélande</b>	Taux de chômage	3.8	2.4	1.9	3.5	2.0	1.9	4.2	2.9	1.8
	Taux d'activité	69.2	84.6	86.0	80.7	92.3	92.7	59.1	76.1	81.0
	Rapports emploi/population	66.6	82.6	84.4	77.9	90.4	90.9	56.6	73.9	79.5
<b>Norvège</b>	Taux de chômage	7.3	2.6	2.1	8.7	2.5	2.2	6.1	2.7	2.1
	Taux d'activité	69.4	84.6	90.8	74.9	88.8	92.6	64.3	79.3	89.2
	Rapports emploi/population	64.3	82.4	88.8	68.4	86.6	90.5	60.3	77.2	87.4
<b>Pologne</b>	Taux de chômage	27.1	16.6	6.2	26.0	14.6	5.4	28.5	19.2	6.8
	Taux d'activité	51.7	74.0	88.1	63.0	81.8	91.0	42.1	65.8	86.0
	Rapports emploi/population	37.7	61.7	82.7	46.6	69.9	86.1	30.1	53.1	80.1
<b>Portugal</b>	Taux de chômage	7.5	6.7	5.4	6.6	5.7	5.2	8.8	7.7	5.5
	Taux d'activité	77.3	85.0	92.3	85.5	87.1	93.7	69.0	82.9	91.3
	Rapports emploi/population	71.5	79.3	87.3	79.9	82.2	88.8	62.9	76.5	86.3
<b>République slovaque</b>	Taux de chômage	49.2	12.7	4.4	54.3	11.6	3.9	44.9	14.2	5.0
	Taux d'activité	42.6	81.1	87.9	57.1	88.8	93.4	35.2	73.1	82.0
	Rapports emploi/population	21.7	70.8	84.0	26.1	78.5	89.7	19.4	62.7	78.0

Tableau D. **Rapports emploi/population, taux d'activité et taux de chômage selon le niveau d'éducation, 2005\* (suite)**

		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
<b>Slovénie</b>	Taux de chômage	8.7	5.7	3.0	8.9	4.9	3.1	8.5	6.8	2.8
	Taux d'activité	61.4	79.1	89.6	71.7	82.9	90.9	53.5	74.5	88.6
	Rapports emploi/population	56.1	74.6	87.0	65.3	78.8	88.1	49.0	69.5	86.1
<b>Espagne</b>	Taux de chômage	9.3	7.3	6.1	6.7	5.2	4.8	14.1	10.0	7.4
	Taux d'activité	64.6	80.6	87.7	83.4	90.2	91.7	45.5	70.7	83.7
	Rapports emploi/population	58.6	74.7	82.4	77.8	85.5	87.3	39.1	63.6	77.5
<b>Suède</b>	Taux de chômage	8.5	6.0	4.5	7.7	6.1	4.9	9.9	5.8	4.2
	Taux d'activité	72.2	86.5	91.4	79.2	89.9	92.6	63.0	82.5	90.6
	Rapports emploi/population	66.1	81.3	87.3	73.1	84.4	88.1	56.7	77.8	86.7
<b>Suisse</b>	Taux de chômage	7.7	3.7	2.7	6.8	3.5	2.2	8.5	3.9	3.8
	Taux d'activité	70.0	82.7	92.5	81.9	90.8	95.5	62.5	76.1	86.9
	Rapports emploi/population	64.6	79.7	90.0	76.3	87.7	93.5	57.2	73.2	83.6
<b>Turquie</b>	Taux de chômage	8.7	9.2	6.9	9.3	7.6	5.8	6.2	16.7	9.4
	Taux d'activité	53.8	69.5	81.8	82.9	89.4	88.4	23.2	32.8	70.2
	Rapports emploi/population	49.1	63.2	76.1	75.2	82.6	83.2	21.8	27.3	63.6
<b>Royaume-Uni</b>	Taux de chômage	6.6	3.2	2.0	7.4	3.2	2.0	5.7	2.6	1.7
	Taux d'activité	55.8	82.2	89.7	64.3	87.4	91.4	47.9	76.1	87.5
	Rapports emploi/population	52.1	79.6	87.9	59.5	84.7	89.6	45.2	74.1	86.0
<b>États-Unis</b>	Taux de chômage	9.0	5.1	2.6	7.9	5.5	2.7	10.9	4.6	2.5
	Taux d'activité	62.8	76.7	84.7	75.6	83.9	90.2	48.7	69.7	79.7
	Rapports emploi/population	57.2	72.8	82.5	69.6	79.3	87.8	43.4	66.5	77.7
<b>UE-15<sup>a</sup></b>	Taux de chômage	9.1	5.9	4.3	8.4	5.0	3.9	10.3	7.1	4.8
	Taux d'activité	63.5	80.2	88.3	76.5	87.2	91.4	51.5	73.0	85.1
	Rapports emploi/population	57.8	75.5	84.5	70.1	82.9	87.9	46.2	67.9	81.1
<b>UE-19<sup>a</sup></b>	Taux de chômage	13.1	6.8	4.2	12.9	5.8	3.8	13.9	8.2	4.6
	Taux d'activité	60.3	79.7	88.1	73.0	86.8	91.5	49.2	72.3	84.5
	Rapports emploi/population	52.9	74.3	84.4	64.2	81.7	88.1	42.8	66.5	80.6
<b>OCDE Europe<sup>a</sup></b>	Taux de chômage	12.4	6.4	4.0	11.9	5.4	3.6	12.4	7.8	4.6
	Taux d'activité	61.9	80.0	88.3	74.7	87.4	91.8	50.6	71.5	84.5
	Rapports emploi/population	55.0	75.0	84.8	66.4	82.7	88.5	44.7	66.2	80.7
<b>Total OCDE<sup>a</sup></b>	Taux de chômage	11.0	5.8	3.8	10.2	5.1	3.5	11.1	7.0	4.2
	Taux d'activité	62.7	79.4	87.4	73.5	88.0	91.9	51.0	70.4	82.3
	Rapports emploi/population	56.5	74.8	84.1	66.3	83.5	88.7	45.7	65.7	78.9

\* Au moment où ce rapport est mis sous presse (juin 2007), les données présentées dans ce tableau sont provisoires jusqu'à la sortie de *Regards sur l'éducation* (septembre 2007).

- Inférieur au seuil de fiabilité

a) Ne comprend que les pays de l'OCDE ci-dessus.

Source : OCDE (2007), *Regards sur l'éducation - Les indicateurs de l'OCDE*, septembre, Paris.

Tableau E. Fréquence et composition de l'emploi à temps partiel<sup>a</sup>

Pourcentages

	Proportion du travail à temps partiel dans l'emploi total									
	Hommes					Femmes				
	1994	2003	2004	2005	2006	1994	2003	2004	2005	2006
Australie <sup>b,c</sup>	12.9	16.5	16.1	15.7	16.0	40.1	42.2	40.8	41.7	40.7
Autriche	..	..	3.7	4.6	5.4	..	26.2	29.4	29.4	31.4
Belgique	4.4	5.9	6.3	6.2	6.7	30.0	33.6	34.5	33.4	34.7
Canada	10.8	11.1	10.9	10.8	10.9	28.8	27.9	27.2	26.9	31.9
République tchèque	2.1	1.6	1.5	1.6	1.6	5.6	5.3	5.2	5.5	5.6
Danemark	9.8	10.4	11.5	11.8	11.4	26.2	21.8	24.0	24.4	25.6
Finlande	6.5	8.0	8.0	7.9	8.1	11.5	15.0	14.9	14.8	14.9
France	5.3	4.6	4.6	5.2	5.1	24.5	22.6	23.5	23.2	22.9
Allemagne	3.0	5.9	6.3	7.4	7.6	28.0	36.3	37.0	39.4	39.2
Grèce	5.0	2.8	3.0	3.0	4.0	13.1	10.2	10.8	11.1	12.9
Hongrie	..	1.8	1.9	1.8	1.5	..	4.8	4.8	5.0	4.2
Islande	9.2	7.7	7.8	7.3	7.6	37.9	25.1	26.4	26.6	26.0
Irlande	6.4	7.5	6.9	7.1	7.7	25.5	33.9	34.7	35.0	34.9
Italie	4.2	4.9	5.6	5.1	5.3	20.6	23.6	28.7	29.2	29.4
Japon <sup>b,d</sup>	11.7	14.7	14.2	14.2	12.8	35.7	42.2	41.7	42.3	40.9
Corée <sup>b</sup>	2.9	5.3	5.9	6.5	6.3	6.8	11.2	11.9	12.5	12.3
Luxembourg	1.9	1.7	1.8	1.6	1.5	25.7	30.2	29.6	30.7	27.2
Mexique	..	7.0	8.1	..	..	..	25.7	27.6	..	..
Pays-Bas	11.3	14.8	15.1	15.3	15.8	54.5	59.7	60.2	60.9	59.7
Nouvelle-Zélande	9.0	10.8	10.7	10.2	10.1	36.1	35.8	35.4	35.3	34.5
Norvège	7.7	9.9	10.3	10.0	10.6	37.7	33.4	33.2	32.9	32.9
Pologne	..	7.1	7.5	7.1	6.5	..	16.8	17.5	17.4	16.3
Portugal	4.9	5.9	5.8	5.9	5.9	15.2	14.9	14.0	14.4	13.2
République slovaque	1.3	1.3	1.6	1.4	1.3	4.4	3.6	4.5	4.1	4.1
Espagne	2.4	2.5	2.7	4.0	3.9	14.3	16.8	17.6	22.1	21.4
Suède	7.1	7.9	8.5	8.5	8.4	24.9	20.6	20.8	19.0	19.0
Suisse <sup>c</sup>	6.8	8.1	8.1	8.0	8.8	44.9	45.8	45.2	45.7	45.7
Turquie	4.9	3.6	3.7	3.2	4.4	18.5	12.3	14.8	13.4	17.8
Royaume-Uni	7.0	9.7	9.7	9.8	9.9	41.2	40.0	40.3	39.1	38.8
États-Unis <sup>e</sup>	8.5	8.0	8.1	7.8	7.8	20.4	18.8	18.8	18.3	17.8
UE-15 <sup>f</sup>	5.0	6.2	6.5	7.0	7.1	28.3	30.0	31.1	31.9	31.7
UE-19 <sup>f</sup>	4.8	6.0	6.3	6.7	6.7	27.1	27.5	28.6	29.3	29.0
OCDE Europe <sup>f</sup>	4.9	5.8	6.0	6.3	6.5	27.0	27.0	28.1	28.6	28.7
Total OCDE <sup>f</sup>	7.2	7.9	8.1	8.2	8.1	25.7	26.1	26.6	26.7	26.4

Tableau E. **Fréquence et composition de l'emploi à temps partiel<sup>a</sup> (suite)**

Pourcentages

	Proportion du travail à temps partiel dans l'emploi total					Part des femmes dans le travail à temps partiel				
	1994	2003	2004	2005	2006	1994	2003	2004	2005	2006
Australie <sup>b,c</sup>	24.4	27.9	27.1	27.3	27.1	69.6	67.2	67.1	68.3	67.3
Autriche	..	13.5	15.4	16.0	17.3	..	87.1	86.9	84.4	83.1
Belgique	14.6	18.0	18.9	18.5	19.3	81.8	81.7	81.3	81.7	81.1
Canada	18.9	18.9	18.5	18.3	18.1	68.9	68.8	68.8	68.6	68.1
République tchèque	3.6	3.2	3.1	3.3	3.3	67.7	71.9	72.9	72.8	72.8
Danemark	17.3	15.7	17.3	17.6	18.1	69.4	64.5	64.5	63.8	66.2
Finlande	8.9	11.3	11.3	11.2	11.4	62.8	63.5	63.3	63.6	62.9
France	13.8	12.8	13.2	13.5	13.3	78.6	80.5	81.0	79.4	79.4
Allemagne	13.5	19.6	20.1	21.8	21.9	87.1	83.3	82.8	81.4	81.1
Grèce	7.8	5.6	6.0	6.1	7.5	59.1	68.7	68.9	69.5	67.0
Hongrie	..	3.2	3.3	3.2	2.7	..	69.0	67.7	70.5	70.4
Islande	22.6	16.0	16.6	16.4	16.0	78.3	74.6	75.0	76.2	74.2
Irlande	13.5	19.3	19.3	19.6	19.9	70.3	78.6	80.3	80.2	78.7
Italie	10.0	12.0	14.8	14.6	14.9	72.6	74.7	77.1	79.0	78.4
Japon <sup>b,d</sup>	21.4	26.0	25.5	25.8	24.5	67.6	66.7	67.4	67.7	69.4
Corée <sup>b</sup>	4.5	7.7	8.4	9.0	8.8	61.3	59.4	59.0	57.9	58.5
Luxembourg	10.7	13.3	13.2	13.9	12.7	88.6	92.2	91.9	93.2	93.1
Mexique	..	13.4	15.1	..	..	..	65.7	65.1	..	..
Pays-Bas	28.9	34.6	35.0	35.7	35.5	76.8	76.1	76.0	76.3	75.5
Nouvelle-Zélande	21.0	22.3	22.0	21.7	21.3	76.1	73.7	73.6	74.8	74.4
Norvège	21.5	21.0	21.1	20.8	21.1	80.6	75.2	74.1	74.6	73.5
Pologne	..	11.5	12.0	11.7	10.8	..	66.2	65.7	66.5	67.0
Portugal	9.5	10.0	9.6	9.8	9.3	71.3	68.2	67.0	67.9	65.8
République slovaque	2.7	2.3	2.8	2.6	2.5	72.0	69.1	69.0	69.2	70.0
Espagne	6.4	8.0	8.5	11.3	11.1	75.5	80.7	81.0	78.9	79.3
Suède	15.8	14.1	14.4	13.5	13.4	76.8	70.8	69.5	67.1	67.3
Suisse <sup>c</sup>	23.2	25.1	24.9	25.1	25.5	83.3	82.2	82.1	82.6	81.2
Turquie	8.8	6.0	6.6	5.8	7.9	61.0	56.9	59.4	59.4	58.6
Royaume-Uni	22.4	23.7	24.0	23.5	23.4	82.7	78.1	78.3	77.8	77.6
États-Unis <sup>e</sup>	14.2	13.2	13.2	12.8	12.6	68.4	68.8	68.3	68.4	67.8
UE-15 <sup>f</sup>	14.6	16.6	17.3	18.0	18.0	80.1	78.8	79.0	78.4	78.1
UE-19 <sup>f</sup>	14.1	15.4	16.1	16.7	16.6	79.9	78.0	78.1	77.7	77.5
OCDE Europe <sup>f</sup>	13.8	14.7	15.4	15.8	16.0	78.7	77.3	77.4	77.1	76.6
Total OCDE <sup>f</sup>	15.1	15.8	16.1	16.3	16.1	72.5	71.4	71.4	72.0	72.1

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.

c) L'emploi à temps partiel est basé sur les heures ouvrées dans tous les emplois.

d) Moins de 35 heures.

e) Les estimations portent sur les salariés seulement.

f) Ne comprend que les pays ci-dessus.

Sources et définitions : Base de données de l'OCDE sur les statistiques de la population active (voir URL au début de l'annexe). Pour l'Allemagne, l'Autriche, la Belgique, le Danemark, l'Espagne, la France, la Grèce, l'Irlande, l'Italie, le Luxembourg, les Pays-Bas, le Portugal et le Royaume-Uni, les données sont tirées de l'Enquête communautaire sur les forces de travail. Voir OCDE (1997), "La définition du travail à temps partiel à des fins de comparaison internationale", Document hors série n°22, Politique du marché du travail et politique sociale. Disponible sur Internet : [www.oecd.org/els/documentsdetravail](http://www.oecd.org/els/documentsdetravail).


StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/025252506145>

Tableau F. Nombre moyen d'heures annuelles ouvrées par personne ayant un emploi<sup>a</sup>

	1979	1983	1994	2001	2002	2003	2004	2005	2006
<b>Emploi total</b>									
Australie	1 823	1 774	1 771	1 748	1 727	1 730	1 728	1 719	1 714
Autriche	..	..	..	1 630	1 632	1 642	1 650	1 656	1 655
Belgique	..	1 768	1 646	1 577	1 579	1 575	1 549	1 565	1 571
Canada	1 832	1 780	1 780	1 762	1 744	1 734	1 752	1 738	1 738
République tchèque	..	..	2 043	2 000	1 980	1 972	1 986	2 002	1 997
Danemark	1 624	1 622	1 494	1 562	1 556	1 552	1 558	1 574	1 577
Finlande <sup>b</sup>	..	1 809	1 763	1 721	1 694	1 686	1 669	1 688	1 691
Finlande <sup>c</sup>	1 869	1 823	1 775	1 734	1 728	1 720	1 724	1 718	1 721
France	1 855	1 758	1 675	1 578	1 536	1 530	1 555	1 557	1 564
Allemagne	..	..	1 547	1 458	1 445	1 439	1 442	1 437	1 436
Allemagne occidentale	1 770	1 705	1 515	1 439	1 428	1 422	1 426	1 422	1 421
Grèce	..	2 152	2 092	2 086	2 087	2 087	2 060	2 053	2 031
Hongrie	..	2 112	2 032	2 019	2 026	1 997	1 996	1 994	1 989
Islande	1 875	1 860	1 813	1 847	1 812	1 807	1 810	1 794	..
Irlande	..	1 981	1 883	1 709	1 695	1 671	1 668	1 654	1 640
Italie	1 949	1 922	1 857	1 843	1 831	1 826	1 826	1 815	1 800
Japon	2 126	2 095	1 898	1 809	1 798	1 799	1 787	1 775	1 784
Corée	..	2 923	2 667	2 506	2 465	2 434	2 394	2 354	2 305
Luxembourg	..	1 779	1 709	1 646	1 634	1 614	1 585	1 570	1 604
Mexique	..	..	..	1 864	1 888	1 857	1 849	1 909	1 883
Pays-Bas	..	1 710	1 411	1 372	1 348	1 363	1 362	1 375	1 391
Nouvelle-Zélande	..	..	1 849	1 817	1 817	1 813	1 827	1 810	1 787
Norvège	1 580	1 553	1 505	1 429	1 414	1 399	1 417	1 421	1 407
Pologne	..	..	..	1 974	1 979	1 984	1 983	1 994	1 985
Portugal	..	..	1 838	1 769	1 767	1 742	1 763	1 752	1 758
République slovaque	..	..	1 854	1 799	1 746	1 673	1 708	1 741	1 749
Espagne	2 022	1 912	1 816	1 817	1 798	1 800	1 799	1 769	1 764
Suède	1 530	1 532	1 621	1 603	1 580	1 562	1 585	1 588	1 583
Suisse	1 819	1 760	1 725	1 646	1 629	1 639	1 629	1 659	..
Turquie	..	..	..	..	..	..	1 918	1 918	..
Royaume-Uni	1 818	1 717	1 740	1 714	1 696	1 677	1 672	1 676	1 669
États-Unis	1 834	1 825	1 842	1 819	1 814	1 806	1 809	1 804	1 804
<b>Salariés</b>									
Autriche	..	..	..	1 520	1 493	1 481	1 485	1 488	1 501
Belgique	..	1 562	1 510	1 457	1 451	1 449	1 441	1 450	1 460
Canada	1 801	1 762	1 769	1 751	1 738	1 727	1 744	1 734	1 734
République tchèque	..	..	1 974	1 922	1 896	1 882	1 900	1 923	1 922
Danemark	..	1 523	1 420	1 447	1 410	1 422	1 405	1 420	1 423
Finlande <sup>b</sup>	..	..	1 670	1 616	1 609	1 596	1 622	1 605	1 608
France	1 711	1 609	1 564	1 482	1 444	1 441	1 456	1 446	1 468
Allemagne	..	..	1 474	1 375	1 365	1 360	1 364	1 357	1 355
Allemagne occidentale	1 689	1 621	1 435	1 352	1 345	1 341	1 347	1 341	1 340
Grèce	..	1 766	1 792	1 826	1 818	1 812	1 803	1 811	1 797
Hongrie	..	1 829	1 759	1 766	1 766	1 777	1 806	1 802	1 799
Islande	..	..	1 774	1 779	1 740	1 782	1 823	1 816	..
Irlande	..	1 702	1 652	1 598	1 583	1 576	1 570	1 562	1 557
Japon <sup>d</sup>	2 114	2 098	1 904	1 848	1 837	1 846	1 840	1 829	1 842
Japon <sup>e</sup>	..	..	1 910	1 836	1 825	1 828	1 816	1 802	1 811
Corée	..	2 734	2 471	2 447	2 410	2 390	2 380	2 351	2 302
Luxembourg	..	1 638	1 598	1 577	1 582	1 542	1 535	1 524	1 580
Mexique	..	..	..	1 916	1 945	1 908	1 919	1 970	1 944
Pays-Bas	1 591	1 530	1 388	1 330	1 317	1 309	1 312	1 322	1 336
Nouvelle-Zélande	..	..	1 772	1 761	1 758	1 758	1 787	1 777	1 759
Pologne	..	..	..	1 957	1 958	1 956	1 957	1 970	1 958
Portugal	..	..	1 690	1 683	1 686	1 677	1 690	1 680	1 694
République slovaque	..	..	1 942	1 993	1 950	1 898	1 913	1 942	1 944
Espagne	1 936	1 837	1 749	1 759	1 743	1 747	1 746	1 728	1 718
Royaume-Uni	1 753	1 655	1 696	1 689	1 674	1 655	1 649	1 655	1 648
États-Unis	1 839	1 837	1 850	1 822	1 819	1 809	1 813	1 809	1 809

Tableau F. Nombre moyen d'heures annuelles ouvrées par personne ayant un emploi<sup>a</sup> (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 :*

Les séries sur les heures effectivement travaillées par année par actif occupé dans l'**emploi total** rapportées dans ce tableau pour l'ensemble des 30 pays de l'OCDE sont désormais cohérentes avec les séries retenues pour les calculs de productivité dans la base de données de l'OCDE sur la productivité nationale pour 15 pays : Allemagne, Autriche, Canada, Corée, Danemark, Finlande, France, Grèce, Hongrie, Italie, Norvège, République slovaque, Suède, Suisse et Turquie. Deux changements majeurs sont à signaler. Les estimations pour l'Australie ont été révisées à la baisse à la suite d'une modification de la méthodologie afin de mieux tenir compte des jours fériés. Les estimations du Secrétariat pour la Belgique, l'Irlande, le Luxembourg, les Pays-Bas et le Portugal ont été révisées à la hausse afin de mieux tenir compte des congés annuels déclarés par les travailleurs indépendants dans l'Enquête européenne sur les forces du travail (ELFS). Les estimations pour les pays restants ainsi que les heures travaillées par **actif salarié** disponibles pour 26 pays proviennent des mêmes sources et méthodologies que celles présentées dans l'édition précédente des *Perspectives de l'emploi*. Les notes spécifiques par pays sont disponibles à l'adresse suivante: [www.oecd.org/els/perspectivesemploi/2007](http://www.oecd.org/els/perspectivesemploi/2007).

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/025268243674>



Tableau G. Fréquence du chômage de longue durée<sup>a, b, c, d, e</sup>

En pourcentage du chômage total

	1994		2003		2004		2005		2006	
	6 mois et plus	12 mois et plus	6 mois et plus	12 mois et plus	6 mois et plus	12 mois et plus	6 mois et plus	12 mois et plus	6 mois et plus	12 mois et plus
Australie	52.6	36.1	34.8	21.3	33.5	20.5	30.2	17.7	30.6	17.8
Autriche	31.8	18.4	41.0	24.5	46.3	27.6	43.2	25.3	44.2	27.3
Belgique	75.2	58.3	64.7	46.3	68.9	49.6	68.3	51.6	69.0	55.6
Canada	32.7	17.9	18.3	10.0	17.8	9.5	17.2	9.6	16.0	8.7
République tchèque	41.9	22.3	69.9	49.9	71.6	51.8	72.7	53.6	75.0	55.2
Danemark	54.0	32.1	40.9	19.9	45.0	22.6	43.8	25.9	33.7	20.4
Finlande	..	..	41.4	24.7	40.8	23.4	41.8	24.9	39.7	24.8
France	61.7	38.5	62.0	42.9	61.3	41.6	61.2	42.5	62.6	44.0
Allemagne	63.8	44.3	68.5	50.0	67.6	51.8	70.9	54.0	73.1	57.2
Grèce	72.8	50.5	74.3	56.3	74.4	54.8	72.6	53.7	75.2	55.6
Hongrie	62.6	41.3	65.4	42.2	61.7	45.1	63.4	46.1	62.9	46.1
Islande	(32.2)	(15.1)	(21.0)	(8.1)	(21.3)	(11.2)	(21.7)	(13.3)	(13.6)	(7.3)
Irlande	80.7	64.3	57.0	35.5	55.0	34.3	52.6	34.3	53.2	34.3
Italie	79.5	61.5	74.1	58.2	65.5	49.7	67.7	52.2	68.5	52.9
Japon	36.1	17.5	50.9	33.5	50.0	33.7	49.1	33.3	48.1	33.0
Corée	20.7	5.4	10.0	0.6	11.4	1.1	11.6	0.8	11.3	1.1
Luxembourg <sup>f</sup>	(54.7)	(29.6)	(41.9)	(24.7)	(44.9)	(21.0)	(51.1)	(26.4)	..	..
Mexique	..	..	4.7	0.9	5.1	1.1	6.8	2.3	6.2	2.5
Pays-Bas	77.5	49.4	49.3	29.2	55.1	32.5	59.9	40.1	62.7	45.2
Nouvelle-Zélande	50.4	32.7	27.4	13.5	23.9	11.7	21.5	9.4	20.0	7.1
Norvège	43.7	28.8	20.6	6.4	25.3	9.2	25.3	9.5	32.3	14.1
Pologne	65.2	40.4	70.2	49.7	68.7	47.9	71.6	52.2	69.1	50.4
Portugal	57.2	43.4	57.8	32.8	65.0	43.2	69.3	48.6	70.5	51.8
République slovaque	63.9	42.6	76.4	61.1	77.0	60.6	81.4	68.1	84.3	73.1
Espagne	73.4	56.2	59.6	39.8	58.0	37.7	47.7	32.6	44.4	29.5
Suède	46.7	25.7	35.4	17.8	37.3	18.9	29.3	14.1	27.8	14.2
Suisse	50.1	29.0	47.7	26.1	53.9	33.5	59.1	39.0	58.6	39.1
Turquie	68.9	45.9	39.9	24.4	56.9	39.2	55.6	39.6	51.4	35.8
Royaume-Uni	63.4	45.4	37.2	22.8	38.8	21.4	38.2	22.4	40.9	22.1
États-Unis	20.3	12.2	22.0	11.8	21.9	12.7	19.6	11.8	17.6	10.0
UE-15 <sup>g</sup>	67.6	48.4	61.5	43.4	60.4	42.4	60.5	43.5	60.9	44.2
UE-19 <sup>g</sup>	66.9	47.0	63.7	45.1	62.5	44.1	63.1	45.7	62.8	45.9
OCDE Europe <sup>g</sup>	66.9	46.7	60.6	42.4	61.6	43.3	62.0	44.8	61.2	44.5
Total OCDE <sup>g</sup>	52.6	35.5	46.1	30.9	46.9	31.8	46.8	32.7	45.9	32.2

Tableau G. Fréquence du chômage de longue durée chez les hommes<sup>a, b, c, d, e</sup> (suite)

En pourcentage du chômage des hommes

	1994		2003		2004		2005		2006	
	6 mois et plus	12 mois et plus	6 mois et plus	12 mois et plus	6 mois et plus	12 mois et plus	6 mois et plus	12 mois et plus	6 mois et plus	12 mois et plus
Australie	56.9	39.9	38.7	24.9	37.0	23.4	33.8	20.2	33.1	20.1
Autriche	30.8	18.4	40.6	25.0	46.5	28.6	42.9	25.6	46.2	29.5
Belgique	72.4	53.4	63.5	44.8	70.7	50.4	65.7	50.4	68.1	54.7
Canada	34.5	19.5	19.8	11.4	18.9	10.4	17.8	10.1	16.1	9.1
République tchèque	40.4	21.7	67.2	47.4	69.2	49.3	71.9	52.9	72.7	53.9
Danemark	52.1	31.9	43.6	21.8	47.4	22.5	49.3	29.7	36.3	20.7
Finlande	..	..	45.3	27.7	43.7	25.3	44.9	27.9	42.3	28.0
France	60.3	37.4	61.7	43.0	61.2	41.5	60.2	41.8	62.5	44.8
Allemagne	60.4	41.2	67.2	48.3	65.7	50.5	70.1	53.7	72.7	57.8
Grèce	65.8	41.3	70.2	48.9	67.1	47.2	64.5	43.1	72.4	48.1
Hongrie	65.0	43.6	66.0	42.2	62.6	47.0	64.0	47.9	62.9	47.1
Islande	(29.7)	(14.0)	(20.4)	(8.2)	(16.2)	(8.8)	(17.5)	(10.5)	(15.4)	9.2)
Irlande	83.0	68.5	62.2	41.2	61.7	40.8	60.0	42.4	59.2	40.8
Italie	77.4	59.6	73.1	57.5	63.8	47.3	66.2	50.5	66.2	50.8
Japon	40.2	21.4	56.9	38.9	56.1	40.2	56.3	40.3	55.5	40.9
Corée	22.8	6.4	12.5	0.7	13.4	1.4	12.9	1.0	12.2	1.2
Luxembourg <sup>f</sup>	(59.6)	(33.8)	(50.6)	(32.1)	(44.9)	(22.2)	(53.3)	(33.8)	..	..
Mexique	..	..	5.1	1.1	6.0	1.1	6.1	2.2	6.3	2.7
Pays-Bas	74.3	50.0	49.7	29.8	58.2	36.0	63.8	44.7	64.3	46.8
Nouvelle-Zélande	55.7	37.2	30.4	15.6	26.8	13.7	24.3	12.6	21.9	8.8
Norvège	43.5	28.1	23.3	7.1	28.2	10.7	27.0	10.4	35.9	16.8
Pologne	61.8	36.8	69.3	48.6	67.9	46.9	70.4	51.3	68.3	49.0
Portugal	54.2	42.3	56.2	31.3	64.7	43.8	66.5	47.1	68.0	50.3
République slovaque	63.8	41.7	76.0	60.2	76.5	60.8	81.0	68.7	84.3	73.9
Espagne	68.5	49.5	54.5	34.3	53.8	33.2	42.9	28.2	40.3	25.9
Suède	50.0	29.1	38.4	19.6	39.7	20.9	32.5	16.6	30.0	16.1
Suisse	47.4	22.9	42.9	21.5	50.2	31.5	58.8	37.1	54.4	35.0
Turquie	66.8	43.7	36.3	22.1	55.0	37.0	53.0	36.9	48.6	32.6
Royaume-Uni	68.6	51.2	40.9	26.4	43.0	25.0	43.2	26.2	46.4	27.5
États-Unis	22.2	13.9	23.1	12.5	23.0	13.7	20.7	12.6	18.6	10.7
UE-15 <sup>g</sup>	66.0	46.9	60.3	42.1	59.5	41.6	60.0	43.1	61.1	44.8
UE-19 <sup>g</sup>	65.3	45.4	62.6	43.8	61.6	43.2	62.4	45.3	62.8	46.2
OCDE Europe <sup>g</sup>	65.2	45.0	58.1	40.1	60.3	42.0	60.7	43.7	60.3	43.7
Total OCDE <sup>g</sup>	52.0	34.9	45.5	30.2	47.0	31.9	46.7	32.7	45.9	32.4

Tableau G. Fréquence du chômage de longue durée chez les femmes<sup>a, b, c, d, e</sup> (suite)

En pourcentage du chômage des femmes

	1994		2003		2004		2005		2006	
	6 mois et plus	12 mois et plus	6 mois et plus	12 mois et plus	6 mois et plus	12 mois et plus	6 mois et plus	12 mois et plus	6 mois et plus	12 mois et plus
Australie	46.3	30.5	30.0	16.9	29.4	17.1	26.2	14.9	27.7	15.2
Autriche	33.1	18.5	41.6	23.9	46.1	26.5	43.5	24.9	42.1	25.1
Belgique	77.7	62.6	66.2	48.2	67.0	48.8	71.0	52.7	70.0	56.5
Canada	30.1	15.6	16.4	8.2	16.4	8.4	16.4	9.1	15.9	8.3
République tchèque	43.1	22.8	72.1	51.9	73.8	54.1	73.4	54.2	77.0	56.3
Danemark	55.8	32.4	38.1	17.9	42.5	22.7	39.1	22.7	31.6	20.2
Finlande	..	..	37.0	21.4	37.8	21.4	38.6	21.9	37.2	21.8
France	63.1	39.5	62.2	42.8	61.3	41.8	62.1	43.2	62.7	43.3
Allemagne	67.1	47.2	70.3	52.3	70.3	53.7	71.9	54.5	73.5	56.5
Grèce	78.0	57.2	76.9	60.9	78.7	59.2	77.2	59.6	77.0	60.1
Hongrie	58.9	37.6	64.6	42.2	60.7	42.8	62.7	44.2	62.8	45.1
Islande	(34.9)	(16.3)	(21.8)	(7.8)	(26.9)	(14.0)	(26.9)	(16.6)	(11.7)	(5.3)
Irlande	76.8	57.4	48.1	25.9	42.7	22.3	40.4	21.1	44.0	24.5
Italie	81.5	63.3	74.9	58.9	67.0	52.0	69.1	53.8	70.7	54.8
Japon	30.5	12.2	40.8	24.6	40.2	23.1	38.3	22.6	36.8	20.8
Corée	16.1	3.2	6.0	0.3	8.2	0.6	9.3	0.4	9.6	0.9
Luxembourg <sup>f</sup>	(48.9)	(24.6)	(34.1)	(18.2)	(45.0)	(20.1)	(49.4)	(20.5)	..	..
Mexique	..	..	4.3	0.6	4.1	1.1	7.8	2.6	6.1	2.3
Pays-Bas	80.9	48.7	48.8	28.4	51.7	28.8	55.6	35.0	61.1	43.6
Nouvelle-Zélande	42.8	26.2	24.3	11.3	21.3	9.9	18.7	6.2	18.1	5.5
Norvège	43.9	29.8	16.8	5.4	21.3	7.0	23.2	8.5	28.1	11.1
Pologne	68.4	43.8	71.1	50.8	69.5	49.0	72.9	53.1	70.0	52.0
Portugal	60.1	44.3	59.1	34.1	65.2	42.6	72.0	49.9	72.7	53.3
République slovaque	64.1	43.5	76.7	62.1	77.6	60.3	82.0	67.4	84.3	72.3
Espagne	78.4	63.0	63.4	43.9	61.1	41.1	51.4	36.0	47.5	32.2
Suède	41.8	20.5	31.4	15.3	34.2	16.4	25.7	11.3	25.6	12.2
Suisse	53.0	35.4	52.7	30.8	57.5	35.6	59.4	40.7	62.2	42.6
Turquie	74.7	51.9	50.0	30.9	62.5	45.6	63.1	47.4	58.6	44.2
Royaume-Uni	53.3	33.9	31.4	17.1	33.0	16.4	31.0	16.9	33.5	14.9
États-Unis	18.1	10.2	20.7	11.0	20.5	11.4	18.4	10.8	16.5	9.2
UE-15 <sup>g</sup>	69.4	50.0	62.9	44.8	61.4	43.3	61.0	43.9	60.7	43.6
UE-19 <sup>g</sup>	68.7	48.7	64.9	46.5	63.5	45.0	63.7	46.2	62.8	45.6
OCDE Europe <sup>g</sup>	68.8	48.6	63.6	45.1	63.2	44.7	63.4	46.0	62.4	45.4
Total OCDE <sup>g</sup>	53.2	36.2	46.9	31.7	46.7	31.7	46.9	32.7	45.9	32.0

a) Bien que les données d'enquêtes sur la population active rendent les comparaisons internationales plus aisées que celles provenant de plusieurs données d'enquêtes et d'inscriptions aux bureaux d'emploi, elles ne sont pas parfaites. Le libellé et la présentation des questionnaires, l'époque où est effectuée l'enquête, les différences entre pays dans les groupes d'âge couverts et diverses autres raisons font qu'il faut demeurer prudent dans l'interprétation des différences de niveaux entre pays.

b) La banque de données du Secrétariat de l'OCDE portant sur la durée du chômage comprend des estimations de la durée détaillée, ventilée par groupe d'âge et sexe. Les totaux sont obtenus en faisant la somme des composantes. Ainsi, le total pour les hommes est estimé en faisant la somme du nombre d'hommes chômeurs pour tous les groupes d'âge et les types de durée. Les données publiées étant souvent arrondies au plus proche millier, cette procédure mène parfois à des différences entre les pourcentages indiqués ici et ceux calculés à partir des totaux publiés.

c) Les données sont des moyennes d'estimations mensuelles pour l'Australie, le Canada, les États-Unis et la Suède, d'estimations trimestrielles pour l'Espagne, la Hongrie, la Norvège, la Nouvelle-Zélande, la Pologne, la République slovaque et la République tchèque et d'estimations semestrielles pour la Turquie. Les périodes de référence pour les autres pays sont les suivantes (pour les pays de l'UE, celles-ci peuvent varier d'une année à l'autre) : mars pour l'Autriche et depuis 2004 toutes les semaines du premier trimestre ; avril pour la Belgique et depuis 1999 toutes les semaines du deuxième trimestre ; avril-mai pour le Danemark ; automne pour la Finlande jusqu'en 1993, printemps de 1995 à 1998, et moyennes d'estimations mensuelles à partir de 1999 ; mars pour la France et depuis 2003 toutes les semaines du premier trimestre ; avril pour l'Allemagne et depuis 2005 toutes les semaines du deuxième trimestre ; mars-juillet pour la Grèce ; avril pour l'Islande ; mai pour l'Irlande ; avril pour l'Italie et depuis 2004 toutes les semaines du deuxième trimestre ; février pour le Japon ; avril pour le Luxembourg et depuis 2003 toutes les semaines de l'année ; avril pour le Mexique ; mars-juin pour les Pays-Bas ; 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 Allemagne, en Australie, en Autriche, en Belgique, au Canada, au Danemark, en France, en Grèce, en Irlande, en Italie, au Japon, au Luxembourg, au Mexique, en Nouvelle-Zélande, aux Pays-Bas, en Pologne, au Portugal, en République slovaque, en République tchèque, en Suisse et en Turquie ; et 16 ans et plus en Espagne, aux États-Unis, en Islande et au Royaume-Uni. Les données concernant la Finlande se réfèrent aux personnes âgées de 15 à 64 ans. Les données pour la Hongrie se réfèrent aux personnes âgées de 15 à 74 ans. Les données pour la Norvège concernent les personnes âgées de 16 à 74 ans et pour la Suède celles de 16 à 64 ans.

e) Ne sont pas prises en compte les personnes dont la durée du chômage n'a pas été précisée.

f) Les données entre parenthèses sont basées sur un très petit échantillon et doivent, de ce fait, être interprétées avec prudence.

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).


StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/025342461430>

Tableau H. **Dispersion des salaires<sup>a</sup>, écarts salariaux hommes-femmes<sup>b</sup>  
et fréquence des bas salaires<sup>c</sup>**

	9 <sup>e</sup> au 1 <sup>er</sup> déciles des salaires		Rapport du				Écart de salaires entre les sexes		Fréquence des bas salaires	
	1995	2005	9 <sup>e</sup> au 5 <sup>e</sup> déciles des salaires	5 <sup>e</sup> au 1 <sup>er</sup> déciles des salaires	1995	2005	1995	2005	1995	2005
Australie	2.91	3.12	1.77	1.85	1.65	1.69	0.86	0.84	13.8	15.9
Autriche	..	..	..	..	..	..	0.74	0.79	..	..
Canada	3.50	3.74	1.74	1.87	2.01	2.00	0.74	0.79	22.0	22.2
République tchèque	2.78	3.01	1.71	1.77	1.63	1.70	0.78	0.82	..	..
Danemark	2.47	2.64	1.69	1.73	1.46	1.53	0.86	0.88	..	..
Finlande	2.34	2.42	1.66	1.70	1.41	1.43	0.78	0.80	..	7.0
France	3.08	3.10	1.93	2.01	1.59	1.54	0.90	0.89	..	..
Allemagne	2.79	3.13	1.79	1.84	1.56	1.70	0.77	0.76	11.1	15.8
Hongrie	3.88	4.46	2.08	2.30	1.86	1.94	0.84	0.96	19.9	..
Irlande	4.01	3.57	1.98	2.07	2.02	1.72	0.76	0.82	20.4	17.6
Japon	3.01	3.12	1.85	1.86	1.63	1.68	0.63	0.69	15.4	16.1
Corée	3.64	4.51	1.87	2.14	1.95	2.11	0.57	0.61	22.9	25.4
Pays-Bas	2.77	2.91	1.71	1.76	1.62	1.65	0.77	0.80	13.8	..
Nouvelle-Zélande	3.04	3.49	1.74	1.98	1.75	1.76	0.85	0.91	14.9	11.5
Norvège	1.89	2.21	1.40	1.50	1.35	1.48	..	..	..	..
Pologne	3.40	4.31	1.97	2.18	1.72	1.98	0.80	0.89	17.3	23.5
Espagne	4.22	3.53	2.10	2.14	2.01	1.65	0.71	0.83	15.2	16.2
Suède	2.20	2.33	1.59	1.68	1.39	1.39	0.81	0.85	5.7	6.4
Suisse	2.39	2.61	1.58	1.79	1.51	1.46	0.75	0.78	..	..
Royaume-Uni	3.48	3.51	1.88	1.96	1.85	1.79	0.73	0.79	20.0	20.7
États-Unis	4.59	4.86	2.17	2.31	2.11	2.10	0.75	0.81	25.2	24.0
Moyenne OCDE non pondérée	3.12	3.39	1.81	1.93	1.70	1.73	0.77	0.82	17.0	17.1


a) La dispersion des salaires est mesurée par le ratio des 9<sup>e</sup> et 1<sup>er</sup> déciles des salaires, des 9<sup>e</sup> et 5<sup>e</sup> déciles et des 5<sup>e</sup> et 1<sup>er</sup> déciles.

b) Les écarts salariaux hommes-femmes sont mesurés par le salaire médian relatif des femmes par rapport à celui des hommes.

c) La fréquence des bas salaires se réfère à la proportion des salariés dont le salaire est inférieur au 2/3 du salaire médian. Les données se réfèrent à 1997 (au lieu de 1995) pour le Canada, la Hongrie, l'Irlande et la Suède et à 2002 (au lieu de 2005) pour l'Allemagne et l'Espagne.

Note : Les estimations de salaires utilisées dans les calculs se réfèrent aux revenus bruts des salariés à temps complet. Le site Internet: [www.oecd.org/els/perspectivesemploi/2007](http://www.oecd.org/els/perspectivesemploi/2007) donne des informations complémentaires sur les sources et les concepts des données nationales relatives aux salaires.

Source : Base de données de l'OCDE sur la Distribution des salaires.

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/025343072012>

**Tableau I. Salaires annuels moyens pour l'ensemble de l'économie**  
Salaires annuels bruts moyens par salarié en équivalent temps plein et année pleine pour l'ensemble de l'économie<sup>a</sup>

	Niveau des salaires moyens en dollars É-U courants de 2005	Niveau des salaires moyens en dollars É-U de 2005 convertis en utilisant les PPA	Croissance annuelle moyenne des salaires réels moyens <sup>b</sup> (%)		
			1990-1995	1995-2000	2000-2005
Australie	43 294	40 878	0.7	2.3	1.5
Autriche	39 404	35 981	1.3	0.6	0.9
Belgique	43 579	38 910	1.8	1.3	0.3
Canada	35 494	34 391	-0.2	2.0	1.0
République tchèque	10 034	16 195	6.6	3.0	4.8
Danemark	54 074	36 462	0.7	1.6	1.4
Finlande	38 436	29 415	0.2	1.3	2.4
France	38 580	32 981	0.9	1.1	1.4
Allemagne	38 001	34 310	2.1	0.8	0.2
Grèce	25 085	26 877	4.9	2.7	3.8
Hongrie	11 962	17 835	5.9	0.8	6.9
Irlande	52 911	40 111	2.5	2.3	2.9
Italie	31 051	27 724	-0.7	0.8	0.2
Japon	38 929	29 119	1.3	0.5	0.3
Corée	22 782	26 363	4.5	-0.1	2.2
Luxembourg	56 711	50 634	1.9	1.2	1.2
Pays-Bas	44 037	39 318	0.4	0.2	0.6
Norvège	54 151	36 245	1.1	1.8	3.5
Pologne	10 571	16 502	4.7	5.0	2.1
Portugal	18 453	20 038	1.8	2.7	0.6
Espagne	26 926	27 388	1.9	-0.5	-0.3
République slovaque	7 608	12 623	5.9	5.1	2.8
Suède	38 244	30 351	-0.2	3.3	1.4
Suisse	58 205	39 792	0.8	1.3	0.7
Royaume-Uni	44 974	40 520	0.9	2.5	1.7
États-Unis	45 563	45 563	1.0	2.9	0.2
<b>OCDE Europe<sup>c</sup></b>	<b>36 211</b>	<b>32 346</b>	<b>1.5</b>	<b>1.4</b>	<b>1.1</b>
<b>UE-15<sup>c</sup></b>	<b>37 409</b>	<b>33 357</b>	<b>1.0</b>	<b>1.1</b>	<b>0.8</b>
<b>UE-19<sup>c</sup></b>	<b>35 456</b>	<b>32 125</b>	<b>1.5</b>	<b>1.5</b>	<b>1.1</b>
<b>Total OCDE<sup>c</sup></b>	<b>39 303</b>	<b>36 537</b>	<b>1.2</b>	<b>1.8</b>	<b>0.7</b>

a) Le salaire annuel moyen d'un salarié en équivalent temps plein est obtenu en divisant la masse salariale totale issue des comptes nationaux par le nombre moyen de salariés dans l'ensemble de l'économie, puis en multipliant le chiffre obtenu par le nombre d'heures hebdomadaires moyennes habituelles pour un salarié à temps plein rapporté à la moyenne des heures hebdomadaires travaillées pour tous les salariés. Pour plus de détails, voir [www.oecd.org/els/perspectivesemploi/2007](http://www.oecd.org/els/perspectivesemploi/2007).

b) Les salaires annuels moyens sont déflatés en utilisant le déflateur de l'indice des prix des dépenses de consommation finale privée.

c) Les agrégats sont calculés en pondérant par le PIB de 2000 converti en utilisant les parités de pouvoir d'achat de 2000 pour les pays indiqués.

Source : Estimations de l'OCDE à partir de la base de données des Comptes nationaux de l'OCDE et OCDE (2006), *Perspectives économiques de l'OCDE*, n° 80, décembre.


StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/025371162241>

Tableau J. Dépenses publiques et nombre de participants aux programmes du marché du travail dans les pays de l'OCDE<sup>a</sup>

Catégories et sous-catégories de programme	Australie <sup>b</sup>						Autriche						Belgique						Canada <sup>i</sup>					
	Dépenses publiques en pourcentage du PIB			Nombre de participants en pourcentage de la population active			Dépenses publiques en pourcentage du PIB			Nombre de participants en pourcentage de la population active			Dépenses publiques en pourcentage du PIB			Nombre de participants en pourcentage de la population active			Dépenses publiques en pourcentage du PIB <sup>m</sup>			Nombre de participants en pourcentage de la population active		
	2003-04	2004-05	2005-06	2003-04	2004-05	2005-06	2003	2004	2005	2003	2004	2005	2003	2004	2005	2003	2004	2005	2003-04	2004-05	2005-06	2003-04	2004-05	2005-06
<b>1. SPE et administration<sup>a</sup></b>	<b>0.19</b>	<b>0.22</b>	<b>0.26<sup>c</sup></b>				<b>0.17</b>	<b>0.17</b>	<b>0.17</b>				<b>0.22<sup>j</sup></b>	<b>0.23<sup>j</sup></b>	<b>0.23<sup>j</sup></b>				<b>0.19</b>	<b>0.18</b>	<b>0.16</b>			
<i>dont</i> : 1.1. Services de placement et assimilés	0.12	0.16	0.13				0.07	0.07	0.07				0.02	0.03	0.04				0.04 <sup>n</sup>	0.04 <sup>n</sup>	0.04 <sup>n</sup>			
1.2. Administration des prestations <sup>a</sup>	0.03	0.03	0.08				0.02 <sup>f</sup>	0.02 <sup>f</sup>	0.02 <sup>f</sup>				0.06 <sup>k,j</sup>	0.07 <sup>k,j</sup>	0.06 <sup>k,j</sup>				0.05	0.04	0.04			
<b>2. Formation professionnelle</b>	<b>0.03<sup>d</sup></b>	<b>0.04<sup>d</sup></b>	<b>0.04<sup>d</sup></b>	<b>0.45</b>	<b>0.47</b>	<b>0.28</b>	<b>0.31<sup>g</sup></b>	<b>0.29<sup>g</sup></b>	<b>0.33<sup>g</sup></b>	..	..	<b>1.89<sup>h</sup></b>	<b>0.18</b>	<b>0.19</b>	<b>0.20</b>	<b>2.47<sup>n</sup></b>	<b>2.70<sup>n</sup></b>	<b>2.74<sup>n</sup></b>	<b>0.09</b>	<b>0.09</b>	<b>0.08</b>	<b>1.29</b>	<b>1.48</b>	<b>1.58</b>
2.1. Formation institutionnelle	0.02	0.02	0.02	0.20	0.20	-	0.24	0.22	0.25	2.50	2.49	2.85	0.17	0.19	0.20	1.53	2.18	2.74	0.07	0.07	0.07	0.90	1.08	1.15
2.2. Formation sur le lieu de travail	-	-	-	0.18	0.17	0.17	0.03	0.03	0.03	..	..	0.34	-	-	-	0.40	0.28	0.21	0.01	0.01	0.01	0.08	0.10	0.14
2.3. Formation intégrée	-	-	-	0.08	0.11	0.11	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
2.4. Soutien spécial à l'apprentissage <sup>a</sup>	0.01	0.01	0.01	-	-	-	0.02	0.02	0.02	0.17	0.23	0.31	-	-	-	0.54	0.55	0.12	0.01	0.01	0.01	0.31	0.30	0.29
<b>4. Incitations à l'emploi<sup>a</sup></b>	<b>0.01</b>	<b>0.01</b>	<b>0.01</b>	-	-	-	<b>0.06</b>	<b>0.06</b>	<b>0.05</b>	<b>1.22</b>	<b>1.09</b>	<b>1.11</b>	<b>0.21<sup>k</sup></b>	<b>0.16<sup>k</sup></b>	<b>0.17<sup>k</sup></b>	<b>3.16</b>	<b>1.50</b>	<b>1.47</b>	<b>0.01</b>	<b>0.01</b>	<b>0.01</b>	<b>0.18</b>	<b>0.17</b>	<b>0.15</b>
4.1. Incitation à l'embauche	0.01	0.01	0.01	-	-	-	0.04	0.04	0.04	0.37	0.34	0.35	0.15	0.10	0.10	2.20	1.05	1.00	0.01	0.01	0.01	0.18	0.17	0.15
4.2. Incitation au maintien des emplois	-	-	-	-	-	-	0.02	0.02	0.02	0.85	0.75	0.77	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
<b>5. Emploi protégé et réadaptation</b>	<b>0.05</b>	<b>0.05</b>	<b>0.05</b>	<b>0.68</b>	<b>0.83</b>	<b>0.75</b>	<b>0.03</b>	<b>0.04</b>	<b>0.04</b>	..	..	..	<b>0.11</b>	<b>0.11</b>	<b>0.12</b>	<b>0.64</b>	<b>0.64</b>	<b>0.65</b>	<b>0.02</b>	<b>0.02</b>	<b>0.02</b>	..	..	..
5.1 Emploi protégé	0.03	0.04	0.04	0.49	0.67	0.60	0.03	0.04	0.04	..	..	..	-	-	0.09	-	-	0.46	-	-	-	0.04	0.07	0.06
5.2 Réadaptation	0.02	0.02	0.01	0.17	0.17	0.15	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0.02	0.02	0.02	..	..	..	
<b>6. Création directe d'emplois</b>	<b>0.09<sup>d</sup></b>	<b>0.09<sup>d</sup></b>	<b>0.08<sup>d</sup></b>	<b>0.71</b>	<b>0.70</b>	<b>0.69</b>	<b>0.04</b>	<b>0.04</b>	<b>0.04</b>	<b>0.13</b>	<b>0.12</b>	<b>0.14</b>	<b>0.49<sup>j</sup></b>	<b>0.46<sup>j</sup></b>	<b>0.36<sup>j</sup></b>	<b>2.56</b>	<b>2.27</b>	<b>2.06</b>	<b>0.03</b>	<b>0.02</b>	<b>0.02</b>	<b>0.08</b>	<b>0.07</b>	<b>0.06</b>
<b>7. Aides à la création d'entreprises</b>	<b>0.01</b>	<b>0.01</b>	<b>0.01</b>	<b>0.05</b>	<b>0.05</b>	<b>0.05</b>	-	-	0.01	<b>0.02</b>	<b>0.02</b>	<b>0.06</b>	-	-	-	<b>0.03</b>	<b>0.02</b>	<b>0.02</b>	<b>0.01</b>	<b>0.01</b>	<b>0.01</b>	<b>0.13</b>	<b>0.12</b>	<b>0.12</b>
<b>8. Maintien et soutien du revenu en cas d'absence d'emploi<sup>a</sup></b>	<b>0.72</b>	<b>0.64</b>	<b>0.61</b>	<b>6.80</b>	<b>6.01</b>	<b>5.51</b>	<b>1.12</b>	<b>1.10</b>	<b>1.23</b>	<b>5.56</b>	<b>5.67</b>	<b>5.67</b>	<b>2.03</b>	<b>1.97</b>	<b>1.94</b>	<b>13.63</b>	<b>13.62</b>	<b>13.26</b>	<b>0.77</b>	<b>0.69</b>	<b>0.62</b>	..	..	..
8.1. Prestation de chômage complet	0.71 <sup>e</sup>	0.62 <sup>e</sup>	0.60 <sup>e</sup>	6.80	6.01	5.51	0.94	0.94	1.09	5.50	5.60	5.60	1.77	1.76	1.74	12.74	12.86	12.51	0.77	0.69	0.62	..	..	..
<i>dont</i> : Assurance chômage	-	-	-	-	-	-	0.60	0.58	0.67	3.23	3.19	3.21	1.77	1.76	1.74	12.74	12.86	12.51	0.77	0.69	0.62	..	..	..
8.2, 8.3. Prestations de chômage partiel et prestations de chômage à temps partiel	-	-	-	-	-	-	0.01	0.02	0.01	0.05	0.06	0.07	0.16	0.14	0.14	0.89	0.76	0.75	-	-	-	-	-	-
8.4, 8.5. Indemnités de licenciement et indemnités en cas de faillite	0.01	0.01	0.01	-	-	-	0.16	0.14	0.13	-	-	-	0.10	0.07	0.06	-	-	-	-	-	-	-	-	-
<b>9. Préretraite<sup>a</sup></b>	-	-	-	-	-	-	<b>0.25</b>	<b>0.30</b>	<b>0.28</b>	<b>1.43</b>	<b>1.72</b>	<b>1.57</b>	<b>0.44</b>	<b>0.43</b>	<b>0.42</b>	<b>2.48</b>	<b>2.43</b>	<b>2.33</b>	-	-	-	..	..	..
<b>TOTAL (1-9)</b>	<b>1.10</b>	<b>1.05</b>	<b>1.06</b>				<b>1.99</b>	<b>2.00</b>	<b>2.13</b>				<b>3.69</b>	<b>3.57</b>	<b>3.45</b>				<b>1.14</b>	<b>1.04</b>	<b>0.95</b>			
Mesures actives (1-7)	0.38	0.42	0.45				0.62	0.60	0.62				1.22	1.16	1.08				0.37 <sup>o</sup>	0.36 <sup>o</sup>	0.32 <sup>o</sup>			
<i>dont</i> : Catégories 1.1 plus catégories 2 à 7	0.31	0.35	0.32				0.52	0.51	0.53				1.02	0.96	0.89				0.22 <sup>o</sup>	0.21 <sup>o</sup>	0.20 <sup>o</sup>			
Catégories 2 à 7 seulement	0.19	0.19	0.19	1.90	2.06	1.77	0.45	0.43	0.46	..	..	..	1.00	0.93	0.85	8.86	7.13	6.95	0.18 <sup>o</sup>	0.17 <sup>o</sup>	0.16 <sup>o</sup>	2.25 <sup>o,p</sup>	2.23 <sup>o,p</sup>	2.45 <sup>o,p</sup>
Mesures passives (8 et 9)	0.72	0.64	0.61	6.80	6.01	5.51	1.37	1.40	1.51	6.98	7.39	7.24	2.47	2.41	2.37	16.11	16.05	15.59	0.78	0.69	0.62	..	..	..

a) Voir la note d'introduction concernant le champ, la comparabilité et la couverture des catégories particulières de programmes et des statistiques sur les participants sur [www.oecd.org/els/perspectivesemploi/2007](http://www.oecd.org/els/perspectivesemploi/2007). Les sous-catégories 1.1 et 1.2 comprennent uniquement les dépenses identifiées séparément.

b) Années fiscales commençant le 1<sup>er</sup> juillet.

c) En 2005-06, à la suite de changements institutionnels, les données comprennent les coûts d'administrateur de la plupart des prestations aux personnes d'âge actif, même si seules les prestations de chômage et assimilées sont comprises dans la catégorie 8.

d) Des versements de garantie de ressources aux participants à la formation (catégorie 2) et au « Work for the Dole » (catégorie 6) sont habituellement des prestations de chômage, reportées dans la catégorie 8. Les versements aux participants à la CDEP (« Measures for Indigenous Australians ») sont reportés dans la catégorie 6.

e) Les prestations « Mature Age and Partner Allowances » sont comprises, les prestations « Youth and Widow Allowances » sont exclues.

f) Coût de personnel du service d'assurance chômage.

g) Inclut les Fondations pour l'emploi créées par les entreprises dans les cas de réductions à grande échelle de la main-d'œuvre; elles n'ont pas été ventilées dans les sous-catégories.

h) Des ajustements pour double-comptage, justifiés dans les cas de participation simultanée à deux ou plusieurs programmes (par exemple le budget des centres de formation et les allocations de formation) sont appliqués aux totaux par catégories (comme 2 « Formation » ou 8 « Maintien et soutien du revenu en cas d'absence d'emploi ») mais pas aux sous-catégories.

i) Les coûts d'administration de l'ONEM pour les agences locales de l'emploi sont incluses dans la catégorie 6; les dépenses de la nouvelle mesure des titres-services sont exclues.

j) N'inclut pas les coûts administratifs des organismes de paiement syndicaux.

k) Inclut l'allocation de garantie de ressources des travailleurs à temps partiel, qui est similaire à une prestation de chômage partiel versée selon un taux dégressif. Elle n'a pas été ventilée dans les sous-catégories.

l) Années fiscales commençant le 1<sup>er</sup> avril.

m) La répartition des dépenses dans les catégories a été révisée par rapport à ce qui a été publié précédemment. Les totaux des mesures actives et passives ne sont pas affectés.

n) Service d'aide à l'emploi.

o) Inclut le « Aboriginal Human Resources Development Agreement », qui n'a pas été ventilé dans les sous-catégories.

p) Les participants aux programmes de la catégorie 5.2 « Réadaptation » ne sont pas inclus.

Tableau J. Dépenses publiques et nombre de participants aux programmes du marché du travail dans les pays de l'OCDE<sup>a</sup> (suite)

Catégories et sous-catégories de programme	République tchèque			Danemark			Finlande			France		
	Dépenses publiques en pourcentage du PIB			Nombre de participants en pourcentage de la population active			Dépenses publiques en pourcentage du PIB			Nombre de participants en pourcentage de la population active		
	2003	2004	2005	2003	2004	2005	2003	2004	2005	2003	2004	2005
<b>1. SPE et administration<sup>a</sup></b>	<b>0.08</b>	<b>0.12</b>	<b>0.13</b>									
<i>dont :</i> 1.1. Services de placement et assimilés <sup>a</sup>	0.04	0.04	0.04									
1.2. Administration des prestations <sup>a</sup>	..	..	..									
<b>2. Formation professionnelle</b>	<b>0.02</b>	<b>0.02</b>	<b>0.01</b>	<b>0.14</b>	<b>0.15</b>	<b>0.12</b>	<b>0.62</b>	<b>0.54</b>	<b>0.51</b>	<b>1.87</b>	<b>1.78</b>	<b>1.79</b>
2.1. Formation institutionnelle	-	-	-	-	-	-	0.59 <sup>c</sup>	0.52 <sup>c</sup>	0.49 <sup>c</sup>	1.64	1.56	1.57
2.2. Formation sur le lieu de travail	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0.05	0.06	0.06
2.3. Formation intégrée	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
2.4. Soutien spécial à l'apprentissage <sup>a</sup>	-	-	-	-	-	-	0.02	0.02	0.02	0.01	0.01	0.02
<b>4. Incitations à l'emploi<sup>a</sup></b>	<b>0.03</b>	<b>0.05</b>	<b>0.04</b>	<b>0.53</b>	<b>0.47</b>	<b>0.45</b>	<b>0.50</b>	<b>0.47</b>	<b>0.45</b>	<b>1.32</b>	<b>1.26</b>	<b>1.27</b>
4.1. Incitation à l'embauche	0.03	0.05	0.04	0.53	0.46	0.41	0.50	0.47	0.45	1.32	1.26	1.27
4.2. Incitation au maintien des emplois	-	-	-	-	0.02	0.04	-	-	-	-	-	-
<b>5. Emploi protégé et réadaptation</b>	<b>0.03</b>	<b>0.03</b>	<b>0.04</b>	..	..	<b>0.31</b>	<b>0.51</b>	<b>0.51</b>	<b>0.48</b>	<b>2.05</b>	<b>2.13</b>	<b>2.14</b>
5.1. Emploi protégé	0.03	0.03	0.04	..	..	0.31	0.19	0.23	0.22	1.06	1.24	1.25
5.2. Réadaptation	-	-	-	-	-	-	0.31	0.28	0.26	0.99	0.89	0.89
<b>6. Création directe d'emplois</b>	<b>0.03</b>	<b>0.03</b>	<b>0.03</b>	<b>0.21</b>	<b>0.19</b>	<b>0.18</b>	-	-	-	<b>0.09</b>	<b>0.08</b>	<b>0.07</b>
<b>7. Aides à la création d'entreprises</b>	<b>0.01</b>	<b>0.01</b>	-	<b>0.11</b>	<b>0.12</b>	<b>0.11</b>	-	-	-	<b>0.01</b>	<b>0.01</b>	<b>0.02</b>
<b>8. Maintien et soutien du revenu en cas d'absence d'emploi<sup>i</sup></b>	<b>0.27</b>	<b>0.25</b>	<b>0.24</b>	<b>3.56</b>	<b>3.29</b>	<b>2.68</b>	<b>1.89<sup>d</sup></b>	<b>1.95<sup>d</sup></b>	<b>1.83<sup>d</sup></b>	<b>6.85</b>	<b>6.96</b>	<b>7.00</b>
8.1. Prestation de chômage complet	0.27	0.25	0.24	3.56	3.29	2.68	1.86 <sup>e</sup>	1.93 <sup>e</sup>	1.81 <sup>e</sup>	6.85	6.96	7.00
<i>dont :</i> Assurance chômage	0.27	0.25	0.24	3.56	3.29	2.68	1.59 <sup>e</sup>	1.56 <sup>e</sup>	1.47 <sup>e</sup>	5.91	5.85	5.89
8.2, 8.3. Prestations de chômage partiel et prestations de chômage à temps partiel	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0.11	0.11	0.11
8.4, 8.5. Indemnités de licenciement et indemnités en cas de faillite	0.01	-	-	-	-	-	0.03	0.02	0.02	-	-	-
<b>9. Prérétraite<sup>a</sup></b>	<b>0.03</b>	-	-	<b>0.41</b>	-	-	<b>0.77<sup>f</sup></b>	<b>0.72<sup>f</sup></b>	<b>0.68<sup>f</sup></b>	<b>2.88</b>	<b>2.75</b>	<b>2.76</b>
<b>TOTAL (1-9)</b>	<b>0.50</b>	<b>0.51</b>	<b>0.49</b>				<b>4.57</b>	<b>4.53</b>	<b>4.26</b>	<b>2.95</b>	<b>2.98</b>	<b>2.79</b>
Mesures actives (1-7)	0.19	0.26	0.25				1.91	1.86	1.74	0.90	0.95	0.89
<i>dont :</i> Catégories 1.1 plus catégories 2 à 7	0.15	0.17	0.16				1.63	1.57	1.48	0.82	0.87	0.81
Catégories 2 à 7 seulement	0.12	0.13	0.12	..	..	1.16	1.62	1.52	1.43	5.25	5.17	5.20
Mesures passives (8 et 9)	0.31	0.25	0.24	3.97	3.29	2.68	2.66	2.67	2.51	9.73	9.70	9.76
										2.06	2.03	1.90
										13.30	13.40	11.52
										1.73	1.71	1.62
										9.97	10.17	9.70

a) Voir la note d'introduction concernant le champ, la comparabilité et la couverture des catégories particulières de programmes et des statistiques sur les participants sur [www.oecd.org/els/perspectivesemploi/2007](http://www.oecd.org/els/perspectivesemploi/2007). Les sous-catégories 1.1 et 1.2 comprennent uniquement les dépenses identifiées séparément.

b) Trois quarts des coûts d'administration des fonds d'assurance chômage indépendants (le dernier quart est une estimation des coûts d'administration de prestations hors du champ de cette base de données), qui fournissent certains services de placement et assimilés.

c) Comprend l'allocation versée aux participants à la mesure « Specially arranged activation » mais pas les dépenses des services correspondants.

d) Comprend les prestations d'aide sociale reçues par les bénéficiaires au chômage mais pas celles reçues par les inactifs.

e) Comprend les prestations de chômage partiel et les prestations de chômage à temps partiel.

f) Prestations de préretraite (etterlon) versées uniquement aux bénéficiaires préalablement au chômage avant leur entrée dans le dispositif.

g) Les coûts d'administration des fonds d'assurance chômage indépendants sont inclus.

h) Les totaux de la catégorie 4 comprennent les dépenses publiques non nulles de la catégorie 3 d'Eurostat « Rotation dans l'emploi et partage de l'emploi » pour l'Allemagne, l'Espagne, la Finlande, l'Italie et la Suède.

i) Inclut les allocations de formation qui n'ont pas été ventilées dans les sous-catégories.

j) Le nombre de participants de la catégorie 4.1 « Incitation à l'embauche » n'est pas inclus.

Tableau J. Dépenses publiques et nombre de participants aux programmes du marché du travail dans les pays de l'OCDE<sup>a</sup> (suite)

Catégories et sous-catégories de programme	Allemagne						Grèce <sup>d</sup>			Hongrie						Irlande					
	Dépenses publiques en pourcentage du PIB			Nombre de participants en pourcentage de la population active			Dépenses publiques en pourcentage du PIB			Dépenses publiques en pourcentage du PIB			Nombre de participants en pourcentage de la population active			Dépenses publiques en pourcentage du PIB			Nombre de participants en pourcentage de la population active		
	2003	2004	2005	2003	2004	2005	2003	2004	2005	2003	2004	2005	2003	2004	2005	2003	2004	2005	2003	2004	2005
<b>1. SPE et administration<sup>a</sup></b>	<b>0.30</b>	<b>0.29</b>	<b>0.35</b>				..	..	..	..	<b>0.10</b>	<b>0.09</b>				<b>0.13<sup>g</sup></b>	<b>0.13<sup>g</sup></b>	<b>0.12<sup>g</sup></b>			
dont : 1.1. Services de placement et assimilés <sup>a</sup>	0.04	0.12	0.13				..	0.02	0.01	..	-	-				0.04	0.05	0.04			
1.2. Administration des prestations <sup>a</sup>	..	0.06	0.06				..	..	..	..	..	..				0.03 <sup>f</sup>	0.03 <sup>f</sup>	0.03 <sup>f</sup>			
<b>2. Formation professionnelle</b>	<b>0.46<sup>b</sup></b>	<b>0.36<sup>b</sup></b>	<b>0.25<sup>b</sup></b>	<b>3.11<sup>b</sup></b>	<b>2.69<sup>b</sup></b>	<b>2.35<sup>b</sup></b>	<b>0.02</b>	<b>0.03</b>	<b>0.03</b>	<b>0.08</b>	<b>0.05</b>	<b>0.04</b>	<b>0.62</b>	<b>0.50</b>	<b>0.34</b>	<b>0.24<sup>g</sup></b>	<b>0.24<sup>g</sup></b>	<b>0.24<sup>g</sup></b>	<b>1.33<sup>g</sup></b>	<b>1.47<sup>g</sup></b>	..
2.1. Formation institutionnelle	0.33	0.24	0.14	1.51	1.20	0.94	0.01	0.01	0.01	0.08	0.05	0.04	0.62	0.49	0.34	0.13	0.13	0.12	0.81	0.87	0.80
2.2. Formation sur le lieu de travail	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0.01	-	-	-	-	0.02	0.01	-
2.3. Formation intégrée	-	-	-	0.01	0.01	-	-	0.01	0.02	-	-	-	-	-	-	0.07	0.07	0.07	0.31	0.36	0.35
2.4. Soutien spécial à l'apprentissage <sup>a</sup>	0.07	0.07	0.06	0.59	0.57	0.57	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
<b>4. Incitations à l'emploi<sup>a</sup></b>	<b>0.11<sup>c</sup></b>	<b>0.09<sup>c</sup></b>	<b>0.05<sup>c</sup></b>	<b>0.65<sup>c</sup></b>	<b>0.48<sup>c</sup></b>	<b>0.27<sup>c</sup></b>	<b>0.03</b>	<b>0.05</b>	<b>0.02</b>	..	<b>0.10</b>	<b>0.10</b>	..	..	..	<b>0.10</b>	<b>0.07</b>	<b>0.05</b>	<b>0.60</b>	<b>0.43</b>	<b>0.31</b>
4.1. Incitation à l'embauche	0.11	0.08	0.05	0.64	0.47	0.26	0.03	0.05	0.02	..	0.09	0.09	..	..	..	0.10	0.07	0.05	0.60	0.43	0.31
4.2. Incitation au maintien des emplois	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0.01	0.01	0.01	0.08	0.07	0.10	-	-	-	-	-	-
<b>5. Emploi protégé et réadaptation</b>	<b>0.15<sup>b</sup></b>	<b>0.15<sup>b</sup></b>	<b>0.13<sup>b</sup></b>	<b>0.46<sup>b</sup></b>	<b>0.42<sup>b</sup></b>	<b>0.39<sup>b</sup></b>	-	-	-	-	-	-	-	-	-	<b>0.01</b>	<b>0.01</b>	<b>0.01</b>	<b>0.07</b>	<b>0.06</b>	<b>0.09</b>
5.1. Emploi protégé	0.01	0.01	0.01	0.07	0.05	0.05	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0.01	0.01	0.01	0.07	0.06	0.09
5.2. Réadaptation	0.14	0.13	0.11	0.36	0.35	0.32	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
<b>6. Création directe d'emplois</b>	<b>0.14</b>	<b>0.13</b>	<b>0.10</b>	<b>0.63</b>	<b>0.68</b>	<b>0.89</b>	-	-	-	<b>0.06</b>	<b>0.05</b>	<b>0.06</b>	<b>0.50</b>	<b>0.44</b>	<b>0.39</b>	<b>0.24</b>	<b>0.21</b>	<b>0.21</b>	<b>1.21</b>	<b>1.26</b>	<b>1.21</b>
<b>7. Aides à la création d'entreprises</b>	<b>0.09</b>	<b>0.13</b>	<b>0.09</b>	<b>0.33</b>	<b>0.63</b>	<b>0.83</b>	<b>0.03</b>	<b>0.05</b>	-	<b>0.01</b>	<b>0.01</b>	-	<b>0.14</b>	<b>0.13</b>	<b>0.10</b>	-	-	-	<b>0.53</b>	<b>0.36</b>	<b>0.26</b>
<b>8. Maintien et soutien du revenu en cas d'absence d'emploi<sup>a</sup></b>	<b>2.24</b>	<b>2.28</b>	<b>2.30</b>	<b>11.01</b>	<b>10.73</b>	<b>16.47</b>	<b>0.32</b>	<b>0.35</b>	<b>0.35</b>	<b>0.35</b>	<b>0.37</b>	<b>0.38</b>	<b>2.74</b>	<b>2.98</b>	<b>3.08</b>	<b>0.82</b>	<b>0.84</b>	<b>0.77</b>	<b>8.63</b>	<b>8.05</b>	<b>7.29</b>
8.1. Prestation de chômage complet	2.12	2.17	1.21	10.30	10.15	10.96	0.28	0.30	0.30	0.35	0.37	0.38	2.74	2.98	3.08	0.75	0.73	0.67	8.63	8.05	7.29
dont : Assurance chômage	1.35	1.32	1.21	5.12	4.61	4.21	0.27	0.30	0.30	0.34	0.34	0.35	2.59	2.64	2.66	0.34	0.32	0.26	4.26	3.74	3.12
8.2, 8.3. Prestations de chômage partiel et prestations de chômage à temps partiel	0.04	0.04	0.04	0.71	0.57	0.48	0.04	0.05	0.05	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
8.4, 8.5. Indemnités de licenciement et indemnités en cas de faillite	0.08	0.06	0.05	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0.07	0.11	0.10	-	-	-
<b>9. Preretraite<sup>a</sup></b>	<b>0.04</b>	<b>0.04</b>	<b>0.05</b>	<b>0.18</b>	<b>0.20</b>	<b>0.22</b>	-	-	-	<b>0.01</b>	<b>0.01</b>	<b>0.01</b>	<b>0.14</b>	<b>0.14</b>	<b>0.13</b>	<b>0.06</b>	<b>0.06</b>	<b>0.06</b>	<b>0.59</b>	<b>0.58</b>	<b>0.55</b>
<b>TOTAL (1-9)</b>	<b>3.53</b>	<b>3.47</b>	<b>3.32</b>				..	..	..	..	<b>0.68</b>	<b>0.68</b>				<b>1.60</b>	<b>1.56</b>	<b>1.46</b>			
Mesures actives (1-7)	1.25	1.15	0.97				..	..	..	..	0.30	0.29				0.71	0.65	0.63			
dont : Catégories 1.1 plus catégories 2 à 7	0.99	0.98	0.75				..	0.14	0.06	..	0.20	0.20				0.63	0.57	0.55			
Catégories 2 à 7 seulement	0.95	0.86	0.62	5.18	4.91	4.73	0.08	0.12	0.05	..	0.20	0.20	..	..	..	0.59	0.52	0.51	3.74	3.58	..
Mesures passives (8 et 9)	2.28	2.32	2.35	11.18	10.93	16.68	0.32	0.35	0.35	0.36	0.37	0.39	2.87	3.12	3.21	0.89	0.90	0.83	9.22	8.63	7.84

a) Voir la note d'introduction concernant le champ, la comparabilité et la couverture des catégories particulières de programmes et des statistiques sur les participants sur [www.oecd.org/els/perspectivesemploi2007](http://www.oecd.org/els/perspectivesemploi2007). Les sous-catégories 1.1 et 1.2 comprennent uniquement les dépenses identifiées séparément.

b) Inclut les dépenses des Länder qui n'ont pas été ventilées dans les sous-catégories.

c) Les totaux de la catégorie 4 comprennent les dépenses publiques non nulles de la catégorie 3 d'Eurostat « Rotation dans l'emploi et partage de l'emploi » pour l'Allemagne, l'Espagne, la Finlande, l'Italie et la Suède.

d) L'OCDE a adopté la récente révision des données de PIB (qui a augmenté le PIB de 25.7 % en 2000). Les dépenses en pourcentage du PIB sont donc significativement différentes de celles publiées par Eurostat.

e) La catégorie 1 comprend le service local de l'emploi, les Job Clubs, les frais généraux, les frais de pension et de personnel du FAS (le service public de l'emploi), à l'exception des services de formation (qui apparaissent dans la catégorie 2 : estimation du Secrétariat pour 2004 et 2005) et des services aux entreprises.

f) Estimation du Secrétariat basée sur le rapport entre les coûts d'administration des prestations et les prestations versées pour un large éventail de prestations (comme publiés dans les rapports annuels du DSFA, le ministère des Affaires sociales).

g) Inclut les programmes de formation au niveau local (Local Training Initiative) ainsi que le programme « Specialist Training Providers » qui n'ont pas été ventilés dans les sous-catégories.



Tableau J. Dépenses publiques et nombre de participants aux programmes du marché du travail dans les pays de l'OCDE<sup>a</sup> (suite)

Catégories et sous-catégories de programme	Italie			Japon <sup>f</sup>			Corée			Luxembourg			Mexique					
	Dépenses publiques			Nombre de participants			Dépenses publiques			Dépenses publiques			Dépenses publiques					
	en pourcentage			en pourcentage			en pourcentage			en pourcentage			en pourcentage					
	du PIB			de la population active			du PIB			du PIB			de la population active					
2003	2004	2005	2003	2004	2005	2003-04	2004-05	2005-06	2003	2004	2005	2003	2004	2005	2003	2004	2005	
<b>1. SPE et administration<sup>g</sup></b>	..	0.09 <sup>b</sup>	0.08 <sup>b</sup>				<b>0.23</b>	<b>0.21</b>	<b>0.19</b>	<b>0.02</b>	<b>0.03</b>	<b>0.03</b>	<b>0.07<sup>k</sup></b>	<b>0.07<sup>k</sup></b>	<b>0.06<sup>k</sup></b>			
dont :																		
1.1. Services de placement et assimilés <sup>g</sup>	0.01	0.01	0.01				0.12 <sup>g</sup>	0.11 <sup>g</sup>	0.10 <sup>g</sup>	0.01	0.01	0.01	..	..	..			
1.2. Administration des prestations <sup>g</sup>	0.04	0.05	0.05				0.05 <sup>g</sup>	0.05 <sup>g</sup>	0.04 <sup>g</sup>	0.01	0.01	0.01	..	..	..			
<b>2. Formation professionnelle</b>	<b>0.25<sup>c</sup></b>	<b>0.22<sup>c</sup></b>	<b>0.20<sup>c</sup></b>	..	..	..	<b>0.04</b>	<b>0.04</b>	<b>0.04</b>	<b>0.05</b>	<b>0.04</b>	<b>0.04</b>	<b>0.10</b>	<b>0.11</b>	<b>0.13</b>	<b>1.04</b>	<b>1.12</b>	<b>1.22</b>
2.1. Formation institutionnelle	0.01	0.01	-	..	..	..	0.04 <sup>h</sup>	0.04 <sup>h</sup>	0.04 <sup>h</sup>	0.05 <sup>j</sup>	0.04 <sup>j</sup>	0.04 <sup>j</sup>	0.01 <sup>i</sup>	0.01 <sup>i</sup>	0.02 <sup>i</sup>	0.23	0.20	0.20
2.2. Formation sur le lieu de travail	0.04	0.03	0.01	0.78	0.52	0.30	-	-	-	-	-	-	0.08	0.08	0.09	0.67	0.71	0.78
2.3. Formation intégrée	-	-	-	..	..	..	-	-	-	-	-	-	0.01	0.01	0.01	0.07	0.11	0.13
2.4. Soutien spécial à l'apprentissage <sup>g</sup>	0.15 <sup>c</sup>	0.14 <sup>c</sup>	0.15 <sup>c</sup>	..	..	..	-	-	-	-	-	-	-	-	0.01	0.08	0.09	0.10
<b>4. Incitations à l'emploi<sup>g</sup></b>	<b>0.34<sup>d</sup></b>	<b>0.25<sup>d</sup></b>	<b>0.20<sup>d</sup></b>	..	<b>3.21</b>	<b>2.78</b>	<b>0.02</b>	<b>0.02</b>	<b>0.02</b>	<b>0.01</b>	<b>0.01</b>	<b>0.02</b>	<b>0.07</b>	<b>0.13</b>	<b>0.19</b>	..	..	..
4.1. Incitation à l'embauche	0.33 <sup>g</sup>	0.25 <sup>g</sup>	0.20 <sup>g</sup>	..	3.13	2.70	0.02	0.02	0.02	0.01	0.01	0.02	0.01	0.01	0.01	..	..	..
4.2. Incitation au maintien des emplois	-	-	-	0.01	0.01	-	0.01	-	-	-	-	-	-	-	0.03	-	-	-
<b>5. Emploi protégé et réadaptation</b>	-	-	-	-	-	-	-	-	-	<b>0.03</b>	<b>0.03</b>	<b>0.02</b>	<b>0.01</b>	<b>0.01</b>	<b>0.01</b>	..	..	-
5.1. Emploi protégé	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0.02	0.02	0.02	0.01	0.01	0.01	-	-	-
5.2. Réadaptation	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0.01	0.01	-	-	-	-	-	-	-
<b>6. Création directe d'emplois</b>	<b>0.03</b>	<b>0.01</b>	<b>0.01</b>	..	<b>0.21</b>	<b>0.18</b>	-	-	-	<b>0.01</b>	-	-	<b>0.18<sup>l</sup></b>	<b>0.16<sup>l</sup></b>	<b>0.13<sup>l</sup></b>	<b>1.27</b>	<b>1.09</b>	<b>0.96</b>
<b>7. Aides à la création d'entreprises</b>	<b>0.05</b>	<b>0.05</b>	<b>0.05</b>	<b>0.12</b>	..	..	-	-	-	<b>0.01</b>	<b>0.01</b>	<b>0.01</b>	-	-	-	..	..	-
<b>8. Maintien et soutien du revenu en cas d'absence d'emploi<sup>g</sup></b>	<b>0.54</b>	<b>0.64</b>	<b>0.72</b>	<b>2.49</b>	<b>2.56</b>	<b>2.83</b>	<b>0.48<sup>i</sup></b>	<b>0.46<sup>i</sup></b>	<b>0.44<sup>i</sup></b>	<b>0.14</b>	<b>0.19</b>	<b>0.22</b>	<b>0.40</b>	<b>0.45</b>	<b>0.47</b>	..	..	<b>3.57</b>
8.1. Prestation de chômage complet	0.46	0.54	0.61	1.95	2.02	2.26	0.48	0.46	0.43	0.14	0.19	0.22	0.35	0.41	0.41	2.02	2.38	2.43
dont : Assurance chômage	0.41	0.47	0.53	1.92	1.97	2.20	-	-	-	0.14	0.19	0.22	..	..	..	..	..	..
8.2, 8.3. Prestations de chômage partiel et prestations de chômage à temps partiel	0.08	0.10	0.11	0.54	0.54	0.58	-	-	-	-	-	-	0.03	0.02	0.03	..	..	1.14
8.4, 8.5. Indemnités de licenciement et indemnités en cas de faillite	-	-	-	-	-	-	0.01	0.01	-	-	-	-	0.02	0.02	0.03	-	-	-
<b>9. Préretraite<sup>g</sup></b>	<b>0.10</b>	<b>0.10</b>	<b>0.10</b>	<b>0.42</b>	<b>0.36</b>	<b>0.39</b>	-	-	-	-	-	-	<b>0.20</b>	<b>0.21</b>	<b>0.20</b>	<b>0.64</b>	<b>0.66</b>	<b>0.65</b>
<b>TOTAL (1-9)</b>	<b>..</b>	<b>1.36</b>	<b>1.36</b>				<b>0.78</b>	<b>0.73</b>	<b>0.68</b>	<b>0.27</b>	<b>0.31</b>	<b>0.35</b>	<b>1.03</b>	<b>1.13</b>	<b>1.19</b>			
Mesures actives (1-7)	..	0.62	0.54				0.30	0.27	0.25	0.13	0.12	0.13	0.43	0.47	0.52			
dont : Catégories 1.1 plus catégories 2 à 7	0.67	0.54	0.47				0.19	0.17	0.16	0.12	0.11	0.11	..	..	..			
Catégories 2 à 7 seulement	0.67	0.53	0.46	..	..	..	0.07	0.06	0.06	0.11	0.09	0.10	0.36	0.41	0.46	..	..	..
Mesures passives (8 et 9)	0.65	0.74	0.82	2.91	2.92	3.22	0.47 <sup>i</sup>	0.45 <sup>i</sup>	0.43 <sup>i</sup>	0.14	0.19	0.22	0.60	0.65	0.67	..	..	4.22

a) Voir la note d'introduction concernant le champ, la comparabilité et la couverture des catégories particulières de programmes et des statistiques sur les participants sur [www.oecd.org/els/perspectivesemploi/2007](http://www.oecd.org/els/perspectivesemploi/2007). Les sous-catégories 1.1 et 1.2 comprennent uniquement les dépenses identifiées séparément.

b) Estimations du Secrétariat basées sur les coûts totaux d'administration et de personnel afférent au versement des allocations au sein de l'Institut national de sécurité sociale (comptes généraux de l'INPS et rapport annuel 2005).

c) Les données se composent principalement des exemptions de cotisations de sécurité sociale de l'employeur, non limitées aux chômeurs ou aux travailleurs menacés de perdre leur emploi. La « Formation après la scolarité obligatoire et les études » est incluse dans la catégorie 2 mais non dans cette sous-catégorie.

d) Les totaux de la catégorie 4 comprennent les dépenses publiques non nulles de la catégorie 3 d'Eurostat « Rotation dans l'emploi et partage de l'emploi » pour l'Allemagne, l'Espagne, la Finlande, l'Italie et la Suède.

e) Beaucoup de dépenses de cette catégorie concernent les allègements fiscaux destinés aux entreprises qui ont augmenté l'emploi total et à la conversion de contrats temporaires en contrats permanents, sans autre condition liée au statut dans l'emploi.

f) Années fiscales commençant le 1<sup>er</sup> avril.

g) Estimation du Secrétariat de l'OCDE basée sur la répartition du personnel du SPE en 2005 (environ 6 400 personnes travaillent au placement et à la consultation et 2 700 à l'administration des prestations, sur un total de 12 000).

h) Inclut les subventions à l'éducation et à la formation, mais pas les indemnités de chômage versées aux participants au programme.

i) Des subventions à l'éducation et à la formation versées aux participants à la formation institutionnelle (catégorie 2.1) sont incluses dans le total pour la catégorie 8 mais sont exclues du total des « mesures passives » (catégories 8-9).

j) Dépenses pour les programmes de formation destinés aux chômeurs. Dans le cas des programmes mixtes, la part estimée des dépenses de formation pour les personnes en emploi n'est pas comprise.

k) Estimations du Secrétariat comprenant i) l'ADEM (budget de l'État principalement plus les dépenses en personnel, services informatiques et logement financés par d'autres budgets), ii) le service national d'assistance sociale et iii) certains services de l'emploi locaux.

l) Comprend des estimations du Secrétariat dans les catégories 2.1 pour les « Cours d'insertion professionnelle » et « Rééducation professionnelle (travailleurs) » et 6 pour les « Mesures spéciales » et « Affectations temporaires indemnisées (ATI) ».

m) 0.002 % du PIB.

n) Inclut un certain nombre de programmes non ventilés dans les sous-catégories.

o) Se rapporte au programme "Productive Options" qui fournit une aide à la création d'entreprise et vise à lutter contre la pauvreté, et pas nécessairement le chômage.

Tableau J. Dépenses publiques et nombre de participants aux programmes du marché du travail dans les pays de l'OCDE<sup>a</sup> (suite)

Catégories et sous-catégories de programme	Pays-Bas						Nouvelle-Zélande <sup>b</sup>						Norvège						Pologne <sup>c</sup>					
	Dépenses publiques en pourcentage du PIB			Nombre de participants en pourcentage de la population active			Dépenses publiques en pourcentage du PIB			Nombre de participants en pourcentage de la population active			Dépenses publiques en pourcentage du PIB			Nombre de participants en pourcentage de la population active			Dépenses publiques en pourcentage du PIB			Nombre de participants en pourcentage de la population active		
	2003	2004	2005	2003	2004	2005	2003-04	2004-05	2005-06	2003-04	2004-05	2005-06	2003	2004	2005	2003	2004	2005	2003	2004	2005	2003	2004	2005
<b>1. SPE et administration<sup>d</sup></b>	<b>0.46</b>	<b>0.50</b>	<b>0.49</b>					<b>0.12</b>	<b>0.12</b>	<b>0.12</b>														
<i>dont</i> : 1.1. Services de placement et assimilés <sup>e</sup>	0.13 <sup>b</sup>	0.18 <sup>b</sup>	0.18 <sup>b</sup>					0.02	0.02	0.02														
1.2. Administration des prestations <sup>e</sup>	0.24	0.24	0.23					0.07	0.07	0.06														
<b>2. Formation professionnelle</b>	<b>0.17<sup>b,c</sup></b>	<b>0.14<sup>b,c</sup></b>	<b>0.13<sup>b,c</sup></b>	<b>3.47<sup>b</sup></b>	<b>1.66<sup>b</sup></b>	<b>1.31<sup>b</sup></b>		<b>0.20<sup>h</sup></b>	<b>0.18<sup>h</sup></b>	<b>0.17<sup>h</sup></b>	<b>0.92</b>	<b>0.91</b>	<b>0.57</b>	<b>0.43</b>	<b>0.41</b>	<b>0.37</b>	<b>1.74</b>	<b>1.76</b>	<b>1.64</b>				<b>0.10</b>	<b>0.65</b>
2.1. Formation institutionnelle	0.06	0.03	0.03	0.32	0.19	0.22		0.08	0.08	0.07	0.30	0.27	0.19	0.41 <sup>j</sup>	0.39 <sup>j</sup>	0.36 <sup>j</sup>	1.52	1.52	1.42				0.02	0.08
2.2. Formation sur le lieu de travail	-	-	-	0.11	0.09	0.07		0.01	-	0.01	-	-	-	0.02	0.02	0.02	0.22	0.24	0.22				0.02	0.15
2.3. Formation intégrée	0.05	0.01	-	1.78	0.37	0.09		0.11	0.10	0.10	0.63	0.64	0.38	-	-	-	-	-	-				-	-
2.4. Soutien spécial à l'apprentissage <sup>g</sup>	0.04 <sup>d</sup>	0.04 <sup>d</sup>	0.04 <sup>d</sup>	1.02	0.97	0.90		-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-				0.06	0.43
<b>4. Incitations à l'emploi<sup>e</sup></b>	<b>0.03</b>	<b>0.03</b>	<b>0.17</b>	<b>0.77</b>	<b>0.54</b>	<b>0.78</b>		<b>0.04</b>	<b>0.03</b>	<b>0.02</b>				<b>0.05</b>	<b>0.05</b>	<b>0.03</b>	<b>0.24</b>	<b>0.25</b>	<b>0.23</b>				<b>0.04</b>	
4.1. Incitation à l'embauche	0.03	0.03	0.17	0.76	0.54	0.78		0.03	0.03	0.02				0.05	0.05	0.03	0.24	0.25	0.23				0.03	
4.2. Incitation au maintien des emplois	-	-	-	-	-	-		-	-	-				-	-	-	-	-	-				0.01	0.27
<b>5. Emploi protégé et réadaptation</b>	<b>0.59</b>	<b>0.56</b>	<b>0.53</b>	<b>2.33</b>	<b>2.13</b>	<b>2.08</b>		<b>0.05</b>	<b>0.06</b>	<b>0.06</b>	<b>1.31</b>	<b>1.27</b>	<b>1.35</b>	<b>0.13</b>	<b>0.14</b>	<b>0.15</b>	<b>0.39</b>	<b>0.42</b>	<b>0.47</b>				<b>0.16</b>	
5.1. Emploi protégé	0.45	0.45	0.44	1.17	1.19	1.19		0.02	0.02	0.02	0.57	0.65	0.73	0.09	0.10	0.12	0.29	0.32	0.39				0.16	
5.2. Réadaptation	-	-	-	-	-	-		0.02	0.03	0.03	0.73	0.62	0.62	0.04	0.03	0.03	0.11	0.09	0.08				-	0.01
<b>6. Création directe d'emplois</b>	<b>0.23</b>	<b>0.18</b>	-	<b>0.86</b>	<b>0.61</b>	-		<b>0.01</b>	<b>0.01</b>	-				<b>0.06</b>	<b>0.06</b>	<b>0.07</b>	<b>0.29</b>	<b>0.26</b>	<b>0.33</b>				<b>0.03</b>	<b>0.06</b>
<b>7. Aides à la création d'entreprises</b>	-	-	-	-	-	-		<b>0.03</b>	<b>0.02</b>	<b>0.01</b>				-	-	-	<b>0.01</b>	<b>0.01</b>	<b>0.02</b>				<b>0.03</b>	<b>0.02</b>
<b>8. Maintien et soutien du revenu en cas d'absence d'emploi<sup>e</sup></b>	<b>1.97<sup>o</sup></b>	<b>2.09<sup>o</sup></b>	<b>2.02<sup>o</sup></b>	<b>8.95<sup>f</sup></b>	<b>9.60</b>	<b>9.22</b>		<b>0.77<sup>i</sup></b>	<b>0.54<sup>i</sup></b>	<b>0.44<sup>i</sup></b>	<b>4.71</b>	<b>3.23</b>	<b>2.44</b>	<b>0.87<sup>m</sup></b>	<b>0.86<sup>m</sup></b>	<b>0.87<sup>m</sup></b>	<b>4.41</b>	<b>4.79</b>	<b>4.36</b>				<b>0.31</b>	<b>2.18</b>
8.1. Prestation de chômage complet	1.97 <sup>o</sup>	2.09 <sup>o</sup>	2.02 <sup>o</sup>	9.19	9.60	9.22		0.77 <sup>i</sup>	0.54 <sup>i</sup>	0.44 <sup>i</sup>	4.71	3.23	2.44	0.63	0.66	0.72	4.41	4.79	4.36				0.31	2.18
<i>dont</i> : Assurance chômage	1.01	1.10	1.08	4.63	5.05	4.80		-	-	-	-	-	-	0.48	0.45	0.36	3.75	3.78	3.22				-	-
8.2, 8.3. Prestations de chômage partiel et prestations de chômage à temps partiel	-	-	-	-	-	-		-	-	-	-	-	-	0.12	0.12	0.10	-	-	-				-	-
8.4, 8.5. Indemnités de licenciement et indemnités en cas de faillite	-	-	-	-	-	-		-	-	-	-	-	-	0.12	0.08	0.05	-	-	-				-	-
<b>9. Prérétraite<sup>e</sup></b>	-	-	-	-	-	-		-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-				<b>0.55</b>	<b>2.92</b>
<b>TOTAL (1-9)</b>	<b>3.46</b>	<b>3.49</b>	<b>3.35</b>					<b>1.21</b>	<b>0.96</b>	<b>0.83</b>				<b>1.67</b>	<b>1.64</b>	<b>1.62</b>							<b>1.29</b>	
Mesures actives (1-7)	1.49	1.40	1.33					0.45	0.42	0.39				0.80	0.79	0.75							0.43	
<i>dont</i> : Catégories 1.1 plus catégories 2 à 7	1.15	1.09	1.02					0.34	0.32	0.29				0.72	0.71	0.68							0.36	
Catégories 2 à 7 seulement	1.03	0.91	0.84	7.43 <sup>b</sup>	4.94 <sup>b</sup>	4.17 <sup>b</sup>		0.32	0.30	0.27	2.23 <sup>j</sup>	2.17 <sup>j</sup>	1.91 <sup>j</sup>	0.67	0.66	0.63	2.66	2.70	2.68				0.36	
Mesures passives (8 et 9)	1.97	2.09	2.02	8.95	9.60	9.22		0.77	0.54	0.44	4.71	3.23	2.44	0.87	0.86	0.87	4.41	4.79	4.36				0.86	5.10

a) Voir la note d'introduction concernant le champ, la comparabilité et la couverture des catégories particulières de programmes et des statistiques sur les participants sur [www.oecd.org/els/perspectivesemploi/2007](http://www.oecd.org/els/perspectivesemploi/2007). Les sous-catégories 1.1 et 1.2 comprennent uniquement les dépenses identifiées séparément.

b) Le programme de "Comprehensive reintegration/flexible reintegration" est principalement inclus dans la catégorie 1.1 (dans la catégorie 2 dans les données publiées précédemment); le nombre de participants reporté pour le total des catégories 2 à 7 est donc réduit.

c) Les prestations de chômage versées aux participants à la formation sont incluses à partir de 2004.

d) Réductions d'impôts versées à l'employeur pour chaque apprenti qui ne gagne pas plus de 130 % du salaire minimum.

e) Inclut les prestations d'aide sociale versées aux bénéficiaires inactifs aussi bien que chômeurs. En 2003, inclut les prestations de chômage et d'aide sociale versées aux participants aux programmes actifs.

f) Voir note h) pour l'Autriche.

g) Années fiscales commençant le 1<sup>er</sup> juillet.

h) Inclut les prestations de formation (souvent versées aux participants à une formation intégrée, catégorie 2.3) et l'allocation de soutien à la formation qui couvre les honoraires des cours et les dépenses afférentes, mais pas les prestations de chômage qui sont versées à beaucoup d'autres participants.

i) Exclut les prestations de formation et inclut des prestations de chômage versées aux participants aux programmes actifs.

j) Le nombre de participants de la catégorie 4 « Incitations à l'emploi », 6 « Création directe d'emploi » ou 7 « Aides à la création d'entreprises » n'est pas inclus.

k) Les coûts d'administration des prestations de réadaptation sont inclus.

l) Principalement composé des prestations de réadaptation versées aux participants scolarisés (inclus dans la catégorie 5 dans les données publiées précédemment).

m) Inclut les prestations de réadaptation versées dans l'intervalle entre les mesures de réadaptation, mais exclut les prestations de chômage et de réadaptation versées aux participants des programmes actifs.

n) Basé sur les données d'Eurostat qui incorporent des changements dans la couverture et la classification des chiffres publiés précédemment, et information séparée pour les dépenses de la catégorie 1, non ventilées entre l'administration des prestations et les autres mesures.

Tableau J. Dépenses publiques et nombre de participants aux programmes du marché du travail dans les pays de l'OCDE<sup>a</sup> (suite)

Catégories et sous-catégories de programme	Portugal			République slovaque			Espagne <sup>d</sup>			Suède					
	Dépenses publiques en pourcentage du PIB			Nombre de participants en pourcentage de la population active			Dépenses publiques en pourcentage du PIB			Nombre de participants en pourcentage de la population active <sup>e</sup>					
	2003	2004	2005	2003	2004	2005	2003	2004	2005	2003	2004	2005			
<b>1. SPE et administration<sup>f</sup></b>	<b>0.15</b>	<b>0.14</b>	<b>0.17</b>				<b>0.07</b>	<b>0.12</b>	<b>0.13</b>				<b>0.25</b>	<b>0.24</b>	<b>0.23</b>
<i>dont</i> : 1.1. Services de placement et assimilés	0.04	0.03	0.04				0.03	0.03	0.03				0.09	0.09	0.08
1.2. Administration des prestations <sup>g</sup>	0.03 <sup>b</sup>	0.03 <sup>b</sup>	0.03 <sup>b</sup>					0.02	0.02				0.05 <sup>h</sup>	0.04 <sup>h</sup>	0.04 <sup>h</sup>
<b>2. Formation professionnelle</b>	<b>0.27</b>	<b>0.29</b>	<b>0.29</b>	<b>0.80</b>	<b>0.69</b>	<b>0.92</b>		<b>0.01</b>	<b>0.02</b>				<b>0.37<sup>i</sup></b>	<b>0.32<sup>i</sup></b>	<b>0.34<sup>i</sup></b>
2.1. Formation institutionnelle	0.15	0.17	0.17	0.33	0.27	0.39		0.01	0.02				0.24	0.20	0.20
2.2. Formation sur le lieu de travail	0.03	0.03	0.04	0.11	0.14	0.16		-	-				-	-	-
2.3. Formation intégrée	0.01	-	-	0.03	0.01	-		-	-				-	-	-
2.4. Soutien spécial à l'apprentissage <sup>g</sup>	0.08	0.08	0.08	0.27	0.26	0.36		-	-				-	-	-
<b>4. Incitations à l'emploi<sup>f</sup></b>	<b>0.16</b>	<b>0.17</b>	<b>0.16</b>					<b>0.01</b>	<b>0.03</b>				<b>0.40<sup>o</sup></b>	<b>0.42<sup>o</sup></b>	<b>0.50<sup>o</sup></b>
4.1. Incitation à l'embauche	0.15	0.16	0.15					0.01	0.03				0.40	0.42	0.45
4.2. Incitation au maintien des emplois	-	-	-	-	-	-		-	-				-	-	-
<b>5. Emploi protégé et réadaptation</b>	<b>0.04</b>	<b>0.04</b>	<b>0.04</b>					<b>0.01</b>					<b>0.22</b>	<b>0.23</b>	<b>0.22</b>
5.1. Emploi protégé	-	-	-	0.01	0.01	0.01		-	0.01				0.20	0.20	0.20
5.2. Réadaptation	0.04	0.04	0.04					-	-				0.02	0.02	0.02
<b>6. Création directe d'emplois</b>	<b>0.04</b>	<b>0.04</b>	<b>0.03</b>	<b>0.42</b>	<b>0.43</b>	<b>0.38</b>		<b>0.03</b>	<b>0.06</b>				-	-	-
<b>7. Aides à la création d'entreprises</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>0.11</b>		<b>0.02</b>	<b>0.05</b>				<b>0.04</b>	<b>0.03</b>	<b>0.03</b>
<b>8. Maintien et soutien du revenu en cas d'absence d'emploi<sup>g</sup></b>	<b>1.04</b>	<b>1.10</b>	<b>1.19</b>	<b>4.59</b>	<b>5.33</b>	<b>5.46</b>		<b>0.30<sup>c</sup></b>	<b>0.17<sup>c</sup></b>				<b>1.21</b>	<b>1.32</b>	<b>1.20</b>
8.1. Prestation de chômage complet	1.03	1.08	1.16	4.59	5.33	5.45		0.29 <sup>c</sup>	0.17 <sup>c</sup>				0.80	0.89	0.82
<i>dont</i> : Assurance chômage	0.79	0.89	0.96	3.04	3.92	4.14		0.29	0.17				0.80 <sup>j</sup>	0.89 <sup>j</sup>	0.82 <sup>j</sup>
8.2, 8.3. Prestations de chômage partiel et prestations de chômage à temps partiel	-	-	-					-	-				0.34	0.38	0.35
8.4, 8.5. Indemnités de licenciement et indemnités en cas de faillite	0.01	0.02	0.03					0.01	0.01				0.06	0.05	0.03
<b>9. Préretraite<sup>g</sup></b>	<b>0.05</b>	<b>0.05</b>	<b>0.09</b>	<b>0.20</b>	<b>0.11</b>	<b>0.22</b>		<b>0.04</b>	<b>0.09</b>				-	-	-
<b>TOTAL (1-9)</b>	<b>1.75</b>	<b>1.83</b>	<b>1.98</b>										<b>2.49</b>	<b>2.57</b>	<b>2.52</b>
Mesures actives (1-7)	0.66	0.68	0.69										1.28	1.25	1.32
<i>dont</i> : Catégories 1.1 plus catégories 2 à 7	0.55	0.58	0.55					0.07	0.18				1.12	1.09	1.18
Catégories 2 à 7 seulement	0.51	0.54	0.52					0.07	0.17				1.03	1.01	1.10
Mesures passives (8 et 9)	1.09	1.15	1.29	4.79	5.44	5.68		0.34 <sup>c</sup>	0.27 <sup>c</sup>				1.21	1.32	1.20
								0.33	0.27				1.45	1.49	1.45
													6.50	6.37	6.50
													1.21	1.32	1.20
													7.28	7.90	7.64

a) Voir la note d'introduction concernant le champ, la comparabilité et la couverture des catégories particulières de programmes et des statistiques sur les participants sur [www.oecd.org/els/perspectivesemploi/2007](http://www.oecd.org/els/perspectivesemploi/2007). Les sous-catégories 1.1 et 1.2 comprennent uniquement les dépenses identifiées séparément.

b) Estimation du Secrétariat de l'OCDE basée sur le rapport du coût de l'administration des prestations sur les prestations versées (2.2 %) pour un large éventail de prestations (publié par l'IGFSS, *Conta da Seguranga Social* 2005).

c) N'inclut pas l'aide sociale, qui est la forme de garantie de ressources reçue par la majorité des chômeurs inscrits.

d) Les catégories 1 à 7 incluent les dépenses des communautés autonomes et des municipalités (ajoutées aux données publiées par Eurostat).

e) Les totaux de la catégorie 4 comprennent les dépenses publiques non nulles de la catégorie 3 d'Eurostat « Rotation dans l'emploi et partage de l'emploi » pour l'Allemagne, l'Espagne, la Finlande, l'Italie et la Suède.

f) Inclut une subvention à l'employeur pour la conversion des contrats temporaires en contrats permanents, sans autre condition liée au statut dans l'emploi.

g) Les données sur le nombre de participants n'incluent pas les participants des programmes municipaux.

h) Frais d'administration des fonds d'assurance chômage indépendants.

i) Inclut les allocations versées aux participants à la mesure d'Eurostat SE-43 "Activités de conseil, services d'orientation et de placement" mais pas les services correspondant. Ces dépenses n'ont pas été ventilées dans les sous-catégories.

j) Les données comprennent l'assurance de base (« Basic Insurance ») qui n'est pas contributive.

Tableau J. Dépenses publiques et nombre de participants aux programmes du marché du travail dans les pays de l'OCDE<sup>a</sup> (suite)

Catégories et sous-catégories de programme	Suisse						Royaume-Uni <sup>d</sup>						États-Unis <sup>e</sup>		
	Dépenses publiques en pourcentage du PIB			Nombre de participants en pourcentage de la population active			Dépenses publiques en pourcentage du PIB			Nombre de participants en pourcentage de la population active			Dépenses publiques en pourcentage du PIB		
	2003	2004	2005	2003	2004	2005	2002-03	2003-04	2004-05	2002-03	2003-04	2004-05	2003-04	2004-05	2005-06
<b>1. SPE et administration<sup>g</sup></b>	<b>0.13</b>	<b>0.13</b>	<b>0.14</b>				<b>0.38</b>	<b>0.38</b>	<b>0.38</b>				<b>0.04</b>	<b>0.03</b>	<b>0.03</b>
dont :															
1.1. Services de placement et assimilés <sup>g</sup>	..	..	..				0.24	0.20	0.21				0.01	0.01	0.01
1.2. Administration des prestations <sup>g</sup>	0.04	0.04	0.04				0.15 <sup>e</sup>	0.09 <sup>e</sup>	0.07 <sup>e</sup>				0.03 <sup>h</sup>	0.02 <sup>h</sup>	0.02 <sup>h</sup>
<b>2. Formation professionnelle</b>	<b>0.28</b>	<b>0.30</b>	<b>0.29</b>	<b>0.84</b>	<b>0.94</b>	<b>0.91</b>	<b>0.13</b>	<b>0.13</b>	<b>0.09</b>	..	<b>1.21</b>	<b>0.74</b>	<b>0.05</b>	<b>0.05</b>	<b>0.05</b>
2.1. Formation institutionnelle	0.27	0.29	0.28	0.82	0.91	0.88	0.01	0.01	0.01	..	0.03	0.04	0.02	0.02	0.02
2.2. Formation sur le lieu de travail	0.01	0.01	0.01	0.02	0.03	0.04	0.01	-	-	..	-	-	-	-	-
2.3. Formation intégrée	-	-	-	-	-	-	0.01	0.02	0.01	0.07	0.09	0.06	0.03	0.03	0.02
2.4. Soutien spécial à l'apprentissage <sup>g</sup>	-	-	-	-	-	-	0.10 <sup>f</sup>	0.10 <sup>f</sup>	0.07 <sup>f</sup>	1.03	1.10	0.64	-	-	-
<b>4. Incitations à l'emploi<sup>g</sup></b>	<b>0.07</b>	<b>0.08</b>	<b>0.08</b>	<b>0.56</b>	<b>0.66</b>	<b>0.68</b>	<b>0.01</b>	<b>0.01</b>	<b>0.01</b>	..	..	..	-	-	-
4.1. Incitation à l'embauche	0.07 <sup>b</sup>	0.08 <sup>b</sup>	0.08 <sup>b</sup>	0.56	0.66	0.68	0.01	0.01	0.01	..	..	..	-	-	-
4.2. Incitation au maintien des emplois	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
<b>5. Emploi protégé et réadaptation</b>	<b>0.24</b>	<b>0.25</b>	<b>0.25</b>	<b>1.37</b>	<b>0.84</b>	<b>0.87</b>	<b>0.01</b>	<b>0.01</b>	<b>0.01</b>	..	..	..	<b>0.03</b>	<b>0.03</b>	<b>0.03</b>
5.1. Emploi protégé	0.24	0.25	0.25	1.37	0.84	0.87	0.01	0.01	0.01	0.02	..	..	-	-	-
5.2. Réadaptation	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0.03	0.03	0.03
<b>6. Création directe d'emplois</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>0.01</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>0.01</b>	<b>0.02</b>	<b>0.02</b>	<b>0.01</b>	<b>0.01</b>	<b>0.01</b>
<b>7. Aides à la création d'entreprises</b>	<b>0.01</b>	<b>0.01</b>	<b>0.01</b>	<b>0.02</b>	<b>0.02</b>	<b>0.02</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>..</b>	<b>-</b>	<b>..</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>
<b>8. Maintien et soutien du revenu en cas d'absence d'emploi<sup>f</sup></b>	<b>1.08</b>	<b>1.03</b>	<b>0.93</b>	<b>3.75</b>	<b>3.76</b>	<b>3.62</b>	<b>0.23</b>	<b>0.19</b>	<b>0.19</b>	<b>3.18</b>	<b>2.88</b>	<b>2.99</b>	<b>0.37</b>	<b>0.27</b>	<b>0.24</b>
8.1. Prestation de chômage complet	1.01 <sup>c</sup>	0.99 <sup>c</sup>	0.89 <sup>c</sup>	3.38	3.55	3.39	0.23	0.19	0.19	3.18	2.88	2.99	0.37	0.27	0.24
dont : Assurance chômage	0.95	0.94	0.84	3.38	3.55	3.39	..	..	..	..	..	..	0.37	0.26	0.24
8.2, 8.3. Prestations de chômage partiel et prestations de chômage à temps partiel	0.06	0.03	0.03	0.35	0.19	0.21	-	-	-	-	-	-	-	-	-
8.4, 8.5. Indemnités de licenciement et indemnités en cas de faillite	0.01	0.01	-	0.02	0.02	0.02	-	-	-	-	-	-	-	-	-
<b>9. Préretraite<sup>g</sup></b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>
<b>TOTAL (1-9)</b>	<b>1.80</b>	<b>1.80</b>	<b>1.69</b>				<b>0.77</b>	<b>0.73</b>	<b>0.68</b>				<b>0.53</b>	<b>0.41</b>	<b>0.38</b>
Mesures actives (1-7)	0.72	0.78	0.76				0.54	0.54	0.49				0.15 <sup>i</sup>	0.14 <sup>i</sup>	0.13 <sup>i</sup>
dont :															
Catégories 1.1 plus catégories 2 à 7	..	..	..				0.39	0.35	0.32				0.13 <sup>i</sup>	0.12 <sup>i</sup>	0.11 <sup>i</sup>
Catégories 2 à 7 seulement	0.59	0.64	0.63	2.78	2.46	2.48	0.16	0.16	0.12	..	..	..	0.12 <sup>i</sup>	0.11 <sup>i</sup>	0.10 <sup>i</sup>
Mesures passives (8 et 9)	1.08	1.03	0.93	3.75	3.76	3.62	0.23	0.19	0.19	3.18	2.88	2.99	0.37	0.27	0.24

a) Voir la note d'introduction concernant le champ, la comparabilité et la couverture des catégories particulières de programmes et des statistiques sur les participants sur [www.oecd.org/els/perspectivesemploi/2007](http://www.oecd.org/els/perspectivesemploi/2007). Les sous-catégories 1.1 et 1.2 comprennent uniquement les dépenses identifiées séparément.

b) Les données se composent principalement du programme « Gains intermédiaires », qui est similaire à une prestation de chômage partiel versée selon un taux dégressif.

c) Exclut les prestations de chômage versées aux participants des programmes actifs.

d) Irlande du Nord non comprise. Années fiscales commençant le 1<sup>er</sup> avril.

e) Comprend l'administration des prestations de chômage (JSA, Job Seekers Allowance) et toutes les autres prestations destinées aux personnes d'âge actif (invalidité, garantie de ressources et certaines prestations additionnelles), alors que seules les JSA sont comprises dans la catégorie 8.

f) Formation sur le lieu de travail pour des personnes ne continuant pas une scolarité à temps plein à l'âge de 16 ans, sans condition de chômage.

g) Années fiscales commençant le 1<sup>er</sup> octobre.

h) Les données se composent principalement des coûts de fonctionnement des bureaux gérant l'assurance chômage. Sont aussi incluses diverses activités au niveau national telles que l'information, la recherche et l'évaluation.

i) Inclut les activités de travail et connexes du TANF (0.02 % du PIB). Les autres dépenses du TANF (0.20 % du PIB) pour la garde des enfants, le transport, la famille, les travailleurs sociaux, etc., l'administration et les prestations en espèces ne sont pas incluses.

Source : Pour les pays de l'UE et la Norvège : Eurostat (2007), *Labour Market Policy and Participants: Data 2005* et données sous-jacentes détaillées fournies à l'OCDE par Eurostat avec quelques ajustements du Secrétariat. Pour les autres pays : Base de données de l'OCDE sur les programmes du marché du travail.

## *Les publications suivantes sont également disponibles sur la librairie en ligne de l'OCDE ([www.ocde.org](http://www.ocde.org))*

### **Les études de l'OCDE dans le domaine de l'emploi (voir également [www.oecd.org/els/emploi](http://www.oecd.org/els/emploi)) :**

*Vivre et travailler plus longtemps* (2006)

Dans la série *Ageing and Employment Policies/Vieillesse et politiques de l'emploi* :

Australia (2005)

Austria (2005)

Belgique (2003) *en français*

Canada (2005) *en anglais et français*

Czech Republic (2004)

Denmark (2005)

Finland (2004)

France (2005) *en français*

Germany (2005)

Ireland (2006)

Italy (2004)

Japan (2004)

Korea (2004)

Luxembourg (2004) *en français*

Netherlands (2005)

Norway (2004)

Spain (2003)

Sweden (2003)

Suisse (2003) *en français*

United Kingdom (2004)

United States (2005)

Dans la série *Jobs for Youth/Des Emplois pour les Jeunes* :

Belgique (2007) *en français*

Slovak Republic (2007)

Spain (2007)

*Maladie, invalidité et travail : surmonter les obstacles (Vol. 1): Norvège, Pologne, Suisse* (2006)

*Promouvoir la formation des adultes* (2005)

*Perspectives économiques de l'OCDE*, n° 81 (mai 2007)

*Réformes économiques : Objectif croissance* (Édition 2006))

*Les échanges et l'ajustement structurel: Les enjeux de la mondialisation* (2005)

*Perspectives des migrations internationales* (2007)

*Les pensions dans les pays de l'OCDE : Panorama des politiques publiques* (2007)

*Panorama de la société : les indicateurs sociaux de l'OCDE* (2007)

La Direction de l'emploi, du travail et des affaires sociales publie également une série de Documents de travail disponibles sur le site suivant :

[www.oecd.org/els/documentsdetavail](http://www.oecd.org/els/documentsdetavail)

LES ÉDITIONS DE L'OCDE, 2, rue André-Pascal, 75775 PARIS CEDEX 16  
IMPRIMÉ EN FRANCE  
(81 200713 2 P) ISBN 978-92-64-03305-4 - n° 55630 2007

# Perspectives de l'emploi de l'OCDE

*Les marchés du travail au Brésil, en Russie, en Inde et en Chine (les BRIC) – Dans quelle mesure la croissance économique rapide dans les BRIC améliore-t-elle les perspectives d'emploi et les salaires dans ces pays ? Comment les inégalités de salaires et la pauvreté évoluent-elles ? À quel rythme le capital humain disponible dans les BRIC leur permet-il de rattraper les pays de l'OCDE ?*

*Des emplois plus nombreux mais moins productifs ? L'impact des politiques du marché du travail sur la productivité – Quel est l'impact sur la productivité et la croissance économique des réformes du marché du travail axées sur l'emploi ? La protection sociale joue-t-elle contre la productivité ? Un marché du travail fondé sur des principes de marché représente-t-il la seule option pour enregistrer à la fois de hauts niveaux d'emploi et une forte croissance de la productivité ?*

*Les travailleurs des pays de l'OCDE dans l'économie mondiale : de plus en plus vulnérables ? – La mondialisation, en particulier l'intégration de la Chine et de l'Inde dans l'économie mondiale, nuit-elle à la sécurité d'emploi des travailleurs et réduit-elle leur pouvoir de négociation ? Quelles sont les conséquences des délocalisations en termes d'emploi et de salaires ? Que peuvent faire les pouvoirs publics pour veiller à ce que les travailleurs reçoivent leur juste part des avantages induits par la mondialisation ?*

*Financement de la protection sociale : les effets sur l'emploi – Le financement de la protection sociale doit-il reposer avant tout sur les cotisations de sécurité sociale ? Une assiette fiscale plus large contribuerait-elle à ouvrir de nouvelles perspectives d'emploi ? Quels avantages et inconvénients y a-t-il à réduire les prélèvements fiscaux et les cotisations sur les emplois à bas salaires et à les augmenter sur les emplois à hauts salaires ?*

*Activation des chômeurs : ce que font les pays – Quels sont les principaux instruments utilisés par les services de l'emploi pour « activer » les demandeurs d'emploi ? Comment permettent-ils d'être sûr que les demandeurs d'emploi recherchent activement un emploi ? Quels pays rendent obligatoire la participation à des programmes de formation ou d'emplois subventionnés, par exemple, après une période infructueuse de recherche d'emploi ?*

[www.oecd.org/els/perspectivesemploi/2007](http://www.oecd.org/els/perspectivesemploi/2007)

Le texte complet de cet ouvrage est disponible en ligne aux adresses suivantes :

[www.sourceocde.org/emploi/9789264033054](http://www.sourceocde.org/emploi/9789264033054)

[www.sourceocde.org/questionssociales/9789264033054](http://www.sourceocde.org/questionssociales/9789264033054)

Les utilisateurs ayant accès à tous les ouvrages en ligne de l'OCDE peuvent également y accéder via

[www.sourceocde.org/9789264033054](http://www.sourceocde.org/9789264033054)

**SourceOCDE** est une bibliothèque en ligne qui a reçu plusieurs récompenses. Elle contient les livres, périodiques et bases de données statistiques de l'OCDE. Pour plus d'informations sur ce service ou pour obtenir un accès temporaire gratuit, veuillez contacter votre bibliothécaire ou [SourceOECD@oecd.org](mailto:SourceOECD@oecd.org).

2007

éditions **OCDE**

[www.oecd.org/editions](http://www.oecd.org/editions)

ISBN 978-92-64-03305-4

81 2007 13 2 P



9 789264 033054