Perspectives de l'emploi de l'OCDE

SORTIR DE LA CRISE DE L'EMPLOI

OCDE

2010

Perspectives de l'emploi de l'OCDE 2010

SORTIR DE LA CRISE DE L'EMPLOI

Les *Perspectives de l'emploi de l'OCDE*

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

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

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

ORGANISATION DE COOPÉRATION ET DE DÉVELOPPEMENT ÉCONOMIQUES

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

Les pays membres de l'OCDE sont : l'Allemagne, l'Australie, l'Autriche, la Belgique, le Canada, le Chili, la Corée, le Danemark, l'Espagne, 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.

ISBN 978-92-64-08615-9 (imprimé)
ISBN 978-92-64-08616-6 (PDF)

Publié en anglais : *OECD Employment Outlook 2010: Moving Beyond the Jobs Crisis.*

Crédits photo : Couverture © Glowimages/Getty Images.

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

© OCDE 2010

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

Table des matières

Éditorial 9

Chapitre 1. **Sortir de la crise de l'emploi** 15
Introduction 16
Principaux résultats 17
1. Aperçu de l'impact de la récession sur le marché du travail 20
1.1. Quelle a été sa gravité ? 20
1.2. Quelle a été la gravité de cette crise selon les mesures moins conventionnelles du tassement du marché du travail ? 25
1.3. Pourquoi l'impact a-t-il été si variable entre les pays de l'OCDE ? 29
2. Comparaisons de l'ajustement de la demande de main-d'œuvre, d'un pays, d'une récession et d'un type d'entreprise à l'autre 34
2.1. La plupart des économies de l'OCDE ont subi des chocs négatifs importants qui ont eu des effets extrêmement variables sur l'emploi, le chômage et la productivité de la main-d'œuvre 35
2.2. Le choix entre ajustement des effectifs et ajustement du temps de travail sous-tend nombre de ces schémas 37
2.3. Implications pour l'ajustement total du facteur travail et les salaires 42
3. Le point sur les mesures prises par les pouvoirs publics face à la crise de l'emploi dans les pays de l'OCDE 49
3.1. L'orientation des politiques en 2010 49
3.2. Mesures visant à stimuler la demande de main-d'œuvre 51
3.3. Mesures de retour à l'emploi et formation 55
3.4. Garantie de revenu pour les personnes ayant perdu leur emploi et les travailleurs à bas revenu 58
4. Rôle des dispositifs de chômage partiel pour limiter les suppressions d'emplois lors de la récession de 2008-09 59
4.1. Panorama des dispositifs de chômage partiel dans les pays de l'OCDE et données antérieures sur leur efficacité 60
4.2. Nouvelles données de l'OCDE 66
5. Comment minimiser la persistance d'un haut niveau de sous-emploi sur le marché du travail ? 82
5.1. Promouvoir une reprise riche en emplois : quel rôle pour les aides à l'emploi ? 84
5.2. Réduire les effets d'hystérèse du chômage et de la sortie du marché du travail 90
Conclusions 95
Notes 96
Bibliographie 103
Annexe 1.A1. Caractéristiques institutionnelles des dispositifs de chômage partiel mis en place dans les pays de l'OCDE lors de la récession . . . 107

Chapitre 2. **La crise mondiale dans les économies émergentes : impact sur l'emploi et réaction des pouvoirs publics** 113
Introduction 114
Principaux résultats 115
1. L'impact économique et social de la crise financière mondiale 118
1.1. La crise économique dans les économies émergentes 118
1.2. L'impact de la crise sur les marchés du travail des économies émergentes 123
2. L'impact des épisodes de crise antérieurs sur les marchés du travail et les groupes démographiques 133
2.1. En quoi les épisodes de crise passés ont-ils affecté les performances globales des marchés du travail ? 133
2.2. Quels groupes étaient les plus vulnérables et lesquels étaient les plus touchés lors des crises précédentes ? 135
2.3. Les implications des épisodes de crise passés pour la crise 2008-09 139
3. Les politiques du marché du travail et les politiques sociales en période de crise 142
3.1. Aperçu général de la protection sociale dans les économies émergentes . . . 143
3.2. Régimes d'indemnisation du chômage 149
3.3. Transferts en espèces 156
3.4. Programmes de travaux publics 164
Conclusions 171
Notes 172
Bibliographie 179

Chapitre 3 **Les déterminants institutionnels des flux d'emplois et de main-d'œuvre** 185
Introduction 186
Principaux résultats 187
1. Différences entre pays dans la réallocation de la main-d'œuvre 189
2. Quel rôle pour les politiques et réglementations du marché du travail ? 198
2.1. Protection de l'emploi 201
2.2. Allocations de chômage 212
2.3. Salaires minimum 219
2.4. Réglementation contre les pratiques anticoncurrentielles sur les marchés de produits 221
Conclusions 223
Notes 225
Bibliographie 227
Annexe 3.A1. Construction des données et sources 233

Chapitre 4 **Le travail à temps partiel : une bonne option ?** 237
Introduction 238
Principaux résultats 239
1. Travail à temps partiel : évolution récente 240
1.1. Le travail à temps partiel a continué de progresser ces dix dernières années et il s'agit, dans la majorité des cas, d'un choix des individus concernés . . . 240
1.2. Réforme de la réglementation du travail à temps partiel 244
2. Les emplois à temps partiel sont-ils de moins bonne qualité que les emplois à temps plein ? 246
2.1. Qualité de l'emploi 246
2.2. Les travailleurs à temps partiel sont-ils confrontés à des difficultés financières ? 260

3. Le travail à temps partiel peut-il aider à mobiliser les groupes actuellement sous-représentés sur le marché du travail? 265
3.1. Quel est le lien entre emploi à temps partiel, emploi à temps plein et inactivité? 266
3.2. Examen plus approfondi des sorties de l'emploi à temps partiel 272
Conclusions. 282
Notes 283
Bibliographie 284
Annexe 4.A1. Décomposition de la qualité de l'emploi : méthode et résultats. 288
Annexe 4.A2. Graphiques et tableaux complémentaires 294

Annexe statistique 299

Graphiques

1.1. Comparaison de l'évolution du taux de chômage pendant cette récession et lors de récessions précédentes 20
1.2. L'incidence sur le chômage diffère largement d'un pays à l'autre 21
1.3. Certaines catégories de main-d'œuvre sont particulièrement touchées, tandis que les femmes, les actifs plus âgés et les actifs hautement qualifiés s'en sortent mieux. 23
1.4. Certains secteurs ont été plus durement touchés que d'autres, mais pour la plupart, sans rupture avec les schémas précédents 24
1.5. La montée du chômage s'est accompagnée d'une hausse d'autres formes de chômage et de sous-emploi 27
1.6. Le temps de travail des actifs occupés a diminué dans quasiment tous les pays. . . 29
1.7. L'impact de la récession sur le chômage est particulièrement inégal selon les pays 30
1.8. L'évolution récente du chômage reflète les divers impacts de la récession sur le PIB réel, l'emploi et l'activité. 32
1.9. Évolution de la production en 2008-09 par rapport à sa moyenne historique : la récession 2008-09 a été profonde dans la plupart des pays 35
1.10. Évolution du chômage pendant la récession 2008-09 par rapport à sa moyenne historique : hausse particulièrement forte dans certains pays, mais limitée dans d'autres 36
1.11. Évolution de la productivité du travail pendant la récession 2008-09 par rapport à sa moyenne historique : un recul particulièrement fort dans de nombreux pays 37
1.12. Amélioration de la productivité du travail et contribution du temps de travail à l'ajustement du facteur travail 40
1.13. La contribution du temps de travail dans l'ajustement du facteur travail tend à se réduire au fur et à mesure de la récession 41
1.14. Réaction du facteur travail par rapport au PIB entre le pic et le creux par rapport à la moyenne historique : variabilité élevée selon les pays et les récessions. . . . 45
1.15. Évolution du chômage, des salaires réels et de la productivité pendant la récession de 2008-09 par rapport à la tendance précédente. 46
1.16. Changement anticipé des ressources consacrées aux politiques du marché du travail, comparaison 2010/2009 49
1.17. Allègements de charges sociales patronales pour les travailleurs en poste et les nouvelles embauches dans une sélection de pays. 52
1.18. Allègements de charges sociales patronales pour les nouvelles embauches dans une sélection de pays 53
1.19. Nombre moyen annuel de salariés participant à des dispositifs de chômage partiel en pourcentage du nombre total de salariés. 55

1.20. Évolution en pourcentage de la charge de travail du SPE, de la dotation en personnel et des résultats, 2007-09 56
1.21. Progression du nombre des bénéficiaires des prestations de chômage et du chômage 59
1.22. Les systèmes d'indemnisation du chômage partiel ont-ils eu un impact sur les ajustements du marché du travail durant la récession de 2008-09 ? 69
1.23. Les systèmes d'indemnisation du chômage partiel ont réduit la sensibilité de l'emploi à la production mais accentué la sensibilité en termes de volumes horaires moyens 73
1.24. Les systèmes d'indemnisation du chômage partiel ont aidé à préserver les emplois permanents durant la récession de 2008-09 76
1.25. Évolution des taux d'entrée et de sortie du chômage durant la récession et au début de la reprise dans les pays de l'OCDE, T4 2007-T4 2009 86
2.1. Tous les pays ont été touchés, à des degrés divers, par la crise mondiale de 2008-09 118
2.2. Impact de la crise financière mondiale sur les exportations 120
2.3. Impact de la crise financière mondiale sur les investissements directs étrangers et les envois de fonds des migrants 121
2.4. Le PIB par habitant est beaucoup plus bas dans les économies émergentes que dans la zone OCDE 124
2.5. Les taux de pauvreté absolue sont élevés dans certaines économies émergentes . . 124
2.6. L'emploi informel est répandu dans la plupart des économies émergentes 126
2.7. Impact du ralentissement de la croissance sur l'emploi et le chômage 129
2.8. Adaptation de la masse salariale au ralentissement de l'activité économique . . 131
2.9. Variations conjoncturelles de la consommation pendant la crise 132
2.10. Les crises des années 90 en Indonésie et au Mexique 134
2.11. Résultats de différents groupes de population sur le marché du travail 136
2.12. Simulation de l'impact de la crise de 2008-09 sur l'emploi formel à partir de données historiques 140
2.13. Simulation de l'impact de la crise de 2008-09 sur l'emploi formel par catégorie de population à partir de données historiques 141
2.14. Dépenses sociales publiques 144
2.15. L'assurance chômage en temps de crise : Brésil, Chili, Russie 154
2.16. Erreurs de ciblage 160
3.1. Taux bruts de réallocation de la main-d'œuvre dans les pays de l'OCDE, 2000-07 . . 189
3.2. Flux d'un emploi vers un autre, du non-emploi vers l'emploi et de l'emploi vers le non-emploi, 2000-07 195
3.3. Taux de licenciement dans certains pays, 1995-2007 196
3.4. Primes salariales moyennes associées aux changements d'emploi, 1995-2001 . . 197
3.5. Impact de la réglementation en matière de licenciements individuels et collectifs compte tenu de la proportion de travailleurs temporaires 206
3.6. Réglementation sur les licenciements individuels et collectifs, proportion de travailleurs temporaires et impact global sur la réallocation des travailleurs . . . 207
3.7. Impact de certaines composantes de la protection de l'emploi sur la réallocation brute des travailleurs 209
3.8. Impact de la réglementation en matière de licenciements individuels et collectifs sur la réallocation des travailleurs, par type de transition 211
3.9. Générosité des allocations de chômage et flux bruts de travailleurs 215
3.10. Impact de la générosité des allocations de chômage sur la réallocation des travailleurs, par groupe 216
3.11. Impact de la générosité des allocations de chômage sur la réallocation des travailleurs, par type de transition 217

3.12. Réglementation contre les pratiques anticoncurrentielles sur les marchés de produits et flux bruts de travailleurs . . . 223
4.1. Emploi à temps partiel dans les pays de l'OCDE . . . 241
4.2. Droit au travail à temps partiel et adoption de ce mode de travail . . . 247
4.3. Revenus potentiels, représentation syndicale et sécurité de l'emploi, comparaison entre travailleurs à temps partiel et salariés à temps plein . . . 249
4.4. Explication de la pénalisation liée au travail à temps partiel . . . 251
4.5. Aménagement du temps de travail et santé – Travailleurs à temps partiel par rapport à travailleurs à temps plein . . . 253
4.6. Explication de l'avantage induit par le travail à temps partiel . . . 255
4.7. Écart inexpliqué en termes de qualité de l'emploi, en fonction de la part du temps partiel dans l'emploi total . . . 258
4.8. Écart inexpliqué au niveau de la satisfaction professionnelle (temps partiel moins temps plein) en tenant compte des caractéristiques individuelles et professionnelles . . . 259
4.9. Travail à temps partiel et pauvreté des travailleurs . . . 261
4.10. Pauvreté des travailleurs parmi les salariés à temps partiel et composition du ménage . . . 262
4.11. Pauvreté des travailleurs parmi les salariés à temps partiel et intensité de travail . . . 263
4.12. Travailleurs à temps partiel, travailleurs à temps plein et inactifs : existe-t-il un lien ? . . . 266
4.13. Motivations du travail à temps partiel ou de l'inactivité . . . 268
4.14. Travail à temps partiel des femmes tout au long de la vie . . . 269
4.15. Le travail à temps partiel correspond-t-il à un état transitoire sur le marché du travail ? . . . 273
4.16. Vers quoi se dirigent les travailleurs qui sortent de l'emploi à temps partiel ? . . . 274
4.17. Quels sont les travailleurs les plus susceptibles de sortir de l'emploi à temps partiel ? . . . 275
4.18. Phénomènes de transition chez les travailleurs à temps partiel selon le statut de pauvreté . . . 277
4.19. Taux marginaux effectifs d'imposition pour les travailleurs à bas salaire passant d'un emploi à temps partiel à un emploi à plein-temps . . . 278
4.20. Estimation de l'impact du système fiscal et de prestations sur les transitions de l'emploi à temps partiel vers l'emploi à temps plein ou le non-emploi . . . 280
4.A2.1. Emploi à temps partiel selon le groupe démographique . . . 295
4.A2.2. Intensité de travail des travailleurs à temps partiel et incidence du temps partiel choisi et subi . . . 296

Tableaux

1.1. Combien d'emplois faut-il pour revenir aux taux d'emploi antérieurs à la crise ? . . . 26
1.2. L'incidence de la récession sur le PIB réel de chaque pays n'est que l'un des déterminants de l'ampleur de la hausse du chômage . . . 33
1.3. Orientation relative des politiques publiques selon la situation du marché du travail et la situation budgétaire, comparaison 2010/2009 . . . 50
1.4. Impact des systèmes d'indemnisation du chômage partiel . . . 74
1.5. La vulnérabilité potentielle à une augmentation du chômage structurel varie d'un pays à l'autre . . . 92
1.6. Impacts estimés des récessions sur les taux d'activité . . . 93
2.1. Politique budgétaire pendant la crise financière mondiale . . . 122
2.2. Tendances récentes des indicateurs du marché du travail . . . 127

2.3. Sensibilité à la conjoncture des résultats de différents groupes sur le plan professionnel . . . 138
2.4. Programmes existants, nouveaux programmes et réformes . . . 149
2.5. Régimes d'indemnisation du chômage : obligations en matière de cotisation, indemnités et couverture . . . 151
2.6. Générosité relative des régimes d'indemnisation du chômage avant la crise . . . 152
2.7. Principaux programmes de transferts en espèces (autres que les pensions) . . . 157
2.8. Principales caractéristiques des PTP . . . 165
3.1. Estimation des primes salariales associées aux changements d'emploi, 1995-2001 . . . 193
4.1. Droits au temps partiel et des salariés à temps partiel . . . 245
4.2. Couverture des salariés à temps partiel par l'assurance chômage . . . 264
4.3. Relation entre travail à temps partiel, emploi à temps plein et inactivité parmi les groupes sous-représentés . . . 267
4.4. Éligibilité aux services de l'emploi pour les travailleurs sous-employés inscrits comme demandeurs d'emploi . . . 281
4.A1.1. Explication de l'avantage lié au travail à temps partiel, résultats détaillés . . . 292
4.A1.2. Explication du désavantage lié au travail à temps partiel, résultats détaillés . . . 293
4.A2.1. Déterminants des probabilités de transition d'un emploi à temps partiel vers un emploi à temps plein ou le non-emploi sur une période de deux ans entre 2004 et 2007 . . . 297
A. Taux de chômage harmonisés dans les pays de l'OCDE . . . 302
B. Rapports emploi/population, taux d'activité et taux de chômage . . . 303
C. Rapports emploi/population, taux d'activité et taux de chômage par groupe d'âge . . . 306
D. Rapports emploi/population, taux d'activité et taux de chômage selon le niveau d'éducation, 2008 . . . 315
E. Fréquence et composition de l'emploi à temps partiel . . . 318
F. Fréquence de l'emploi temporaire . . . 320
G. Nombre moyen d'heures annuelles ouvrées par personne ayant un emploi . . . 322
H. Fréquence du chômage de longue durée . . . 324
I. Dispersion des salaires, écarts salariaux hommes-femmes et fréquence des bas salaires . . . 327
J. Salaires annuels moyens pour l'ensemble de l'économie . . . 328
K. Dépenses publiques et nombre de participants aux programmes du marché du travail dans les pays de l'OCDE . . . 329

Ce livre contient des...

StatLinks

Accédez aux fichiers Excel®
à partir des livres imprimés !

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

© OCDE 2010

Éditorial

D'une profonde récession à une reprise fragile : comment les politiques du marché du travail peuvent-elles aider à promouvoir un retour rapide à l'emploi

Une reprise économique est en cours dans la plupart des pays…

L'économie mondiale est en train de sortir de la pire crise financière et économique du dernier demi-siècle, mais il faudra du temps et une solide volonté politique pour en effacer les traces sur le marché du travail. Si la reprise économique s'étend et s'amplifie, la croissance de l'emploi, par contre, reste en retard. Au premier trimestre 2010, l'emploi avait reculé de 2.1 % en deux ans dans la zone de l'OCDE, et le taux de chômage avait augmenté d'un peu plus de 50 %, atteignant 8.7 %, ce qui correspond à un accroissement du nombre des chômeurs de 17 millions de personnes.

… mais, dans la plupart des cas, la croissance prévue pour la production ne sera pas suffisante pour faire disparaître rapidement le sous-emploi massif observé dans de nombreux pays

Cependant, les données récentes tendent à indiquer que le chômage a peut-être atteint son point le plus haut dans la zone de l'OCDE et les dernières projections de l'OCDE ont révisé à la hausse les perspectives économiques pour l'année en cours et l'année suivante. Néanmoins, il est peu probable que la reprise sera suffisamment vigoureuse pour faire disparaître rapidement les hauts niveaux de chômage et de sous-emploi que l'on observe actuellement sur le marché du travail. De fait, les dernières projections donnent à penser que le taux de chômage de la zone de l'OCDE pourrait encore dépasser les 8 % à la fin de 2011. En outre, une mesure plus large du chômage prenant en compte les inactifs qui souhaiteraient travailler et les travailleurs à temps partiel qui souhaiteraient travailler plus longtemps aboutit à un chiffre près de deux fois plus élevé que le taux de chômage officiel.

De nombreux chômeurs restant sans emploi pendant de longues périodes, le risque que la forte augmentation du chômage conjoncturel ne débouche sur un chômage structurel s'accroît. Ce risque, toutefois, varie notablement selon les pays, reflétant en cela la diversité des expériences propres à chaque pays durant la crise. Alors que les suppressions massives d'emplois ont entraîné de fortes augmentations du chômage et de l'inactivité dans certains pays, une part inhabituellement importante de la contraction de la demande de travail s'est opérée via une réduction du temps de travail dans un grand nombre de pays. Une croissance vigoureuse de l'emploi est nécessaire pour éviter que le chômage ne perdure dans le premier groupe de pays. En revanche, le risque que la création d'emploi ne soit particulièrement faible durant la reprise (on parle de reprise sans emplois) est une préoccupation majeure pour le second groupe de pays.

Les économies de l'OCDE se trouvent confrontées au double impératif consistant à réduire le haut niveau de chômage et de sous-emploi tout en commençant à s'attaquer à des déficits budgétaires sans précédent

Dans le contexte de hausse rapide du chômage et du sous-emploi, et de capacités financement soutenues par les importants plans de relance budgétaire, la plupart des pays de l'OCDE ont rapidement augmenté les ressources allouées aux programmes du marché du travail, dès le début de la phase de ralentissement. Reconnaissant que la crise de l'emploi est loin d'être terminée, la plupart des gouvernements prévoyaient au début de l'année de maintenir, voire d'accroître, ces ressources en 2010. Cependant, les pressions à la baisse des déficits budgétaires conséquents s'intensifient rapidement dans de nombreux pays, et apparaît la nécessité de faire des choix difficiles sur la façon d'allouer les ressources publiques plus restreintes entre les différentes priorités de la politique publique. Étant donné la gravité du ralentissement du marché du travail et les risques sociaux et économiques que cela implique, il est néanmoins important de continuer d'allouer des fonds appropriés aux programmes du marché du travail. Mais il devient fondamental de se concentrer sur les dispositifs *efficaces au regard de leur coût* et de cibler les groupes les plus défavorisés, exposés au risque de perdre le contact avec le marché du travail.

Pour soutenir la demande de main-d'œuvre, il faudrait désormais moins chercher à préserver les emplois qu'à relancer la création d'emploi…

Durant la phase de ralentissement de l'économie, d'importantes initiatives ont été prises par les acteurs publics et privés, dans la plupart des économies de l'OCDE, pour soutenir la demande de main-d'œuvre en encourageant notamment des réductions du temps de travail afin d'éviter des licenciements. L'examen des dispositifs publics d'indemnisation du chômage partiel, présenté dans cette publication, indique que ces dispositifs ont largement contribué à préserver des emplois durant la crise, même si des réductions importantes du temps de travail se sont aussi opérées par la réduction des heures supplémentaires, une annualisation du temps de travail et, dans certains cas, des accords entre employeurs et salariés. De nombreux pays ont aussi soutenu la demande de travail en réduisant les prélèvements obligatoires portant sur les salaires, en abaissant les cotisations de sécurité sociale ou en augmentant les subventions à l'embauche.

À mesure que la reprise économique se confirme, le retrait progressif de ces mesures de chômage partiel doit être envisagé afin de ne pas entraver le redéploiement de la main-d'œuvre entre secteurs et entre entreprises, source de gains de productivité. Dans le même temps, les situations budgétaires difficiles plaident en faveur du retrait des mesures générales de réduction des prélèvements obligatoires portant sur les salaires, au profit de mesures ciblées sur les chômeurs de longue durée ou d'autres groupes vulnérables afin de limiter les effets d'aubaine.

Le large recours aux mesures de chômage partiel durant la récession fournit aussi des indications utiles sur la façon optimale d'utiliser ce type de dispositif sur toute la durée du cycle économique. En particulier, le taux d'utilisation de ce type de dispositif a été très variable selon les pays : il a été beaucoup plus élevé dans les pays qui disposaient déjà de

ce type de dispositif avant la crise que dans les pays les ont mis en place durant la récession. Le facteur temps est déterminant en pareil cas, car les mesures de chômage partiel tendent à être le plus efficaces en début de phase de ralentissement de l'activité, et dans certains pays, il s'est révélé difficile d'instaurer ce type de mesures suffisamment rapidement pour qu'elles soient pleinement efficaces. Compte tenu de ces problèmes de mise en œuvre, la question se pose de savoir s'il serait souhaitable de conserver un dispositif limité mais bien conçu d'indemnisation du chômage partiel, même en période de croissance, que l'on pourrait élargir rapidement en des temps plus difficiles, notamment en modifiant temporairement les règles d'accès au dispositif de façon à encourager une plus large participation.

Les mesures de soutien du revenu octroyées aux chômeurs devraient être maintenues, mais il est essentiel de les subordonner à une recherche effective d'emploi

En ce qui concerne les allocations chômage et autres mesures de soutien du revenu en faveur des personnes ayant perdu leur emploi, il y a aussi un difficile équilibre à trouver. L'augmentation du chômage de longue durée crée des besoins particulièrement aigus en la matière, auxquels il faut être très attentif. Dans les pays où la durée de versement des prestations est normalement brève, ou dans lesquels les prestations couvrent mal les travailleurs occupant des emplois atypiques, il y avait de fortes justifications à étendre la durée maximum de versement et le champ d'application des prestations en phase de ralentissement de l'économie. Et ces mesures doivent être maintenues dans les premières phases de la reprise, jusqu'à ce que la masse du chômage de longue durée commence à se réduire notablement. Mais il devient aujourd'hui plus important encore de veiller à ce que ces mesures s'accompagnent d'un suivi étroit des efforts de recherche d'emploi afin d'éviter la dépendance à l'égard des prestations. C'est là une tâche ardue, surtout dans les pays où les services publics de l'emploi (SPE) n'ont pas les capacités humaines ou administratives suffisantes pour s'occuper d'une population de demandeurs d'emploi nombreuse et de plus en plus hétérogène. La situation est assez différente dans d'autres pays où les allocations chômage, déjà fort généreuses avant la crise, ont encore été augmentées par la suite. Dans la plupart des cas, en phase de reprise, ces pays devraient plus rapidement mettre fin aux mesures qui avaient été prises durant la crise.

Les services de retour à l'emploi ont un rôle clé à jouer en favorisant une réintégration rapide des demandeurs d'emploi dans des emplois productifs…

Des stratégies d'activation efficaces ont aidé de nombreux pays de l'OCDE à enregistrer un faible niveau de chômage avant la crise et elles peuvent jouer un rôle majeur en accélérant le retour des demandeurs d'emploi à l'activité durant la reprise. Mais une politique d'activation doit s'adapter aux différentes phases de ralentissement et de reprise pour apporter un soutien efficace à un effectif de chômeurs nombreux et qui va s'accroissant. La plupart des pays ont maintenu ou même étendu les mesures centrales d'aide à la recherche d'emploi et se sont aussi efforcés d'offrir des services mieux ciblés de retour à

l'emploi, avec notamment des possibilités de formation, pour les chômeurs les plus difficiles à placer. Un infléchissement en faveur d'un effort accru d'investissement dans la formation, en particulier en liaison avec les besoins du marché local du travail, se justifierait dans les circonstances actuelles.

… et les efforts déployés durant la crise peuvent être mis à profit pour élaborer une stratégie d'activation plus efficace

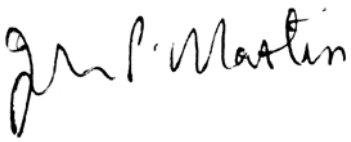
L'expérience de la crise et les efforts déployés à cette occasion pour aider les nombreux demandeurs d'emploi pourraient aussi être mis à profit pour investir dans l'élaboration d'une stratégie d'activation plus globale et plus efficace qui renforce les liens entre l'accès aux prestations, la recherche d'emploi et la participation à des programmes actifs. Mettre en place une stratégie d'activation efficace demande généralement du temps, car cela implique d'introduire des changements institutionnels dans le fonctionnement des services publics de l'emploi (SPE), dans leurs relations avec les autorités nationales et locales et au niveau de la coordination avec les services responsables du versement des allocations ou avec les services d'emploi privés. Mais même dans un cadre institutionnel donné, il pourrait être intéressant de mettre à profit le fait que les ressources ont été intensifiées durant la crise pour mettre en place une stratégie d'activation plus efficace et plus adaptable.

Une stratégie globale destinée à promouvoir la création d'emploi et une croissance économique durable peut aussi impliquer de revoir certains éléments de la réglementation du travail

Alors que le chômage reste important et que de nombreux salariés s'inquiètent de la stabilité de leur emploi, il est particulièrement difficile de préconiser des réformes structurelles du marché du travail, en particulier concernant la réglementation du travail. Mais dans plusieurs pays, ces réformes devraient faire partie intégrante d'une stratégie d'ensemble destinée à promouvoir la création d'emplois plus nombreux et aussi plus productifs. Les analyses présentées dans cette publication tendent à indiquer que les réformes partielles de la protection de l'emploi qui ont été introduites au cours des deux dernières décennies pour promouvoir l'adaptabilité du marché du travail en assouplissant les réglementations visant les contrats *temporaires* tout en maintenant des règles strictes pour les contrats permanents ont, de fait, accru la mobilité globale du travail. Mais ces réformes n'ont pas nécessairement favorisé une affectation plus efficiente des travailleurs à des emplois plus productifs et plus gratifiants. Dans le même temps, les travailleurs sous contrat temporaire ont supporté l'essentiel des pertes d'emploi dans la plupart des pays durant la récente récession, les entreprises, face à la contraction soudaine de la demande, choisissant simplement de ne pas renouveler leurs contrats. En d'autres termes, le dualisme créé par ces réformes asymétriques de la protection de l'emploi, même en période de croissance dans certains pays, s'est trouvé exacerbé durant la crise, les pertes d'emploi se concentrant sur les travailleurs déjà défavorisés qui occupaient des emplois précaires, parmi lesquels beaucoup de jeunes.

À mesure que la reprise prend de la vigueur, il est fondamental de créer les incitations appropriées en direction des entreprises pour qu'elles recrutent des travailleurs en plus grand nombre. Par-delà les aides temporaires à l'embauche et les efforts destinés à améliorer l'employabilité des demandeurs d'emploi, cela pourrait impliquer un rééquilibrage de la protection de l'emploi entre contrats temporaires et contrats permanents. Ainsi, les emplois temporaires joueraient mieux le rôle de tremplin vers des emplois permanents, au lieu de représenter une trappe pour les travailleurs. Cependant, une telle stratégie conduirait, à terme, à une plus grande mobilité d'emploi à emploi parmi les salariés embauchés en contrat permanent, avec d'éventuelles baisses de revenus entre deux emplois ou même à l'occasion d'une reprise d'emploi. Par conséquent, le rééquilibrage de la protection de l'emploi devrait faire partie d'un ensemble global de mesures, associant des allocations chômage suffisantes, des exigences strictes de disponibilité pour un emploi et des mesures d'activation bien conçues.

Les analyses présentées dans cette publication tendent à indiquer que, tout en protégeant et en accompagnant les travailleurs dans leurs transitions d'un emploi à l'autre, ces mesures complémentaires n'entravent pas et, en fait, favorisent la réallocation productive des ressources en main-d'œuvre. Ce message n'est pas nouveau : il était clairement énoncé dans la *Stratégie de l'OCDE pour l'emploi* révisée. Mais il revêt une importance plus grande encore aujourd'hui, alors que la nécessité d'encourager la création d'emploi mais aussi de promouvoir le redéploiement efficient de la main-d'œuvre s'impose pour faire face à un chômage élevé et persistant et favoriser une croissance durable et partagée.



John P. Martin

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

© OCDE 2010

Chapitre 1

Sortir de la crise de l'emploi

Ce chapitre met à jour l'analyse de l'incidence de la récession de 2008-09 sur le marché du travail présentée dans l'édition 2009 des Perspectives de l'emploi, *ainsi que les actions entreprises face à la crise de l'emploi qui en a résulté. Le taux de chômage dans la zone OCDE a atteint en mars 2010 son plus haut niveau (8.7 %) depuis la Seconde Guerre mondiale et approche probablement de son pic, mais il ne devrait reculer que lentement. Le tassement général du marché du travail excède le taux de chômage conventionnel et, lorsqu'on prend en compte les personnes qui souhaitent travailler mais ne trouvent pas d'emploi et les employés à temps partiel non choisi, on obtient un chiffre plus de deux fois plus élevé. L'impact du recul de la production sur le chômage varie très largement d'un pays de l'OCDE à l'autre, selon que les employeurs ont privilégié les licenciements ou le partage du travail. Le rôle des diminutions du temps de travail dans l'ajustement du facteur travail est particulièrement important dans de très nombreux pays, en partie du fait des dispositifs publics de chômage partiel, lesquels ont permis de préserver un grand nombre d'emplois, du moins à court terme. Les pouvoirs publics continuent également de renforcer les garanties de revenu et les aides à la réinsertion des chômeurs en 2010, mais ils doivent désormais faire des choix difficiles et déterminer à quel rythme supprimer ces mesures dans le contexte d'une reprise encore incertaine et de pressions budgétaires croissantes. Une des grandes priorités doit être d'obtenir une reprise riche en emplois tout en limitant les effets d'hystérèse en matière de chômage et d'activité.*

Introduction

Les ministres de l'emploi et du travail des pays de l'OCDE se sont réunis à Paris les 28 et 29 septembre 2009 – avec leurs homologues de plusieurs autres pays – pour réfléchir à la meilleure façon de faire face à la crise de l'emploi engendrée par la récession de 2008-09[1]. Ils ont admis que la gravité de la récession appelait des actions décisives et d'ampleur, et ont approuvé un ensemble de lignes directrices générales visant les politiques du marché du travail et la politique sociale destinées à limiter le coût social de la récession tout en favorisant le retour à une croissance économique saine[2]. À l'occasion de la réunion, les ministres ont indiqué que leurs gouvernements avaient pris de multiples mesures pour soutenir la demande globale tout en développant les filets de protection sociale et les services de retour à l'emploi pour venir en aide aux travailleurs frappés par le chômage. Comme il planait encore beaucoup d'incertitudes sur la façon dont la situation économique mondiale évoluerait et qu'on ne savait pas quelles mesures publiques se révéleraient les plus efficaces, les ministres ont demandé à l'OCDE de continuer à suivre les évolutions sur les marchés du travail et les réponses des politiques publiques durant la crise et durant la phase de reprise, afin d'évaluer l'adéquation et l'efficacité des diverses mesures prises dans différents domaines. Le présent chapitre rend compte de l'exercice de suivi en cours[3].

Ce chapitre est divisé en cinq sections. La section 1 met à jour l'analyse des conséquences de la récession de 2008-09 sur le front de l'emploi qui était présentée dans l'édition 2009 des *Perspectives de l'emploi de l'OCDE* (OCDE, 2009a). Étant donné que la reprise économique reste fragile, il importe aussi de prendre pleinement la mesure du tassement du marché du travail que la récession a provoqué et qu'il faut résorber le plus rapidement possible durant la reprise. Il se dégage clairement de la section 1 que les marchés du travail nationaux ont réagi très différemment à la récession de 2008-09. Cela reflète, en partie, des différences en termes de gravité du choc négatif sur la demande globale. Cependant, il y a aussi eu des différences nettes, d'un pays à l'autre, dans les pertes d'emplois et dans l'ampleur de la montée du chômage, alors que le recul du PIB réel était comparable, ce qui donne à penser qu'une bonne combinaison des politiques et des institutions peut notablement réduire la vulnérabilité des travailleurs face au chômage conjoncturel. La section 2 analyse cette question en détail, en soulignant les différentes marges de manœuvre dont disposent les employeurs pour ajuster le facteur travail face au recul de la demande de produits, et établit des parallèles avec des récessions antérieures. Les employeurs d'un grand nombre de pays ont fait davantage appel à des mesures de lissage de l'emploi après la dernière contraction cyclique de la demande (mesures de « rétention de main-d'œuvre ») que lors des récessions précédentes. Si des mesures accrues de lissage de l'emploi amortissent les hausses du chômage, la section 2 montre qu'elles entraînent également des baisses plus marquées du nombre moyen d'heures travaillées et/ou de la productivité horaire, et qu'elles ont donc des effets complexes sur le coût global de la récession. Le degré de rétention de la main-d'œuvre devrait également avoir des implications importantes sur la répartition des coûts de la récession entre toutes les

catégories de la main-d'œuvre ainsi que pour la vigueur de la création d'emplois durant la reprise, mais ces questions sortent du champ d'études du présent chapitre.

Les sections 3 à 5 examinent la réponse des politiques du marché du travail et des politiques sociales à la récession de 2008-09, actualisant l'analyse présentée l'an passé. La section 3 est un résumé des réponses des gouvernements à un nouveau questionnaire CE-OCDE sur leurs politiques face à la récession et la façon dont elles ont évolué entre 2009 et 2010[4]. Autant qu'il est possible avec les données limitées actuelles, l'efficacité des différentes mesures est examinée, notamment la façon dont les mesures de soutien aux revenus et les services de retour à l'emploi ont été intensifiés face à l'augmentation, souvent forte et rapide, du nombre des demandeurs d'emploi qui avaient besoin d'être aidés. La section 4 analyse l'impact des dispositifs publics de chômage partiel, qui ont été largement utilisés au cours de la récession de 2008-09, et de la place particulièrement importante de l'ajustement total du facteur travail, qui a pris la forme d'une diminution du nombre moyen d'heures travaillées dans de nombreux pays. L'une des questions clés, dans cette section, est de savoir dans quelle mesure ces aides ont contribué à préserver des emplois qui, sinon, auraient disparu durant la récession. La section 5 analyse les politiques susceptibles de réduire les effets de persistance sur le marché du travail, notamment les mesures destinées à accroître la création nette d'emplois au début de la phase de reprise et à réduire les effets d'hystérèse en matière de chômage et d'activité, négatifs pour les taux d'emploi et la production potentielle à moyen terme.

Principaux résultats

- *Partant de 5.8 % fin 2007, son point le plus bas depuis 28 ans, le taux de chômage dans la zone OCDE atteignait 8.7 %, son plus haut niveau depuis la Seconde Guerre mondiale, au premier trimestre de 2010, soit un accroissement du nombre de chômeurs de plus de 17 millions de personnes*. Les dernières prévisions économiques de l'OCDE indiquent que le chômage a atteint son pic, mais ne reculera que lentement, pour être encore supérieur à 8 % à la fin 2011[5]. Si ces prévisions se révèlent exactes, cela signifierait que l'impact de la récession de 2008-09 sur le chômage serait comparable à celui de la plus grave récession de l'après-guerre, à savoir celle qui a suivi le premier choc pétrolier de 1973.
- *Le chômage a nettement plus augmenté dans certains pays que dans d'autres et les différences dans l'ampleur de la baisse du PIB réel n'expliquent pas entièrement cette hétérogénéité*. Les pertes d'emplois ont été inhabituellement importantes par rapport à la baisse de la production dans quelques pays où l'explosion puis l'effondrement du marché immobilier ont largement contribué à la récession, notamment en Espagne, aux États-Unis et, dans une moindre mesure, en Irlande (où le recul de la production a également été particulièrement marqué). Par contre, la réaction de l'emploi à la contraction de la production a été inhabituellement modérée dans un plus grand nombre de pays, notamment l'Allemagne, le Japon, le Mexique, les Pays-Bas et la République slovaque, où un vif recul des exportations a été un facteur déterminant du ralentissement de l'activité économique.
- *Les pertes d'emplois ont touché de manière plus importante certaines catégories de main-d'œuvre et certaines branches d'activité*. Dans la plupart des cas, les configurations ont été conformes à ce qui avait été observé au cours des récessions passées (les pertes d'emplois ont par exemple été largement supérieures à la moyenne pour les travailleurs du secteur du bâtiment, les travailleurs temporaires, les actifs peu qualifiés et les

jeunes). Cependant, la récession de 2008-09 a été inhabituelle en ce sens que l'emploi s'est nettement plus contracté pour les hommes que pour les femmes, probablement en raison du profil sectoriel de la récession (pertes d'emplois particulièrement importantes dans les industries extractives, les industries manufacturières et le bâtiment). La poursuite de la croissance de l'emploi pour les travailleurs âgés durant la récession marque aussi une rupture avec le passé.

- *Le tassement général du marché du travail engendré par la récession dépasse largement l'augmentation du taux de chômage conventionnel*, du fait de l'accroissement du nombre des personnes qui, bien que souhaitant travailler, restent en dehors de la vie active parce qu'elles estiment qu'elles ne trouveront pas de travail, et de la réduction du volume d'heures de travail effectuées par les actifs occupés. Pour la zone OCDE à la fin 2009, le nombre total des personnes en marge du marché du travail et sous-employées dépassait celui des chômeurs.
- *Les écarts entre pays du point de vue de l'importance relative de l'ajustement de la demande de main-d'œuvre en termes d'emploi et d'heures travaillées expliquent en grande partie l'hétérogénéité dans la progression du chômage durant la récession.* La réduction du nombre d'heures travaillées a joué un grand rôle au Japon et dans plusieurs pays européens comme l'Allemagne, l'Autriche et la République slovaque. Ce phénomène de « rétention de main-d'œuvre » par les entreprises a limité le coût social de la récession en terme d'augmentation du chômage, mais elle soulève aussi des questions quant au risque d'une reprise sans emplois, en particulier dans les pays où la baisse du nombre d'heures travaillées s'est accompagnée d'une nette réduction de la productivité horaire. Par exemple, les PIB de l'Allemagne et du Japon pourraient s'accroître de plus de 7 % sans aucune hausse de l'emploi si les heures travaillées par employé et la productivité horaire retrouvent leurs niveaux d'avant la crise.
- *L'importance relative des marges d'ajustement en termes d'emploi et d'heures travaillées reflète des différences dans la nature du choc, dans la structure de l'économie et dans les institutions du marché du travail.* Les phases plus courtes et moins profondes de ralentissement de l'activité tendent à aller de pair avec des ajustements comparativement plus marqués en termes d'heures travaillées. En outre, les différences concernant le type d'entreprises peuvent expliquer en partie les différences observées dans l'ajustement selon les pays dans la mesure où la rétention de main-d'œuvre varie selon la taille de l'entreprise, le niveau d'endettement et l'intensité technologique. Les institutions du marché du travail ayant une influence sur le dosage entre les réductions du temps de travail et des emplois interviennent dans la réglementation relative à la protection de l'emploi et aux ajustements du temps de travail (par exemple, les règles s'appliquant aux heures supplémentaires, au calcul de la durée moyenne du temps de travail et au travail à temps partiel).
- *Même si la reprise économique a commencé au second semestre 2009 dans la majorité des pays de l'OCDE, la plupart des gouvernements, d'après leurs réponses à un nouveau questionnaire envoyé début 2010, comptent augmenter ou, au moins, maintenir constant le niveau des ressources consacrées à l'indemnisation du chômage et à l'aide au retour à l'emploi, en 2010, comparé au niveau des dépenses en 2009.* Cependant, les pays où les déficits publics sont particulièrement lourds et où l'on pense que le taux de chômage, déjà élevé, devrait rester stable ou décroître sont davantage susceptibles d'envisager de revenir sur certaines des hausses de dépenses qui avaient été décidées en réponse à la crise.

Nombre des mesures prises à l'occasion de la crise vont venir à expiration, souvent à la fin de 2010 ou au début de 2011. C'est particulièrement le cas en ce qui concerne les mesures d'extension de la couverture de l'indemnisation du chômage ou d'augmentation de la générosité des prestations et des mesures destinées à stimuler la demande de main-d'œuvre, notamment les mesures ayant consisté à développer les systèmes d'indemnisation du chômage partiel.

- *Les dépenses au titre des allocations chômage ont augmenté à peu près au rythme de l'augmentation du nombre des chômeurs, jouant ainsi leur rôle de stabilisateur automatique*. Davantage que pendant les récessions précédentes, les gouvernements des pays de l'OCDE ont aussi intensifié les dépenses et la participation à divers programmes actifs du marché du travail (PAMT), qui ont pour but d'aider les chômeurs à retrouver un emploi ou à améliorer leur employabilité. Les effectifs du service public de l'emploi (SPE) ont été nettement accrus dans un certain nombre de pays : ils ont augmenté de plus d'un tiers au Japon. La participation aux dispositifs de chômage partiel a aussi nettement augmenté dans un certain nombre de pays dont l'Allemagne, le Japon, l'Italie et la Turquie. Malgré ces hausses, le volume des services relevant des PAMT n'a pas augmenté aussi rapidement que le nombre des chômeurs.
- *Les dispositifs publics de chômage partiel ont joué un rôle important pour préserver les emplois pendant la crise dans un certain nombre de pays,* même si des réductions sensibles du nombre d'heures travaillées ont également été obtenues par des diminutions des heures supplémentaires, l'annualisation et des initiatives des employeurs. De nouvelles estimations de l'OCDE indiquent que l'impact sur l'emploi des dispositifs publics de chômage partiel a été particulièrement fort en Allemagne et au Japon, 200 000 et près de 400 000 emplois ayant respectivement été sauvés jusqu'au 3e trimestre 2009, il a été également important en Belgique, en Finlande et en Italie. Ces estimations sont légèrement inférieures à celles des participants en équivalent plein-temps aux plans de chômage partiel, ce qui donne à penser que les dispositifs publics de chômage partiel soutiennent certains emplois qui auraient été maintenus même sans subvention – l'effet d'aubaine semble néanmoins modeste par rapport à d'autres types d'aides à l'emploi. L'incidence bénéfique du chômage partiel s'est limitée aux effectifs permanents, creusant ainsi encore davantage le fossé avec les travailleurs temporaires et à temps partiel. La zone OCDE étant tout juste en train de sortir de la crise, il est trop tôt encore pour déterminer l'impact du recours intensif aux dispositifs de chômage partiel sur la progression de l'emploi pendant la reprise et sur les restructurations économiques à plus long terme. Pour que ces mécanismes ne deviennent pas des obstacles à la reprise, il faut que les mesures favorisant le chômage partiel appliquées pendant la crise soient progressivement supprimées à mesure que la reprise s'affirme.
- *Il faudrait attacher une haute priorité aux efforts visant à éviter le plus possible que le tassement marqué du marché du travail ne perdure pendant la reprise et au-delà*. Les aides marginales à l'emploi, qui sont versées pour les hausses nettes du nombre d'emplois, semblent pouvoir stimuler les créations d'emploi durant les premières phases de la reprise pour un coût relativement modeste par rapport à des aides plus générales en faveur de l'emploi. Un certain nombre de pays ont introduit ce type de dispositif pour réagir à la crise actuelle (Hongrie, Irlande, Portugal et Turquie, par exemple), tandis que plusieurs autres pays ont continué d'appliquer les dispositifs existants. Il importe aussi d'éviter le plus possible les effets d'hystérèse sur le marché du travail car les graves récessions précédentes ont entraîné une hausse du taux de chômage structurel et abaissé le taux

d'activité tendanciel. Les mesures prises en matière d'emploi face à la crise et les réformes structurelles qui avaient été introduites avant la crise dans de nombreux pays, permettent d'espérer que les effets de persistance de la récession de 2008-09 seront moins graves que celles observées à la suite des crises profondes qui ont marqué les trois dernières décennies du XX^{e} siècle.

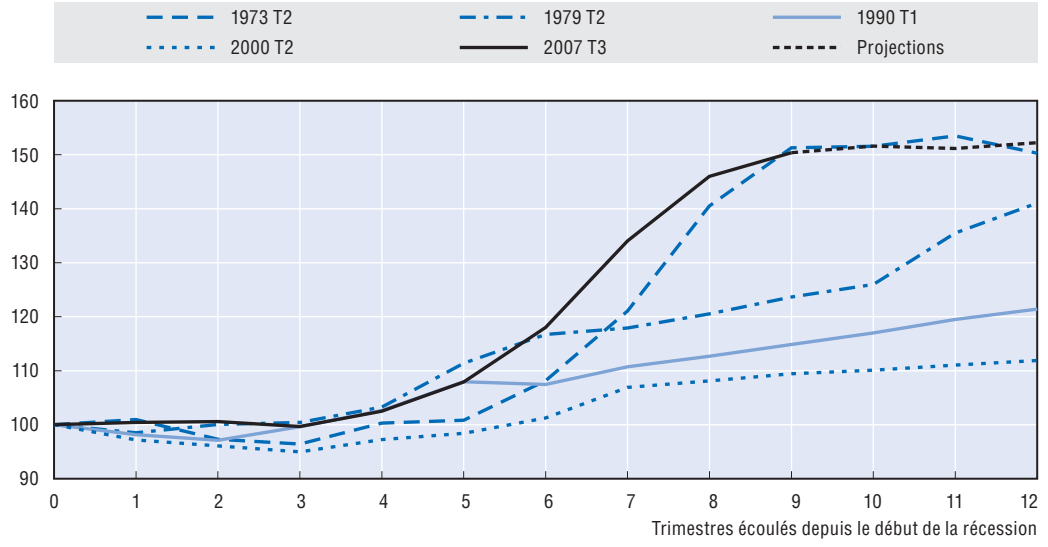
1. Aperçu de l'impact de la récession sur le marché du travail[6]

1.1. *Quelle a été sa gravité?*

Il est probable qu'au bout du compte, l'impact global de la récession de 2008-09 sur le marché du travail sera comparable à celui de la récession la plus grave de l'après-guerre, c'est-à-dire celle qui a suivi le premier choc pétrolier de 1973. Partant de 5.6 % fin 2007, son point le plus bas depuis 28 ans, le taux de chômage dans la zone OCDE a atteint 8.5 % au premier trimestre 2010, soit un accroissement du nombre des chômeurs de 17 millions de personnes[7], ce qui représente une hausse du taux de chômage d'un peu plus de 50 %, dont l'ampleur et l'évolution chronologique sont très similaires à celles observées au cours des neuf premiers trimestres de la crise résultant du premier choc pétrolier (graphique 1.1). La hausse proportionnelle du taux de chômage dans l'ensemble de la zone OCDE a été inférieure et moins rapide lors d'autres récessions d'après-guerre, notamment celle ayant suivi le second choc pétrolier et celle ayant débuté en 1990[8]. Selon les dernières projections de l'OCDE, qui remontent à mai 2010, le nombre de chômeurs devrait atteindre 8.6 % au 3^{e} trimestre 2010 puis diminuer lentement, tout en restant au dessus de la barre des 8 % à la fin 2011. Si ces prévisions devaient se confirmer, l'incidence de la récession de 2008-09 sur le

Graphique 1.1. **Comparaison de l'évolution du taux de chômage pendant cette récession et lors de récessions précédentes**[a, b]

Indice base 100 = taux de chômage dans la zone OCDE au cours du pic conjoncturel précédent, données trimestrielles



a) Les chiffres du chômage utilisés dans ce graphique se fondent sur les définitions nationales puisque c'est ce concept qui est utilisé dans les projections économiques de l'OCDE. Pour certains pays, ils peuvent être différents des chiffres du chômage harmonisés utilisés au graphique 1.2.

b) Par définition, les récessions débutent au moment du pic conjoncturel précédent de l'écart de production dans la zone OCDE.

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

StatLink http://dx.doi.org/10.1787/888932293695

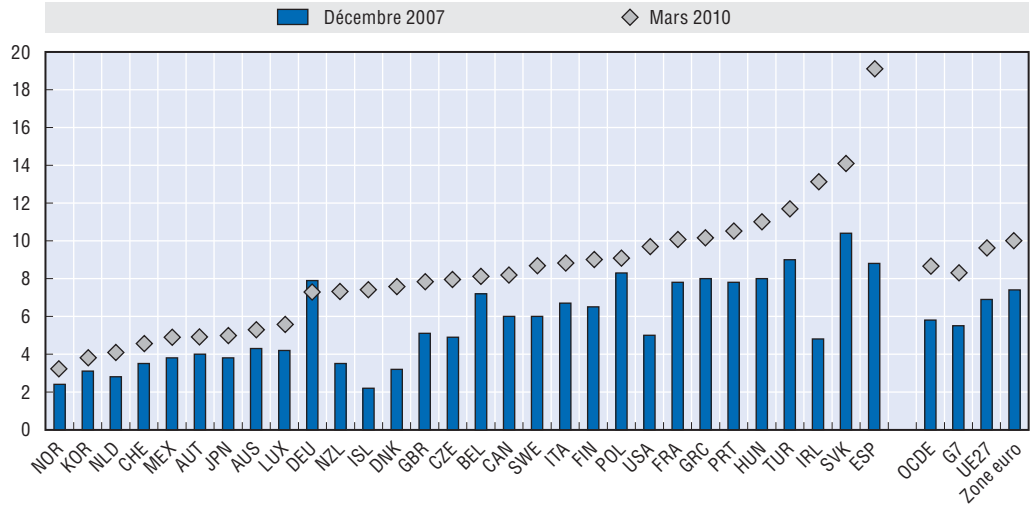
taux de chômage moyen dans la zone OCDE serait analogue à celle de la récession précédente, la plus grave depuis la Seconde Guerre mondiale. Si cette perspective représente un défi majeur pour la politique de l'emploi, en particulier au regard des pressions croissantes auxquelles les États font face en vue d'assainir les dépenses publiques, elle est moins sombre que ce que la chute de la production laissait présager (voir section 2).

Même si le pic de chômage a été atteint, les projections de l'OCDE indiquent que la reprise ne sera probablement pas suffisamment vigoureuse pour résorber rapidement les niveaux actuellement élevés de tassement du marché du travail. De fait, le niveau de tassement est supérieur à la hausse du chômage car le nombre d'heures travaillées a été réduit pour les actifs toujours occupés tandis que les autres travailleurs potentiels se sont retirés (ou sont restés en dehors) du marché du travail à cause de perspectives d'emploi médiocres. Les estimations concernant ces autres formes de tassement sont étudiées dans la suite de cette section, après une analyse plus complète de l'impact de la récession sur les mesures classiques de l'emploi et du chômage.

L'augmentation du taux de chômage de 2.9 points de pourcentage pour la zone OCDE dans le sillage de la récession de 2008-09 masque des impacts très divergents sur les différents marchés nationaux du travail (graphique 1.2). La progression du chômage a été particulièrement forte en Espagne et en Irlande, respectivement un peu plus de 10 et 8 points de pourcentage. Le Danemark, l'Islande, la Nouvelle-Zélande, la République slovaque et les États-Unis ont connu également une augmentation importante du chômage. À l'autre extrémité, le taux de chômage allemand a été, en mars 2009, inférieur de 0.6 point de pourcentage à son niveau de décembre 2007, bien qu'il ait progressé de 0.6 point de pourcentage entre décembre 2008 et juin 2009, ce qui a en partie annulé les baisses antérieures et postérieures. Le taux de chômage a augmenté dans tous les autres pays, mais l'augmentation a été inférieure à un point de pourcentage en Autriche, en

Graphique 1.2. **L'incidence sur le chômage diffère largement d'un pays à l'autre**

Taux de chômage harmonisés de l'OCDE en pourcentage de la population active[a], décembre 2007-mars 2010[b]



a) Toutes les données sont corrigées des variations saisonnières.

b) Décembre 2009 pour la Grèce et la Turquie; janvier 2010 pour la Norvège et le Royaume-Uni; T4 2009 pour la Nouvelle-Zélande et la Suisse, et T1 2010 pour l'Islande (les données sur les taux de chômage harmonisées de l'OCDE ne sont pas disponibles mensuellement pour ces trois derniers pays).

Source : Principaux indicateurs économiques de l'OCDE.

StatLink http://dx.doi.org/10.1787/888932293714

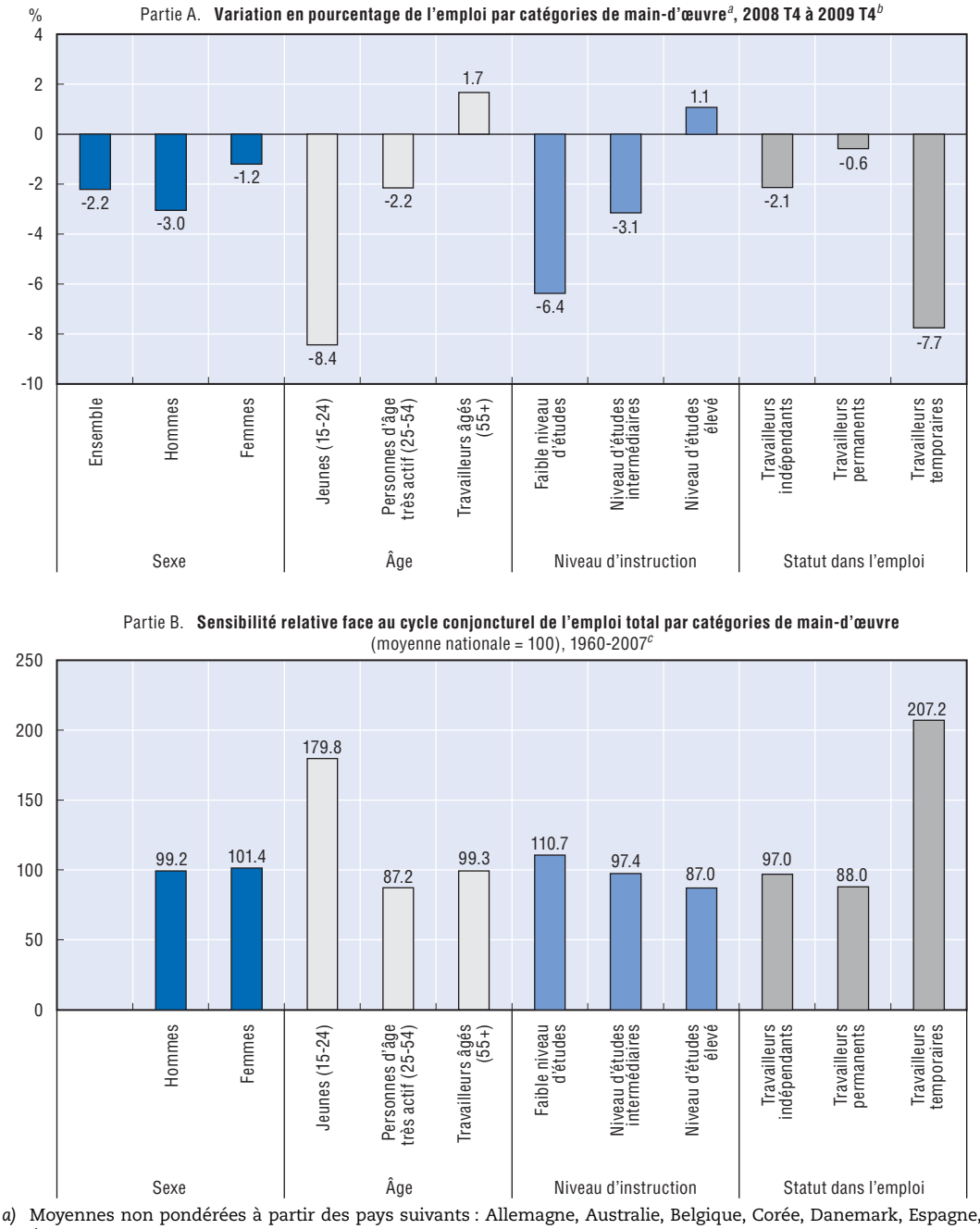
Belgique, en Norvège et en Pologne[9]. Les raisons expliquant ces évolutions très disparates du nombre de chômeurs dans les différents pays de l'OCDE seront étudiées en détail ci-après. Avant d'examiner cette question, des informations complémentaires seront fournies sur les catégories de la population active touchées par la récession et sur les différentes formes que cet impact a prises pour les travailleurs.

Comme lors des récessions passées, les pertes d'emplois ont été relativement plus importantes pour certaines catégories de main-d'œuvre que pour d'autres[10]. Les jeunes et les titulaires de contrats de travail temporaires, deux groupes qui se chevauchent très largement, ont été particulièrement touchés par la récession de 2008-09 (graphique 1.3, partie A). En moyenne dans la zone OCDE, l'emploi a chuté d'environ 8 % pour ces deux groupes, soit près de quatre fois plus que pour l'emploi global[11]. Les taux de chômage des jeunes sont souvent relativement élevés mais, dans certains pays, ils ont atteint de très hauts niveaux. En Espagne par exemple, plus de 40 % des jeunes sur le marché du travail étaient sans emploi en 2009. Pour les travailleurs d'âge actif, la situation était bien différente, avec un recul de leur taux d'emploi d'un peu plus de 2 % dans la zone OCDE, tandis que l'emploi des travailleurs plus âgés progressait de près de 2 %. S'agissant du risque de perte d'emploi, l'écart entre travailleurs temporaires et travailleurs permanents était également très important, tandis que pour les travailleurs indépendants, la baisse du taux d'emploi était à peu près égale au taux national. Les jeunes et les travailleurs précaires ont été particulièrement touchés par les récessions passés, avec des sensibilités conjoncturelles supérieures à celles de l'emploi total de 80 à 107 % (graphique 1.3, partie B). Dans les récessions passées, l'emploi des travailleurs âgés a été à peu près aussi conjoncturel que l'emploi global; la progression de l'emploi observée cette fois pour cette catégorie constitue donc un écart notable par rapport aux schémas historiques. Dans certains pays, ce fait nouveau pourrait refléter, du moins pour partie, une réponse en termes d'offre de travail aux pertes importantes d'épargne-retraite subies suite à la crise (Coile et Levine, 2009; Gustman *et al*., 2010; OCDE, 2009g, h), mais également moins de possibilités de départ en retraite anticipée dans les régimes nationaux de retraite et de protection sociale.

Comme lors de récessions passées, les pertes d'emplois ont été nettement plus importantes pour les actifs les moins qualifiés (6.4 %, soit presque trois fois le taux global). Elles ont été également supérieures à la moyenne pour les actifs moyennement qualifiés et les hommes – deux groupes qui étaient auparavant à peu près aussi conjoncturels que l'emploi global. Cela reflète probablement la composition sectorielle du choc négatif de la demande globale, en particulier celui associé à la baisse sans précédent des échanges mondiaux qui a démarré fin 2008 (Baldwin, 2009) et qui a particulièrement touché les travailleurs moyennement qualifiés du secteur des biens durables, qui sont aussi souvent des hommes. La forte contraction de l'activité de construction dans les pays où la bulle des prix de l'immobilier a explosé a probablement accru la relative vulnérabilité des hommes aux pertes d'emplois. L'emploi a également fortement diminué dans les mines et carrières, autre secteur dans lequel les hommes sont surreprésentés.

Les pertes d'emplois ont été particulièrement importantes dans les mines et carrières, le secteur manufacturier et le bâtiment (graphique 1.4, partie A). Historiquement, l'emploi dans ces secteurs a été sensiblement plus conjoncturel que l'emploi total, mais l'impact relatif sur l'activité minière et manufacturière semble avoir été plus fort lors de la récession de 2008-09 que ne le laissaient prévoir les récessions antérieures (graphique 1.4, partie B)[12]. Comme mentionné ci-dessus, l'impact inhabituel sur l'emploi du secteur

Graphique 1.3. **Certaines catégories de main-d'œuvre sont particulièrement touchées, tandis que les femmes, les actifs plus âgés et les actifs hautement qualifiés s'en sortent mieux**



a) Moyennes non pondérées à partir des pays suivants : Allemagne, Australie, Belgique, Corée, Danemark, Espagne, États-Unis, Finlande, France, Grèce, Irlande, Italie, Japon, Pays-Bas, Portugal, Royaume-Uni et Suède pour le sexe et les groupes d'âge; Allemagne, Autriche, Belgique, Danemark, Espagne, États-Unis, Finlande, France, Italie, Pays-Bas, Royaume-Uni et Suède pour le niveau d'études; et enfin, Allemagne, Belgique, Danemark, Espagne, France, Grèce, Irlande, Italie, Pays-Bas, Portugal et Royaume-Uni pour la situation au regard de l'emploi.

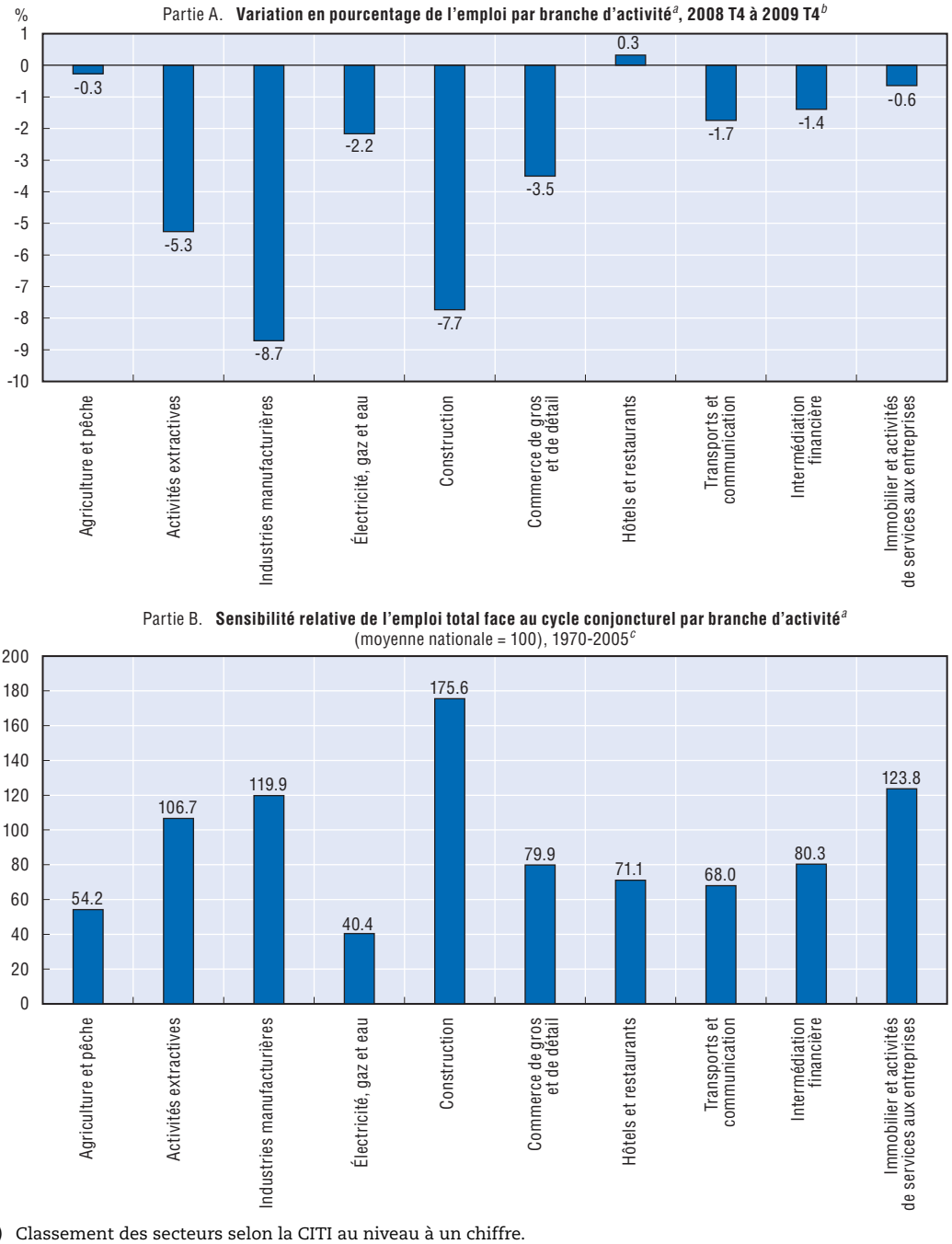
b) Les données associées à la situation au regard de l'emploi portent sur la période T2 2008 à T2 2009.

c) Des séries chronologiques annuelles plus courtes sont utilisées pour certains pays et certaines catégories de main-d'œuvre (voir OCDE, 2009e, annexe 1.A3 pour plus de détails sur la couverture des échantillons et la méthode).

Source : Estimations de l'OCDE à partir de l'Enquête sur les forces de travail de l'Union européenne (EFT-UE) et sources nationales pour la partie A; et estimations de l'OCDE à partir de l'Enquête sur les forces de travail de l'Union européenne (EFT-UE) pour le sexe, l'âge et la situation au regard de l'emploi et à partir de la base de données EUKLEMS pour le niveau d'études dans la partie B.

StatLink http://dx.doi.org/10.1787/888932293733

Graphique 1.4. **Certains secteurs ont été plus durement touchés que d'autres, mais pour la plupart, sans rupture avec les schémas précédents**



a) Classement des secteurs selon la CITI au niveau à un chiffre.

b) Moyennes non pondérées pour les pays suivants : Allemagne, Australie, Autriche, Belgique, Danemark, Espagne, États-Unis, Finlande, France, Grèce, Irlande, Italie, Japon, Norvège, Pays-Bas, Portugal, Royaume-Uni et Suède.

c) Des séries chronologiques annuelles plus courtes sont utilisées pour certains pays et certains secteurs. Voir OCDE (2009e), annexe 1.A3 pour plus de détails sur la couverture des échantillons et la méthode.

Source : Estimations de l'OCDE à partir de l'Enquête sur les forces de travail de l'Union européenne (EFT-UE), d'Eurostat pour les pays de l'Union européenne et de sources nationales pour les autres pays de l'OCDE pour la partie A; et estimations de l'OCDE à partir de la base de données EUKLEMS pour la partie B.

StatLink http://dx.doi.org/10.1787/888932293752

manufacturier est probablement lié à l'effondrement des échanges. Les pertes d'emplois relativement importantes du secteur minier reflètent probablement le boom des produits de base, qui a connu un pic durant l'été 2008 avant que les prix ne s'effondrent. On peut peut-être s'étonner, au vu des turbulences dans ces secteurs durant la récession, que le secteur bancaire et l'immobilier n'aient pas enregistré des pertes d'emplois particulièrement importantes dans la zone OCDE, et que le secteur du bâtiment, pourtant durement touché, se soit conformé aux schémas précédents.

1.2. Quelle a été la gravité de cette crise selon les mesures moins conventionnelles du tassement du marché du travail?

Pour se faire une idée plus complète de la manière dont la récession de 2008-09 a affecté les travailleurs, il est utile de compléter les statistiques conventionnelles de l'emploi et du chômage par des mesures supplémentaires du tassement du marché du travail. Ainsi, l'une des questions clés qui se pose actuellement aux responsables des politiques publiques est de savoir quel niveau de croissance en termes d'emploi et d'heures travaillées il faudra atteindre durant la phase de reprise pour rétablir sur le marché du travail des conditions analogues à celles qui prévalaient avant la crise. Pour évaluer l'ampleur de ce défi, il faut prendre en compte des facteurs supplémentaires, tels que l'évolution du nombre moyen d'heures travaillées et les taux d'activité.

Le tableau 1.1 fournit des estimations du niveau d'emploi qu'il aurait fallu afficher au quatrième trimestre 2009 pour avoir la même proportion de la population d'âge actif occupée qu'au début de la récession. L'estimation du « déficit d'emplois » pour la zone OCDE est proche de 18 millions, soit 3.3 % de l'emploi[13]. Le déficit d'emplois dépasse la hausse du nombre de chômeurs de 5 % seulement dans toute la zone OCDE, en raison d'une réduction moyenne modeste des taux d'activité (voir ci-dessous) et d'une faible augmentation de la taille de la population d'âge actif[14]. Les estimations du déficit d'emplois modifient également quelque peu les comparaisons nationales concernant le défi auquel sont confrontés les décideurs. En Irlande, par exemple, ce déficit est sensiblement plus élevé qu'en Espagne (17 % contre 11 %), bien que le taux de chômage irlandais ait un peu moins progressé que le taux espagnol (*cf.* graphique 1.2). Comme nous l'indiquerons un peu plus loin, cela reflète, dans une large mesure, des différences dans la manière dont les taux d'activité ont réagi à l'aggravation de la situation économique, à savoir baisse en Irlande mais hausse en Espagne. Il reflète aussi probablement l'impact de la récession économique sur les schémas migratoires pour l'Irlande[15].

La reprise est-elle susceptible de générer une création (nette) d'emplois suffisante pour combler rapidement ces déficits d'emplois? Selon les projections les plus récentes de l'OCDE (publiées en mai 2010), la reprise sera probablement trop timide dans la plupart des pays pour rétablir rapidement les niveaux de performance en matière d'emploi antérieurs à la crise dans la plupart des pays. Comme le montre la dernière colonne du tableau 1.1, les projections actuelles impliquent qu'au quatrième trimestre 2011, le déficit d'emplois de la zone OCDE sera de 2.7 %. Sa diminution devrait aussi être inégale. Alors qu'aux États-Unis, le déficit, actuellement de 7.6 %, devrait diminuer lentement pour s'établir 5.5 %, dans de nombreux pays européens, il devrait enregistrer une nouvelle progression, et passer dans la zone Euro de 2.6 % à 3.1 %[16]. Cet exercice donne à penser que l'une des grandes priorités des politiques publiques est de créer les conditions d'une croissance plus vigoureuse de l'emploi pendant la reprise, de manière à éviter une longue période de fort tassement du marché du travail. La conjugaison d'un rebond plus rapide du PIB et d'une intensité

Tableau 1.1. **Combien d'emplois faut-il pour revenir aux taux d'emploi antérieurs à la crise?**

	Augmentation du chômage T4 2007-T4 2009 (milliers)	Déficit d'emplois au T4 2009 par rapport au T4 2007[a]			Déficit d'emplois projeté[a] au T4 2011
		Niveau (milliers)	En pourcentage de l'augmentation du chômage	En pourcentage de l'emploi actuel au T4 2009	En pourcentage de l'emploi projeté au T4 2011
	(1)	(2)	(3) = (2) / (1)	(4)	(5)
OCDE	**16 923**	**17 797**	**105.2**	**3.3**	**2.7**
G7	**10 998**	**13 221**	**120.2**	**3.9**	**3.0**
Union européenne	**5 396**	**4 555**	**84.4**	**2.3**	**2.7**
Zone euro	**3 915**	**3 651**	**93.3**	**2.6**	**3.1**
Australie	158	148	93.8	1.4	–0.1
Autriche	35	–18	. .	–0.4	–0.5
Belgique	46	45	97.2	1.0	2.2
Canada	473	511	107.9	3.0	1.5
République tchèque	136	107	78.3	2.2	2.3
Danemark	111	153	137.7	5.5	4.7
Finlande	54	97	177.8	4.0	4.3
France	629	496	78.9	1.9	2.0
Allemagne	–250	–464	. .	–1.2	–0.4
Grèce	117	50	43.2	1.1	7.1
Hongrie	117	111	95.0	3.0	2.2
Islande	9	12	136.2	7.0	7.0
Irlande	164	318	193.6	17.0	19.8
Italie	482	657	136.2	2.9	2.7
Japon	830	462	55.6	0.7	–0.6
Corée	90	282	313.8	1.2	–0.4
Luxembourg	5	2	34.9	0.7	0.2
Mexique	902	955	105.9	2.2	1.9
Pays-Bas	94	98	104.0	1.1	2.0
Nouvelle-Zélande	86	89	103.8	4.1	2.4
Norvège	24	60	251.9	2.4	2.7
Pologne	20	–270	. .	–1.7	–1.8
Portugal	124	170	137.3	3.4	4.0
République slovaque	102	86	84.3	3.7	3.4
Espagne	2 415	2 047	84.8	11.0	10.7
Suède	150	193	129.3	4.3	4.2
Suisse	51	37	73.4	0.9	0.8
Turquie	916	–576	. .	–2.6	–0.7
Royaume-Uni	845	780	92.4	2.7	3.3
États-Unis	7 988	10 439	130.7	7.6	5.5

. . : Désigne une valeur non indiquée car le taux d'emploi a augmenté (le déficit d'emplois est négatif).

a) Le déficit d'emplois à une date donnée est défini comme la hausse des emplois nécessaires pour revenir au ratio emploi total/population en âge de travail qui existait au 4e trimestre 2007.

Source : Calculs de l'OCDE à partir de la *Base de données des Perspectives de l'économie de l'OCDE n° 87*.

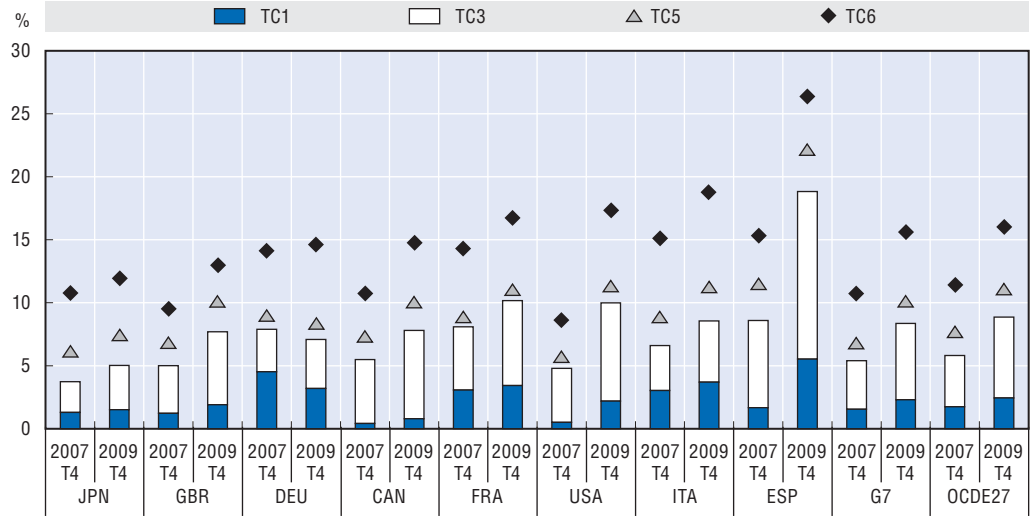
StatLink http://dx.doi.org/10.1787/888932308667

d'emplois plus grande associée au rebond de la production sera nécessaire pour relever ce défi (*cf.* section 5).

Utilisant les travaux (et la terminologie) du Bureau américain des statistiques du travail (*US Bureau of Labor Statistics*), le graphique 1.5 juxtapose l'évolution du taux de chômage type (TC3) sur la période de deux ans qui a pris fin au 4e trimestre 2009 et l'évolution sur la même période de trois mesures supplémentaires du tassement du marché du travail[17]. La première de ces mesures (TC1) correspond au sous-ensemble des

Graphique 1.5. **La montée du chômage s'est accompagnée d'une hausse d'autres formes de chômage et de sous-emploi**

Autres indicateurs du tassement du marché du travail, T4 2007-T4 2009[a]



TC : Taux de chômage.

Autres indicateurs du tassement du marché du travail :

TC1 : Chômeurs de longue durée (un an et plus) en pourcentage de la main-d'œuvre**.**

TC3 : Taux de chômage (définition de l'OIT).

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

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

Personnes sous-employées : se réfère *i)* aux travailleurs à temps plein ne travaillant pas une semaine complète (moins de 35 heures aux États-Unis) pendant la semaine de référence de l'enquête; ou *ii)* aux travailleurs à temps partiel n'ayant pas pu trouver un travail à temps plein.

Personnes en marge du marché du travail : se réfère aux personnes n'appartenant pas à la population active qui n'ont pas cherché de travail au cours des quatre dernières semaines mais qui souhaitent travailler et sont disponibles pour un emploi et – dans le cas de l'Australie, du Canada, des États-Unis, de l'Italie, du Japon et de la Nouvelle-Zélande – des personnes qui ont cherché un emploi au cours des 12 derniers mois. Dans le cas de l'Australie, du Canada, des États-Unis, de l'Italie, du Japon et de la Nouvelle-Zélande, un critère supplémentaire est appliqué pour la recherche d'emploi durant l'année écoulée autre que les quatre dernières semaines. Les travailleurs découragés sont un sous-ensemble de travailleurs en marge du marché du travail qui ne cherche pas d'emploi, estimant qu'aucun n'est disponible.

a) Les pays sont présentés par ordre croissant de TC6 en T4 2009. Données non corrigées des variations saisonnières, sauf pour les États-Unis. OCDE27 et G7 : moyennes pondérées. La zone OCDE ne comprend pas les pays suivants : Corée, Mexique et Suisse.

Source : Estimations de l'OCDE sur la base de l'Enquête sur les forces de travail de l'Union européenne (EFT-UE) et d'enquêtes nationales sur la main-d'œuvre pour les pays non européens.

StatLink http://dx.doi.org/10.1787/888932293771

personnes au chômage depuis au minimum un an. Ce groupe de chômeurs de longue durée est particulièrement préoccupant car ceux-ci ont généralement un besoin urgent de garantie de revenu et que pour eux, le risque est grand d'avoir des pertes de revenus importantes lorsqu'ils retourneront dans l'emploi, ou de perdre tout lien avec le marché du travail. Deux mesures plus larges du tassement du marché du travail sont également envisagées. TC5 augmente la définition classique des chômeurs en y englobant les personnes en marge du marché du travail, c'est-à-dire les personnes qui veulent travailler et sont disponibles pour un emploi mais n'en cherchent pas activement[18]. Enfin, TC6 élargit TC5 en englobant également les personnes sous-employées, c'est-à-dire les personnes qui voudraient travailler à plein-temps mais qui ne le font pas pour des raisons économiques (par exemple parce qu'elles ne trouvent pas d'emploi à plein-temps ou parce que leur employeur a réduit temporairement leur temps de travail).

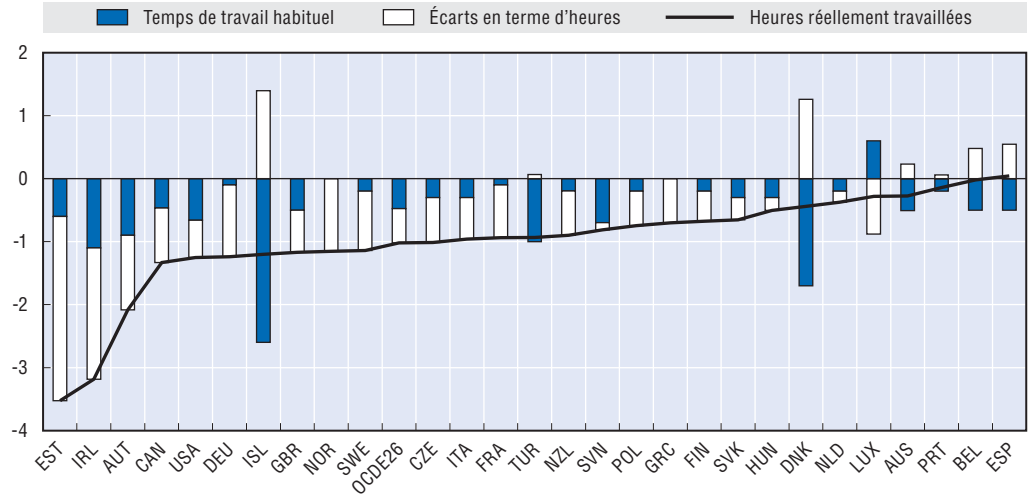
La comparaison des niveaux des quatre indicateurs au 4e trimestre 2007, avant que la crise n'ait touché l'emploi, apporte plusieurs enseignements. Le premier est que la proportion des chômeurs de longue durée varie; de l'ordre de 10 % du chômage conventionnel total au Canada et aux États-Unis, elle est d'environ 50 % en Allemagne et en Italie, ce qui donne à penser que les perspectives de retour à l'emploi diffèrent grandement d'un pays à l'autre en raison de facteurs structurels pesant sur les marchés de l'emploi (voir le chapitre 3). Néanmoins, il y a fort à parier que le retour à l'emploi sera difficile dans tous les pays analysés, en particulier si l'on tient compte de la possibilité que les chômeurs de longue durée renoncent à chercher un nouvel emploi. De fait, les valeurs de TC5 sont en moyenne supérieures d'environ un tiers à celles de TC3, ce qui indique qu'un grand nombre de travailleurs potentiels sont découragés de rechercher activement un emploi parce qu'ils ont le sentiment qu'il leur sera difficile sinon impossible d'en trouver un. Si l'on prend également en compte les travailleurs sous-employés, comme dans TC6, le tassement du marché du travail touche un nombre de travailleurs plus de deux fois supérieur environ à celui indiqué dans les statistiques du chômage conventionnel.

Le fait que sur les deux dernières années, les deux mesures du tassement du marché du travail plus larges que le taux de chômage conventionnel indiquent un taux de progression analogue à celui obtenu avec la mesure conventionnelle est particulièrement intéressant pour l'évaluation de l'impact de la récession de 2008-09. Il donne à penser que le tassement supplémentaire du marché du travail généré par la récession est sensiblement supérieur à la progression du taux de chômage conventionnel. De fait, l'indicateur le plus large du tassement de l'emploi (TC6) a augmenté même en Allemagne, où les trois indicateurs plus restreints ont reculé[19]. Durant la période considérée, le chômage de longue durée a progressé un peu moins vite que le taux de chômage total, mais il devrait encore augmenter pendant quelque temps, même après que le chômage total aura commencé à reculer. Alors que le nombre de personnes ayant perdu leur emploi récemment augmente rapidement après le début d'une récession mais commence déjà à diminuer avant même d'atteindre le creux, le nombre de chômeurs de longue durée ne progresse que lentement et met très longtemps à reculer pendant la reprise. De fait, il convient de noter que la part du chômage de longue durée dans le chômage total a déjà augmenté largement en Espagne et aux États-Unis.

Le graphique 1.6 examine le sous-emploi prenant la forme d'une réduction du temps de travail sous un angle nouveau. L'évolution du temps de travail hebdomadaire sur la période de deux ans s'achevant au 4e trimestre 2009 est estimée à partir des réponses aux enquêtes sur la main-d'œuvre et la variation totale se décompose en variation du temps de travail hebdomadaire et en variation de l'écart entre le temps de travail habituel et le nombre d'heures effectivement travaillées au cours de la semaine de référence de l'enquête[20]. Le nombre moyen d'heures travaillées par les actifs occupés a chuté dans tous les pays analysés à l'exception de la Belgique et de l'Espagne, où il est resté globalement inchangé. La durée hebdomadaire du travail a diminué de plus de trois heures en Estonie et en Irlande, et d'environ deux heures en Autriche. La réduction moyenne a été d'une heure pour les pays analysés. S'il s'agit là d'une variation relativement minime, il faut tenir compte du fait qu'elle représente plus de 2 % du nombre moyen total d'heures travaillées et donc une réduction significative du facteur travail s'ajoutant à celle associée au déclin de l'emploi (par exemple, au déficit d'emplois de 3.3 % présenté au tableau 1.1). Il est intéressant de noter que la baisse du temps de travail hebdomadaire est très variable dans les pays qui ont eu le plus recours au chômage partiel pour protéger les emplois existants,

Graphique 1.6. **Le temps de travail des actifs occupés a diminué dans quasiment tous les pays**

L'évolution de la durée moyenne de travail se décompose en une variation du temps de travail hebdomadaire habituel et une variation de l'écart entre le nombre réel et le nombre habituel d'heures travaillées[a], T4 2007-T4 2009[b]



a) Le nombre effectif d'heures travaillées au cours de la semaine de référence de l'enquête peut être différent du temps de travail habituel du fait des heures supplémentaires, du travail à horaires restreints et de l'absence au travail. Les pays sont présentés dans l'ordre ascendant de la variation des heures réellement travaillées.

b) Données non corrigées des variations saisonnières. OCDE26 est la moyenne pondérée des pays présentés dans ce graphique, à l'exception de l'Estonie et de la Slovénie.

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

StatLink http://dx.doi.org/10.1787/888932293790

à savoir l'Allemagne, la Belgique, l'Italie, le Japon, le Luxembourg et la Turquie (voir section 3). Cela n'implique pas nécessairement que le chômage partiel ait peu d'impact sur la réduction du temps de travail dans les emplois maintenus, car le nombre d'heures travaillées peut également être réduit dans des emplois maintenus ne bénéficiant pas d'un dispositif de chômage partiel (par exemple, via une réduction des heures supplémentaires) ou via une augmentation du nombre de travailleurs qui aimeraient avoir un emploi à plein-temps mais sont contraints d'accepter un travail à temps partiel. La grande diversité dans l'ensemble des pays étudiés des mécanismes d'ajustement du temps de travail, qui combinent des modifications du temps de travail hebdomadaire habituel et d'écart entre nombre habituel et nombre effectif d'heures travaillées, donne également à penser que la diminution globale du nombre moyen d'heures résulte de différents types d'ajustements sur les horaires de travail.

1.3. Pourquoi l'impact a-t-il été si variable entre les pays de l'OCDE?

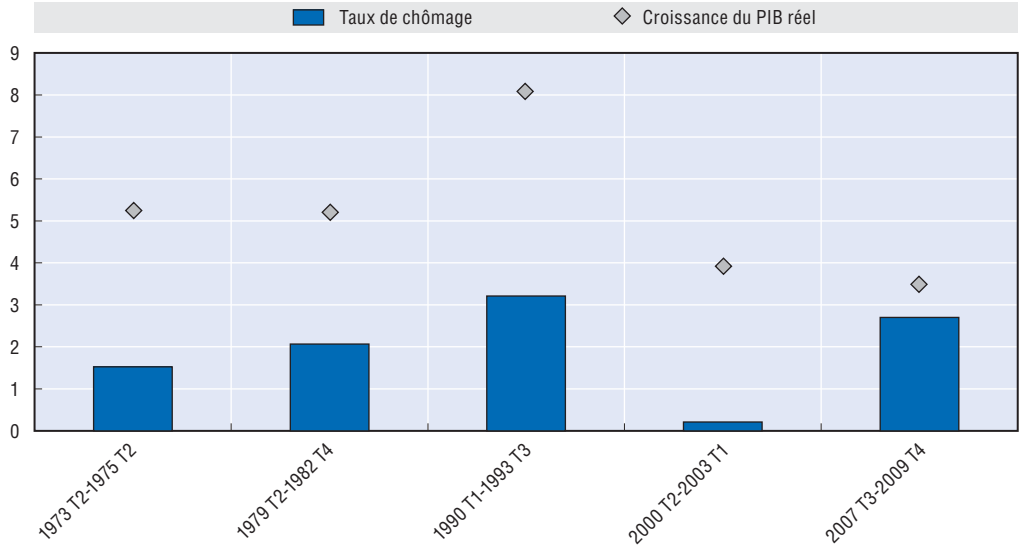
La crise financière qui s'est intensifiée à l'automne 2008 s'est caractérisée notamment par sa globalité et sa gravité (OCDE, 2009b). Les baisses du PIB et des échanges qui en ont résulté ont été également notables par leur degré élevé de synchronisation, mais aussi par la chute très brutale de la production et de la demande d'exportations. Ce schéma a conduit à penser que la récession de 2008-09 serait d'une profondeur exceptionnelle dans toute la zone OCDE et que ses effets sur l'emploi et le marché du travail seraient à la fois étendus et graves. Dans la ligne de ce raisonnement, l'analyse de la crise de l'emploi que livrait le numéro 2009 de la présente publication en concluait que le chômage allait

probablement augmenter fortement dans la quasi-totalité des pays de l'OCDE, notant toutefois que l'augmentation initiale avait été amortie dans un certain nombre de pays (OCDE, 2009a, chapitre 1). Les données présentées au graphique 1.2 montrent que, en mars 2010, le chômage avait toujours très peu progressé dans un certain nombre de pays, ce qui donne à penser qu'il serait opportun de réexaminer la possibilité d'un impact relativement faible de la récession sur le chômage dans certains pays. Si cela se vérifiait, il serait important de comprendre si la légère hausse du chômage observée dans certains pays est due, dans une large mesure, à un choc négatif moindre sur la demande globale ou si elle est également le résultat des politiques mises en œuvre qui ont permis au marché national du travail de supporter une période de récession sans pertes d'emplois importantes ni renforcement du chômage de longue durée, même si cela s'est fait en imposant des réductions des heures travaillées ou de la productivité horaire.

Le graphique 1.7 compare la récession de 2008-09 aux quatre récessions précédentes en termes d'inégalité de l'impact sur la croissance du PIB et le taux de chômage dans les pays de l'OCDE. Un premier constat est qu'à l'échelle internationale, l'écart-type du taux de croissance du PIB réel lors de la récession de 2008-09 a été inférieur à son niveau lors des quatre récessions précédentes, ce qui est conforme au point de vue selon lequel la récession actuelle a été hautement synchronisée. L'hétérogénéité du choc, du moins en ce qui concerne les différences de taille ou de timing de l'impact sur la production totale, a été exceptionnellement faible. En revanche, on observe une grande dispersion entre les différents pays de l'OCDE dans leurs taux de croissance du chômage. Cette dispersion excède celle observée lors des deux récessions associées aux chocs pétroliers des années 70 et lors

Graphique 1.7. **L'impact de la récession sur le chômage est particulièrement inégal selon les pays**

Écarts-types internationaux de l'évolution en pourcentage de la croissance du PIB réel et de l'évolution en points de pourcentage des taux de chômage, données trimestrielles[a, b]



a) Les dates des récessions sont définies à l'aide du pic et du creux conjoncturels de l'écart de production pour la zone OCDE.

b) Calculs effectués sur la base des pays suivants : Allemagne, Australie, Autriche, Belgique, Canada, Corée, Danemark, Espagne, États-Unis, Finlande, France, Irlande, Italie, Japon, Luxembourg, Norvège, Nouvelle-Zélande, Pays-Bas, Portugal, Royaume-Uni et Suède.

Source : Estimations de l'OCDE reposant sur la *Base de données des Principaux indicateurs économiques de l'OCDE.*

StatLink http://dx.doi.org/10.1787/888932293809

de l'explosion de la bulle internet en 2000-03, mais reste légèrement inférieure à celle observée lors de la récession de la période 1990-93[21]. Cela laisse supposer que la récession de 2008-09 s'est probablement caractérisée par une hétérogénéité exceptionnellement grande des réactions des marchés du travail aux chocs négatifs du PIB, du moins telle qu'elle apparaît à travers les variations du chômage global. De fait, le coefficient de corrélation internationale entre l'évolution du PIB réel et du chômage a été de –0.70 lors de la récession de 1990-93, ce qui donne à penser que la plupart des différences en termes de progression du chômage ont été imputables à l'hétérogénéité internationale du choc de production, alors que dans la récession de 2008-09, la valeur de ce coefficient n'est que de –0.35, ce qui semble indiquer que l'hétérogénéité des réponses du marché du travail est beaucoup plus grande (autrement dit, que les différences entre pays ont été plus grandes en termes de taille du coefficient d'Okun, qui met en relation les variations du PIB et l'évolution du chômage).

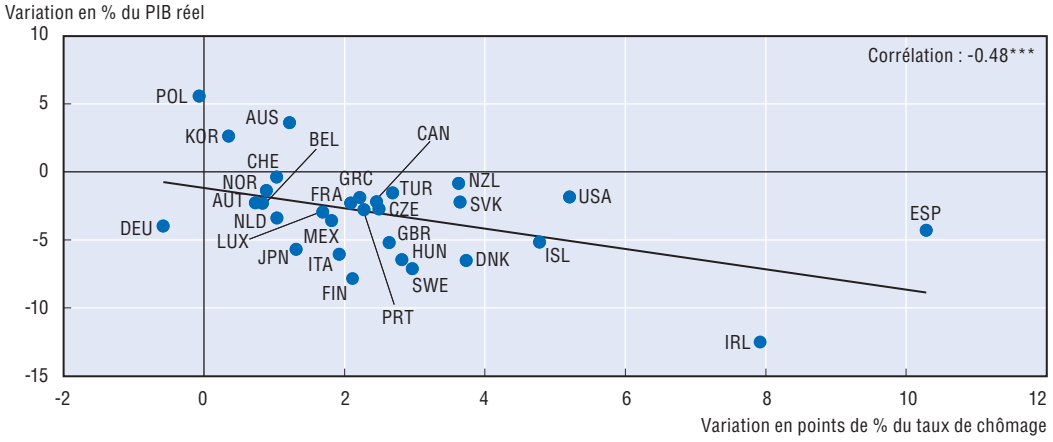
Le graphique 1.8 examine l'hétérogénéité entre pays de la réponse du taux de chômage à la récession de 2008-09 en juxtaposant l'évolution en points de pourcentage du taux de chômage entre T4 2007 et T4 2009 et l'évolution sur la même période du PIB réel[22], du taux d'emploi et du taux d'activité. La partie A montre que la relation moyenne entre pays de l'OCDE a été pour le taux de chômage une augmentation d'un demi-point de pourcentage pour chaque point supplémentaire de réduction du PIB réel. Alors que la corrélation entre la croissance du PIB réel et les variations du taux de chômage est fortement significative, on observe également une grande dispersion des pays autour de la ligne de régression[23]. Les pays qui sont situés bien au-dessus et à droite de la ligne de régression se sont caractérisés par des augmentations exceptionnellement importantes du chômage par rapport à l'ampleur de la chute de la production. L'Espagne et les États-Unis se distinguent à cet égard. Inversement, la progression du chômage a été beaucoup plus faible que prévu en Allemagne, mais aussi en Finlande, en Italie et au Japon; tous ces pays sont situés bien en-dessous et à gauche de la ligne de régression[24]. Pour les analystes politiques, l'une des grandes questions que pose la récession de 2008-09 est de savoir si l'augmentation relativement limitée du chômage dans ce dernier groupe de pays est attribuable à des politiques ou des institutions particulières du marché du travail. Une question connexe est de savoir si la réponse relativement modeste du chômage reflète le fait que l'on est parvenu à maintenir les coûts économiques et sociaux de la récession en-dessous des niveaux normalement associés à des chocs de PIB négatifs de la taille de ceux qu'ils ont connus.

Les parties B et C du graphique 1.8 permettent d'expliquer pourquoi le lien entre le recul du PIB et la montée du chômage a été beaucoup plus fort dans certains pays que dans d'autres. La partie B montre que cela s'explique en grande partie par les différences d'intensité de la réaction de l'emploi aux fluctuations de la production, problème qui sera analysé plus en détail dans la section 2[25]. Alors que la corrélation entre la croissance du PIB réel et l'augmentation du chômage n'a été que de –0.48, la corrélation entre la croissance de l'emploi et le chômage est beaucoup plus forte (–0.80). Pour autant, les réductions d'emplois ne se traduisent pas par des augmentations correspondantes du chômage. L'une des raisons à cela est que le taux d'activité peut évoluer lorsque la situation du marché du travail se détériore[26]. La partie C montre que lors de la récession de 2008-09, les taux d'activité ont à la fois progressé et chuté selon le pays, et que globalement, ils ont eu légèrement tendance à décliner davantage dans les pays où le chômage a le plus fortement augmenté. Toutefois, les deux pays qui ont connu la plus forte baisse de l'emploi et la plus forte progression du chômage (Espagne et Irlande) montrent bien qu'il n'existe pas de

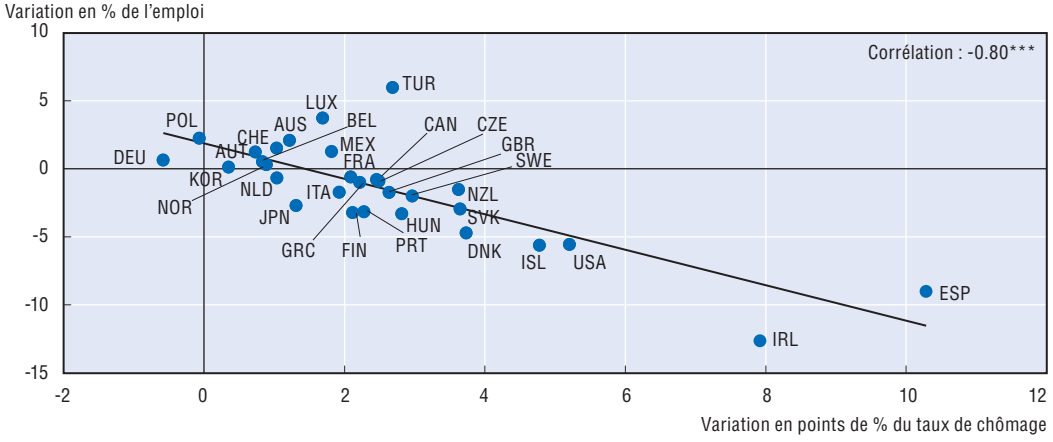
Graphique 1.8. **L'évolution récente du chômage reflète les divers impacts de la récession sur le PIB réel, l'emploi et l'activité**

Évolution entre T4 2007 et T4 2009

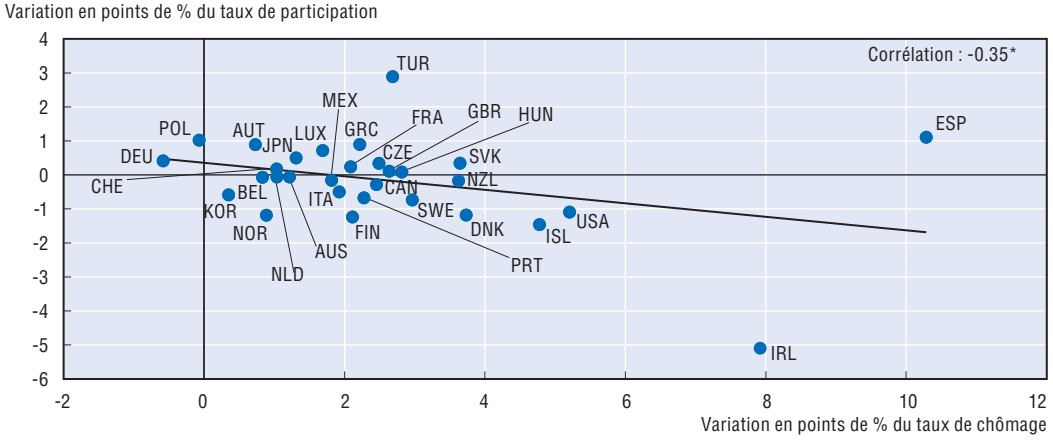
Partie A. **Variation en pourcentage du PIB réel**



Partie B. **Variation en pourcentage de l'emploi**



Partie C. **Variation en points de pourcentage du taux de participation**



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

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

StatLink http://dx.doi.org/10.1787/888932293828

relation mécanique entre les taux d'activité et la situation du marché du travail : le taux d'activité a fortement augmenté en Espagne alors qu'il a chuté en Irlande[27].

Le tableau 1.2 présente un classement des pays de l'OCDE selon l'impact que la récession de 2008-09 a eu sur l'emploi. Le classement des pays à l'intérieur des trois blocs horizontaux vise à souligner l'importance d'une dimension clé de l'hétérogénéité du choc, en l'espèce à établir si le choc négatif pour la production a été faible, moyen ou important. Les trois colonnes fournissent un classement analogue des pays en fonction de l'importance du chômage généré. Les pays affectés aux trois blocs situés le long de la diagonale principale sont globalement conformes à la Loi d'Okun, selon laquelle un choc de production négatif d'une ampleur donnée entraîne une hausse du chômage d'une ampleur environ deux fois moindre (Okun, 1962). Les cases hors diagonale correspondent aux pays dans lesquels la réponse du taux de chômage au choc de production a été particulièrement forte (pays classés dans les cases situées au-dessus de la diagonale) ou particulièrement faible (pays classés dans les cases situées en-dessous de la diagonale). Des aspects supplémentaires de l'hétérogénéité des chocs sont saisis par les lettres C, X, L et H, qui désignent respectivement des concentrations exceptionnellement élevées du déclin dans les secteurs de la production et les secteurs d'exportation, une durée relativement longue de la récession ou une brusque chute des prix de l'immobilier. La lettre P dénote un important déclin de la production par

Tableau 1.2. **L'incidence de la récession sur le PIB réel de chaque pays n'est que l'un des déterminants de l'ampleur de la hausse du chômage**[a]

		Évolution des taux de chômage entre un pic et un creux[b]		
		Impact sur le chômage faible ou nul (augmentation inf. à 1.5 pp)	Impact sur le chômage moyen à faible (augmentation comprise entre 1.5 et 3.5 pp)	Impact sur le chômage élevé (augmentation d'au moins 3.5 pp)
Évolution du PIB entre un pic et un creux[b]	Choc faible ou nul pour le PIB (baisse inf. à 3 pp)	Australie	Nouvelle-Zélande (H)	
		Norvège		
		Pologne		
		Suisse (X, S)		
	Choc moyen pour le PIB (baisse comprise entre 3 et 7 pp)	Autriche (X)	Canada (X, L)	Espagne (L, H)
		Belgique (X, S)	République tchèque (X, S)	États-Unis (H)
		France	Grèce (L)	
		Allemagne (X, P, S)	Hongrie (X)	
		Italie (X, P, S)	Portugal (X)	
		Corée (X)	Royaume-Uni (H)	
		Pays-Bas (X)		
		République slovaque (X, P)		
	Choc élevé pour le PIB (baisse d'au moins 7 pp)	Japon (X, P, S)	Danemark (X, L, H, P)	Islande (L, P)
		Luxembourg (X, P)	Finlande (X, P, S)	Irlande (C, L, H)
		Mexique (X)	Suède (X, L)	Turquie (C, P, S)

pp : point de pourcentage.

a) Les lettres entre parenthèses qui suivent les noms des pays indiquent que la récession s'est caractérisée par : **C** : un déclin d'au moins un point de pourcentage de la part de la construction dans la valeur ajoutée totale ; **H** : une baisse des prix de l'immobilier d'au moins 10 % ; **L** : l'écoulement d'au moins six trimestres entre le pic de PIB précédent et le creux ; **P** : une baisse d'au moins 5 points de pourcentage de la productivité de la main-d'œuvre ; **S** : au moins 1 % de l'ensemble des employés participant à un dispositif de chômage partiel en 2009 ; **X** : un recul d'au moins 5 points de pourcentage de la part des exportations dans le PIB.

b) Le pic et le creux sont définis en termes de PIB trimestriel réel.

Source : Calculs de l'OCDE à partir des *Bases de données des Perspectives économiques de l'OCDE* et des *Comptes nationaux trimestriels*, et sources nationales.

StatLink http://dx.doi.org/10.1787/888932308686

travailleur et vise à indiquer que les employeurs ont probablement très largement gardé des effectifs en surnombre (autrement dit, que les compressions d'effectifs ont été faibles par rapport à la baisse de la production), et la lettre S signifie qu'au moins 1 % en moyenne de l'ensemble des employés a participé à un dispositif de chômage partiel en 2009.

L'Espagne, les États-Unis et la Nouvelle-Zélande sont les trois seuls pays situés au dessus et à droite de la diagonale dans le tableau 1.2, ce qui indique que les employeurs ont été particulièrement prompts à licencier en réaction à la détérioration de la conjoncture. Même si le recul du PIB n'a pas été spécialement important dans ces pays, une brusque hausse du chômage a été enregistrée, notamment en Espagne, où le recul de l'emploi a été plus de deux fois supérieur à celui du PIB (voir graphique 1.8). Des chocs négatifs sur les marchés de produits tendent à générer des contractions plus fortes de l'emploi lorsque les employeurs considèrent que le déclin de la demande est définitif ou qu'il n'est pas susceptible de s'inverser rapidement. En particulier, les trois pays dans lesquels l'intensité des réductions d'effectifs a été relativement importante ont connu une explosion suivie d'un effondrement des prix de l'immobilier (H), ce qui pourrait impliquer qu'une part substantielle de la contraction de la production est jugée représenter un déclin structurel de la taille relative du secteur du bâtiment plutôt qu'un déclin purement conjoncturel. Le recul du PIB a été également relativement long en Espagne (L).

Comme cela a été largement signalé, les plans de licenciements ont été encadrés dans un grand nombre de pays de l'OCDE. Sur le tableau 1.2, ces pays se regroupent en dessous et à gauche de la diagonale. On trouve dans ce groupe la Corée, le Japon et le Mexique, mais aussi onze pays européens comme l'Allemagne, la Finlande et la République slovaque. Les employeurs étant engagés dans un important processus de rétention de la main-d'œuvre, la production par employé a fortement chuté dans la moitié de ces pays (P), ce qui n'a été le cas d'aucun des pays situés au-dessus de la diagonale. On notera également que tous ces pays, sauf la France, ont enregistré une très forte baisse de la demande d'exportations, qui aurait pu plausiblement être perçue comme un phénomène essentiellement transitoire, dans la mesure où la réduction de la demande a reflété des situations globales plutôt que des déséquilibres structurels de l'économie nationale[28]. Avec les différences de composition et de durée attendue du choc négatif sur la demande de produits, il est probable que les institutions et les politiques du marché du travail ont également joué un rôle déterminant dans la vigueur de la réponse en termes d'emploi au choc négatif sur la production, mais aussi dans le choix de l'ampleur du recours aux compressions d'effectifs plutôt qu'à des réductions du temps de travail moyen lors de l'ajustement à la baisse de la demande de produits. Dans la ligne de cette conjecture, la participation à des dispositifs de chômage partiel a été élevée en 2009 (S) dans cinq des 14 pays situés au dessous de la diagonale. L'ajustement de la demande de main-d'œuvre au niveau de l'emploi et du temps de travail est analysé en détail dans la section 2, tandis que la section 4 étudie l'impact des dispositifs publics de chômage partiel sur l'ajustement de la main-d'œuvre.

2. Comparaisons de l'ajustement de la demande de main-d'œuvre, d'un pays, d'une récession et d'un type d'entreprise à l'autre

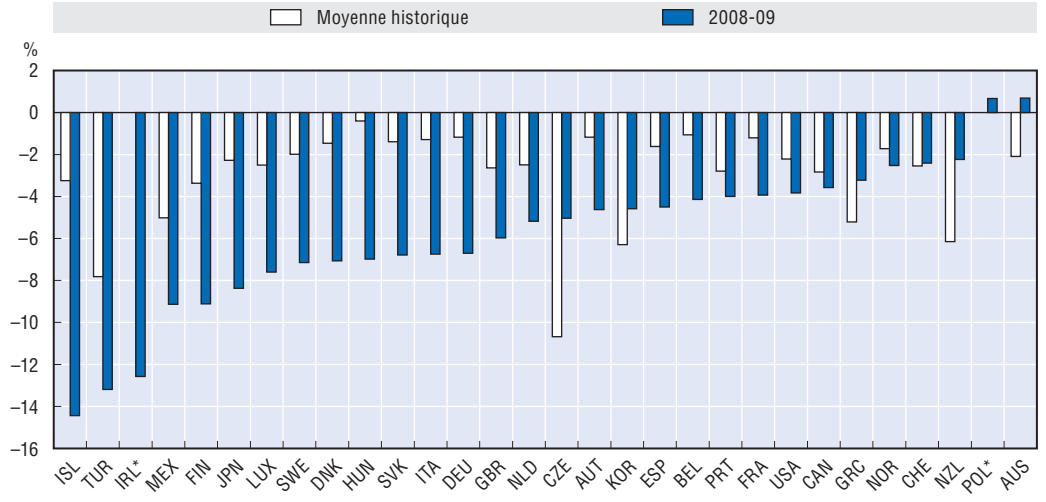
Cette section analyse de plus près les différences entre pays dans l'ajustement de la demande de main-d'œuvre à la baisse de la demande globale lors de la récession de 2008-09, en particulier l'importance relative des compressions d'effectifs par rapport aux réductions du temps de travail, et la manière dont les schémas d'ajustement se comparent à ceux observés durant les récessions précédentes[29].

2.1. La plupart des économies de l'OCDE ont subi des chocs négatifs importants qui ont eu des effets extrêmement variables sur l'emploi, le chômage et la productivité de la main-d'œuvre

En termes d'impact sur la production, la récession de 2008-09 a été importante selon les niveaux historiques dans la quasi-totalité des économies de l'OCDE (graphique 1.9)[30]. Vingt-huit des trente pays de l'OCDE analysés, à l'exception de l'Australie et de la Pologne, ont connu une récession[31]. En outre, la récession a été plus forte que la récession historique moyenne pour tous sauf pour la Corée, la Grèce, la Nouvelle-Zélande, la République tchèque et la Suisse[32]. Comme indiqué plus haut, la crise a eu des effets très divers sur les taux de chômage dans la zone OCDE (graphique 1.10, partie A) et ce schéma ne s'explique pas totalement par la variance de l'ampleur du choc négatif de production entre les pays. Par exemple, bien qu'en Espagne et aux États-Unis, le déclin de la production durant la récession ait été inférieur à la moyenne de l'OCDE, la progression du chômage a été supérieure à la moyenne, alors qu'en Allemagne, pays où la production a baissé davantage que dans ces deux pays, le taux de chômage a en réalité légèrement reculé pendant la récession.

Graphique 1.9. **Évolution de la production en 2008-09 par rapport à sa moyenne historique : la récession 2008-09 a été profonde dans la plupart des pays**[a, b]

Déclin en pourcentage du PIB réel entre un pic et un creux



* : Moyenne historique non disponible.

a) L'Australie et la Pologne n'ont pas connu de récession en 2008-09 mais sont présentés à titre de comparaison sur la période T3 2008 à T2 2009.

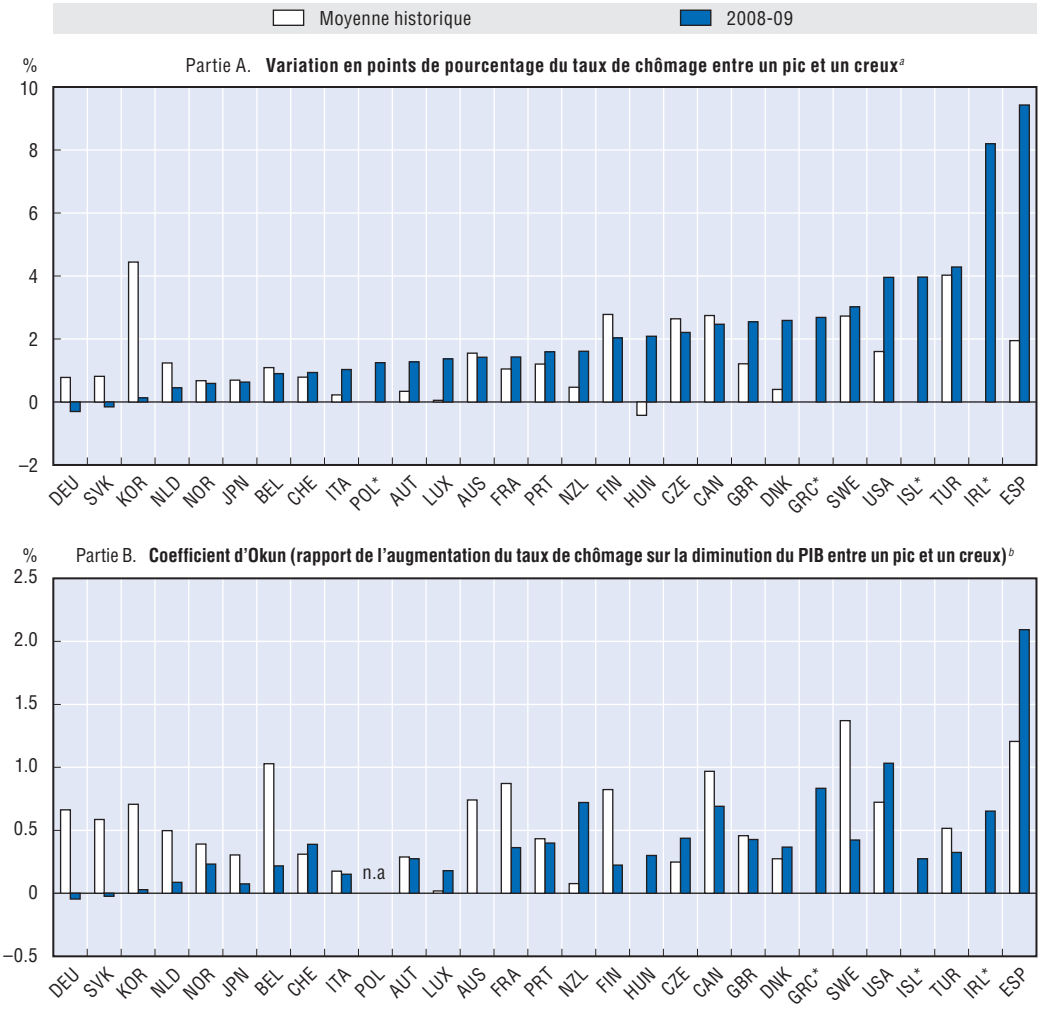
b) Le nombre de récessions utilisé pour le calcul de la moyenne historique varie d'un pays à l'autre en fonction des données disponibles et de la fréquence des récessions. Les récessions qui se sont produites entre 1960 environ et 2006 sont prises en compte.

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

StatLink http://dx.doi.org/10.1787/888932293847

La réponse des marchés du travail au choc, telle que la résume le coefficient d'Okun (c'est-à-dire le ratio entre l'augmentation en points de pourcentage du taux de chômage et la baisse en pourcentage du PIB réel) a non seulement varié d'un pays à l'autre mais, dans un certain nombre de cas (partie B du graphique 1.10), elle a marqué une forte rupture avec les schémas passés. On observe souvent un coefficient d'Okun d'environ 0.5, mais les valeurs pour les États-Unis et l'Espagne ont été bien plus élevées, respectivement 1 et 2 environ. La réaction extrêmement forte enregistrée en Espagne s'est traduite par une

Graphique 1.10. **Évolution du chômage pendant la récession 2008-09 par rapport à sa moyenne historique : hausse particulièrement forte dans certains pays, mais limitée dans d'autres**



* : Moyenne historique non disponible.
n.d.: non disponible.
a) Bien que l'Australie et la Pologne n'aient pas connu de période de récession en 2008-09, elles apparaissent dans la comparaison pour la période T3 2008 et T2 2009.
b) Le PIB réel ayant augmenté entre T3 2008 et T2 2009 en Australie et en Pologne, le coefficient d'Okun serait négatif (non présenté).

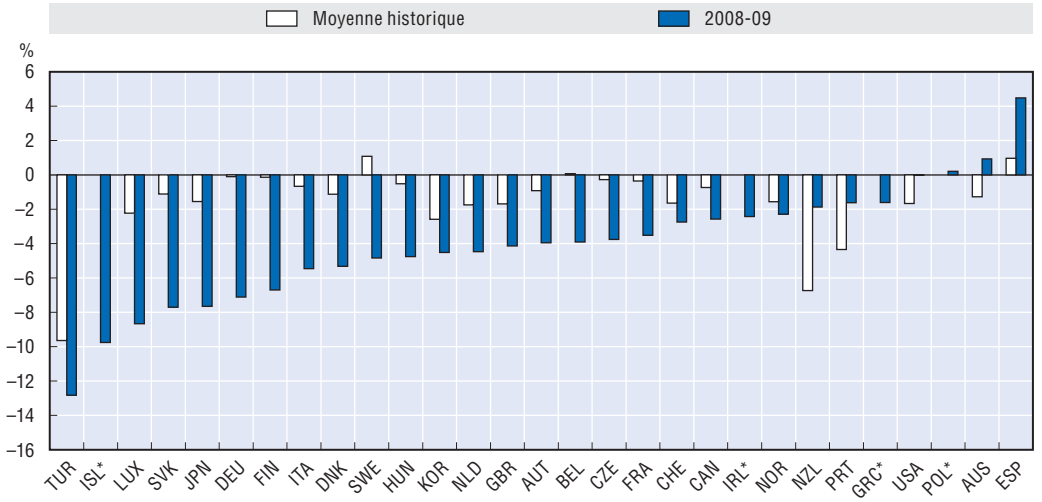
Source : Base de données des Perspectives économiques de l'OCDE.

StatLink http://dx.doi.org/10.1787/888932293866

flambée du chômage qui a été supérieure à celle enregistrée en Irlande, pays qui a connu un choc de production presque trois fois plus important. Le coefficient d'Okun était inférieur, mais a tout de même dépassé 0.5 au Canada, en Grèce, en Irlande et en Nouvelle-Zélande. À l'inverse, la hausse du chômage liée à la récession 2008-09 a été atténuée dans la plupart des pays européens (notamment en Belgique, en Finlande, en Allemagne, en Italie, au Pays-Bas, en Norvège et en République slovaque), ainsi qu'au Japon et en Corée. La sensibilité du taux de chômage au recul du PIB a été limitée par rapport aux récessions précédentes dans la grande majorité des pays pour lesquels on a pu calculer un coefficient d'Okun pour au moins deux épisodes précédents[33].

Graphique 1.11. **Évolution de la productivité du travail pendant la récession 2008-09 par rapport à sa moyenne historique : un recul particulièrement fort dans de nombreux pays**[a]

Évolution en pourcentage de la productivité par salarié



* : Moyenne historique non disponible.

a) Bien que l'Australie et la Pologne n'aient pas connu de période de récession en 2008-09, elles apparaissent dans la comparaison pour la période T3 2008 et T2 2009.

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

StatLink http://dx.doi.org/10.1787/888932293885

Dans la plupart des pays, la réaction de l'emploi au recul du PIB a été également moins forte lors de cette récession que lors des récessions précédentes, ce qui a entraîné un déclin plus rapide de la productivité par salarié (graphique 1.11). Quelques exceptions sont toutefois à signaler, comme l'Espagne, les États-Unis, la Nouvelle-Zélande et le Portugal, pays dans lesquels le déclin de l'emploi par rapport à la production a été plus rapide que selon les niveaux historiques (voir l'encadré 1.1 pour une analyse de la situation aux États-Unis). Dans le cas de l'Espagne, les compressions d'effectifs ont été si importantes par rapport à la baisse de la production que la productivité, qui d'ordinaire chute en période de récession, a en fait progressé, alors qu'elle est restée globalement constante aux États-Unis. Bien que le lien entre une réaction moindre aux chocs de récession et une baisse plus importante de la productivité de la main-d'œuvre soit purement algébrique, il rappelle utilement que les mesures visant à préserver les emplois existants en cas de récession peuvent impliquer des coûts importants et doivent donc faire l'objet d'évaluations coûts-avantages rigoureuses. La répartition de ces coûts lors d'une récession est une question importante et qui dépend, dans une large mesure, du mode d'ajustement des salaires réels (voir analyse ci-après).

2.2. Le choix entre ajustement des effectifs et ajustement du temps de travail sous-tend nombre de ces schémas

La diversité des réactions de l'emploi au déclin de la production reflète, dans une large mesure, les différents ajustements à la baisse du facteur total de travail (obtenu en multipliant le nombre d'heures moyen par l'emploi) dans les pays de l'OCDE (graphique 1.12)[34]. À de très rares exceptions près – l'Espagne, où le nombre moyen d'heures travaillées a légèrement augmenté, et l'Allemagne et la République slovaque, où l'emploi s'est accru – la réduction du facteur travail pendant la récession s'est faite à travers une

Encadré 1.1. **Pourquoi la Loi d'Okun ne s'est pas vérifiée aux États-Unis pendant la récession de 2008-09?**

La Loi d'Okun se rapporte au fait que les fluctuations conjoncturelles du taux de croissance du PIB ont tendance à se répercuter dans une moindre mesure sur le taux de chômage (Okun, 1962). Bien qu'il s'agisse d'une relation purement statistique, elle est restée relativement stable dans le temps aux États-Unis et est souvent utilisée pour établir des prévisions. À partir des données trimestrielles sur les États-Unis pour la période 1949-2009, Daly et Hobijn (2010) montrent que l'évolution en pourcentage de l'écart de production a été environ deux fois supérieure à l'évolution associée du taux de chômage conjoncturel en points de pourcentage. Ce rapport a coïncidé relativement bien avec les données à tous les points du cycle économique et sur toute la période de l'après-guerre, jusqu'à la récession de 2008-09. Au début de la récession (T1 2008-T1 2009), la hausse du taux de chômage correspondait à environ la moitié de la baisse de l'écart de production, mais il a ensuite augmenté bien plus fortement que ce que l'évolution du PIB le laissait présager. Au 4e trimestre 2009, le taux de chômage était d'environ 1.5 point de pourcentage au dessus du niveau estimé par la Loi d'Okun. La partie B du graphique 1.10 confirme que le chômage a été plus sensible au recul de la production aux États-Unis pendant la récession de 2008-09 que lors de crises précédentes, alors que sa hausse a été plus faible que par le passé dans la grande majorité des pays de l'OCDE.

Pour comprendre les raisons de cette divergence par rapport à la Loi d'Okun aux États-Unis, il est utile de considérer tour à tour les principaux facteurs explicatifs de l'effet d'atténuation et d'examiner la façon dont ils ont pu changer lors de la récession de 2008-09. Okun (1962) mettait en avant deux de ces facteurs : les variations procycliques du taux d'activité et de la productivité du travail. La forte réaction du chômage au recul récent du PIB donne à penser que soit le taux d'activité, soit la productivité du travail a moins diminué que prévu pendant cette récession. Daly et Hobijn (2010) examinent les données et constatent que :

- Bien que le taux d'activité ait été plutôt lent à diminuer pendant la récession de 2008-09, le recul est devenu assez marqué en 2009, avec une forte hausse du chômage de longue durée. Fin 2009, la baisse cumulée du taux d'activité était légèrement plus élevée que la moyenne historique. En conséquence, la hausse particulièrement forte du chômage aux États-Unis ne peut être attribuée à une réaction inhabituelle à la récession.
- En rupture avec l'évolution généralement procyclique de la productivité, la production horaire a beaucoup augmenté pendant la récession de 2008-09. Cette augmentation inhabituelle a essentiellement eu lieu durant la seconde moitié de l'année 2009 et n'a été que partiellement compensée par une diminution particulièrement marquée du temps de travail moyen. La combinaison entre la hausse de la productivité horaire et la baisse de la production a entraîné un recul de l'emploi anormalement important pendant la récession, malgré la réduction du temps de travail moyen.

D'un point de vue comptable, la Loi d'Okun ne s'est pas vérifiée aux États-Unis en raison des licenciements particulièrement nombreux qui ont découlé de la forte hausse de la productivité du travail horaire. Il n'est pas facile d'expliquer pourquoi les entreprises américaines ont davantage licencié en 2008-09 que lors des crises précédentes, alors qu'on observe l'inverse dans la plupart des autres pays de l'OCDE. Néanmoins, certaines explications possibles peuvent être avancées :

- Une raison possible tient au fait que le choc négatif de demande aux États-Unis n'est pas de même nature que les précédents ou que ceux qui se sont produits dans d'autres pays, et qu'il a favorisé les licenciements. La crise financière ayant été particulièrement sévère

Encadré 1.1. **Pourquoi la Loi d'Okun ne s'est pas vérifiée aux États-Unis pendant la récession de 2008-09?** *(suite)*

aux États-Unis, cela peut avoir joué un rôle. Plusieurs études montrent que les récessions qui sont associées à des crises financières ont généralement une incidence plus forte sur le chômage (Reinhart et Rogoff, 2009; FMI, 2010). Cela reflète en partie le fait que les crises financières ont un impact plus profond sur le PIB que d'autres récessions. Les crises financières semblent également exacerber la sensibilité du chômage face à la production en limitant la capacité des entreprises très dépendantes de financements externes de retenir leurs effectifs (Sharpe, 1994). L'examen du rôle de l'hétérogénéité du choc dans la section 1 (voir tableau 1.2) indique en outre que les pays, tels que les États-Unis, où la récession de 2008-09 est allée de pair avec une explosion puis un effondrement des prix de l'immobilier ont aussi généralement subi une hausse du chômage supérieure à la moyenne face au recul de la production. L'étude du FMI (2010) montre que la flambée des prix de l'immobilier a tendance à faire augmenter le coefficient d'Okun plus fortement que les crises financières qui ne sont pas associées à une flambée des prix de l'immobilier.

- Une seconde explication peut être que l'évolution structurelle du marché du travail américain modifie la façon dont la demande de main-d'œuvre s'ajuste aux chocs de la demande globale. Dans le tableau ci-dessous, on compare les variations en pourcentage de l'emploi et du temps de travail moyen, avec la contribution relative des licenciements à l'ajustement du facteur travail au cours des cinq dernières récessions. Ces données semblent indiquer que les entreprises américaines ont de plus en plus recours aux licenciements pendant les récessions. Gordon (2010) montre que la productivité du travail aux États-Unis a également évolué au cours des dernières décennies, et qu'elle n'est plus procyclique depuis le milieu des années 80. Cette évolution est difficile à expliquer, même si Gordon recense un certain nombre de facteurs possibles, notamment l'évolution des pratiques applicables aux ressources humaines, des modifications de la réglementation du travail et des marchés de produits ou la nature toujours plus concurrentielle du marché du travail américain due à la mondialisation et au progrès technique.

Une contribution croissante de l'ajustement des effectifs pendant les récessions aux États-Unis?

Du pic au creux

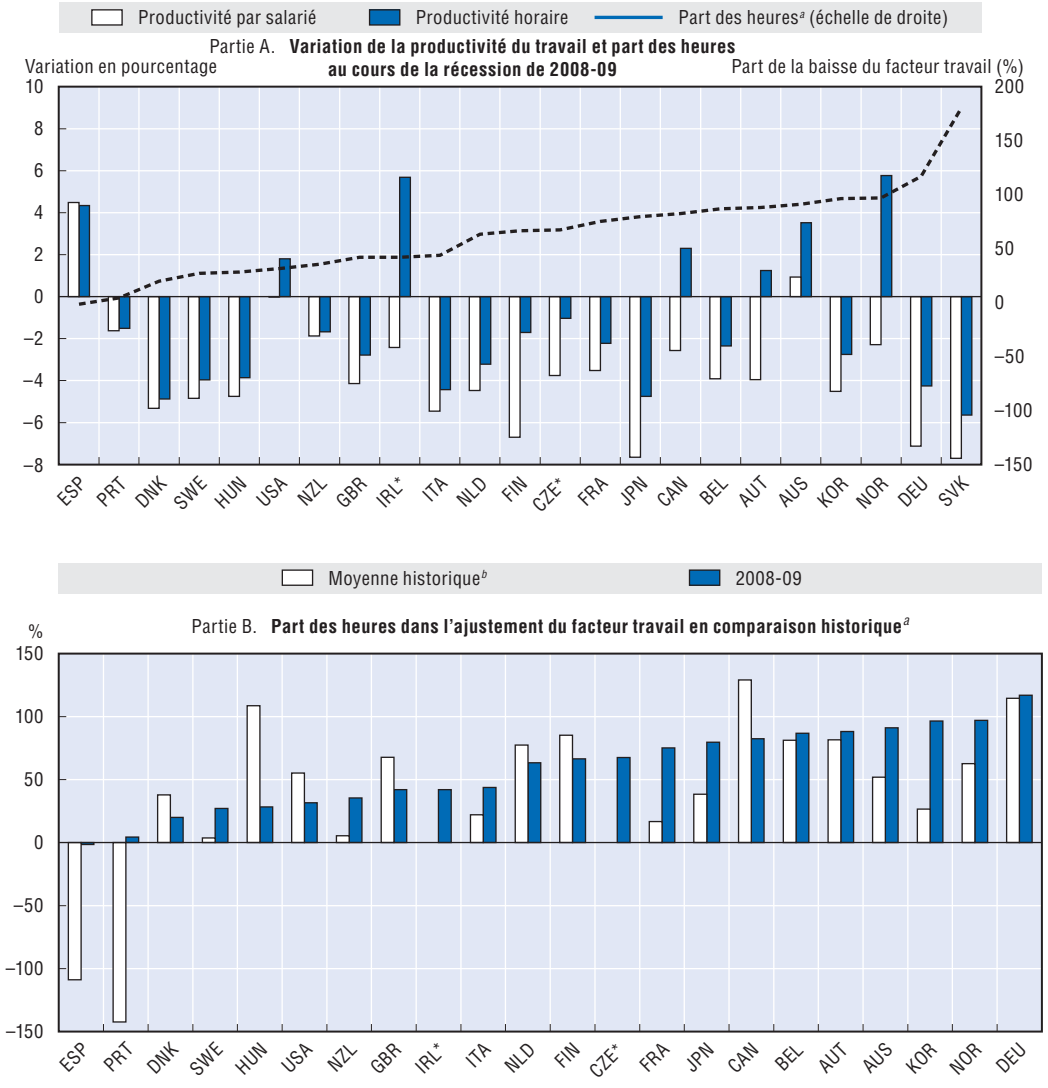
	Changement dans l'emploi total (%)	Changement dans le temps de travail moyen (%)	Part de l'emploi dans l'ajustement du facteur travail
T4 1973-T1 1975	–1.02	–2.45	0.29
T1 1980-T3 1980	–0.96	–1.13	0.46
T3 1981-T1 1982	–0.77	–1.14	0.40
T2 1990-T2 1991	–1.02	–0.58	0.64
T2 2008-T2 2009	–3.82	–1.78	0.68

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

StatLink http://dx.doi.org/10.1787/888932308800

combinaison de réductions d'effectifs et d'heures travaillées. Cependant, la part de l'ajustement à la baisse du temps de travail moyen varie très largement : de moins de 20 % au Danemark, au Portugal et en Espagne, à plus de 95 % en Corée, en Norvège, en Australie, en Allemagne et en République slovaque. Les employeurs des pays où la hausse du chômage a été limitée par rapport au recul du PIB ont eu assez largement recours à des réductions du

Graphique 1.12. **Amélioration de la productivité du travail et contribution du temps de travail à l'ajustement du facteur travail**



* : Moyenne historique non disponible.

a) La part du temps de travail est égale au pourcentage de variation nette totale du facteur travail entre le pic et le creux du PIB (autrement dit, attribuable à un nombre réduit d'heures par travailleur). Elle est négative lorsque le temps de travail moyen a augmenté pendant la récession.

b) Dans certains cas (Autriche, Espagne, Finlande, Hongrie, Italie, République slovaque, Suède), on ne dispose pour comparaison que d'un épisode antérieur de récession avec baisse du facteur travail.

Source : Base de données des Perspectives économiques de l'OCDE, services statistiques nationaux et calculs de l'OCDE.

StatLink http://dx.doi.org/10.1787/888932293904

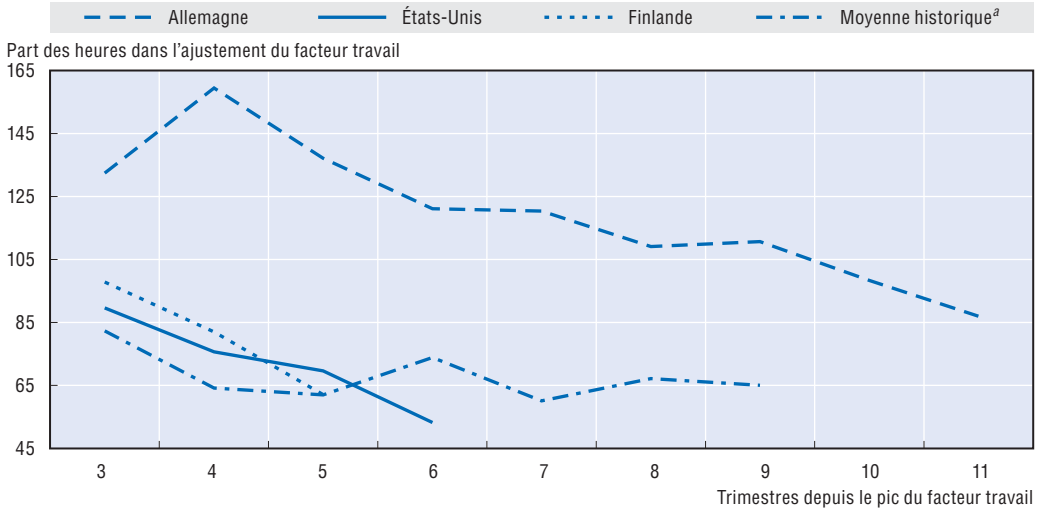
temps de travail, de sorte que la corrélation entre les coefficients d'Okun indiqués dans le graphique 1.10 et l'ajustement par le temps de travail est de –0.59. Cela montre que la rétention de la main-d'œuvre n'implique pas nécessairement que le facteur travail total manque de flexibilité. La baisse de la productivité du travail a également été bien moindre sur une base horaire que par employé dans les pays où l'ajustement du temps de travail a été relativement important. Il n'en reste pas moins qu'un ajustement du temps de travail plus important est généralement associé à un recul plus marqué de la productivité horaire[35]. Parmi les 20 pays pour lesquels on dispose d'éléments de comparaison sur plusieurs

récessions passées, la part de l'ajustement du temps de travail a été plus faible pendant cette récession dans sept pays, notamment au Canada, en Hongrie, aux États-Unis et au Royaume-Uni; plus forte dans douze autres, notamment en France, au Japon, en Nouvelle-Zélande et en Norvège; et elle est restée globalement identique en Allemagne.

Certaines des différences actuellement observées entre les pays de l'OCDE concernant la part du temps de travail dans l'ajustement du facteur travail reflètent probablement des durées variables d'ajustement de la main-d'œuvre. Aux États-Unis, par exemple, le facteur travail a commencé à décliner à l'automne 2007, suite à une réduction du temps de travail, ce qui a peut-être été un indicateur important d'un ralentissement de l'activité économique, alors qu'en Allemagne, il n'a commencé à décliner qu'un an plus tard[36]. Avec le recul, on peut s'attendre à une plus grande convergence dans la durée de l'ajustement et donc dans ces contributions. De fait, un examen de l'ajustement des effectifs lors de 68 épisodes de récession dans 18 pays de l'OCDE montre qu'au début d'une récession, c'est le temps de travail qui tend à être la principale variable d'ajustement du facteur travail global (par exemple, à travers la suppression des heures supplémentaires). À mesure que l'on avance dans la récession, les possibilités de nouveaux ajustements du temps de travail diminuent, les employeurs taillent de plus en plus dans les effectifs et la contribution du temps de travail aux ajustements du facteur travail diminue généralement (graphique 1.13). Le risque est donc que les pays où la contribution de l'ajustement du temps de travail a été importante puissent subir une grande vague de licenciements si la reprise tarde à venir.

Graphique 1.13. **La contribution du temps de travail dans l'ajustement du facteur travail tend à se réduire au fur et à mesure de la récession**

Part de l'évolution nette en pourcentage du facteur travail à compter du pic du facteur travail



a) Moyenne historique calculée à partir de 68 épisodes de récession dans 18 pays de l'OCDE.

Source : Base de données des Perspectives économiques de l'OCDE, services statistiques nationaux et calculs de l'OCDE.

StatLink http://dx.doi.org/10.1787/888932293923

Les régressions simples sur données de panel expliquant la contribution du temps de travail à l'ajustement total du facteur travail donnent peut-être à penser que certains pays, dont l'Allemagne, l'Autriche et la Norvège, recourent davantage à l'ajustement du temps de travail en période de récession[37]. Dans d'autres pays, dont l'Espagne, les États-Unis et la Nouvelle-Zélande, l'emploi a joué un rôle plus grand dans l'ajustement du facteur travail[38].

Si les écarts entre les pays ont été encore plus importants que d'habitude pendant cette récession, la contribution moyenne du temps de travail dans l'ensemble de la zone OCDE a été analogue à celle des récessions passées, même si elle a été plus élevée que lors des récessions du début des années 90.

L'encadré 1.2 rend compte de l'analyse effectuée sur la base de données d'entreprises, qui illustre le rôle des facteurs structurels dans la part du temps de travail dans l'ajustement du facteur travail. Il montre que la propension à retenir les effectifs et à concentrer l'ajustement sur le temps de travail varie en fonction d'un certain nombre de caractéristiques de l'entreprise telles que la taille, le niveau d'endettement et l'intensité technologique. Des différences de composition du panier d'entreprises pourraient donc expliquer certaines différences quant à la part du temps de travail dans l'ajustement, à la fois entre les pays et dans le temps au sein d'un même pays. Comme exposé à la section 4, les institutions et les politiques nationales du marché du travail, notamment les dispositifs de chômage partiel, pourraient également expliquer certaines de ces différences.

2.3. Implications pour l'ajustement total du facteur travail et les salaires

La réaction combinée de l'emploi et du temps de travail peut être mesurée par l'élasticité du facteur travail (nombre total d'heures travaillées) par rapport au choc de production. On observe ainsi que la réaction globale au choc la plus forte s'est produite en

Encadré 1.2. **Lissage des fluctuations de l'emploi dans les différents types d'entreprise**

Il est important, du point de vue des politiques publiques, de comprendre comment le lissage des fluctuations de l'emploi varie selon le type d'entreprise car cela apporte un éclairage sur la capacité et les incitations des entreprises à garder leurs effectifs durant les périodes de demande de produits réduite. Dans la présente analyse, la variable indicative de ce lissage est l'écart-type de la productivité de la main-d'œuvre dans le temps au sein des entreprises. Cette mesure donne une interprétation large du lissage car elle saisit les cas dans lesquels le coût du lissage de l'emploi dans le temps est entièrement supporté par les employeurs mais aussi les cas dans lesquels ce coût est partagé avec les salariés par le biais de formules de partage du travail.

Les contraintes du crédit peuvent être un élément déterminant d'explication de la capacité des entreprises à garder leurs effectifs pendant les périodes de demande réduite de la production; les coûts d'embauche et de licenciement, qui dépendent de la technique de production des entreprises et de l'intensité de qualification de la main-d'œuvre, sont un facteur déterminant de l'incitation pour les entreprises à retenir leurs effectifs. L'analyse ci-dessous examine ces problèmes en comparant la tendance à retenir la main-d'œuvre de différents types d'entreprises selon leur niveau d'endettement, la taille de leurs effectifs, l'intensité technologique de leurs secteurs d'activités et leur intensité de qualification[1]. L'analyse repose sur un échantillon de plus de 230 000 entreprises dans dix pays européens. Les résultats sont présentés dans le graphique ci-dessous. Voir l'annexe 1.A4 d'OCDE (2010b) pour plus de détails sur la méthode et certaines statistiques de base.

- *Niveau d'endettement*. La productivité du travail est plus volatile dans les entreprises n'ayant aucune dette vis-à-vis de l'extérieur que dans les entreprises quelque peu endettées. Cela tend à prouver que les entreprises non endettées ont une capacité plus grande à retenir la

Encadré 1.2. **Lissage des fluctuations de l'emploi dans les différents types d'entreprise** *(suite)*

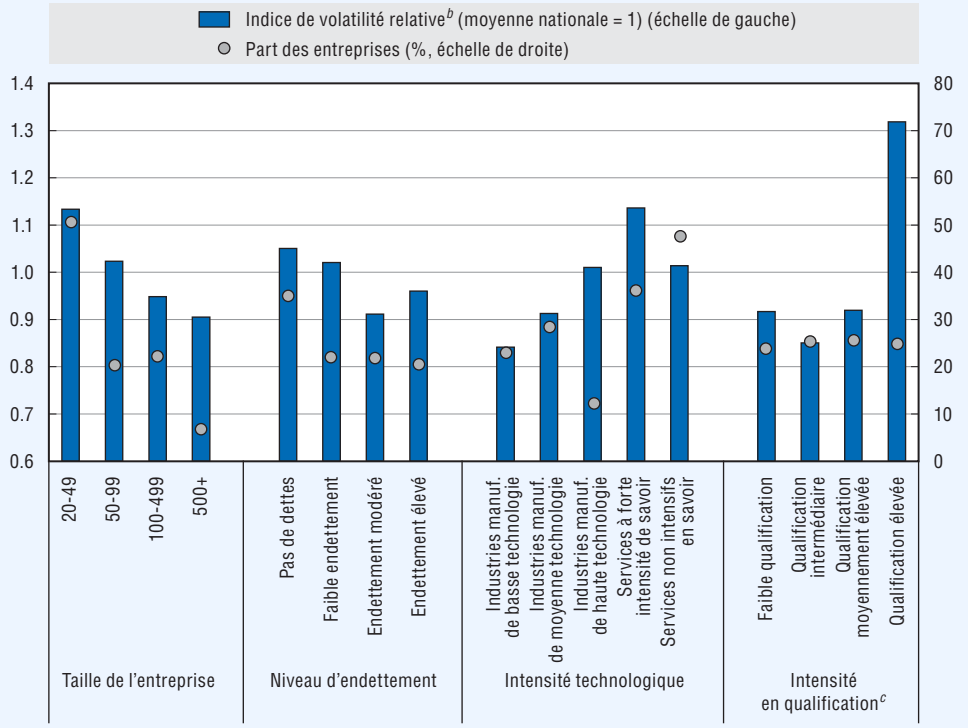
main-d'œuvre. Ce constat est largement cohérent avec celui de Sharpe (1994) qui établit, à l'aide de données sur les entreprises américaines, que l'effet de levier a un impact important sur la réaction de l'emploi au cycle conjoncturel[2]. Aucun élément ne suggère fortement que l'accumulation de la main-d'œuvre décroît avec le ratio d'endettement.

- *Taille de l'entreprise*. La productivité du travail est moins volatile dans les grandes entreprises que dans les petites, ce qui donne à penser que le degré de lissage décroît avec la taille de l'entreprise. Ces résultats ne sont pas simples à interpréter car la taille de l'entreprise peut être liée à différents facteurs qui jouent sur le lissage. Traditionnellement, la taille de l'entreprise a étésouvent considérée comme une variable indicative inverse des contraintes du crédit car les frictions informationnelles sont généralement plus prononcées pour les petites entreprises[3]. Toutefois, Moscarini et Postel-Vinay (2009) suggèrent que la taille de l'entreprise peut également influencer la décision des entreprises de garder leurs salariés pendant un épisode de récession. Les grandes entreprises sont en général plus productives et offrent des salaires plus élevés; il leur sera donc probablement plus facile de recruter de nouveaux salariés en phase de reprise. Les auteurs fournissent des éléments pour un certain nombre de pays montrant que l'emploi est plus sensible au cycle conjoncturel dans les grandes entreprises que dans les petites.
- *Intensité technologique*. Il existe une relation positive entre l'intensité technologique de la production et la tendance à retenir la main-d'œuvre. Dans la mesure où les entreprises opérant dans ces secteurs tendent à faire davantage appel à une main-d'œuvre hautement qualifiée et à des travailleurs sous contrat permanent et où les coûts de recrutement et de licenciement de ces travailleurs sont généralement plus élevés, on peut penser qu'elles seront davantage incitées à retenir leurs effectifs. De fait, OCDE (2009a) montre que les travailleurs jeunes (autrement dit ayant peu d'expérience), les travailleurs peu qualifiés et les travailleurs temporaires sont plus sensibles aux fluctuations du cycle économique que les autres types de travailleurs. Dans ce contexte, la relative importance de la production à haute intensité technologique en Allemagne peut expliquer la réaction modeste de l'emploi au déclin de la production dans ce pays.
- *Intensité de qualification*. Les résultats relatifs à l'intensité de qualification donnent à penser que les entreprises ayant des niveaux relativement élevés d'intensité moyenne de qualification tendent à lisser davantage l'emploi que les autres entreprises. Cela reflète probablement la possibilité que des travailleurs plus qualifiés possèdent des niveaux plus élevés de capital humain propre à l'entreprise.

1. Le rôle de la situation au regard des exportations a été également pris en compte mais n'a donné aucun résultat probant.
2. Sharpe (1994) suggère que l'élasticité de la réaction des entreprises hautement endettées peut s'interpréter comme une indication de rentabilité à court terme pour la main-d'œuvre (par exemple, productivité du travail). La différence entre entreprises hautement endettées et entreprises faiblement endettées peut donner une indication du degré de lissage dans les entreprises peu endettées.
3. Cela tient au fait que les petites entreprises tendent à avoir des antécédents en matière de crédit plus limités, à être exposées à des niveaux plus élevés de risque idiosyncratique et qu'elles sont moins susceptibles d'avoir des garanties adéquates (Gertler et Gilchrist, 1994).

Encadré 1.2. **Lissage des fluctuations de l'emploi dans les différents types d'entreprise** *(suite)*

Accumulation de la main-d'œuvre par type d'entreprise[a]



b) Le « niveau d'endettement » est établi sur la base de la distribution de la part du ratio endettement/produits d'exploitation entre les entreprises. « Nul » se réfère à un endettement nul, « faible » au premier tercile, « modéré » au deuxième tercile et « élevé » au troisième tercile; « l'intensité technologique » est établie sur la base de l'affiliation industrielle de l'entreprise. Le regroupement des industries se fonde sur le *Tableau de bord de l'OCDE de la science, de la technologie et de l'industrie* (2005). « Industries de basse technologie » : alimentation, boissons et tabac; textiles et habillement; cuir; bois et produits à base de bois; édition, impression et reproduction de supports enregistrés; productions diverses. « Industries de moyenne technologie » : coke, produits pétroliers et combustible nucléaire; produits en caoutchouc et matières plastiques; minéraux non métalliques; métal et produits métalliques; matériel et outillage. « Industries de haute technologie » : chimie et produits chimiques, matériels électriques et électroniques, instruments de précision, véhicules à moteur et autres matériels de transport. « Services à forte intensité de savoir » : transport, stockage et communication; activités financières et commerciales. « Services non intensifs en savoir » : fourniture d'électricité, de gaz et d'eau, construction, commerce, hôtels et restaurants. « L'intensité en qualification » est établie sur la base de la distribution des salaires moyens entre entreprises. « Faible » se réfère au premier quartile, « moyenne » au deuxième quartile, « modérément élevée » au troisième quartile et « élevée » au quatrième quartile.

c) La volatilité est mesurée par l'écart-type de la différence première du logarithme de la productivité de la main-d'œuvre. Une première moyenne des écarts-types est établie à l'intérieur de chaque groupe et de chaque pays; on établit ensuite des moyennes pour les pays suivants : Allemagne, Belgique, Espagne, Finlande, France, Italie, Pays-Bas, République tchèque, Royaume-Uni et Suède. L'utilisation de pondérations par catégorie de taille de l'entreprise et par secteur industriel à l'intérieur de chaque pays n'entraîne aucune modification qualitative des résultats. Au lieu d'analyser les différences premières, l'analyse a été également conduite en termes de différences pour chaque entreprise (par exemple, écarts par rapport à la moyenne), ce qui a donné également des résultats très similaires.

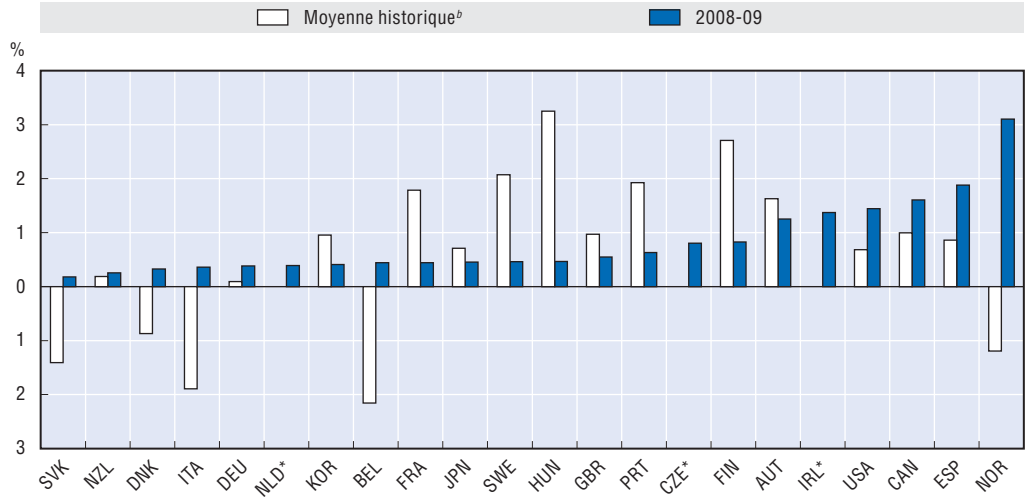
d) Moyenne non pondérée des pays suivants : Belgique, Espagne, Finlande, France, Italie, Pays-Bas, République tchèque, Royaume-Uni et Suède.

Source : Estimations de l'OCDE à partir de la *Base de données Amadeus*. Voir l'annexe 1.A4 d'OCDE (2010b) pour de plus amples détails sur les échantillons et la méthode.

StatLink http://dx.doi.org/10.1787/888932294170

Graphique 1.14. **Réaction du facteur travail par rapport au PIB entre le pic et le creux par rapport à la moyenne historique : variabilité élevée selon les pays et les récessions**[a]

Évolution en pourcentage du temps de travail total par rapport au PIB réel



* : Moyenne historique non disponible.

a) Les pics et les creux sont déterminés à l'aide de séries de PIB réel en niveaux.

b) La « moyenne historique » est la moyenne des épisodes de récession précédents. Dans certains cas (Autriche, Belgique, Espagne, Finlande, Hongrie, République slovaque et Suède), on ne dispose que d'un épisode antérieur de comparaison.

Source : Base de données des Perspectives économiques de l'OCDE, services statistiques nationaux et calculs de l'OCDE.

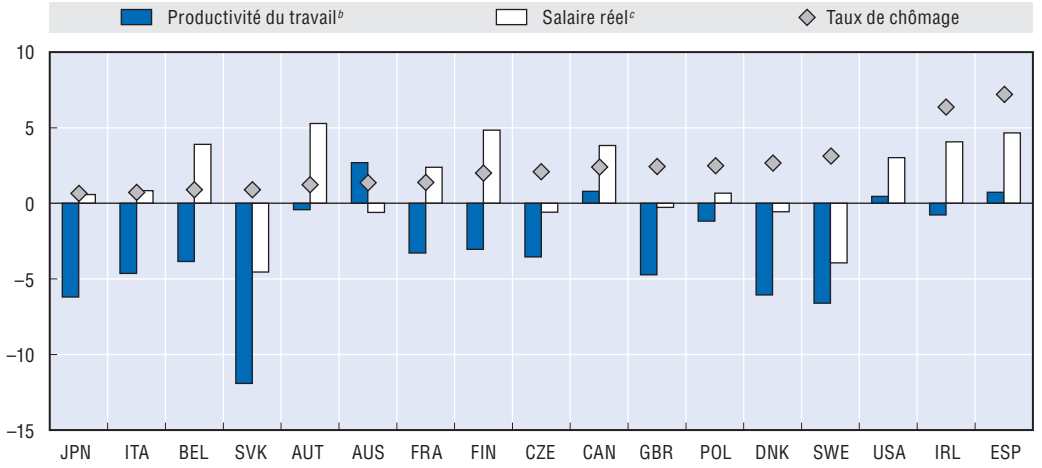
StatLink http://dx.doi.org/10.1787/888932293942

Autriche, au Canada, en Irlande, en Norvège, en Espagne et aux États-Unis, où l'élasticité du facteur travail par rapport au PIB a dépassé 1 (graphique 1.14). Le fait que l'on trouve dans ce groupe des pays dans lesquels la contribution de l'ajustement du temps de travail est élevée et d'autres dans lesquels elle est faible montre qu'une forte réaction du facteur travail aux chocs de production ne se limite pas aux pays où l'ajustement des effectifs est important. En revanche, l'élasticité était inférieure à 0.5 dans 12 des 21 pays analysés, notamment en Allemagne, où le faible ajustement global du facteur travail au choc de production s'explique par les fluctuations compensatoires de l'emploi et du temps de travail. La corrélation entre la contribution du temps de travail à la diminution du facteur travail et l'élasticité du facteur travail par rapport au choc de production est très faible (–0.07), ce qui signifie qu'il n'existe pas de lien étroit entre la forme que prend l'ajustement du facteur travail et la sensibilité de cet apport aux variations conjoncturelles de la production. Parmi les pays pour lesquels on dispose d'éléments de comparaison sur plusieurs épisodes antérieurs, la réaction du facteur travail au Canada, en Espagne et aux États-Unis a été plus forte en 2008-09. Au contraire, la Corée, le Japon et de nombreux pays européens dont la France, le Portugal et le Royaume-Uni, ont enregistré une réaction plus mitigée du facteur travail[39].

Le graphique 1.15 juxtapose les variations du salaire horaire réel pendant la récession de 2008-09 avec celles du chômage et de la productivité horaire dans 17 pays pour lesquels les données nécessaires sont disponibles (toutes ces variables sont exprimées par rapport aux tendances ayant précédé la crise afin de se concentrer sur la façon dont les salaires se sont adaptés à l'évolution soudaine de la situation sur le marché du travail). Premièrement, les variations du salaire horaire réel face à la crise ont été très diverses selon les pays, la progression du salaire s'accroissant par rapport à la tendance précédente dans la moitié

Graphique 1.15. **Évolution du chômage, des salaires réels et de la productivité pendant la récession de 2008-09[a] par rapport à la tendance précédente**

Évolution en pourcentage



a) Tendances établies sur les cinq années précédant la crise.
b) La productivité du travail est définie comme la production brute réelle divisée par le nombre total d'heures travaillées.
c) Les salaires réels sont la rémunération horaire nominale par salarié du secteur privé corrigée du déflateur de la consommation privée.

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

StatLink http://dx.doi.org/10.1787/888932293961

environ des pays, alors qu'elle est restée stable ou qu'elle a diminué dans les autres. On observe une corrélation positive faible entre la hausse du chômage et l'augmentation des salaires (0.24), contrairement à la corrélation négative déterminée par la courbe de Phillips. Cela peut refléter des effets de composition, le salaire horaire moyen ayant tendance à augmenter dans les pays où de nombreux jeunes, travailleurs à bas salaire et travailleurs temporaires ont été licenciés. La hausse des salaires est généralement plus limitée lorsque la productivité horaire est plus faible, comme le montre la corrélation de 0.67 entre les variations du salaire et de la productivité. Si cela semble indiquer une certaine sensibilité des salaires à la question des coûts, il convient de noter que la hausse des salaires s'est accélérée par rapport à celle de la productivité dans tous ces pays à l'exception de l'Australie, ce qui laisse supposer que la pression accrue sur le coût du travail unitaire entraîne une diminution des marges bénéficiaires[40]. Ce bref aperçu de l'évolution des salaires montre bien que l'impact de la récession sur le salaire moyen, à l'instar de ses effets sur le temps de travail moyen, traduit une combinaison complexe d'ajustements sur différentes variables, ainsi que des effets de composition (par exemple, si les travailleurs à bas salaire sont les plus touchés par les licenciements). L'encadré 1.3 présente l'exemple du Japon pour illustrer les interactions complexes des dispositifs institutionnels touchant les ajustements tant au niveau du temps de travail que des salaires.

Encadré 1.3. **Les réductions de temps de travail et de salaire au Japon reflètent différentes marges d'ajustement**

L'impact économique de la crise mondiale sur la Japon est profond : le PIB a reculé de plus de 8 % entre ses points maximum et minimum, et pourtant, le taux de chômage n'a augmenté que modestement, de 0.6 point de pourcentage. La faible réaction du chômage à la baisse de la demande globale reflète le haut degré d'accumulation des effectifs pendant la crise, qui peut largement s'expliquer par la flexibilité relative du temps de travail et des salaires au Japon.

Selon l'Enquête mensuelle sur la main-d'œuvre, le temps de travail moyen a reculé de 3.3 % entre 2008 et 2009 (près de 6 % dans le secteur manufacturier). La diminution totale du temps de travail peut être ventilée *grosso modo* en ajustements le long de trois axes :

- Un sixième de la réduction du temps de travail tient à la *diminution du temps de travail des travailleurs à temps partiel*. L'emploi à temps partiel représente environ un quart de l'emploi total et la réduction relative du temps de travail des actifs à temps partiel est analogue à celle des travailleurs à temps plein. L'ampleur des réductions de temps de travail chez les travailleurs à temps partiel est bien moindre dans le secteur manufacturier (à peine 4 % du total), ce qui s'explique par la présence moins nombreuse d'employés à temps partiel dans ce secteur (14 %) et par la diminution proportionnellement moindre du nombre d'heures travaillées pendant la crise[1].
- Un tiers de la diminution du temps de travail s'explique par la *baisse du nombre d'heures supplémentaires effectuées par les travailleurs à temps plein*. Cela a été rendu possible en partie par la hausse marquée du recours aux heures supplémentaires dans la période précédant immédiatement la crise. Dans le secteur manufacturier, le rôle des heures supplémentaires a été encore plus important puisqu'il représente la moitié environ de la diminution du temps de travail[2]. Cela traduit à la fois le nombre plus élevé d'heures supplémentaires dans ce secteur avant la crise (près d'une heure sur dix) et la concentration du recul de la demande de produits manufacturés.
- La moitié de la diminution du temps de travail correspond à la *réduction du temps de travail normal des travailleurs à temps plein*. L'importance relative de cette réduction montre les limites de l'ajustement par les heures supplémentaires dans le contexte d'un recul prononcé de la demande globale. Le temps de travail normal a été réduit au moyen de dispositifs de chômage partiel et d'initiatives des employeurs, mais il est difficile de déterminer les contributions relatives de ces deux types d'ajustement :
  - Les subventions affectées à l'ajustement des effectifs et destinées à préserver les emplois existants en encourageant le *chômage partiel* (*Koyo-chosei-jyosei-kin*) semblent représenter un sixième à un tiers de la diminution totale du temps de travail – beaucoup plus dans le secteur manufacturier (35 % à 45 %). Il est impossible d'obtenir des chiffres précis sur la contribution du chômage partiel dans la mesure où on ne dispose pas de données globales sur le nombre total d'heures subventionnées, mais un intervalle plausible pourrait être estimé en faisant des hypothèses alternatives[3].
  - Le reste (un sixième à un tiers) est probablement dû à des *réductions de temps de travail initiées par les employeurs*. Celles-ci ne se traduisent pas automatiquement en baisses du salaire mensuel, elles sont au contraire négociées séparément des salaires et généralement à des périodes différentes, ce qui signifie que les réductions du temps de travail moyen initiées par les employeurs peuvent déboucher sur un salaire horaire moyen plus élevé.

Encadré 1.3. **Les réductions de temps de travail et de salaire au Japon reflètent différentes marges d'ajustement** *(suite)*

La diminution du temps de travail au Japon coïncide avec une réduction analogue des salaires mensuels réels. Si cela semble s'expliquer très largement par les diminutions du temps de travail décrites ci-dessus, les réductions du salaire horaire réel ont probablement également joué un rôle significatif. Les données extraites de l'Enquête de base sur la structure des salaires peuvent être utilisées pour obtenir une décomposition approximative de la réduction des salaires mensuels réels dans le secteur manufacturier :

- Environ deux tiers de la réduction des salaires réels moyens peuvent être attribués à la *diminution des heures supplémentaires et donc de leur paiement*. Les primes d'heures supplémentaires aident à comprendre pourquoi ces heures représentent une part plus importante de la réduction du salaire mensuel que celle de la diminution du temps de travail moyen (la moitié environ). Une seconde raison probable de l'impact disproportionné de la réduction des heures supplémentaires est que les diminutions des heures normales initiées par les employeurs sont associées à des diminutions proportionnellement moindres du salaire mensuel.
- Un quart environ peut être attribué à une diminution du *salaire mensuel normal*. Si une diminution des heures normales se traduisait par une réduction proportionnelle du salaire normal, alors 60 % de la réduction du salaire mensuel normal seraient dus à la réduction du temps de travail normal et 40 % à la réduction du salaire horaire réel. Or les diminutions du temps de travail normal ne débouchent généralement que sur des diminutions partielles du salaire mensuel, ce qui signifie que la contribution des diminutions de salaire horaire réel est probablement plus importante en réalité[4].
- Environ 5 % seulement de la diminution des salaires réels moyens sont dus à des bonus moins élevés. Ce faible chiffre s'explique par le fait que les bonus versés en 2009 reflétaient la situation économique de l'ensemble de l'année 2008, alors que la crise n'est apparue qu'à la fin 2008.

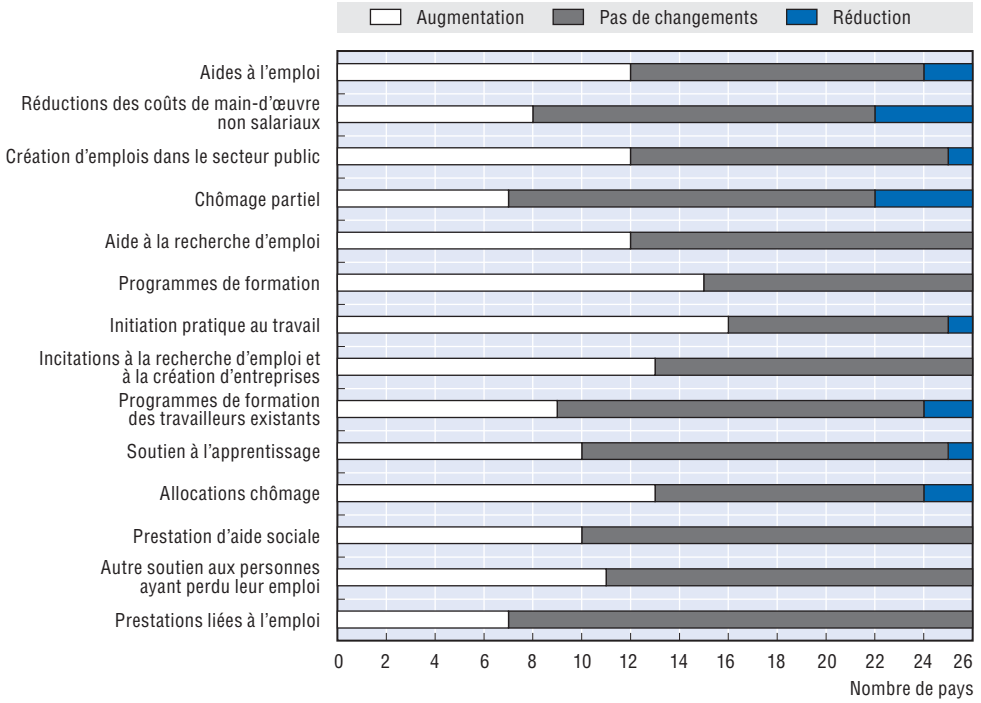
1. Les employés à temps plein qui passent à temps partiel peuvent largement contribuer à réduire le temps de travail moyen pendant une récession. Cependant, l'impact de cette pratique a été négligeable au Japon pendant la crise de 2008-09, puisque la part du travail à temps partiel est restée relativement stable au cours des dernières années, à 26 %, après avoir augmenté nettement du début des années 90 au milieu des années 2000.
2. Cela correspond à une réduction des heures supplémentaires d'un tiers environ.
3. En l'absence de données facilement accessibles sur le nombre d'heures subventionnées, le nombre total de ces heures a été estimé en utilisant des informations sur les dépenses publiques totales consacrées au chômage partiel (*Koyo-chosei-jyosei-kin*) et sur le salaire horaire moyen. Deux scénarios ont été étudiés à partir d'hypothèses de modélisation différentes concernant le cofinancement du chômage partiel par les entreprises et le taux de compensation : un scénario coûts élevés/impact faible et un scénario coûts faibles/impact élevé. Le *premier scénario* part de l'hypothèse que le coût d'une heure de chômage partiel pour l'État équivaut à 90 % du salaire horaire moyen. Ce chiffre est déduit des informations de l'annexe 1.A1, qui précise que les entreprises doivent prendre en charge au moins 10 % du coût et que le taux de compensation peut aller jusqu'à 100 %. Selon cette hypothèse, le chômage partiel représenterait un sixième de la diminution totale du temps de travail (un tiers de la réduction du temps de travail normal moyen) et 40 % dans le secteur manufacturier (75 % de la réduction du temps de travail normal moyen). Le *scénario faibles coûts/impact élevé* part de l'hypothèse que le coût d'une heure de chômage partiel pour l'État est égal à 40 % du salaire horaire moyen. Ce chiffre est déduit des informations de l'annexe 1.A1, qui spécifie que les entreprises prennent en charge jusqu'à un tiers du coût et que le taux de compensation est d'au moins 60 % du salaire précédent. Cette seconde hypothèse signifie que le chômage partiel représente environ 35 % de la diminution totale du temps de travail (70 % de la réduction du temps de travail normal moyen) et 90 % dans le secteur manufacturier (170 % de la réduction du temps de travail normal moyen). L'incidence réelle du chômage partiel se situe probablement entre les deux. Comme le temps de travail normal n'aurait probablement pas augmenté sensiblement dans le secteur manufacturier en l'absence de la subvention attribuée pour le chômage partiel, les estimations fondées sur le scénario coûts élevés/impact faible devraient donc être légèrement plus proches des valeurs réelles.
4. Si les pertes d'emplois pendant la crise se concentraient sur les bas salaires, alors un effet de composition aurait tendance à faire augmenter le salaire horaire moyen, ce qui suppose un rôle plus important des réductions de salaire horaire réel sur l'évolution globale du salaire moyen. Comme l'impact de la crise sur l'emploi a été relativement faible au Japon, cette possibilité n'a pas été retenue ici.

3. Le point sur les mesures prises par les pouvoirs publics face à la crise de l'emploi dans les pays de l'OCDE

3.1. L'orientation des politiques en 2010

L'OCDE (2009a) a étudié les premières réactions des autorités nationales confrontées à la crise de l'emploi et souligne que la plupart des pays ont mis en place des mesures dans de multiples domaines de la politique du marché du travail. Les informations nouvelles collectées en début d'année par le biais d'un questionnaire commun OCDE/Commission européenne montrent que peu de pays envisageaient alors de diminuer les ressources consacrées aux politiques du marché du travail en 2010 (graphique 1.16[41]). En fait, la moitié au moins des pays pensent affecter davantage de ressources à certains programmes actifs du marché du travail et à l'indemnisation du chômage, et une grande minorité en affectera davantage aux dispositifs d'aide à la recherche d'emploi, à l'emploi et à la création d'emplois dans le secteur public. Les ressources consacrées à l'indemnisation du chômage partiel et à l'allègement des cotisations de sécurité sociale devraient demeurer relativement constantes, voire diminuer dans plusieurs pays qui limitent actuellement ces dispositifs et où les mesures temporaires arrivent à expiration.

Graphique 1.16. **Changement anticipé des ressources consacrées aux politiques du marché du travail, comparaison 2010/2009**



Source : Estimations de l'OCDE fondées sur les réponses aux questionnaires OCDE/CE sur la réaction des politiques du marché du travail au ralentissement économique.

StatLink http://dx.doi.org/10.1787/888932293980

L'orientation relative des politiques dépend, dans une large mesure, de l'évolution de la situation du marché du travail durant la récession, de la phase initiale de la reprise et de la situation budgétaire des gouvernements (tableau 1.3). Les pays qui prévoient une (nouvelle) augmentation sensible du taux de chômage au cours des deux prochaines

Tableau 1.3. **Orientation relative des politiques publiques selon la situation du marché du travail et la situation budgétaire, comparaison 2010/2009**

Comparée à la moyenne de tous les pays

	Pays dans lesquels une forte croissance du chômage est prévue	Pays à chômage élevé mais stable ou en recul	Pays aux déficits publics importants
Aides à l'emploi	0	–	+
Réduction des coûts de main-d'œuvre non salariaux	0	0	0
Création d'emplois dans le secteur public	+	+	0
Chômage partiel	–	–	+
Aide à la recherche d'emploi	+	–	–
Programmes de formation	0	–	–
Initiation pratique au travail	+	+	+
Incitations à la recherche d'emploi et à la création d'entreprises	+	0	–
Programmes de formation des travailleurs existants	0	–	–
Soutien à l'apprentissage	+	0	–
Allocations chômage	0	+	+
Prestations d'aide sociale	0	+	–
Autre soutien aux personnes ayant perdu leur emploi	0	0	0
Prestations liées à l'emploi	–	+	–

Note : « + » signifie plus généreux que la moyenne de l'ensemble des pays; « – » signifie moins généreux et « 0 » signifie à peu près identique.
Les pays ont été classés à l'aide des données de décembre 2009 de la *Base de données statistiques de la population active* de l'OCDE, de l'Enquête sur les forces de travail de l'Union européenne (EFT-UE) et des prévisions de l'OCDE (2009c), qui datent de novembre 2009.
Forte croissance prévue du chômage : Allemagne, Belgique, Finlande, Pays-Bas, Suède et Turquie.
Chômage élevé mais stable/en recul : Canada, États-Unis, France, Hongrie, Italie, Portugal et République slovaque.
Déficits publics importants : États-Unis, France, Irlande, Japon et Royaume-Uni.
Source : Estimations de l'OCDE fondées sur les réponses aux questionnaires OCDE/CE sur la réaction des politiques du marché du travail au ralentissement économique.

StatLink http://dx.doi.org/10.1787/888932308705

années ont une attitude plus expansionniste que la moyenne en matière d'aide à la recherche d'emploi et de programmes actifs du marché du travail. Ils sont aussi moins généreux pour ce qui est de l'indemnisation du chômage partiel. Les pays qui enregistrent actuellement un taux de chômage supérieur à 8 % mais qui prévoient que ce taux devrait diminuer ou se stabiliser dans les deux prochaines années affectent un montant de ressources supérieur à la moyenne aux mesures destinées à créer de nouveaux débouchés pour les chômeurs, par le biais de programmes d'initiation pratique au travail et de création d'emplois dans le secteur public. Les dépenses au titre des allocations chômage et de l'aide sociale devraient augmenter en moyenne, de même que les dépenses au titre des prestations liées à l'emploi. Les pays ayant des déficits publics importants sont en général moins généreux que la moyenne pour les mesures actives du marché du travail (à l'exception des programmes d'initiation pratique au travail), mais ils le sont légèrement plus pour les mesures orientées vers la demande de main-d'œuvre comme les dispositifs de chômage partiel et les aides à l'emploi.

Si un petit nombre de pays réduisent le montant des ressources consacrées aux politiques du marché du travail pour l'année 2010, le calendrier actuel de retrait des mesures temporaires liées à la crise dans les principales économies de l'OCDE montre qu'en 2011, la situation sera bien différente. De nombreuses mesures visant à stimuler la demande de main-d'œuvre et à allonger la durée d'indemnisation du chômage pour les demandeurs d'emploi doivent être supprimées fin 2010 ou début 2011, au fur et à mesure

du redressement de l'emploi et de la diminution des suppressions d'emplois. D'autres mesures temporaires destinées à favoriser le retour à l'emploi vont probablement être maintenues plus longtemps, les pays s'efforçant d'aider le nombre important de chômeurs à se réinsérer dans l'emploi. Bien entendu, ces calendriers sont susceptibles de modifications à mesure que la situation va se clarifier sur le marché du travail et sur le plan budgétaire. Courant 2009 et début 2010, de nombreux gouvernements ont déjà étendu les mesures discrétionnaires liées à la crise, notamment celles liées à la durée et à la générosité des allocations chômage.

3.2. Mesures visant à stimuler la demande de main-d'œuvre

Aides à l'emploi et à la création d'emplois dans le secteur public

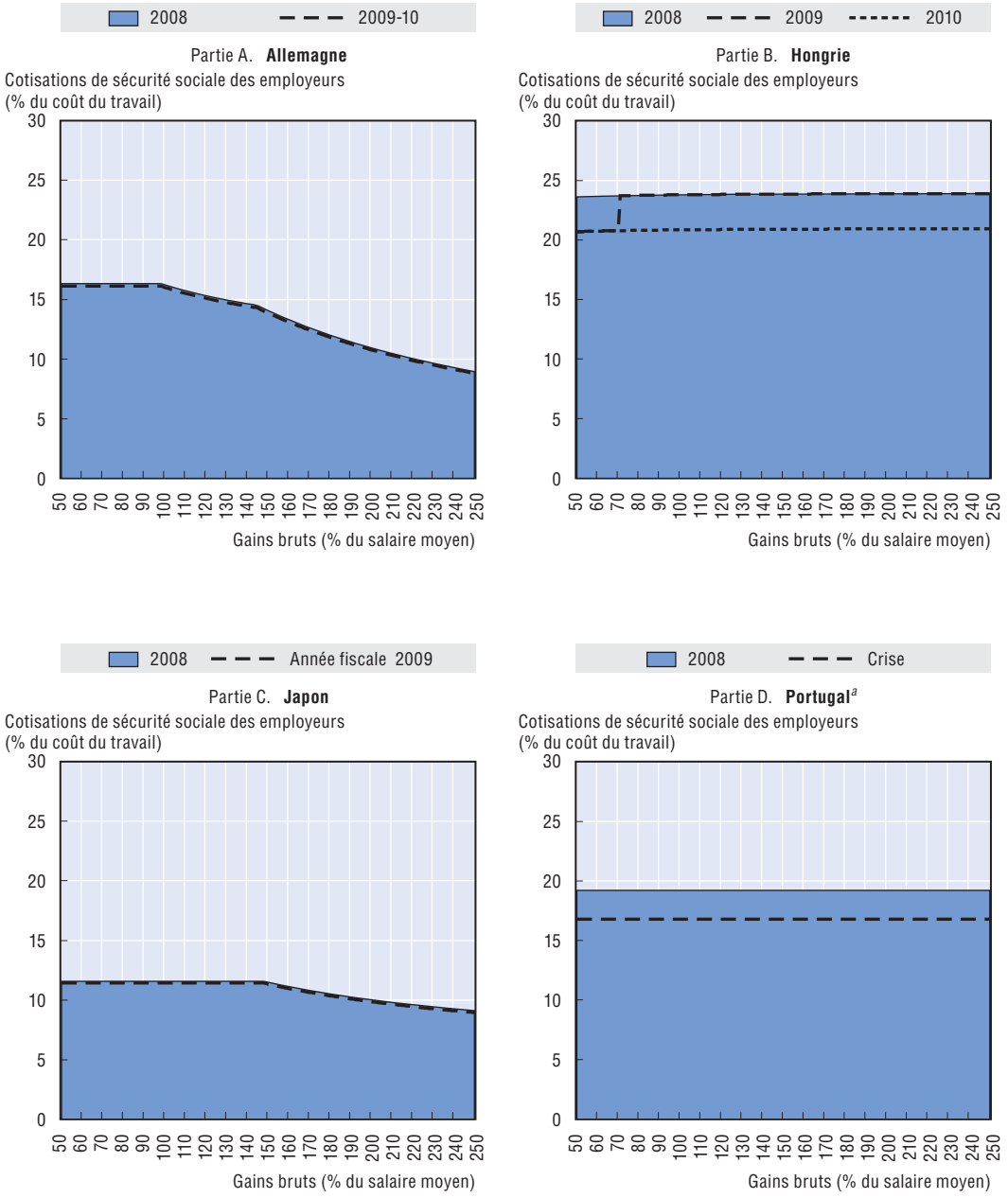
En réponse à la crise, de nombreux pays de l'OCDE ont mis en place, courant 2009, de nouveaux dispositifs d'aide à l'emploi ou à l'embauche, souvent ciblés sur les demandeurs d'emploi vulnérables comme les jeunes, les travailleurs âgés ou les chômeurs de longue durée. Plusieurs pays ont étendu au secteur privé les mécanismes existants de création d'emplois au sein du secteur public ou annoncé des embauches supplémentaires dans le secteur public (pour plus de détails, voir OCDE, 2009i). Depuis le milieu de l'année 2009, des aides à l'embauche ont été mises en place ou accrues dans un certain nombre de pays ou ciblées plus précisément sur des groupes spécifiques. Ainsi, des aides à l'embauche ont été mises en place (Autriche, Corée, Portugal) ou pérennisées (Suède) pour les chômeurs de longue durée. Des aides additionnelles à l'embauche ont été ciblées sur les handicapés (Corée), les jeunes (Autriche, Finlande, Portugal, Suisse) et les travailleurs âgés (Corée). En outre, les programmes de subventions salariales ont été intensifiés pour les jeunes (Royaume-Uni, Finlande, Nouvelle-Zélande, France, Grèce) et pour les travailleurs âgés (France). De nouvelles aides à l'emploi ont été créées pour sauver des emplois spécifiquement menacés (Irlande) ou pour les employeurs s'installant ou augmentant leurs effectifs dans des régions où la situation de l'emploi se dégrade (Corée). Le Japon a développé la création d'emplois publics dans le secteur des soins infirmiers et médicaux, l'agriculture et l'environnement, l'énergie, le tourisme et les collectivités locales. Le Mexique a ciblé plus spécifiquement les créations d'emplois dans le secteur public sur les districts où les pertes d'emplois sont plus importantes. La Suisse adoptera un dispositif de création d'emplois publics si son taux de chômage national (actuellement de 4.6 %) atteint 5 %.

Réductions des coûts de main-d'œuvre non salariaux

Les réductions des coûts de main-d'œuvre non salariaux adoptées en réponse à la récession se classent en deux catégories : *i)* les allègements généraux de charges sociales patronales qui s'appliquent tant aux travailleurs en poste qu'aux nouvelles embauches (et qui peuvent être ou non ciblés sur des catégories particulières de nouveaux travailleurs et de travailleurs en poste) et *ii)* les allègements uniquement ciblés sur les nouvelles embauches. Le graphique 1.17 présente quelques exemples d'allègements généraux de charges patronales pour les nouvelles embauches et les travailleurs en poste, mis en place depuis le début de la récession. En Allemagne et en Japon, les réductions temporaires des cotisations patronales à l'assurance chômage n'ont guère modifié le coût moyen du travail (–0.2 point de pourcentage dans les deux pays au niveau du salaire moyen), principalement du fait que ces cotisations ne représentent qu'une proportion relativement faible du coût total de la main-d'œuvre dans les deux pays, comparées aux autres charges sociales. En Hongrie, les charges sociales patronales ont diminué de manière plus sensible, passant

Graphique 1.17. **Allègements de charges sociales patronales pour les travailleurs en poste et les nouvelles embauches dans une sélection de pays**

Cotisations sociales patronales en pourcentage des coûts de main-d'œuvre par niveau de rémunération brute (en pourcentage du salaire moyen)



a) Travailleurs âgés de 45 ans et plus dans des entreprises de moins de 50 salariés.

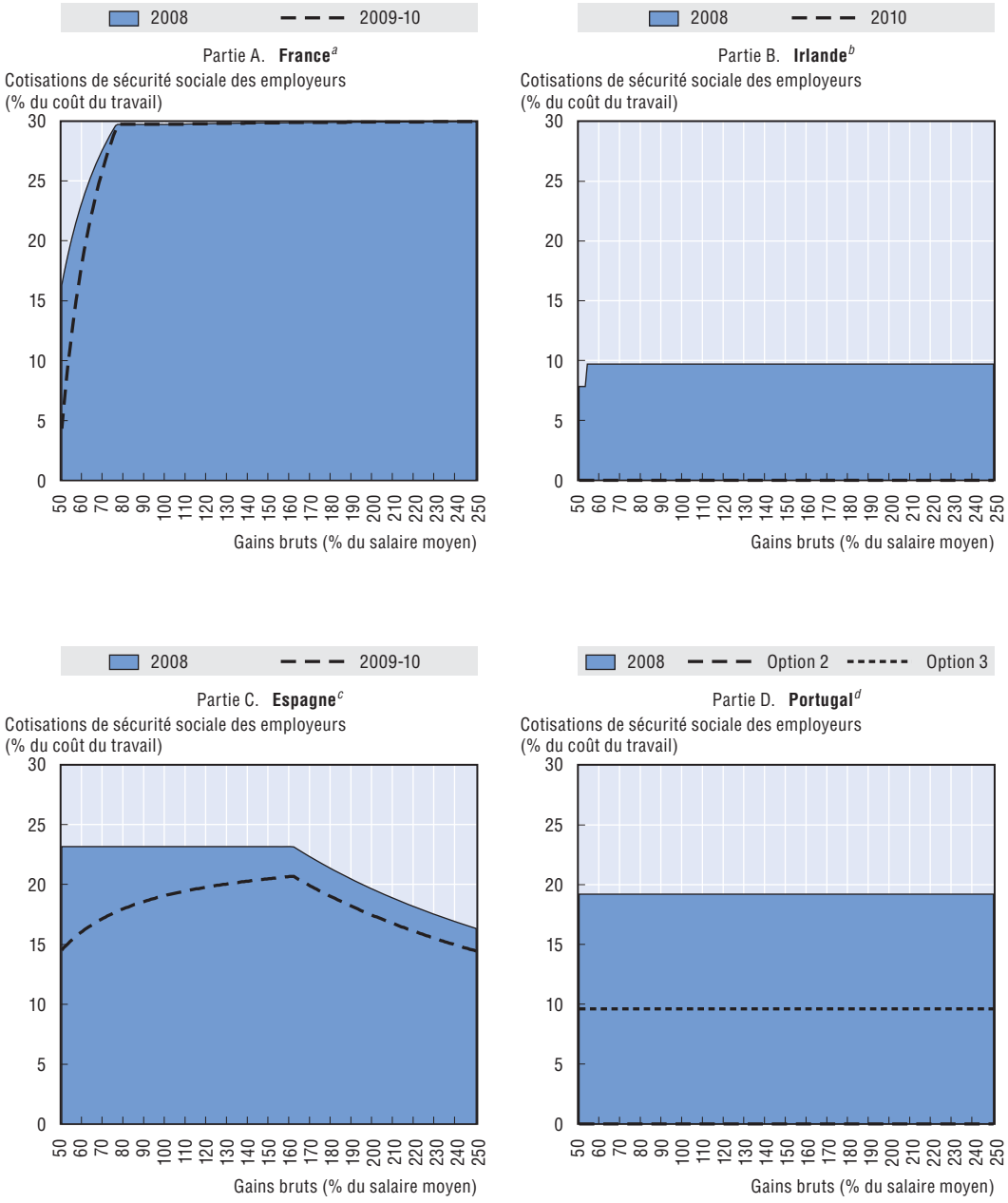
Source : OCDE (2008), *Les impôts sur les salaires 2008* et estimations de l'OCDE fondées sur les réponses aux questionnaires OCDE/CE sur la réaction des politiques du marché du travail au ralentissement économique.

StatLink http://dx.doi.org/10.1787/888932293999

de 24 à 21 % des coûts de main-d'œuvre, dans le cadre d'une refonte permanente de la fiscalité, entrée en vigueur en 2009 pour les employeurs de travailleurs à bas salaire et en 2010 pour un plus grand nombre d'employeurs. Les charges sociales patronales pour les travailleurs en poste ont également diminué au Portugal, passant de 19 à 17 % des coûts de

Graphique 1.18. **Allègements de charges sociales patronales pour les nouvelles embauches dans une sélection de pays**

Cotisations sociales patronales en pourcentage des coûts de main-d'œuvre par niveau de rémunération brute (en pourcentage du salaire moyen)



a) Nouvelle embauche effectuée par des entreprises de moins de dix salariés : la mesure s'applique jusqu'en décembre 2010.
b) Nouvelle embauche d'une personne au chômage depuis moins de six mois : la mesure s'applique pendant un an.
c) Nouvelle embauche, dans le cadre d'un contrat à durée indéterminée, de travailleurs ayant une famille à charge : la mesure s'applique pendant deux ans.
d) Option 2 : Nouvelle embauche de chômeurs de longue durée dans le cadre d'un contrat à durée indéterminée avec une création d'emplois sur trois ans : la mesure s'applique pendant deux ou trois ans ; Option 3 : Nouvelle embauche dans le cadre d'un contrat à durée déterminée de personnes de 55 ans et plus, au chômage depuis au moins six mois.

Source : OCDE (2008), *Les impôts sur les salaires 2008* et estimations de l'OCDE fondées sur les réponses aux questionnaires OCDE/CE sur la réaction des politiques du marché du travail au ralentissement économique.

StatLink http://dx.doi.org/10.1787/888932294018

main-d'œuvre, mais uniquement pour les employeurs de moins de 50 salariés, pour les travailleurs en poste ou pour les nouvelles recrues de 45 ans et plus.

Dans d'autres pays, les allègements de charges ont été ciblés sur les nouvelles embauches (graphique 1.18). Au Portugal, par exemple, outre la réduction globale des cotisations patronales (décrite ci-dessus), des exonérations de charges sociales ont été accordées pour les trois premières années suivant l'embauche sur des contrats permanents (ou les deux premières lorsque la mesure s'ajoute à une aide à l'embauche de 2 000 EUR) de certaines catégories de demandeurs d'emploi défavorisés. Les entreprises doivent avoir créé des emplois sur une période de trois ans. Les employeurs qui recrutent des personnes de 55 ans et plus, restées au chômage pendant au moins six mois, bénéficient d'un allègement de charges de 50 %. Dans ce cas, il n'est pas exigé de contrat à durée indéterminée ou d'embauche nette même si, dans le système, les employeurs ne peuvent réembaucher leurs anciens salariés, c'est-à-dire les personnes avec lesquelles ils ont eu des relations employeur-employé au cours des trois années précédentes.

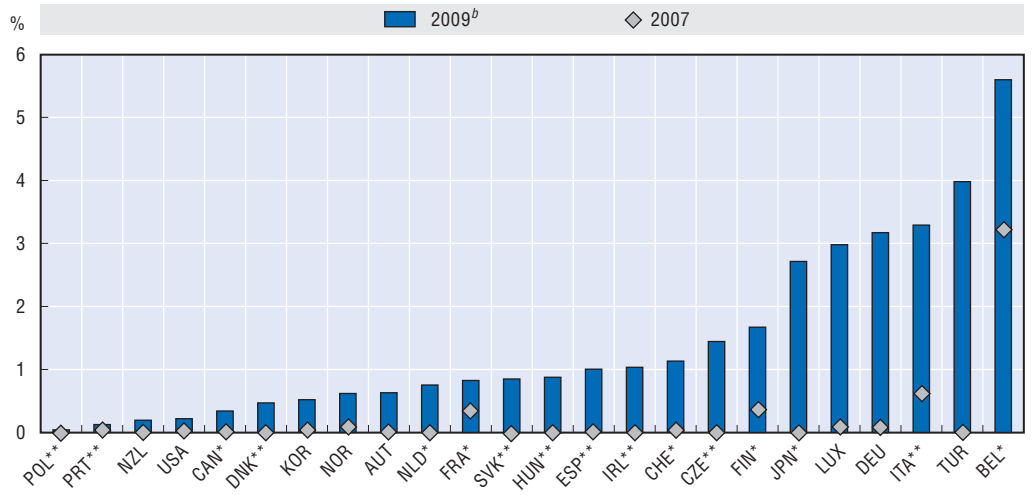
L'Irlande a exonéré de charges sociales pendant un an les embauches (en sus du personnel existant) de personnes au chômage depuis six mois et plus. La France et l'Espagne ont également réduit les charges sociales patronales pour les nouvelles embauches, l'allègement relatif étant plus important pour l'embauche de travailleurs à bas salaire. En France, les petites entreprises sont totalement exonérées des charges sociales patronales pour toute nouvelle embauche au salaire minimum et les cotisations sont progressivement portées au taux standard de 1.6 fois le salaire minimum. En Espagne, un allègement de cotisations sociales de 1 500 EUR par an est accordé pour les deux premières années suivant l'embauche à durée indéterminée de travailleurs ayant une famille à charge. Dans tous les cas, ces réformes ont réduit de façon significative les coûts de main-d'œuvre pour les groupes visés même si, dans certains cas, les groupes cibles sont probablement relativement restreints.

Au cours de l'année écoulée, un certain nombre de pays ont mis en œuvre des mesures complémentaires pour réduire les coûts de main-d'œuvre non salariaux. Outre les changements évoqués plus haut pour la France, le Portugal et l'Irlande, des mesures visant à alléger les charges sociales patronales pour toute nouvelle embauche ont été adoptées ou étendues, dans le cas d'allègements ciblés sur certains groupes comme les chômeurs de moyenne et longue durée (Hongrie, Turquie) et les régions périphériques (Finlande). Aux États-Unis, les entreprises procédant à l'embauche de travailleurs au chômage depuis au moins deux mois entre février et décembre 2010 seront exonérées de charges sociales. Des problèmes budgétaires ont contraint la République tchèque à mettre un terme aux réductions temporaires des coûts de main-d'œuvre non salariaux ciblées sur les travailleurs à bas salaire.

Dispositifs de chômage partiel

Les pays dotés de dispositifs de travail à horaires réduits ou de chômage partiel, ou les ayant adopté en réponse à la crise, ont observé une progression spectaculaire de la participation à ces dispositifs depuis 2007 (graphique 1.19). C'est en Allemagne, en Belgique, en Italie, au Luxembourg et en Turquie que la participation a été la plus forte, représentant plus de 3 à 6 % environ de l'ensemble des salariés. À l'exception de la Belgique, rares étaient les salariés qui bénéficiaient de dispositifs de chômage partiel avant le début de la crise. Les travailleurs au chômage partiel sont tenus de suivre une formation en République tchèque, en Hongrie, aux Pays-Bas et au Portugal[42]. Si en Finlande, en Belgique, en Autriche, au Portugal, en Pologne, en Allemagne, en Hongrie, au Japon, en Norvège et en Suisse la formation n'est pas obligatoire, elle est subventionnée sur les deniers publics pour les

Graphique 1.19. **Nombre moyen annuel de salariés participant à des dispositifs de chômage partiel en pourcentage du nombre total de salariés**[a]



a) Pays classés selon l'ordre croissant de la proportion de participants aux dispositifs de chômage partiel en 2009.
b) Jusqu'au T3 2009 pour l'Autriche et les Pays-Bas, août 2009 pour le Portugal et l'Espagne, septembre 2009 pour la République slovaque et octobre 2009 pour le Luxembourg et la Nouvelle-Zélande.

Source : Les données relatives aux travailleurs au chômage partiel sont issues du questionnaire OCDE/CE, excepté dans les cas suivants : * indique des données provenant de sources nationales; ** indique que les données sont des estimations de l'OCDE calculées à partir des réponses au questionnaire OCDE/CE ou de sources nationales. Les données relatives aux salariés sont extraites de la *Base de données des Principaux indicateurs économiques de l'OCDE*.

StatLink http://dx.doi.org/10.1787/888932294037

travailleurs au chômage partiel. Toutefois, de manière générale, peu de travailleurs au chômage partiel ont suivi une formation au cours de la crise actuelle lorsque ce n'était pas obligatoire : ils ont été moins de 10 % en Allemagne, en Belgique, en Corée, au Danemark, en Finlande, en Italie et en Suisse et entre 10 et 25 % en Autriche et au Japon.

Au cours de l'année écoulée, un certain nombre de pays ont étendu leurs programmes existants. Les taux de remplacement ont été relevés (Finlande), les durées prolongées (France, Suisse, Turquie), les critères d'éligibilité assouplis (Canada, Japon) ou l'accès étendu à des catégories d'entreprises supplémentaires (Belgique, Corée). D'autres pays réduisent actuellement le soutien accordé aux dispositifs de chômage partiel. En Allemagne, la première extension temporaire de la durée des aides au chômage partiel, qui est passée de six à 24 mois, est arrivée à expiration fin 2009; en 2010, elle a été remplacée par une autre extension temporaire de six à 18 mois. Fin 2009, la Hongrie a suspendu les demandes pour deux de ses trois dispositifs de chômage partiel. Aucun autre pays n'a fait état à ce jour d'une suppression de ces dispositifs. Toutefois, de nombreuses mesures supplémentaires adoptées pendant la crise (allongement de la durée, assouplissement des conditions d'éligibilité ou augmentation de la générosité des aides) doivent parvenir à expiration fin 2010.

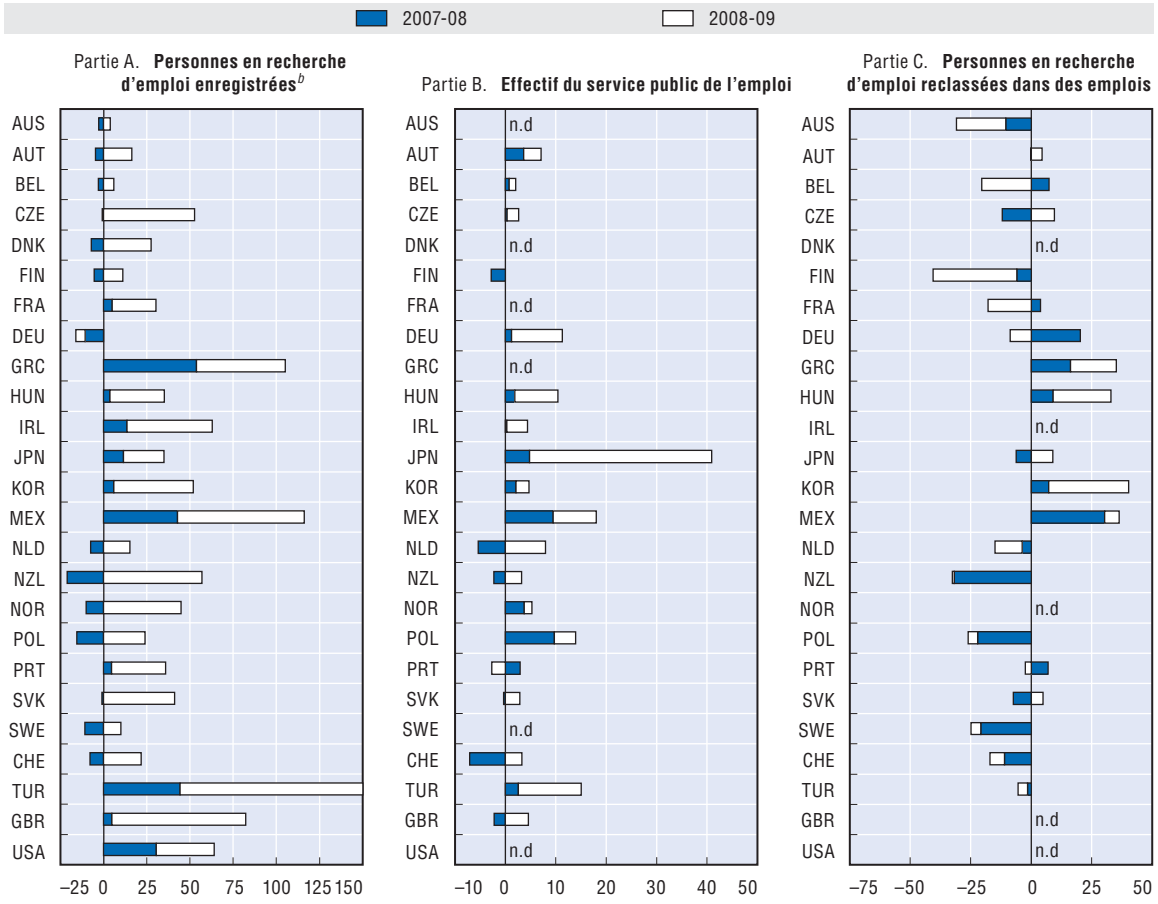
3.3. Mesures de retour à l'emploi et formation

Mesures d'aide à la recherche d'emploi et d'activation

La crise économique a considérablement accru les pressions exercées sur les services publics de l'emploi (SPE)[43]. En 2008, le nombre des demandeurs d'emploi inscrits au SPE a commencé à progresser rapidement en Grèce, au Mexique, en Turquie et aux États-Unis, puis il s'est envolé dans la plupart des pays en 2008-09 (graphique 1.20). La plupart des pays ont réagi en augmentant les effectifs de leur SPE : des augmentations nettes de 10 % et plus ont ainsi été enregistrées sur les trois dernières années en Allemagne, en Hongrie, au

Graphique 1.20. **Évolution en pourcentage de la charge de travail du SPE, de la dotation en personnel et des résultats, 2007-09**[a]

Variation annuelle en pourcentage du niveau de 2007



n.d. : non disponible ; SPE : service public de l'emploi.

a) On ne dispose pas de données sur les effectifs du SPE pour la Finlande en 2009.

b) Chômeurs inscrits pour la Pologne et la République tchèque.

Source : Estimations de l'OCDE fondées sur les réponses aux questionnaires OCDE/CE sur la réaction des politiques du marché du travail au ralentissement économique.

StatLink http://dx.doi.org/10.1787/888932294056

Japon, au Mexique, en Pologne et en Turquie[44]. En dépit de ces moyens supplémentaires, la charge de travail moyenne du personnel s'est accrue dans la plupart des pays : elle a plus que doublé entre 2007 et 2009 en Turquie et augmenté d'environ 50 % et plus au Royaume-Uni, en République tchèque, en Nouvelle-Zélande et au Mexique[45]. En revanche, la charge de travail a légèrement diminué en Allemagne et au Japon où l'accroissement des effectifs s'est accompagné d'une baisse (en Allemagne) ou d'une augmentation légère (au Japon) du nombre de demandeurs d'emplois inscrits.

Depuis la mi-2009, des moyens supplémentaires ont été alloués aux SPE pour fournir des services d'aide à la recherche d'emploi à des groupes particuliers, comme les jeunes (Autriche, Finlande, Japon, Nouvelle-Zélande), les immigrants (Finlande), les titulaires de contrats de courte durée (Belgique) ou les personnes non admissibles aux prestations (France). Plusieurs pays ont renforcé le rôle des agences privées de l'emploi pour offrir une capacité supplémentaire indispensable (Corée, France, Italie, Pologne). Un certain nombre de structures des SPE ont été réorganisées, par exemple au sein de centres regroupant

plusieurs acteurs impliqués dans l'offre de services de retour à l'emploi ou d'autres services de soutien (Finlande, Japon, Pays-Bas). Toutefois, étant donné la forte baisse des offres d'emplois enregistrées (de 6 % en moyenne à compter de 2007-08 puis à nouveau de 16 % à compter de 2008-09), les charges de travail élevées ont abouti à une réduction du nombre de demandeurs d'emploi placés à compter de 2008-09 dans plusieurs pays : les baisses de placements les plus importantes ont été enregistrées en Australie, en Finlande, en Nouvelle-Zélande, en Pologne et en Suède.

Sur l'année écoulée, plusieurs pays ont mis en œuvre des mesures supplémentaires pour tenir compte de la nécessité d'interventions plus précoces et mettre davantage l'accent sur les responsabilités des demandeurs d'emploi. Pour l'aide à la recherche d'emploi, des procédures d'évaluation et d'admission ont été mises en place pendant la période de chômage (Finlande), qui ont aidé certains travailleurs à trouver un nouvel emploi avant même d'avoir perdu leur emploi actuel (Royaume-Uni). En outre, les services de recherche d'emploi sont fournis progressivement, des niveaux accrus d'engagement étant requis de la part des demandeurs d'emploi (Royaume-Uni). Concernant les stratégies d'activation, les demandeurs d'emploi sont davantage responsabilisés dans certains pays. Désormais, ils ne perçoivent plus de prestations s'ils refusent, sans motif valable, un emploi correspondant à leurs compétences (Pologne) et ils sont tenus (Finlande) d'élargir la zone géographique de leur recherche d'emploi. Ailleurs, l'obtention de certificats indiquant leur niveau de qualification est subventionnée pour stimuler la mobilité (Autriche, Pays-Bas). Pour les jeunes, l'activation immédiate dans une formation ou une initiation pratique au travail est mise en œuvre directement dès l'inscription aux services d'aide sociale (Pays-Bas, Danemark pour les jeunes de 18-19 ans). L'Australie a adopté une nouvelle condition pour les chômeurs de moins de 21 ans ayant abandonné leurs études avant la fin de la scolarité obligatoire, qui doivent suivre une formation et/ou trouver un emploi rémunéré et/ou non rémunéré pour pouvoir prétendre aux allocations de chômage.

Programmes de formation et d'initiation pratique au travail et incitations à la création d'entreprise

Dans le premier questionnaire OCDE-CE, la plupart des pays faisaient état d'un accroissement des ressources consacrées aux mesures actives du marché du travail, notamment des incitations à la formation, à l'initiation à la vie professionnelle et à la création d'entreprise. Plusieurs faisaient également état de mesures visant à offrir une formation à des travailleurs menacés de perdre leur emploi ou un soutien à l'apprentissage. De nombreuses mesures étaient ciblées sur les catégories les plus défavorisées de demandeurs d'emploi, à savoir les jeunes, les travailleurs peu qualifiés et les personnes travaillant dans les secteurs les plus touchés par la récession (pour plus détails, voir OCDE, 2009i). Les mesures en faveur de la formation ont été renforcées au cours de l'année écoulée. Elles consistent notamment à subventionner un plus grand nombre de stages de formation (Pologne, Suède, Irlande), à créer un accès plus rapide aux formations offertes après une inscription en tant que demandeur d'emploi (Finlande, Royaume-Uni) ou à proposer une formation préalable à l'emploi. Dans certains pays, de nouveaux stages de formation visent plus spécifiquement les personnes exposées au risque de licenciement, les populations autochtones (Australie) ou les jeunes (Autriche, Nouvelle-Zélande, Portugal, Royaume-Uni, Suisse), tandis qu'en France, les entreprises sont tenues de proposer des plans de carrière englobant des activités de formation pour les travailleurs âgés. Les formations ont été également plus ciblées sur les secteurs offrant des

perspectives de forte croissance comme les secteurs de la santé et du bien-être (Autriche, Belgique, Royaume-Uni), de la construction à haut rendement énergétique ou des industries vertes (Australie, Grèce, Suisse).

Depuis mi-2009, des programmes supplémentaires d'initiation à la vie professionnelle, de stage et/ou d'apprentissage ont été créés via des mesures d'aide ou d'autres incitations financières pour les employeurs, comme les subventions à l'embauche ou les primes de fin de stage (Allemagne, Australie, Canada, Corée, Danemark, France, Grèce, Japon, Norvège, Nouvelle-Zélande, Pologne, Turquie). Par ailleurs, davantage de secteurs peuvent proposer ces programmes subventionnés (Irlande). Certains pays concentrent plus particulièrement leurs efforts sur la création de programmes d'apprentissage dans les secteurs de la santé et de l'aide sociale (Royaume-Uni) ou dans d'autres secteurs industriels qui n'ont pas traditionnellement recours à l'apprentissage (États-Unis). Ces programmes subventionnés sont proposés plus tôt après l'inscription au chômage (Irlande, Royaume-Uni) et sont autorisés à durer plus longtemps (jusqu'à neuf mois en Irlande). Les incitations à la création d'entreprise pour les demandeurs d'emploi et la promotion du travail indépendant ont été avancées dans le temps (Royaume-Uni) ou revalorisées (Pologne).

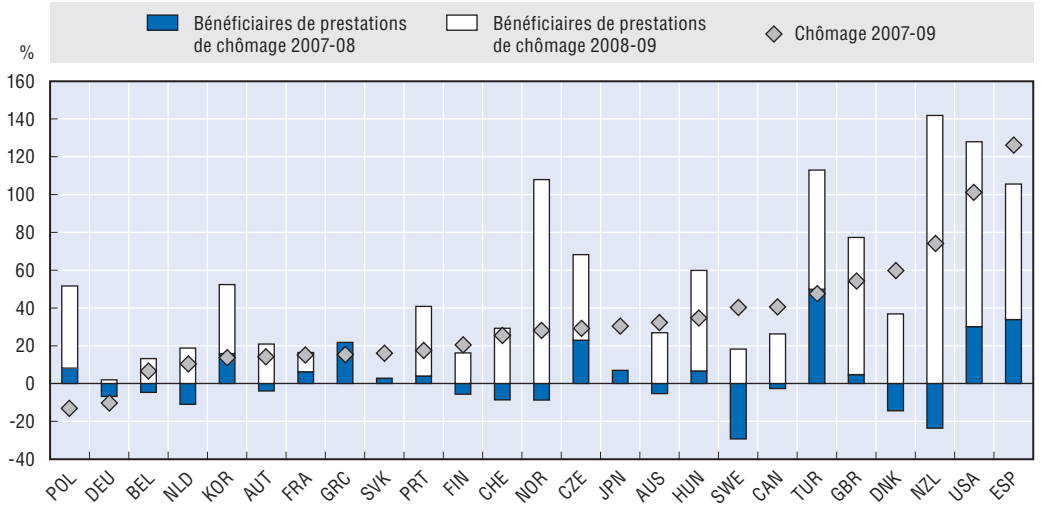
3.4. Garantie de revenu pour les personnes ayant perdu leur emploi et les travailleurs à bas revenu

Dans la plupart des pays, les dépenses au titre de l'indemnisation du chômage et de l'aide sociale augmentent automatiquement en période de récession économique, pour répondre à l'accroissement du chômage et du nombre de ménages à bas revenu. Cette augmentation des dépenses a probablement été accélérée par les mesures discrétionnaires adoptées courant 2009 dans de nombreux pays, lesquelles ont accru la générosité ou la durée des prestations ou étendu l'éligibilité à des catégories de personnes licenciées qui habituellement ne sont pas indemnisées, notamment les travailleurs temporaires ou les travailleurs occasionnels. Des mesures ont été également adoptées dans un grand nombre de pays pour apporter aux personnes ayant perdu leur emploi un soutien supplémentaire par le biais de l'aide sociale et d'aides au logement, à la santé ou à la garde d'enfants (pour plus de détails, voir OCDE, 2009i). Le nombre des bénéficiaires des allocations chômage a augmenté dans la plupart des pays depuis 2007, ce qui n'a rien d'étonnant (graphique 1.21). C'est en Turquie, en Nouvelle-Zélande, en Norvège et en Espagne qu'il a le plus augmenté. Dans certains pays, toutefois, le nombre des bénéficiaires a augmenté moins vite que le chômage, ce qui donne à penser que la couverture des prestations de chômage a probablement diminué. En revanche, plusieurs pays ont enregistré une progression du nombre des bénéficiaires supérieure à celle du chômage (République tchèque, Hongrie, Corée, Nouvelle-Zélande, Norvège, Pologne, Portugal, Turquie, Royaume-Uni, États-Unis). Dans certains cas, cette situation peut être liée à des mesures spécifiquement conçues pour accroître la couverture ou l'admissibilité aux prestations (États-Unis, Corée, par exemple) ou pour augmenter leur durée ou leur générosité (Turquie, États-Unis, par exemple).

Au cours de l'année écoulée, de nouveaux changements ont été apportés aux politiques de garantie de revenu pour les personnes ayant perdu leur emploi. L'admissibilité aux prestations a été élargie, notamment pour améliorer l'accès des jeunes (Finlande) et des parents (République slovaque). Les niveaux des prestations ont été relevés de manière générale (Autriche) ou spécifiquement pour les personnes licenciées (Belgique, Finlande). La durée des prestations a été allongée dans plusieurs pays (États-Unis, Canada et Suisse). La Grèce a procédé à des versements forfaitaires pour les personnes licenciées,

Graphique 1.21. **Progression du nombre des bénéficiaires des prestations de chômage et du chômage**

En pourcentage du niveau de 2007



Note : « Bénéficiaires des prestations de chômage » désigne la somme des bénéficiaires de l'assurance chômage et de l'assistance chômage mais n'englobe pas l'aide sociale ni les bénéficiaires de prestations de chômage partiel pour horaires de travail réduits. Il est possible que certaines personnes ayant reçu à la fois des prestations d'assurance chômage et des prestations d'assistance chômage au titre d'une année aient été comptabilisées deux fois. Les données annuelles utilisées pour le chômage sont celles des années 2007 et 2009, excepté pour la Nouvelle-Zélande, la République slovaque, le Royaume-Uni, la Suisse et la Turquie, pour lesquels ce sont les chiffres du troisième trimestre 2009. Les statistiques 2009 sur le nombre des bénéficiaires des prestations de chômage ne sont pas disponibles pour le Japon et la République slovaque.

Source : Estimations de l'OCDE fondées sur les réponses aux questionnaires OCDE/CE sur la réaction des politiques du marché du travail au ralentissement économique. Les chiffres du chômage sont issus de l'Enquête sur les forces de travail de l'Union européenne (EFT-UE) et de la *Base de données de l'OCDE sur les Principaux indicateurs économiques*.

StatLink http://dx.doi.org/10.1787/888932294075

les ménages à bas revenu et les autres catégories de population vulnérables. La République tchèque a annulé son projet d'augmenter provisoirement la durée et les taux de remplacement des indemnités versées à certains demandeurs d'emplois en raison des pressions exercées sur ses finances publiques. La Pologne a poursuivi la réforme visant à renforcer l'efficacité des mesures d'activation en augmentant le niveau des prestations au cours des trois premiers mois de versement (une réforme adoptée début 2009 avait réduit leur durée de 18 à 12 mois). Depuis mi-2009, la garantie de revenu spécifiquement ciblée sur les travailleurs suivant une formation a été introduite ou étendue dans plusieurs pays (Australie, États-Unis, Japon et Turquie). L'aide au logement pour les personnes ayant perdu leur emploi a été accrue par le biais d'une allocation logement (Japon) ou d'un ajournement/report des remboursements de prêts hypothécaires (Hongrie, Pologne et République slovaque). L'assurance maladie gratuite a été accordée aux bénéficiaires de certaines prestations sociales en Autriche. De nouvelles initiatives visant à renforcer l'attrait financier du travail ont été évoquées de façon sporadique. La Suède, par exemple, a revu à la hausse ses prestations liées à l'exercice d'un emploi.

4. Rôle des dispositifs de chômage partiel pour limiter les suppressions d'emplois lors de la récession de 2008-09

Au cours de la récession actuelle, la plus grande partie des pays de l'OCDE ont pris des mesures visant à créer ou à développer les dispositifs publics de chômage partiel, dans le but de limiter les licenciements (voir section 3). L'analyse globale présentée dans la

section 2 montre que la contraction de l'emploi a été modeste dans de nombreux pays par rapport à ce qui aurait pu se produire compte tenu de l'ampleur du recul de la production, ce qui tient en grande partie à la réduction du temps de travail moyen, qui a représenté une part inhabituellement élevée de l'ajustement total du facteur travail. Comme on pouvait s'y attendre, plusieurs observateurs estiment que ce sont essentiellement les efforts importants consentis pour promouvoir le partage du travail via les dispositifs de chômage partiel qui ont permis de limiter la montée du chômage. Il est difficile de déterminer si tel est le cas, en l'absence d'évaluation systématique de l'efficacité des dispositifs de chômage partiel dans la protection de l'emploi au cours de la crise.

La présente section vise à combler ce manque d'informations en évaluant l'impact des dispositifs de chômage partiel sur l'emploi, le temps de travail moyen et les salaires au cours de la récession 2008-09. Préalablement à cette analyse économétrique, les principales caractéristiques des dispositifs de chômage partiel seront examinées dans 22 pays de l'OCDE. Les données montrent que les pratiques nationales varient considérablement, ce qui joue probablement un rôle essentiel dans l'explication des écarts importants observés en termes de taux d'utilisation des dispositifs de chômage partiel lors de la récession (*cf.* graphique 1.19) et pourrait avoir une incidence sur la capacité de ces dispositifs à préserver les emplois. L'impact des dispositifs de chômage partiel est ensuite évalué en comparant les variations internationales des taux d'utilisation en période de crise et les variations de l'ampleur de l'ajustement de l'emploi, du temps de travail et des salaires sous l'effet de la contraction de la production. Cette analyse se distingue par le fait qu'elle repose sur une comparaison contrefactuelle explicite et réaliste du point de vue économique, qui permet d'évaluer le rôle des dispositifs de chômage partiel. Or il s'agit d'un élément essentiel pour tirer des conclusions fiables quant à l'impact causal de ces dispositifs. La zone OCDE commence à peine à sortir de la crise et il est encore trop tôt pour évaluer l'impact des dispositifs de chômage partiel sur le long terme, ce qui est également déterminant pour une évaluation globale. En effet, les principales craintes relatives aux dispositifs de chômage partiel concernent leurs effets négatifs éventuels sur le dynamisme de la croissance de l'emploi au cours de la reprise et sur la restructuration économique à long terme.

4.1. Panorama des dispositifs de chômage partiel dans les pays de l'OCDE et données antérieures sur leur efficacité

Les programmes de chômage partiel sont des dispositifs publics qui visent à préserver l'emploi au sein des entreprises confrontées temporairement à une baisse de la demande, en encourageant le partage du travail tout en offrant une garantie de revenu aux travailleurs dont le temps de travail est réduit en raison d'une diminution de la durée hebdomadaire du travail ou d'un chômage technique. Plus précisément, les dispositifs de chômage partiel ont pour objectif d'éviter les licenciements « excessifs », c'est-à-dire le licenciement en période de récession de travailleurs dont l'emploi est viable sur le long terme. En principe, un dispositif de chômage partiel bien pensé peut favoriser à la fois l'équité et l'efficience : *i)* l'équité, en partageant le poids de l'ajustement plus équitablement parmi la main-d'œuvre ; et *ii)* l'efficience, en empêchant des facteurs temporaires de détruire des emplois précieux (OCDE, 2009a). L'une des principales caractéristiques de ces dispositifs est qu'ils permettent de maintenir les contrats entre les salariés et leur entreprise au cours du chômage partiel ou de la suspension temporaire du travail.

La conception des dispositifs de chômage partiel a une incidence importante sur leur efficacité

Les dispositifs de chômage partiel représentent une forme spécifique de subventionnement de l'emploi et sont également soumis à des effets *d'aubaine* et de *déplacement* qui nuisent à leur rapport coût-efficacité. Les effets d'aubaine interviennent lorsque les subventions versées au titre du chômage partiel concernent des emplois que l'employeur aurait conservé même en l'absence d'aide, ce qui signifie qu'il s'agit d'un simple transfert qui ne permet pas de limiter les suppressions d'emplois totales. Les effets de déplacement interviennent lorsque les dispositifs de chômage partiel préservent des emplois qui ne sont pas viables, même si la conjoncture s'améliorait. Si ces subventions sont maintenues, elles enferment les travailleurs dans des emplois à faible productivité et représentent donc un obstacle à la création d'emplois par les entreprises présentant un potentiel de croissance, ainsi qu'à la mobilité de la main-d'œuvre (voir chapitre 3 de la présente publication). Si ces coûts d'efficience potentiels sont relativement limités en période de récession, ils deviennent plus préoccupants lorsque la reprise s'amorce. À l'instar des subventions traditionnelles de l'emploi, les dispositifs de chômage partiel supposent un arbitrage entre rentabilité d'une part et effets d'échelle d'autre part (Martin et Grubb, 2001). Par exemple, des conditions strictes d'éligibilité conjuguées à des subventions relativement limitées peuvent réduire les effets d'aubaine et de déplacement, mais peuvent aussi dissuader certaines entreprises de mettre en place un tel système alors qu'il aurait été socialement efficient.

La plupart des pays de l'OCDE sont dotés d'un dispositif public de chômage partiel, mais ces dispositifs diffèrent sensiblement de par leur conception. L'annexe 1.A1 présente un panorama des caractéristiques principales des dispositifs de chômage partiel dans 22 pays de l'OCDE, selon quatre critères : conditions de partage du travail, critères d'éligibilité, obligations attachées aux dispositifs et générosité. Dans tous ces domaines, on observe d'importantes disparités dans les pratiques nationales, qui semblent le reflet des différentes stratégies adoptées pour atteindre le double objectif consistant à garantir des taux d'utilisation élevés et à limiter les effets d'aubaine et de déplacement.

- *Les conditions de partage du travail* précisent comment les réductions du temps de travail doivent être distribuées au sein du personnel des entreprises participantes, notamment en définissant un nombre minimum de travailleurs ou en imposant des limites à la réduction minimum ou maximum du temps de travail. Quinze des 22 pays examinés ont défini une réduction du temps de travail minimum, comprise entre 40 % en Norvège et 10 % voire moins en Allemagne, en Autriche, en République slovaque et en Suisse. L'instauration de réductions minimum élevées, couplée à la définition d'une proportion minimum de travailleurs participants dans six pays, visent sans doute à limiter la participation aux dispositifs de chômage partiel aux seules entreprises confrontées à une détérioration sensible de la conjoncture. Cependant, les seuils minimum de participation et les plafonds imposés sur la réduction du temps de travail peuvent aussi se justifier comme favorisant un partage plus vaste de la réduction du temps de travail parmi la main-d'œuvre. Dans la plupart des pays, il n'existe pas de plafond par personne pour la réduction du temps de travail, ce qui signifie que le chômage partiel peut prendre la forme de chômage technique (c'est-à-dire que le temps de travail est réduit à zéro) ou de réduction partielle du temps de travail[46]. L'Autriche, le Canada, le Luxembourg, la Nouvelle-Zélande, les Pays-Bas et certains États des États-Unis ont imposé des limites à la réduction maximum du temps de travail, de manière à éliminer la possibilité du

chômage technique. Ces mesures peuvent être motivées par une volonté d'encourager le partage du travail et, partant, de distribuer plus largement le poids des ajustements de la main-d'œuvre. Le Danemark et la Suisse œuvrent directement en faveur de cet objectif en exigeant que le chômage partiel soit appliqué à une unité de production entière au minimum. Dans les pays où la durée maximum de la participation à un programme de chômage partiel est relativement longue, les conditions de partage du travail peuvent également refléter les craintes relatives à l'impact de longues périodes de chômage technique sur l'employabilité future, du fait de la perte éventuelle d'une expérience professionnelle précieuse. Les implications des conditions de partage du travail pour l'utilisation des dispositifs de chômage partiel ne sont pas nécessairement évidentes. Si les restrictions sur la réduction du temps de travail peuvent limiter l'adoption de ces dispositifs par les employeurs, la promotion du partage du travail parmi un plus grand nombre de travailleurs des entreprises participantes pourrait favoriser leur utilisation telle que mesurée par le nombre de travailleurs concernés si elle n'a pas d'incidence sur la réduction totale du nombre d'heures travaillées.

- *Les critères d'éligibilité* sont les conditions que les employeurs ou les salariés doivent remplir pour participer au programme. Dans la plupart des pays dotés d'un dispositif de chômage partiel, les entreprises doivent fournir les preuves de leurs besoins, telle qu'une réduction minimum de leur production et/ou de leurs ventes. Bien souvent, un accord explicite entre partenaires sociaux est également exigé. Ces deux critères devraient réduire les effets d'aubaine. En cas de forte contraction de l'activité économique, les entreprises sont moins susceptibles d'être encore capables d'empêcher elles-mêmes les suppressions d'emploi. De la même manière, les syndicats et les autres représentants des travailleurs sont plus susceptibles d'accepter une réduction du temps de travail, en dépit de la perte de revenu qu'elle implique généralement pour les travailleurs, lorsque la seule alternative pour l'entreprise consisterait à licencier. Dans ces conditions, les critères d'éligibilité des entreprises limitent leur recours à ces dispositifs, de manière à améliorer le rapport coût/efficacité[47]. Toutefois, dans la mesure où ces critères génèrent des coûts administratifs importants, ils risquent également de dissuader certaines entreprises de participer à ces dispositifs, alors que cela leur permettrait de préserver des emplois viables. Pour être admis à bénéficier de ces systèmes, les travailleurs sont parfois tenus de satisfaire aux conditions d'éligibilité des allocations de chômage normales, ce qui signifie généralement qu'ils doivent s'acquitter de cotisations sociales minimum. Lorsqu'ils s'appliquent, ces critères sont susceptibles de limiter l'éligibilité des travailleurs temporaires ou en temps partiel aux dispositifs de chômage partiel[48].
- *Les obligations attachées aux dispositifs* définissent les exigences relatives aux comportements pour les employeurs et les travailleurs participant aux dispositifs de chômage partiel. Les exigences de comportement pour les entreprises sont notamment l'interdiction de licenciement pendant ou, dans certains cas, immédiatement après la participation à des dispositifs de chômage partiel (Autriche, France, Hongrie, Nouvelle-Zélande, Pays-Bas et Pologne par exemple) et l'élaboration de plans de reprise (Belgique, Espagne, Italie, Luxembourg et Pologne pour les travailleurs du secteur tertiaire par exemple)[49]. Pour les travailleurs, les exigences de comportement prennent le plus souvent la forme d'obligations de recherche d'emploi, particulièrement dans les pays où le chômage partiel est en fait une prestation partielle gérée par le système des allocations chômage. Lors de la récession 2008-09, la Hongrie, les Pays-Bas, le Portugal et

la République tchèque ont imposé aux travailleurs l'obligation de suivre une formation pendant leur temps libre. Ces obligations imposées aux travailleurs peuvent aider à réduire les *effets de déplacement* qui se produisent lorsque les dispositifs de chômage partiel maintiennent des emplois non viables, puisqu'elles ont le potentiel d'améliorer soit la viabilité des emplois existants (via une formation de mise à niveau) soit la mobilité des travailleurs (via une aide à la recherche d'emploi ou une formation générale). Néanmoins, il existe un dilemme entre le fait de cibler les subventions versées au titre du chômage partiel de manière à préserver les emplois les plus viables, c'est-à-dire ceux où les compétences des travailleurs correspondent déjà aux qualifications requises, et le fait d'imposer une formation complémentaire ou une recherche d'emploi[50]. Plus généralement, ces obligations risquent de trop réduire le taux d'utilisation en augmentant le coût induit par la participation au programme pour les entreprises. Pour minimiser ce risque, la plupart des pays qui ont rendu la formation obligatoire pendant les périodes de chômage partiel offrent des aides supplémentaires à la formation (Hongrie, Portugal et République tchèque, par exemple), de même qu'un grand nombre de pays où la formation n'est pas obligatoire.

- La *générosité* d'un dispositif de chômage partiel détermine le coût de la participation à la fois pour les entreprises et pour les travailleurs, ainsi que la durée maximum de la garantie de revenu. Le degré de participation des entreprises au coût du chômage partiel diffère considérablement d'un pays à l'autre. Même si le fait d'imposer aux entreprises de participer au coût du chômage partiel semble une solution efficace pour réduire l'effet d'aubaine, les entreprises ne supportent aucun coût lié au chômage partiel en Belgique, au Canada, au Danemark, en Espagne, en Finlande, en Irlande et en Turquie[51]. Dans tous les autres pays, les entreprises assument une partie des coûts salariaux pour les heures non travaillées (Corée, France, Hongrie, Japon, Pologne, Portugal, République slovaque) ou versent la totalité du salaire au début de la période de chômage partiel (Norvège, Suisse). De nombreux pays contraignent également les entreprises à s'acquitter au moins en partie des cotisations de sécurité sociale normales pour les heures non travaillées[52]. Les taux de remplacement pour les travailleurs varient également considérablement d'un pays à l'autre. La générosité de la garantie de revenu pour les travailleurs au chômage partiel est probablement un facteur important d'explication de la relative facilité avec laquelle les partenaires sociaux sont disposés à accepter un accord de chômage partiel dans les pays où un tel accord est requis. Il est probable aussi que la durée maximum du subventionnement du chômage partiel sera un déterminant important du recours à ces dispositifs, en particulier dans les pays où les coûts administratifs associés à l'accès à ces programmes sont relativement élevés.

S'il est probablement logique d'encourager l'utilisation des dispositifs de chômage partiel en période de récession, il convient de fixer des limites

Les éléments ci-dessus montrent clairement que les critères d'éligibilité, les obligations et la générosité des dispositifs de chômage partiel ont un impact potentiel considérable sur leur utilisation. Si une hausse du recours à ces dispositifs n'est pas nécessairement souhaitable, un taux d'utilisation extrêmement bas est préoccupant, plus particulièrement en cas de récession marquée de l'économie. La plupart des dispositifs de chômage partiel comportent des spécificités qui limitent directement (via les critères d'éligibilité) ou indirectement (via les obligations) leur utilisation, de manière à optimiser leur rapport coût-efficacité. Plus précisément, si les critères d'éligibilité visent à diminuer le coût unitaire

par emploi viable préservé, elles peuvent y parvenir au détriment de l'utilisation souhaitable de ces dispositifs. Ceci peut signifier que, dans les pays où ces critères sont stricts, l'impact proportionnel du chômage partiel sur l'emploi peut être plus important alors que son impact absolu peut être moindre. Il est probable que les obligations attachées à la participation vont réduire le recours à ces dispositifs et donc également l'impact direct du chômage partiel sur la protection de l'emploi. Toutefois, en améliorant la viabilité de certains emplois existants et la mobilité des travailleurs, l'impact à moyen terme du chômage partiel sur l'emploi et les restructurations économiques peut être plus positif. Enfin, une plus grande générosité de l'indemnisation devrait accroître le recours au chômage partiel et, par voie de conséquence, son impact absolu sur l'emploi à court terme. Mais cela peut être au prix d'un rapport coût-efficacité moindre à court terme et d'un redéploiement moindre de l'emploi à moyenne échéance, en particulier si l'indemnisation du chômage partiel est maintenue trop longtemps après que l'activité a redémarré.

Au cours de la récession 2008-09, la plupart des pays de l'OCDE déjà dotés d'un dispositif de chômage partiel lorsque la crise a éclaté ont procédé à des ajustements temporaires afin de promouvoir le recours à ces dispositifs, notamment en assouplissant leurs conditions et en renforçant leur générosité (voir section 3 et OCDE 2009i pour plus d'informations). Ces ajustements laissent à penser que les pouvoirs publics ont estimé que l'équilibre souhaitable entre la garantie d'un recours adéquat à ces dispositifs et la prévention de l'effet d'aubaine et de déplacement avait temporairement basculé en faveur d'un accent plus important sur la promotion de la participation aux dispositifs de chômage partiel. Cette position semble *a priori* raisonnable étant donné que les risques pèsent sur bien plus d'emplois viables en période de récession sévère, particulièrement si cette récession s'accompagne d'un accès restreint des entreprises au crédit, tandis que le coût social lié au « verrouillage » des travailleurs dans des emplois non viables est temporairement moindre du fait que les possibilités de trouver rapidement un emploi plus productif sont limitées. Ce même raisonnement conduit à penser que ces mesures de crise devraient être éliminées au cours de la reprise, dans la mesure où les entreprises sont mieux à même de conserver les emplois viables sans aide publique et où les coûts d'efficience liés au maintien des travailleurs dans des emplois non compétitifs augmentent. Les contraintes budgétaires croissantes auxquelles sont confrontés de nombreux pays de l'OCDE constituent un motif supplémentaire d'orienter progressivement l'action publique vers l'amélioration du rapport coût-efficacité. S'il semble *a priori* souhaitable d'adapter progressivement les modalités des dispositifs de chômage partiel lors de la récession et de l'amorce de la reprise, les données empiriques démontrant l'efficacité d'une telle stratégie sont rares.

Il est très difficile de déterminer combien d'emplois viables pourront être préservés par les dispositifs de chômage partiel

Un petit nombre d'études s'appuient sur les données relatives aux entreprises provenant de sources administratives afin d'évaluer l'impact des dispositifs de chômage partiel sur différentes variables de résultats revêtant un intérêt, notamment leur capacité à préserver les emplois. Le principal problème rencontré par ces études est le biais de sélection qui survient du fait que les entreprises impliquées tendent à être moins compétitives que d'autres qui peuvent être utilisées comme groupe témoin. En n'abordant pas correctement le processus de sélection, on pourrait conclure faussement que les subventions accordées à la réduction du temps de travail diminuent la stabilité de l'emploi et l'emploi. Calavrezo *et al.* (2009) ont utilisé des données relatives aux entreprises pour analyser l'impact du système

français de chômage partiel sur les licenciements et sont parvenus à la conclusion que le chômage partiel tend à augmenter les suppressions d'emplois. Ces conclusions pourraient laisser penser qu'en dépit de l'utilisation de méthodes économétriques pointues, le problème du biais de sélection n'a pas été entièrement résolu. Berkeley Planning Associates & Mathematica Policy Research, Inc. (1997), présentent une évaluation complète des programmes d'indemnisation du chômage partiel aux États-Unis, à l'aide de diverses méthodes. Leur conclusion : les données disponibles sur les entreprises ne permettent pas distinguer avec précision des écarts dans les résultats des entreprises participantes et du groupe témoin quant à l'indemnisation du chômage partiel.

La méthode globale adoptée par Abraham et Houseman (1994) et d'autres auteurs qu'ils citent constitue une alternative potentiellement utile aux études fondées sur les microdonnées et les comparaisons entre entreprises participantes et entreprises non participantes. Abraham et Houseman comparent les modalités globales d'ajustement de l'emploi et du temps de travail à la fois entre les pays et sur une période de temps donnée, à l'aide de séries chronologiques trimestrielles pour l'Allemagne, la Belgique, les États-Unis et la France. Ils montrent que l'ajustement opéré au niveau du nombre total d'heures travaillées est relativement similaire entre les quatre pays, même si l'emploi s'ajuste plus lentement dans les trois pays européens, ce qui laisse à penser que le nombre moyen d'heures travaillées s'ajuste de manière plus marquée en Europe qu'aux États-Unis. Pour obtenir une indication du rôle du chômage partiel, Abraham et Houseman ont estimé les vitesses d'ajustement sur la base du nombre total d'heures travaillées et montrent que la vitesse d'ajustement est sensiblement plus élevée si des dispositifs de chômage partiel ont été mis en place, ce qui suggère que ces dispositifs ont largement contribué à la flexibilité du temps de travail en Allemagne, en Belgique et en France. Bien qu'elle soit très instructive, cette étude apporte peu d'informations sur l'efficacité des dispositifs de chômage partiel dans la préservation des emplois au cours de la récession 2008-09. En effet, Abraham et Houseman n'ont pas évalué l'impact quantitatif des dispositifs de chômage partiel sur l'évolution du marché du travail et n'ont pas explicitement établi de lien entre chômage partiel et stabilité de l'emploi. L'analyse étant limitée à un petit nombre de pays, il est très difficile de distinguer l'impact des dispositifs de chômage partiel sur l'ajustement de la demande de main-d'œuvre d'autres facteurs divergents entre les pays. Enfin, les données d'Abraham et Houseman sont aujourd'hui relativement dépassées puisque les dispositifs de chômage partiel en particulier et les structures des marchés du travail en général ont sensiblement évolué depuis les années 80 et le début des années 90.

Une première indication de la capacité des dispositifs de chômage partiel, tels qu'ils fonctionnaient au cours de la récession 2008-09, à préserver l'emploi peut être fournie par un simple exercice comptable : à l'aide des informations sur le nombre de travailleurs participant à ces programmes et sur la réduction moyenne du nombre d'heures travaillées, la réduction subventionnée totale du temps de travail peut être calculée et convertie en travailleurs équivalents temps plein. Par exemple, les calculs de ce type donnent à penser que 60 000 et 350 000 emplois pourraient avoir été sauvés au cours de la dernière récession en France et en Allemagne respectivement[53]. Toutefois, il faut considérer que cet exercice impose un plafond au nombre d'emplois potentiellement sauvés, puisqu'il ne tient pas compte du fait que les subventions peuvent cibler des emplois qui auraient été maintenus de toute façon (effet d'aubaine) ou que certains des emplois qui bénéficient des subventions au titre du chômage partiel pourraient être supprimés au cours du programme ou immédiatement après son arrêt. Or ces suppressions peuvent être relativement

importantes. Ainsi, une évaluation du programme canadien de partage du travail montre que près de la moitié des emplois initialement préservés par le programme ont été supprimés dès qu'il a pris fin (HRDC, 2004). De la même manière, une évaluation *ex ante* du programme récemment mis en place aux Pays-Bas (CPB, 2009) donne à penser que les coûts d'aubaine pourraient atteindre 50 % du coût total[54].

Les limites inhérentes à ces exercices comptables tiennent au fait qu'ils ne s'appuient pas sur une comparaison contrefactuelle sans chômage partiel réaliste, par rapport à laquelle évaluer les résultats observés en termes d'emploi et de temps de travail[55]. Pour tirer des conclusions fiables quant à l'efficacité avec laquelle les dispositifs de chômage partiel préservent les emplois au cours d'un ralentissement économique, il est essentiel de mettre en place une comparaison avec un groupe témoin réaliste. C'est ce que s'efforce de faire la prochaine partie pour le fonctionnement des dispositifs de chômage partiel lors de la récession 2008-09.

4.2. Nouvelles données de l'OCDE

Cette section présente de nouvelles données de l'OCDE concernant l'impact des systèmes d'indemnisation du chômage partiel sur l'emploi, le temps de travail et les salaires durant la récession de 2008-09. Cette analyse repose sur des données trimestrielles pour la période du T1 2003 au T3 2009, pour 19 pays et quatre branches d'activité (industries manufacturières, construction, distribution et services aux entreprises). Les secteurs non marchands et agricoles ne sont pas pris en compte dans l'analyse[56]. Sur les 19 pays considérés, 11 ont appliqué un système d'indemnisation du chômage à temps partiel pendant toute la période, cinq ont introduit ce type de dispositif durant la crise et trois n'ont jamais eu ce type de dispositif.

L'idée de base qui sous-tend l'analyse est de faire le lien entre les différences dans les modalités d'ajustement de l'emploi selon les pays et les différences dans l'intensité du recours aux mesures de chômage partiel. Cela implique de procéder à des comparaisons entre pays appliquant ce type de mesures et pays n'appliquant pas ce type de mesures, de même qu'entre pays ayant recours à des mesures de chômage partiel de plus ou moins grande portée économique[57]. On fait l'hypothèse que, dans une situation économique donnée, le taux de recours aux mesures de chômage partiel est un indicateur de l'intérêt qu'il y a à participer à ce type de dispositif dans un pays, qui est, de fait, un élément exogène par rapport aux modalités d'ajustement de la demande de main-d'œuvre en phase de ralentissement. Par conséquent, la variabilité des taux de recours selon les pays peut être utilisée pour analyser l'impact des systèmes d'indemnisation du chômage partiel sur la réaction du marché du travail à la crise mondiale[58].

C'est apparemment la première étude qui tente d'exploiter la variabilité des taux de recours selon les pays pour analyser l'impact quantitatif des systèmes d'indemnisation du chômage partiel sur la situation du marché du travail. Exploiter la variabilité de l'intensité du recours au chômage partiel selon les pays présente plusieurs avantages. Premièrement, cela permet de construire une situation de référence réaliste par rapport à laquelle évaluer le rôle des systèmes d'indemnisation du chômage partiel. Deuxièmement, en exploitant la variabilité selon les pays plutôt qu'entre entreprises participant à ce type de dispositif et entreprises n'y participant pas, au sein d'un même pays, on évite les problèmes de sélection qui caractérisent les études au niveau des entreprises. Troisièmement, l'analyse est axée sur les effets *nets* des mesures de chômage partiel sur la situation du marché du travail, compte tenu de leurs effets à la fois sur les entreprises participant à ce type de dispositif et sur les entreprises n'y participant pas. Dans la mesure où le chômage partiel

affecte aussi la situation dans les entreprises qui n'y participent pas, en réduisant, par exemple, la mobilité de la main-d'œuvre, cela peut avoir un impact important[59].

Analyser les variations entre pays pour identifier l'impact des systèmes d'indemnisation du chômage partiel soulève aussi un certain nombre de difficultés. D'abord, les pays diffèrent par bien des aspects qui influent sur l'ajustement de la demande de main-d'œuvre, indépendamment de l'impact que les systèmes d'indemnisation du chômage partiel peuvent avoir. Les réglementations applicables en matière de licenciements et de flexibilité des horaires de travail sont des aspects particulièrement importants à cet égard. L'encadré 1.4 présente une vue d'ensemble des politiques qui influent sur la plus ou moins grande facilité avec laquelle on peut opérer des ajustements en termes d'emplois et d'heures travaillées dans les pays de l'OCDE. Les pratiques nationales diffèrent notablement et on observe aussi qu'une stricte protection de l'emploi est souvent associée à la fois à des mesures de chômage partiel et à d'autres mesures qui permettent une flexibilité supplémentaire en termes d'heures travaillées, par exemple l'annualisation et le recours aux heures supplémentaires. Sans doute cela reflète-t-il le sentiment qu'il est nécessaire d'accroître la flexibilité interne lorsque la flexibilité externe est contrainte par une protection de l'emploi relativement stricte. Dans la mesure où les systèmes d'indemnisation du chômage partiel tendent à être plus fréquents dans les pays où la législation de l'emploi est stricte et où la réglementation en matière d'heures de travail est plus souple, cela peut entraîner sur surestimation de l'incidence du chômage partiel pour ce qui est d'encourager à un plus large partage du travail durant une récession. Les règles en matière de protection de l'emploi et de flexibilité du temps de travail étant plutôt stables, dans le temps, et se prêtant difficilement à des ajustements rapides face aux changements dans le cycle économique, ce risque de surestimation peut être évité dans le cadre économétrique appliqué ici dans la mesure où la spécification de base intègre des effets fixes par pays qui tiennent compte des facteurs nationaux spécifiques, constants durant la récession 2008-09. L'indicateur de protection de l'emploi de l'OCDE est aussi pris en compte dans le modèle pour en tester la robustesse.

L'analyse présente comme autre caractéristique importante de faire une distinction entre travailleurs permanents et travailleurs temporaires. Les travailleurs temporaires sont, en règle générale, les premiers à perdre leur emploi en phase de ralentissement de l'activité économique, et les ajustements de l'emploi temporaire ont été importants dans plusieurs pays de l'OCDE (*cf.* graphique 1.3). En dépit de leur risque élevé de perdre leur emploi en période de récession, les travailleurs temporaires semblent très peu participer aux dispositifs d'indemnisation du chômage partiel. L'une des explications possibles est que, dans certains pays, l'éligibilité des travailleurs aux mesures de chômage partiel est subordonnée à des seuils de cotisations sociales que les travailleurs temporaires atteignent rarement (annexe 1.A1). Plusieurs pays ont temporairement étendu le champ d'application des mesures de chômage partiel aux travailleurs temporaires (France, par exemple), mais cela reste rare. En outre, même si les travailleurs temporaires ont théoriquement accès aux mesures de chômage partiel, l'incitation pour les entreprises à mettre des travailleurs temporaires en chômage partiel est vraisemblablement nettement plus faible que s'agissant de leur effectif permanent. La participation à ce type de dispositif tend à être coûteuse pour les employeurs, alors que les coûts d'embauche et de licenciement sont faibles s'agissant de travailleurs temporaires. Compte tenu de ces écarts dans les coûts d'accès aux dispositifs et dans les coûts d'embauche et de licenciement, les systèmes d'indemnisation du chômage

Encadré 1.4. **Politiques ayant une incidence sur le choix entre marge interne et marge externe de l'ajustement du facteur travail**

La rigueur relative des réglementations en matière d'embauche et de licenciement (« protection de l'emploi ») et des ajustements du temps de travail, conjuguée à l'existence des dispositifs de chômage partiel, a probablement une incidence sur le choix des entreprises d'ajuster leur main-d'œuvre à la marge interne ou à la marge externe en cas de récession, autrement dit sur la décision des employeurs de recourir principalement à des réductions du temps de travail moyen ou à des compressions d'effectifs. Certains éléments tendent à démontrer des arbitrages internationaux dans les réglementations affectant la flexibilité interne et externe (voir le tableau ci-dessous). Nombre de pays dans lesquels l'emploi est très protégé, notamment l'Allemagne, l'Espagne, la France, la Grèce, l'Italie et la République tchèque ont des règles relativement souples en matière d'ajustement du temps de travail. Toutes choses égales par ailleurs, la réduction du temps de travail joue probablement dans ces pays un rôle plus important que les licenciements lorsque les entreprises ont besoin de réduire leur facteur travail. Au contraire, la Corée, la Hongrie et l'Islande, qui sont moins strictes en matière de protection de l'emploi, sont relativement inflexibles sur l'ajustement du temps de travail. À l'évidence, il existe également des arbitrages entre différents types de flexibilité du temps de travail. En Belgique, au Danemark, aux États-Unis, en Finlande, en Norvège, en Suède et dans la plupart des provinces canadiennes, les heures supplémentaires sont relativement bien payées mais la moyenne des heures normales de travail peut être calculée sur une longue période. En Australie, en Irlande, au Luxembourg, en Nouvelle-Zélande, aux Pays-Bas, au Royaume-Uni, en Suisse et en Turquie, les possibilités d'annualisation sont plus restreintes mais les heures supplémentaires sont moins bien rémunérées. D'une manière générale, les dispositifs de chômage partiel sont plus répandus dans les pays dotés d'une réglementation plus stricte en matière de protection de l'emploi. Cependant, au cours de la récession actuelle, plusieurs pays dotés d'une réglementation relativement souple, comme la Hongrie, la Nouvelle-Zélande et la République slovaque, ont mis en place ce type de dispositifs.

Réglementation de l'ajustement interne et externe

Protection de l'emploi ⟵ Marge interne/Marge externe ⟶

Réglementation du temps de travail ⟵ Marge externe/Marge interne ⟶	Protection de l'emploi plus stricte[a]		Protection de l'emploi moins stricte	
Majoration pour heures supplémentaires faible[b] ET période longue de calcul de la moyenne[c]	République tchèque		Japon	
	France		République slovaque	
	Allemagne			
	Grèce			
	Italie			
	Espagne			
Majoration pour heures supplémentaires faible OU période longue de calcul de la moyenne	Période longue de calcul de la moyenne :	Majoration pour heures supplémentaires faible :	Période longue de calcul de la moyenne :	Majoration pour heures supplémentaires faible :
	Belgique	Luxembourg	Canada	Australie
	Finlande	Turquie	Danemark	Irlande
	Norvège		Suède	Pays-Bas
			États-Unis	Nouvelle-Zélande
				Suisse
				Royaume-Uni
Majoration pour heures supplémentaires élevée ET période courte de calcul de la moyenne	Autriche		Hongrie	
	Mexique		Islande	
	Pologne		Corée	
	Portugal			

a) La protection de l'emploi est mesurée à l'aide de l'Indicateur synthétique OCDE de la protection de l'emploi (pour plus de détails, voir *www.oecd.org/emploi/protection*). Une protection de l'emploi plus stricte est définie comme supérieure à la médiane de l'OCDE.

b) La majoration pour heures supplémentaires est mesurée par la rémunération horaire moyenne des heures supplémentaires, en pourcentage du salaire horaire normal d'un salarié travaillant une heure supplémentaire par jour, cinq jours par semaine (soit un total de cinq heures supplémentaires par semaine). Lorsqu'on dispose de données sur la rémunération des heures supplémentaires dans une convention collective, on utilise la moyenne de la rémunération statutaire des heures supplémentaires et de la rémunération prévue par la convention collective, pondérée par la couverture de la convention collective. Une majoration pour heures supplémentaires faible est définie comme inférieure à la médiane de l'OCDE.

c) La période retenue pour le calcul de la moyenne est le nombre maximum de semaines sur lequel on peut procéder à l'annualisation du temps de travail hebdomadaire, dans la limite d'une variation de dix heures maximum par semaine. Lorsque les périodes diffèrent selon que la moyenne est calculée dans le cadre ou en dehors de la négociation collective, on utilise la moyenne des périodes pondérée par la couverture de la convention collective. Une période longue de calcul de la moyenne est définie comme supérieure à la médiane de l'OCDE.

Source: Protection de l'emploi : Venn (2009). Réglementation du temps de travail : annexe 1.A5 dans OCDE (2010b).

StatLink http://dx.doi.org/10.1787/888932308819

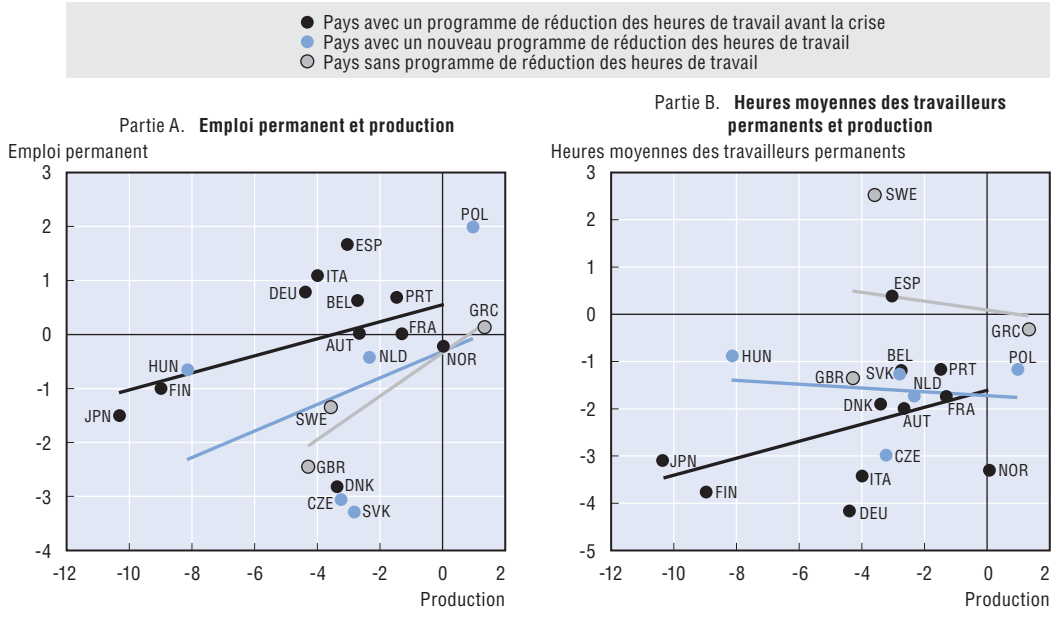
partiel peuvent tendre à accentuer la segmentation du marché du travail, en accroissant la stabilité de l'emploi pour les travailleurs permanents alors qu'ils laissent inchangée ou même réduisent la stabilité de l'emploi chez les travailleurs temporaires[60]. Ces deux catégories de main-d'œuvre ne participant pas dans les mêmes proportions aux systèmes d'indemnisation du chômage partiel, il importe de distinguer, dans toute la mesure du possible, entre travailleurs temporaires et travailleurs permanents pour analyser l'impact de ces dispositifs sur les ajustements de la demande de main-d'œuvre.

Première analyse des données

Pour une première analyse du rôle possible des systèmes d'indemnisation du chômage partiel dans l'ajustement du marché du travail durant une récession, le graphique 1.22 présente un diagramme de dispersion des variations, en pourcentage, de l'emploi et du volume moyen d'heures de travail effectuées par les travailleurs permanents par rapport à l'évolution de la production durant la période T3 2008-T3 2009, en distinguant entre les pays qui appliquaient déjà un système d'indemnisation du chômage partiel au début de la crise, ceux qui ont instaurés un nouveau dispositif de ce type à l'occasion de la crise et ceux qui n'ont pas de dispositif de ce type. Les données indiquent que les pays dotés de systèmes d'indemnisation du chômage partiel ont enregistré des réductions plus faibles de l'emploi permanent suite à la contraction de la demande globale que les autres pays, mais des réductions plus marquées en termes de durée moyenne du travail, encore

Graphique 1.22. **Les systèmes d'indemnisation du chômage partiel ont-ils eu un impact sur les ajustements du marché du travail durant la récession de 2008-09?**

Variation en pourcentage entre le T3 2008 et le T3 2009[a]



a) Pour 19 pays dont 16 disposant d'un système d'indemnisation du chômage partiel. L'agriculture et les services non marchands ne sont pas pris en compte.

Source : Estimations de l'OCDE sur la base des comptes nationaux trimestriels européens et de l'Enquête sur les forces de travail de l'Union européenne (EFT-UE) pour les pays européens, et ministère de l'Économie, des Échanges et de l'Industrie et Enquête nationale de population active pour le Japon.

StatLink http://dx.doi.org/10.1787/888932294094

que les diagrammes de dispersion montrent clairement que bien d'autres facteurs influent sur l'ampleur des réactions :

- La partie A du graphique 1.22 montre que c'est dans les pays qui disposaient d'un système d'indemnisation du chômage partiel au début de la crise que la réaction de l'emploi permanent à la contraction de la production est la plus faible; elle est un peu plus forte dans les pays qui se sont dotés de ce type de dispositif à l'occasion de la crise; et c'est dans les pays qui n'ont pas ce type de dispositif qu'elle est la plus forte.
- La partie B montre que c'est dans les pays qui avaient déjà un système d'indemnisation du chômage partiel avant le début de la crise que la réaction en termes de volume moyen d'heures travaillées suite à la contraction de la production a été la plus forte, et le volume moyen d'heures travaillées a aussi eu tendance à décroître, durant la récession, dans les pays qui se sont dotés de ce type de dispositif durant la phase de ralentissement de l'activité, bien que l'ampleur de la réduction en termes d'heures ne soit pas systématiquement liée à l'ampleur du recul de la production. Le volume moyen d'heures travaillées a évolué de façon erratique dans les trois pays sans système d'indemnisation du chômage partiel, mais la situation est restée en gros inchangée, en moyenne.

Les systèmes d'indemnisation du chômage partiel ont aidé à préserver les emplois permanents durant la récession de 2008-09

Les simples corrélations mises en lumière par le graphique 1.22 peuvent, certes, refléter l'impact des systèmes d'indemnisation du chômage partiel, mais il se pourrait aussi que les pays dotés de tels systèmes disposent également d'autres institutions du marché du travail qui favorisent l'ajustement à la marge intensive. Dans la suite de cette section, nous examinons les résultats d'une analyse économétrique qui permet mieux d'identifier l'impact des systèmes d'indemnisation du chômage partiel sur les ajustements sur le marché du travail durant la récente phase de ralentissement de l'activité. Les variables de résultats prises en compte sont les suivantes : emploi, volume horaire moyen et salaire horaire moyen. S'agissant de l'emploi et du volume horaire moyen, l'analyse distingue systématiquement entre travailleurs permanents et travailleurs temporaires. Il n'est pas possible, en raison des limites des données, de faire cette même distinction pour les salaires horaires. L'encadré 1.5 présente les données et la méthode plus en détail, tandis que les estimations clés sont mises en lumière sur le graphique 1.23 qui indique l'effet marginal moyen d'un recul de 10 % de la production durant la période de crise pour des pays types, avec et sans dispositif d'indemnisation du chômage partiel. Le tableau 1.4 rend compte des résultats complets pour le modèle de base et plusieurs spécifications alternatives.

Les estimations pour la spécification de base amènent aux conclusions ci-après concernant l'impact des dispositifs d'indemnisation du chômage partiel durant la récession de 2008-09 :

- Il apparaît clairement que les dispositifs d'indemnisation du chômage partiel ont aidé à préserver les emplois permanents durant la phase de ralentissement de l'activité économique, tout en augmentant les réductions de volume horaire moyen chez les travailleurs permanents. Cela s'exprime, sur le graphique 1.23, par l'effet marginal moyen plus limité (en valeur absolue), pour l'emploi permanent, d'une réduction de 10 % de la production durant la période de crise dans les pays disposant de ce type de dispositif par rapport aux pays n'en disposant pas, et par l'effet marginal moyen plus marqué (en valeur absolue) en ce qui concerne le volume horaire moyen pour les

Encadré 1.5. **Évaluer le rôle des dispositifs de chômage partiel dans la récession de 2008-09**

Pour évaluer l'impact du chômage partiel sur l'emploi, le temps de travail moyen et les ajustements moyens du salaire horaire au cours de la récession 2008-09, un modèle a été calculé de manière à ce que la sensibilité des résultats aux contractions de la production puisse varier entre les pays en fonction de degré de recours au chômage partiel au sein d'un même secteur. Ce modèle empirique peut être représenté par l'équation suivante :

$$\Delta ln l_{ikt} = \alpha_0 + \alpha_1 \Delta ln y_{ikt} + \alpha_2 \Delta ln y_{ikt} * D_{kt}^{crisis} + \alpha_3 \Delta ln y_{ikt} * D_{kt}^{crisis} * T_{kt}^{stw} + \alpha_4 D_{kt}^{crisis} + \alpha_5 T_{kt}^{stw} + \beta_{it} D_{it} + \gamma_k D_k + \varepsilon_{ikt} \quad [1]$$

où i, k et t désignent respectivement le secteur, le pays et le temps, où l se réfère à la variable de production qui nous intéresse, laquelle peut faire référence à l'emploi permanent, à l'emploi temporaire, au temps de travail moyen des travailleurs permanents ou temporaires ou au salaire horaire moyen réel (cumulé pour les travailleurs permanents et temporaires) et y à la production brute réelle. Dans ce modèle, la production est donc considérée comme exogène. Si cette hypothèse serait inappropriée dans de nombreux contextes, elle apparaît raisonnable dans celui d'un ralentissement économique sévère, où l'évolution de la demande globale influe sur la variation de la production et, partant, de la demande de main-d'œuvre. Pour tenir compte de la possibilité que l'impact de la production varie tout au long de la crise, la production est mise en relation avec une variable indicatrice de la crise propre au pays, D_{kt}^{crisis}, qui s'élève à 1 à compter du dernier pic du PIB trimestriel jusqu'à la fin de la période retenue pour l'équation (T3 2009). T_{kt}^{stw} correspond au taux d'utilisation national du système d'indemnisation du chômage partiel dont la moyenne est calculée sur la période correspondant au fonctionnement du dispositif de chômage partiel. Sa valeur est comprise entre 0 et 1 dans les pays dotés de dispositifs de chômage partiel et elle s'élève à 0 dans les pays n'ayant pas recours au chômage partiel. En fonction de la variation de la production, le degré de recours au chômage partiel peut être interprété comme une variable indicatrice de l'intérêt qu'il y a à participer à un programme de chômage partiel dans un pays. L'attrait d'un dispositif de chômage partiel peut refléter sa générosité relative en termes de montant et de durée maximum de l'indemnisation de la réduction du temps de travail, ainsi que les caractéristiques administratives qui ont une incidence sur la facilité avec laquelle les entreprises peuvent entrer dans le programme et en sortir (voir corps du texte). D_{it} représente un jeu complet de variables indicatrices temporelles par secteur, D_k un jeu complet de variables indicatrices par pays et ε_{ikt} un terme d'erreur idiosyncratique. Les variables indicatrices temporelles par secteur neutralisent les écarts technologiques entre secteurs et dans le temps, répandus à l'échelle internationale. Leur inclusion implique que l'identification s'obtient par comparaisons sectorielles entre les pays. L'inclusion de variables indicatrices par pays neutralise, dans une certaine mesure, le rôle des facteurs communs au sein des pays entre groupes de secteurs et groupes temporels, comme les réglementations des produits et du marché du travail.

L'impact des dispositifs de chômage partiel sur la sensibilité du comportement du marché du travail aux chocs de production au cours de la crise est reflété par le terme d'interaction de la variation de la production, la variable indicatrice de la crise et le taux de participation à court terme. Les pays n'ayant pas de dispositifs de chômage partiel fournissent donc la base de référence par rapport à laquelle est évalué l'impact du chômage partiel. Plus précisément, l'effet marginal moyen d'une variation de la production au cours de la crise sur la variable qui nous intéresse dans un pays n'ayant pas recours au chômage partiel peut être calculé grâce à la somme des coefficients de variation de la production, au terme d'interaction de la variation de la production et à la variable

Encadré 1.5. **Évaluer le rôle des dispositifs de chômage partiel dans la récession de 2008-09** *(suite)*

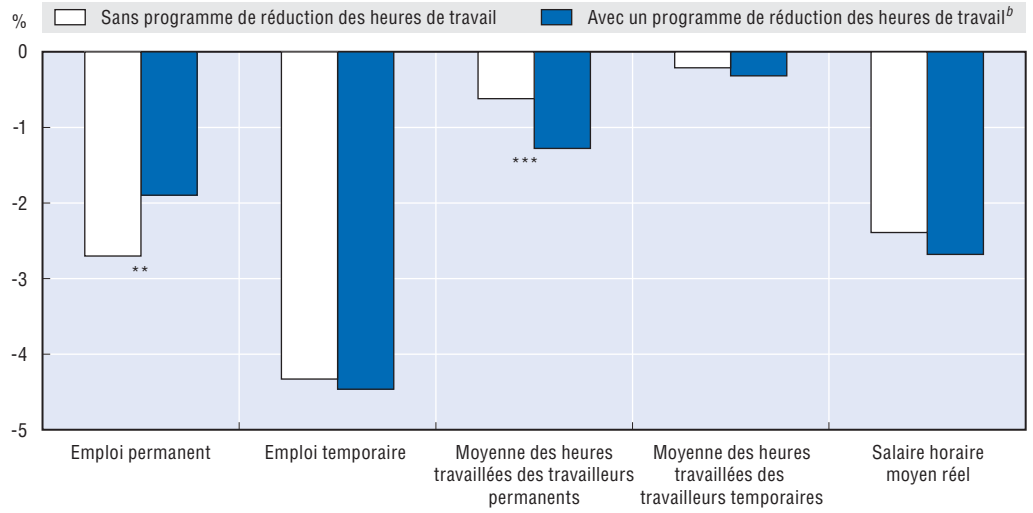
indicatrice de la crise. L'effet marginal moyen d'une variation de la production au cours de la crise dans les pays dotés de dispositifs de chômage partiel est obtenu par la somme du coefficient de variation de la production, du coefficient du terme d'interaction de la variation de la production et de la variable indicatrice de la crise, ainsi qu'en multipliant le coefficient du terme d'interaction de la variation de la production, de la variable indicatrice de la crise et du taux de participation par le taux moyen de participation au cours de la crise. Les effets marginaux propres à un pays peuvent être calculés en remplaçant la moyenne de l'échantillon par le taux de participation moyen dans un pays. L'impact proportionnel total de la variation de la production pendant la période de crise au sein d'un pays peut être estimé en multipliant les effets marginaux propres au pays par la variation correspondante de la production sur la période. Dans les pays qui ont mis en place des dispositifs de chômage partiel au cours de la période de crise, on utilise la variation de la production sur la période où ces dispositifs étaient opérationnels. L'impact du chômage partiel en valeur absolue peut être calculé en multipliant son impact proportionnel par le niveau effectif de la variable qui nous intéresse au début de la crise.

L'analyse repose sur un panel asymétrique de données trimestrielles pour 19 pays et quatre secteurs industriels pour la période T1 2003 à T4 2009. La base de données sur l'emploi, le temps de travail, les rémunérations et la production utilisée est tirée des comptes nationaux trimestriels établis par Eurostat et de l'Enquête sur les forces de travail de l'Union européenne, ainsi que du ministère de l'Économie, du Commerce et de l'Industrie et de l'enquête nationale sur la population active pour le Japon. Un pays est considéré comme ayant un dispositif de chômage partiel s'il a un programme d'allocations de chômage partiel pour raisons économiques, ces allocations étant entendues comme faisant référence aux allocations versées pour compenser la perte de salaire liée à des accords formels de travail à temps réduit, de travail intermittent ou de chômage technique. Les pays qui n'ont qu'un programme partiel d'allocations de chômage pour compenser les contractions de la demande pour raisons saisonnières ou exceptionnelles ne sont pas considérés ici comme dotés d'un dispositif de chômage partiel (Grèce, par exemple). Cinq pays couverts par l'analyse ont mis en place de nouveaux dispositifs de chômage partiel en réponse à la crise économique (dates d'entrée en vigueur entre parenthèses) : la République tchèque (T4 2008), la Hongrie (T2 2009), les Pays-Bas (T4 2008), la Pologne (T3 2009) et la République slovaque (T2 2009). Les pays qui ont modifié leurs dispositifs de chômage partiel en réponse à la crise sont la Belgique, l'Allemagne, la Finlande, la France, l'Italie (T1 2009), les Pays-Bas et la Norvège (T2 2009). Les données sur la participation aux dispositifs de chômage partiel proviennent pour partie d'Eurostat et pour partie de sources nationales. La participation aux dispositifs de chômage partiel est mesurée par le ratio du nombre moyen de participants au nombre de salariés au cours de la crise ou, dans le cas des dispositifs mis en place pour faire face à la crise, durant la période pendant laquelle ces dispositifs étaient opérationnels. Des efforts considérables ont été consentis pour rendre les taux de participation comparables entre les pays. Pour plus d'informations sur les taux de participation et leurs définitions dans les différents pays, veuillez consulter l'annexe 1.A6 de l'OCDE (2010b).

Pour tenir compte du caractère saisonnier des différences de données dans le modèle, on s'appuie sur les différences d'une année à l'autre plutôt que d'un trimestre à l'autre. Les écarts types sont regroupés au sein des pays de manière à pallier toute possibilité d'un biais par défaut des écarts types sous l'effet de la corrélation transversale générée par l'inclusion de variables nationales (Moulton, 1990). L'Irlande n'a pas été incluse dans cette analyse, pour des motifs expliqués dans le corps du texte.

Graphique 1.23. **Les systèmes d'indemnisation du chômage partiel ont réduit la sensibilité de l'emploi à la production mais accentué la sensibilité en termes de volumes horaires moyens**

Impact des systèmes d'indemnisation du chômage partiel sur la réactivité en termes d'emploi, de volume horaire et de salaire réel, face à une réduction de 10 % de la production[a]



, * Différence statistiquement significative aux seuils de 5 % et 1 %, respectivement.

a) Pour 19 pays dont 16 disposant d'un système d'indemnisation du chômage partiel. Estimations pour quatre branches d'activité : industries manufacturières, construction, distribution et services aux entreprises (l'agriculture et les services non marchands ne sont pas pris en compte).

b) Taux de recours supposé égal à la moyenne pour les pays appliquant ce type de dispositif durant la récession de 2008-09.

Source : Estimations de l'OCDE sur la base de la partie A du tableau 1.4.

StatLink http://dx.doi.org/10.1787/888932294113

travailleurs sous contrat permanent. En témoignent, partie A du tableau 1.4, les coefficients significatifs de l'interaction entre la variation de la production, la variable indicatrice de la crise et le taux de recours (en gras), dans les colonnes concernant l'emploi et le volume horaire moyen des travailleurs permanents.

- Rien n'indique que les dispositifs d'indemnisation du chômage partiel aient eu un impact significatif sur l'emploi et le volume horaire moyen des travailleurs temporaires[61]. Cependant, les résultats montrent que, même en l'absence de mesures de chômage partiel, l'emploi temporaire est beaucoup plus sensible aux phases de ralentissement de l'économie que l'emploi permanent ou sous contrat de durée indéterminée, tandis que le volume horaire moyen y est beaucoup moins sensible. Cela amène clairement à penser qu'il y a une segmentation entre les marchés du travail des effectifs temporaires et des effectifs permanents. En aidant à préserver les emplois des travailleurs sous contrat permanent ou sous contrat de durée indéterminée sans accroître la stabilité de l'emploi pour les travailleurs temporaires, les dispositifs d'indemnisation du chômage partiel tendent à améliorer la situation des travailleurs bien intégrés (« insiders ») par rapport à celle des travailleurs en dehors du noyau dur du marché du travail (« outsiders ») et, par suite, peuvent tendre à accentuer encore le degré de segmentation du marché du travail.
- Les dispositifs d'indemnisation du chômage partiel n'ont pas d'effet significatif sur l'ajustement des salaires moyens à la production, encore que l'estimation ponctuelle montre que les salaires horaires réels sont plus fortement réactifs à la baisse face à un recul de la production en présence de ce type de dispositif. On peut penser que tout

Tableau 1.4. **Impact des systèmes d'indemnisation du chômage partiel**

Estimations des MCO, variable dépendante exprimée en pourcentage de variation en glissement annuel[a]

	Emploi des travailleurs permanents	Emploi des travailleurs temporaires	Heures moyennes travaillées par les travailleurs permanents	Heures moyennes travaillées par les travailleurs temporaires	Salaire horaire moyen réel
	Partie A. **Spécification de référence**				
Production[b]	0.114**	0.054	0.016	0.069	0.325***
Variable indicatrice de la crise	–0.015	–0.042	–0.003	–0.004	0.012
Taux de recours moyen	0.148	2.284	–0.305	–0.500	–2.913
Terme d'interaction de la production[b] et de la variable indicatrice de la crise	0.156***	0.379	0.046	–0.048	–0.086
Terme d'interaction de la production[b], de la variable indicatrice de la crise et du taux de recours moyen	**–8.628****	**1.422**	**7.050*****	**1.164**	**3.098**
Nombre d'observations	1 724	1 724	1 724	1 632	1 564
R	0.43	0.21	0.32	0.11	0.29
	Partie B. **Spécification de référence avec le taux de recours moyen défini au niveau des branches d'activité**				
Production[b]	0.092***	0.039	0.012	0.063*	0.342***
Variable indicatrice de la crise	0.013**	–0.092***	–0.003	–0.004	0.003
Taux de recours moyen	–0.107	0.789	0.001	–0.315*	0.209*
Terme d'interaction de la production[b] et de la variable indicatrice de la crise	0.117*	0.865***	0.071	0.061	–0.413***
Terme d'interaction de la production[b], de la variable indicatrice de la crise et du taux de recours moyen	**–3.911*****	**13.958**	**2.428*****	**–1.703**	**1.099**
Nombre d'observations	988	988	988	988	1 012
R	0.55	0.28	0.37	0.16	0.35
	Partie C. **Spécification de référence plus interaction de la PE**				
Production[b]	0.113**	0.055	0.016	0.069	0.326***
Variable indicatrice de la crise	–0.015	–0.041	–0.003	–0.004	0.012
Taux de recours moyen	0.191	1.487	–0.270	–0.500	–2.884
Terme d'interaction de la production[b] et de la variable indicatrice de la crise	0.210	–0.606	0.090	–0.048	–0.026
Termes d'interaction de la production[b], de la variable indicatrice de la crise et :					
taux de recours moyen	**–8.690****	**2.562**	**7.000*****	**1.163**	**3.120**
PE moyenne	–0.031	0.562	–0.025	0.000	–0.035
Nombre d'observations	1 724	1 724	1 724	1 632	1 564
R	0.43	0.22	0.32	0.11	0.29

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

PE : Protection de l'emploi.

a) Les régressions intègrent une série complète de variables indicatrices par pays, ainsi qu'une série complète de variables indicatrices branche-période, pour 19 pays dont 16 disposant d'un système d'indemnisation du chômage partiel. Les estimations couvrent quatre branches d'activité : industries manufacturières, construction, distribution et services aux entreprises (l'agriculture et les services non marchands ne sont pas pris en compte).

b) Variation en pourcentage, en glissement annuel, du logarithme de la production brute réelle.

Source : Estimations de l'OCDE sur la base des comptes nationaux trimestriels européens et de l'Enquête sur les forces de travail de l'Union européenne (EFT-UE) pour les pays européens, et ministère de l'Économie, des Échanges et de l'Industrie et Enquête nationale de population active pour le Japon.

StatLink http://dx.doi.org/10.1787/888932308724

éventuel impact de ce type de dispositif sur l'ajustement en termes de salaire moyen passe par un effet de composition. Par exemple, Vroman et Brusentsev (2009) observent que l'alternative à un partage du travail encouragée par les systèmes d'indemnisation du chômage partiel est vraisemblablement le licenciement des travailleurs ayant relativement peu d'ancienneté et faiblement rémunérés, ce qui tendra à élever le salaire

moyen des effectifs restant dans l'emploi. Bien que l'analyse se réfère essentiellement aux institutions en place aux États-Unis, la vulnérabilité relativement élevée des travailleurs peu qualifiés face aux licenciements durant une récession (*cf.* graphique 1.3) signifie probablement que le surcroît de partage du travail induit par les mesures de chômage partiel préserve plus qu'à proportion l'emploi des travailleurs titulaires de salaires inférieurs à la moyenne dans leur branche d'activité, si ce n'est des travailleurs au bas de l'échelle des rémunérations.

Analyse de sensibilité

Les résultats de la spécification de base soulèvent deux interrogations. Premièrement, il est possible que les résultats statistiquement significatifs soient induits par les corrélations entre branches dans les pays du fait que l'on mesure le recours au chômage partiel au niveau des pays. Deuxièmement, l'analyse ne tient pas suffisamment compte du rôle des règlementations visant la protection de l'emploi et la durée du travail dans le choix des employeurs entre ajustement par le biais de l'emploi et ajustement en termes de volume horaire moyen. En principe, les deux préoccupations ont été traitées dans le cadre économétrique décrit dans l'encadré 1.5, respectivement par agrégation des erreurs types dans un même pays et par inclusion d'effets fixes par pays. Cependant, ces préoccupations sont plus directement prises en compte dans les spécifications rapportées sur les parties B et C du tableau 1.4. Ces estimations complémentaires donnent à penser que les estimations de base sont qualitativement robustes :

- Dans la spécification reprise partie B du tableau 1.4, le taux de recours est défini au niveau des branches d'activité et non pas au niveau des pays. Cela élimine la crainte que le caractère statistiquement significatif des résultats ne soit induit par la corrélation des taux de recours entre branches au sein d'un même pays. Le principal inconvénient qu'il y a à définir les taux de recours au niveau des branches est que les données nécessaires ne sont disponibles que pour huit pays[62], ce qui limite grandement la portée générale des résultats. Néanmoins, les résultats qualitatifs sont très proches de ceux rapportés partie A, même si l'impact quantitatif du chômage partiel sur l'emploi et le volume horaire moyen pour les travailleurs permanents est sensiblement réduit. S'il ne semble pas y avoir lieu de douter du caractère statistiquement significatif des résultats de base, il y a en revanche une grande incertitude quant à l'impact quantitatif du chômage partiel[63].
- Dans la spécification reprise partie C du tableau 1.4, on a ajouté au modèle de base l'interaction entre la variation de la production, la variable indicatrice de la crise et le niveau moyen de protection de l'emploi, dans le but de tenir compte de la façon dont la protection de l'emploi modifie l'impact d'une variation de la production durant la crise sur la variable de résultat. Les effets fixes par pays continuent de prendre en compte l'effet général des différences entre pays dans la protection de l'emploi – ainsi que d'autres caractéristiques constantes de l'environnement institutionnel – sur la variable de production. Les résultats présentés partie C ne semblent pas indiquer que la protection de l'emploi ait un impact significatif sur les modalités d'ajustement de la demande de main-d'œuvre durant la phase de ralentissement de l'activité. En outre, les résultats quant à l'intensité des mesures de chômage partiel sont qualitativement et quantitativement comparables à ceux rapportés partie A.

L'Irlande a été exclue de toute l'analyse car il est apparu que c'est clairement un point aberrant qui affectait les résultats des estimations de façon erratique. Par exemple, le fait d'inclure l'Irlande dans l'échantillon utilisé pour générer les résultats de base augmente

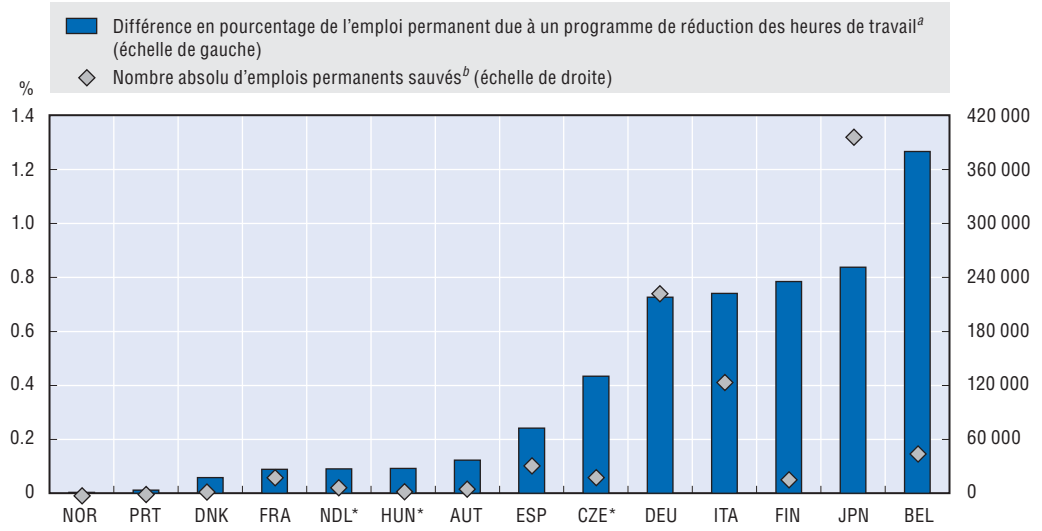
notablement l'impact estimé du chômage partiel sur l'emploi permanent, mais l'opposé s'observe avec les estimations fondées sur les taux de recours au niveau des branches où le fait d'inclure l'Irlande fait que le chômage partiel n'a pas d'effet discernable sur l'emploi permanent. Cette instabilité indique probablement que le modèle empirique utilisé ici ne tient pas compte de façon satisfaisante des spécificités de la crise de l'emploi en Irlande, signalées dans les sections 1 et 2 du présent chapitre. En particulier, la contraction du PIB réel enregistrée en Irlande est notablement plus marquée, par son ampleur et par sa persistance, que celle observée dans les 19 pays composant l'échantillon. Il se pourrait fort bien que la récession en Irlande soit d'une gravité telle qu'elle annihile la capacité normale des dispositifs d'indemnisation du chômage partiel d'encourager les employeurs à davantage recourir au partage du travail dans le contexte d'une contraction de la demande.

La contribution des mesures de chômage partiel à la préservation de l'emploi diffère notablement selon les pays

Les résultats présentés jusqu'à présent indiquent que les systèmes d'indemnisation du chômage partiel ont aidé à préserver les emplois permanents, durant la récession de 2008-09, en incitant les entreprises à réduire le nombre moyen d'heures travaillées. Cependant, ils n'apportent pas beaucoup d'indications sur l'importance quantitative de ces dispositifs. Le graphique 1.24 utilise les coefficients de régression de la partie A du tableau 1.4 pour fournir des estimations du surcroît d'emplois permanents, au T3 2009, qui

Graphique 1.24. **Les systèmes d'indemnisation du chômage partiel ont aidé à préserver les emplois permanents durant la récession de 2008-09**

Impact des systèmes d'indemnisation du chômage partiel sur l'emploi permanent, proportionnellement et en chiffres absolus, entre le début de la crise et le T3 2009



* signale les pays ayant instauré un nouveau dispositif d'indemnisation du chômage partiel en réaction à la crise. L'impact estimé sur l'emploi concerne la période entre le moment où le dispositif est devenu opérationnel et la fin du T3 2009.

a) On calcule l'impact de la crise, proportionnellement, compte tenu des mesures de chômage partiel en multipliant le coefficient de l'interaction entre la variation de la production, la variable indicatrice de la crise et le taux de recours moyen (partie A du tableau 1.4) par la variation totale de la production et le taux de recours moyen à l'échelon national durant la crise.

b) On calcule le nombre d'emplois sauvés, en chiffres absolus, grâce aux mesures de chômage partiel en multipliant l'impact de la crise, proportionnellement, compte tenu des mesures de chômage partiel et le niveau de l'emploi permanent au début de la crise.

Source : Calculs de l'OCDE sur la base des estimations de la partie A du tableau 1.4.

StatLink http://dx.doi.org/10.1787/888932294132

peut être imputé à l'application de systèmes d'indemnisation du chômage partiel durant la crise. On indique l'impact sur l'emploi, à la fois en proportion et en chiffres absolus. Les estimations de l'impact sur l'emploi en proportion résultent de la combinaison de trois éléments : *i)* le coefficient de l'interaction entre la variation de la production, la variable indicatrice de la crise et le taux de recours moyen (tableau 1.4, partie A); *ii)* la variation totale de la production durant la période de crise; et *iii)* le niveau moyen du taux de recours aux systèmes d'indemnisation du chômage partiel sur la même période. Les différences dans l'impact, en proportion, des mesures de chômage partiel selon les pays reflètent à la fois les différences dans l'ampleur du recul de la production durant la crise et les différences dans le taux de recours moyen. On obtient le nombre d'emplois permanents sauvés, en chiffres absolus, en multipliant la variation, en proportion, de l'emploi permanent par le niveau de l'emploi permanent au début de la crise. Les différences entre pays concernant l'impact des mesures de chômage partiel sur l'emploi en chiffres absolus reflètent donc les différences de taille de pays outre les différences d'ampleur du choc et d'intensité des mesures de chômage partiel. Dans les pays où les systèmes d'indemnisation du chômage partiel n'ont été instaurés qu'après que la crise avait éclaté, l'impact de ces dispositifs est calculé à partir du moment où ils sont opérationnels. Les configurations ci-après se dégagent :

- On estime que c'est le dispositif d'indemnisation du chômage partiel belge qui a eu le plus fort impact, en proportion, sur l'emploi permanent, durant la récession. On estime que le recul de l'emploi permanent entre le déclenchement de la crise et la fin du T3 2009 est de 1.3 point de pourcentage inférieur à ce qu'il aurait été en l'absence de système d'indemnisation du chômage partiel. Cependant, cette estimation repose sur l'hypothèse implicite selon laquelle le chômage partiel est utilisé exclusivement pour faire face à la crise, de sorte que le taux de recours contrefactuel est égal à zéro. Comme les taux de recours avant la crise étaient faibles ou nuls, dans la plupart des pays, cela semble être la base appropriée pour juger de l'impact des mesures de chômage partiel durant la récession (voir graphique 1.19). Cependant, la Belgique fait exception car le chômage partiel y était déjà utilisé assez largement avant que la crise n'éclate. Cela signifie que l'impact sur l'emploi des mesures de chômage partiel liées à la crise, en Belgique, peut être notablement surestimé. Malheureusement, pour corriger cela, il faudrait des données détaillées concernant les taux de recours avant la crise qui ne sont pas disponibles pour la plupart des pays.
- On estime également que les mesures de chômage partiel en Finlande, en Allemagne, en Italie et au Japon ont notablement réduit l'impact de la crise sur l'emploi permanent, en proportion. La contraction de l'emploi permanent a probablement été inférieure de 0.75 point de pourcentage à ce qu'elle aurait été en l'absence de mesures de chômage partiel. En Finlande, l'impact relativement important, proportionnellement, des mesures de chômage partiel est essentiellement imputable à la forte réduction de la production durant la crise. La contraction de la production et le recours aux mesures de chômage partiel entre le début de la crise et la fin du T3 2009 sont tout à fait comparables en Allemagne, en Italie et au Japon, le recul de la production ressortant à environ 5 % et le taux de recours moyen à environ 1.7 %. Parmi les pays qui ont instauré un nouveau système d'indemnisation du chômage partiel durant la crise, on estime que c'est en République tchèque que l'impact, proportionnellement, a été le plus fort.
- D'après les estimations, l'impact sur l'emploi, en chiffres absolus, a été particulièrement marqué en Allemagne et au Japon, ce qui reflète l'importance de la population de ces

pays et un impact modéré, proportionnellement, des systèmes d'indemnisation du chômage partiel pour ce qui est de préserver l'emploi permanent. Les mesures de chômage partiel, estime-t-on, auraient réduit les pertes d'emplois permanents de plus de 200 000 unités en Allemagne et de près de 400 000 au Japon.

Ces estimations viennent étayer la conclusion selon laquelle les systèmes d'indemnisation du chômage partiel ont un impact économique important vis-à-vis de la préservation de l'emploi en phase de ralentissement de l'économie. En comparant ces estimations de l'effet net des mesures de chômage partiel pour ce qui est de préserver les emplois permanents et le nombre potentiel d'emplois préservés auquel on parvient en transposant le total des réductions horaires ayant fait l'objet de subventions (autrement dit en appliquant la méthode purement comptable introduite plus haut), on obtient une indication de l'ampleur des effets d'aubaine. Cette méthode de calcul, appliquée à l'Allemagne, fait ressortir l'impact potentiel de l'emploi lié aux mesures de chômage partiel à 350 000 unités au T3 2009[64]. En comparant ce chiffre à l'estimation pour l'Allemagne présentée sur le graphique 1.24, on peut estimer que l'effet d'aubaine représente environ un tiers de la subvention[65].

En plus des problèmes de spécification évoqués plus haut, deux mises en garde supplémentaires s'appliquent aux estimations spécifiques par pays du nombre des emplois sauvés grâce aux systèmes d'indemnisation du chômage partiel. Premièrement, les estimations spécifiques par pays reposent sur des estimations de l'impact *moyen* des mesures de chômage partiel dans l'ensemble des pays. Les différences entre pays, exposées au graphique 1.24, du point de vue de l'impact des mesures de chômage partiel sur l'emploi reflètent les différences dans l'ampleur de la contraction de la production et dans l'intensité du système d'indemnisation du chômage partiel, mais il n'est pas tenu compte de la plus ou moins grande efficacité des dispositifs en fonction des choix de conception qui ont été évoqués plus haut et qui sont documentés dans l'annexe 1.A1. La seconde mise en garde a trait au fait que les taux de recours au chômage partiel sont définis en termes de nombre de travailleurs participant à ce type de dispositif et non pas en nombre d'équivalents plein-temps. Cela peut introduire un biais dans les estimations spécifiques par pays dans la mesure où la réduction moyenne de la durée du travail, par suite des mesures de chômage partiel, est variable selon les pays. Plus précisément, on risque de sous-estimer l'impact sur l'emploi dans les pays où la réduction moyenne du temps de travail par travailleur est relativement importante (par exemple dans les pays où le chômage partiel tend à prendre la forme de licenciements temporaires comme en Finlande et en Norvège) et de surestimer l'impact dans les pays où la réduction moyenne du temps de travail est relativement faible (Allemagne et Japon, par exemple).

Efficacité des systèmes d'indemnisation du chômage partiel nouveaux et modifiés durant la crise

Il est particulièrement intéressant de se demander, dans le contexte de ce chapitre, s'il est efficace d'introduire un nouveau système d'indemnisation du chômage partiel en réaction à la profonde récession ou d'introduire des modifications temporaires dans un dispositif existant pour encourager une plus large participation. Afin de déterminer si l'efficacité des systèmes d'indemnisation du chômage partiel nouveaux ou récemment modifiés diffère de celle des systèmes existants non modifiés, le modèle empirique de base a été généralisé de façon à différencier l'impact de ces dispositifs dans ces trois cas (encore que les comparaisons s'effectuent par paires). Ces régressions supplémentaires exigent

beaucoup et doivent être considérées comme tout à fait préliminaires compte tenu de la limitation des données disponibles. Les configurations suivantes se dégagent (voir l'annexe 1.A6 de OCDE, 2010b, pour les résultats complets) :

- Les systèmes existants d'indemnisation du chômage partiel ont aidé à limiter la réduction de l'emploi permanent tout en augmentant la réduction des volumes horaires moyens, mais on n'a pas observé ce même type d'effet avec les nouveaux dispositifs qui ont été introduits dans trois pays. Peut-être cette conclusion négative à propos des dispositifs nouvellement introduits reflète-t-elle simplement l'étroitesse de l'échantillon de pays ayant introduit de nouveaux dispositifs. Cependant, constater qu'un dispositif déjà en place avant la crise est plus efficace pour préserver les emplois qu'un dispositif nouvellement introduit est peut-être indicatif de réelles difficultés à mettre rapidement en place ce type de dispositif après qu'une récession s'est enclenchée. On peut penser que le facteur temps est déterminant car les mesures de chômage partiel sont probablement surtout efficaces en début de phase de ralentissement de l'activité, au moment où les taux de licenciement tendent à être le plus élevés (voir aussi le graphique 1.25 à la section 5). Le faible taux d'utilisation des dispositifs nouvellement introduits (graphique 1.19) donne aussi à penser qu'il a été difficile de les mettre en place et de les appliquer suffisamment rapidement pour qu'ils soient pleinement efficaces[66].
- Une comparaison de l'impact des systèmes d'indemnisation du chômage partiel préexistants, avant d'éventuelles modifications, et de leur impact après que des modifications y ont été apportées en réaction à la crise tend à indiquer que, dans les deux cas, les dispositifs ont aidé à préserver les emplois permanents en réduisant les volumes horaires moyens, mais tous les coefficients ne sont pas statistiquement significatifs. Quantitativement, l'écart dans l'efficacité estimée de ces dispositifs, dans leur forme initiale et dans leur forme modifiée, est assez limité et il doit s'interpréter avec prudence[67]. Si l'on veut formuler une conclusion, on peut dire que, proportionnellement, l'impact des dispositifs préexistants sur l'emploi a été un peu plus marqué après qu'ils ont été modifiés, mais leur impact sur les volumes horaires a été un peu plus limité, ce qui suggère que les modifications apportées à ces dispositifs pour encourager une plus large participation les ont sans doute rendus un peu plus efficaces pour ce qui est de préserver les emplois permanents. Cela incite à penser que l'assouplissement des conditions d'accès aux dispositifs et l'accroissement de leur degré de générosité ont pu encourager une plus grande participation alors qu'ils n'ont eu que peu d'impact sur les effets d'aubaine à court terme.

Si les résultats économétriques concernant l'efficacité qu'il y a à introduire un nouveau système d'indemnisation du chômage partiel durant une récession ou à modifier un système existant sont à considérer comme tout à fait préliminaires, ils soulèvent néanmoins des questions intéressantes quant à l'utilisation optimale de ce type de dispositif sur toute la durée du cycle économique. Par exemple, vaut-il mieux conserver un dispositif d'ampleur limitée durant les périodes de croissance pour en tirer le maximum d'avantages en période de retournement de l'activité, ou vaut-il mieux recourir à des dispositifs temporaires, en cas de récession particulièrement grave, en évitant le risque que ce type de dispositif, appliqué en période de croissance, n'interfère avec les réallocations d'emplois favorables à l'efficience? Si l'on fait le choix de conserver un système d'indemnisation du chômage partiel sur toute la durée du cycle économique, la question qu'il faut alors se poser est de savoir comment adapter au mieux les règles du dispositif au moment du déclenchement d'une récession grave et, ensuite, lorsque la

reprise s'enclenche et s'affermit. Pour pouvoir répondre convenablement à ce type de question il ne suffit pas de comprendre l'impact à court terme des systèmes d'indemnisation du chômage partiel sur les ajustements sur le marché du travail, comme cela a été vu plus haut. Il faut aussi comprendre comment ces dispositifs fonctionnent en période de reprise, notamment pour savoir comment procéder au mieux pour réduire la portée de ce type de dispositif à mesure que le sous-emploi se résorbe. Il faudrait aussi prendre en compte dans l'analyse les conséquences des systèmes d'indemnisation du chômage partiel au niveau des redéploiements d'emploi et de la croissance économique à plus long terme. En résumé, les données économétriques présentées plus haut donnent à penser que les systèmes d'indemnisation du chômage partiel peuvent limiter les pertes d'emploi durant une récession, mais elles sont loin de permettre d'avoir une évaluation globale des coûts et avantages de ce type de dispositif en période de récession ou de déterminer la meilleure façon de les utiliser sur toute la durée du cycle économique.

D'autres dispositifs institutionnels peuvent également expliquer une grande partie de la réduction du temps de travail moyen

Outre le chômage partiel, il apparaît que d'autres dispositifs institutionnels ont contribué à la flexibilité du temps de travail moyen qui a été observée dans de nombreux pays durant la récession de 2008-09. En Allemagne, une étude récente de l'Agence fédérale pour l'emploi (IAB) tend à indiquer que 20 % seulement environ de la réduction totale du temps de travail moyen durant la crise est imputable au *Kurzarbeit,* le système allemand d'indemnisation du chômage partiel, tandis qu'environ 40 % est imputable à des réductions du temps de travail à l'initiative de l'employeur, 20 % à des réductions des heures supplémentaires et 20 % à l'annualisation du temps de travail (l'exemple allemand est examiné plus en détail dans l'encadré 1.6). Les politiques destinées à encourager les employeurs à recourir davantage aux ajustements portant sur le temps de travail pour faire varier le facteur travail sur tout le cycle économique ne devraient pas passer exclusivement par les systèmes d'indemnisation du chômage partiel.

Encadré 1.6. **La réduction du temps de travail moyen en Allemagne**

En Allemagne, le nombre moyen d'heures travaillées a diminué d'environ 3.5 % entre le T3 2007 et le T3 2009, tandis que l'emploi progressait de 1.2 %. Même si l'on se focalise sur l'évolution depuis le T3 2008, période pendant laquelle l'Allemagne a été le plus durement frappée par la récession, le déclin de l'emploi reste très limité par comparaison avec la diminution du nombre total d'heures travaillées. Ce succès apparent de préservation des emplois est souvent attribué au dispositif allemand d'indemnisation du chômage partiel (*Kurzarbeit*). Avec 1.5 million de travailleurs qui en bénéficiaient à son plus haut niveau mi-2009, le *Kurzarbeit* a été effectivement un amortisseur important de la hausse du chômage générée par une diminution du PIB d'environ 5 %. Toutefois, le rôle important joué en Allemagne par les réductions du temps de travail moyen résulte également d'autres dispositifs institutionnels qui encouragent l'ajustement interne de préférence à un ajustement de l'emploi en réaction à des chocs conjoncturels.

Une étude récente de l'IAB analyse les différentes sources de la réduction globale du temps de travail entre 2008 et 2009. La baisse globale du nombre total d'heures travaillées sur la période a été de 4 %, dont 0.3 % seulement résulte d'une baisse de l'emploi. Le reste reflète une diminution du temps de travail moyen qui peut se décomposer en quatre éléments différents : le *Kurzarbeit*, les réductions du temps de travail à l'initiative de

Encadré 1.6. **La réduction du temps de travail moyen en Allemagne** *(suite)*

l'employeur, la réduction des heures supplémentaires et l'utilisation des comptes individuels temps de travail. Les ajustements sur l'ensemble de ces quatre marges ont joué un rôle significatif (voir aussi le tableau ci-dessous) :

- Le *Kurzarbeit* n'intervient que pour 25 % dans la réduction totale du temps de travail moyen. Par conséquent, le chômage partiel n'explique pas à lui seul l'intégralité de la différence entre des pays comme l'Allemagne et le Japon où la réduction de la demande de main-d'œuvre a été obtenue essentiellement par des réductions du temps de travail moyen, et d'autres comme l'Espagne ou les États-Unis où l'ajustement a été obtenu essentiellement ou totalement par des réductions de l'emploi.
- La plus grande source de flexibilité du temps de travail moyen a été les réductions du temps de travail à l'initiative de l'employeur qui peuvent être mises en œuvre en Allemagne dans le cadre de plusieurs conventions collectives. Il apparaît que ces réductions représentent environ 40 % de la réduction récente du temps de travail. En général, elles sont associées à des réductions de la rémunération, du moins pour les travailleurs payés à l'heure. Selon Bosch (2009), le modèle le plus connu pour ces dispositions contractuelles a été celui de Volkswagen qui, lors de la récession du début des années 90, a utilisé la réduction du temps de travail associée à une baisse des rémunérations pour éviter les licenciements. Depuis cette époque, il est devenu courant en Allemagne de spécifier, dans les contrats de travail négociés dans le cadre de conventions collectives, une amplitude horaire autour de la semaine de travail type à l'intérieur de laquelle les employeurs peuvent faire varier le temps de travail en ajustant la rémunération en fonction du taux de salaire horaire. Le but est d'améliorer la capacité pour les employeurs de s'adapter à des variations temporaires de la demande de produits tout en assurant un niveau élevé de sécurité de l'emploi.
- Même avant de recourir au *Kurzarbeit* ou à une réduction de la durée hebdomadaire du travail, les employeurs allemands sont parvenus à réduire de façon substantielle le temps de travail moyen en réduisant le volume de travail payé en heures supplémentaires (20 % de la réduction totale) et en encourageant les salariés à utiliser le solde positif sur leurs comptes individuels temps de travail (encore 20 %). Ces deux types d'ajustements ont été très efficaces, dans un premier temps, pour s'adapter au choc négatif de demande car les employeurs avaient eu largement recours aux heures supplémentaires (rémunérées ou donnant droit à un crédit d'heures sur les comptes temps individuels) dans les années immédiatement antérieures à la crise.

Il est encore trop tôt pour évaluer si le fait de recourir largement à un aménagement du temps de travail moyen aura été un avantage global pour l'Allemagne et les autres pays dans lesquels la réponse du marché du travail à la crise a été similaire. Jusqu'ici, les gains en termes de baisse du chômage et de capacité des entreprises à maintenir intacte leur force de travail en prévision d'une reprise semblent manifestes. Mais l'Allemagne a également enregistré sa première baisse de la productivité horaire du travail observée depuis le début de la collecte de données, en 1970, et une forte augmentation du coût unitaire du travail. Si la demande de produits ne repart pas rapidement et fortement, il se pourrait qu'on assiste à une vague importante de licenciements différés. Le fait de trop miser sur la protection des appariements existants en termes d'emploi risque également de devenir un frein à la mobilité de la main-d'œuvre et donc à l'efficience (voir chapitre 3).

Encadré 1.6. **La réduction du temps de travail moyen en Allemagne** *(suite)*

Réduction du temps de travail moyen en Allemagne, 2008-09

Proportion de la réduction du temps de travail moyen due à :	
Accroissement de la réduction du temps de travail (*Kurzarbeit*)	25%
Réductions du temps de travail à l'initiative de l'employeur	40%
Réduction des heures supplémentaires	20%
Utilisation des comptes individuels temps de travail	20%

Note : Comme tous les facteurs affectant le temps de travail ne sont pas pris en compte, la ventilation n'est pas exacte.
Source : IAB (2009).

StatLink http://dx.doi.org/10.1787/888932308838

5. Comment minimiser la persistance d'un haut niveau de sous-emploi sur le marché du travail?

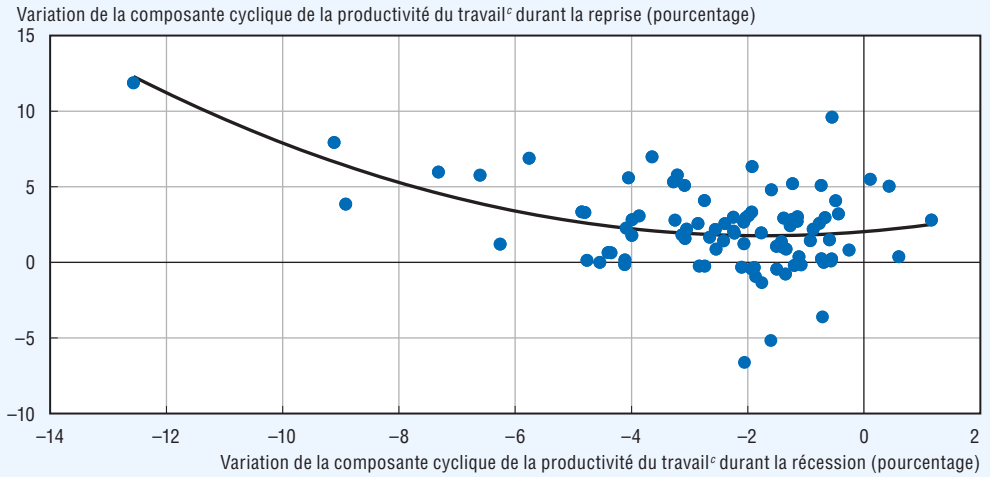
L'analyse conduite aux sections 1 et 2 montre que, dans la plupart des pays de l'OCDE, la récession de 2008-09 a entraîné un important tassement du marché du travail qui prend des formes multiples (par exemple, chômage, réduction du temps de travail et sortie de la population active) et menace de perdurer bien après que la reprise économique se sera enclenchée si la croissance de l'emploi manque de vigueur. En accord avec ce diagnostic, le tour d'horizon, à la section 3, des mesures prises par les gouvernements révèle que, au début de 2010, un grand nombre de pays prévoyaient d'intensifier encore les mesures passives et actives d'aide aux chômeurs en 2010, alors même que la reprise économique semble avoir commencé dès la fin 2009, dans bien des cas. La présente section analyse le risque de persistance du sous-emploi sur le marché du travail et passe en revue diverses mesures susceptibles de favoriser une reprise plus rapide et plus complète du marché du travail en accélérant la création d'emploi et l'embauche dans la phase de reprise de l'activité ou en réduisant les effets d'hystérèse en matière de chômage et d'activité.

Il est trop tôt pour savoir quelle sera finalement la persistance du sous-emploi engendré par la récession de 2008-09 ou pour évaluer la capacité des différentes mesures prises par les pays d'accélérer la reprise sur les marchés du travail. En conséquence, la discussion qui suit repose largement sur des données historiques. Il convient d'insister, dès le départ, sur les précautions à prendre dans l'application de données historiques à la crise actuelle, pour plusieurs raisons. Premièrement, le tassement actuel du marché du travail est d'ampleur exceptionnelle, sans précédent dans l'histoire récente de nombreux pays. Une autre difficulté qu'il y a à appliquer des données historiques à la période de reprise actuelle tient à une composition très différente selon les pays. Alors que les délestages massifs de main-d'œuvre ont entraîné une forte augmentation du chômage et de l'inactivité dans certains pays, une part exceptionnellement importante de la contraction totale du facteur travail a été obtenue grâce à des réductions du temps de travail dans un plus grand nombre de pays (*cf.* section 2). La nécessité d'une croissance vigoureuse de l'emploi est manifeste pour le second groupe de pays. Cependant, le risque que la création d'emploi soit particulièrement faible pendant la phase initiale de reprise (« reprise sans emplois ») est aussi un sujet de préoccupation pour le deuxième groupe de pays. L'encadré 1.7 montre que, d'après certaines données historiques, la création d'emploi et l'embauche ont eu tendance à être relativement faibles dans les phases de reprise

Encadré 1.7. **L'accumulation de la main-d'œuvre en période de récession risque-t-elle d'impliquer une reprise sans emplois?**

Une simple comparaison de l'évolution de la productivité conjoncturelle au cours de 85 épisodes de récession historique et de reprise initiale pour 24 pays de l'OCDE donne à penser que, dans les cas les plus extrêmes d'accumulation de la main-d'œuvre, le risque de reprise sans emplois est probablement plus grand (graphique 1.1)*. En particulier, les pays qui ont connu une accumulation importante de la main-d'œuvre et une forte baisse de la productivité du travail durant une récession (partie la plus à gauche du graphique) ont généralement enregistré un taux élevé de croissance de la productivité du travail durant la reprise, ce qui dénote une croissance relativement pauvre en emplois. Dans cinq des six épisodes historiques de baisse de la productivité conjoncturelle du travail supérieure à 6 %, la productivité conjoncturelle du travail a été forte ultérieurement, en phase de reprise. Dans le dernier épisode, lié à un choc d'offre (premier choc pétrolier des années 70), la forte chute de la productivité du travail était due en partie à une baisse permanente de la productivité et des revenus du travail plutôt qu'à une accumulation conjoncturelle de la main-d'œuvre. Cette conclusion est tempérée par le nombre limité d'observations mais elle pourrait bien être très pertinente pour la récession actuelle dans laquelle un grand nombre de pays, dont l'Allemagne, le Japon, le Royaume-Uni et la Turquie, ont enregistré, de même, une forte baisse de la productivité du travail. De fait, les épisodes de forte baisse sont plus nombreux dans cette récession que dans l'échantillon historique. Plus généralement, l'expérience internationale est extrêmement hétérogène durant cette récession, d'autres pays dont l'Espagne et les États-Unis ne connaissant qu'une accumulation de main-d'œuvre très faible voire nulle. Pour ces pays, l'histoire dit moins quels seront les schémas d'embauche futurs car lorsque le recul de la productivité du travail est comparativement limité durant la récession (inférieur à 4 %), la croissance de la productivité dans la phase de reprise et la récession paraissent largement indépendantes.

Productivité conjoncturelle du travail durant les récessions et durant les phases de reprise qui ont suivi[a, b]



a) Les récessions sont définies comme la période comprise entre le pic et le creux du niveau de PIB. La reprise correspond à la période de huit trimestres suivant le creux du PIB.

b) Courbe de tendance polynomiale (quadratique) du second degré présentée à des fins d'illustration.

c) La productivité conjoncturelle du travail correspond à la différence entre la productivité effective et la productivité tendancielle par salarié, la productivité tendancielle étant définie comme la mesure OCDE de la production potentielle pour chaque pays divisée par l'emploi tendanciel.

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

StatLink http://dx.doi.org/10.1787/888932294189

Ces résultats donnent à penser que des pays comme l'Allemagne et le Japon qui ont connu une accumulation plus forte de la main-d'œuvre et des baisses plus importantes de la productivité du travail dans la phase de récession sont probablement plus exposés au risque de reprise sans emplois que d'autres pays, comme les États-Unis, dans lesquels l'accumulation de la main-d'œuvre a été très faible.

* L'accumulation de la main-d'œuvre résulte des baisses temporaires (conjoncturelles) de la productivité du travail durant la récession, mouvement qui, à terme, doit s'inverser en phase de reprise. Cette notion est à distinguer d'une baisse permanente (ou du moins d'une croissance en permanence plus faible) de la productivité de la main-d'œuvre en phase de récession due à une baisse (ou à une croissance moindre) de la production potentielle de l'économie qui n'est pas une accumulation de la main-d'œuvre mais plutôt un choc permanent pour les revenus.

économique faisant suite à des récessions pendant lesquelles les employeurs ont fortement pratiqué la l'accumulation de main-d'œuvre. Si ce schéma se répète après la récession de 2008-09, il pourrait en résulter une dégradation des perspectives de retour à l'emploi pour les chômeurs dans les pays où l'ajustement a porté essentiellement ou intégralement sur le temps de travail. Mais il n'en sera pas nécessairement ainsi car le nombre réduit de nouvelles perspectives d'emploi pourrait être compensé par une diminution du nombre de chômeurs en concurrence pour chaque nouvel emploi vacant[68]. Un autre danger pour ces pays tient à ce que les importantes réductions horaires ne peuvent durer qu'un temps et une vague de délestages pourrait se produire avec un certain décalage si la reprise s'arrête ou se révèle particulièrement faible.

5.1. Promouvoir une reprise riche en emplois : quel rôle pour les aides à l'emploi?

Étant donné l'ampleur du tassement du marché du travail début 2010 dans la plupart des pays de l'OCDE, l'une des grandes priorités des politiques publiques est de créer les conditions d'une reprise riche en emplois. Cela suppose à la fois le retour à une croissance vigoureuse du PIB et une croissance de la production à intensité d'emplois suffisamment élevée. Les politiques macroéconomiques jouent un rôle essentiel dans le soutien du rebond du PIB mais les craintes grandissantes suscitées par la dégradation de la situation budgétaire de nombreux pays seront probablement un frein à de nouvelles mesures expansionnistes (OCDE, 2010a). Même lorsque des mesures globales de stimulation sont appliquées efficacement, les employeurs ont tendance à différer l'embauche en début de reprise car ils ne savent pas si celle-ci sera forte et durable. Dans ce contexte, des politiques de l'emploi plus ciblées peuvent sans doute relancer la création d'emploi, entraînant ainsi une reprise à plus forte intensité de main-d'œuvre. Cette sous-section examine le rôle potentiel des aides temporaires à l'emploi pour accroître l'intensité en main-d'œuvre de la croissance de la production aux premiers stades de la reprise[69].

Les responsables publics peuvent choisir entre diverses formes d'aide à l'emploi pour promouvoir l'emploi durant la reprise. Un premier choix stratégique s'impose : les aides doivent-elles s'appliquer à l'ensemble des emplois (aides générales), seulement aux emplois qui risquent d'être détruits (aides au titre du chômage partiel) ou seulement aux nouvelles embauches, voire au sous-ensemble de nouvelles embauches auxquelles sont associés des gains d'emploi nets (aides brutes et marginales à l'embauche, respectivement). Un deuxième choix stratégique suppose d'établir si l'aide est limitée à l'emploi/au recrutement de catégories désignées de travailleurs défavorisés (par exemple, les chômeurs de longue durée) ou d'employeurs (par exemple, les PME). Ces choix doivent se faire à la lumière des besoins du marché du travail et des objectifs d'action poursuivis qui, les uns et les autres, varieront probablement avec le stade du cycle conjoncturel.

Les objectifs de l'action publique sont susceptibles d'évoluer avec le cycle économique. Lors d'une récession et aux premiers stades d'une reprise, il faudra probablement donner la priorité à un accroissement de l'emploi global, ce qui donne à penser que les mesures destinées à accroître l'emploi global seront appelées à jouer un rôle relativement important et les aides ciblées en direction des catégories défavorisées ou de certaines entreprises un rôle plus limité. Par contre, faire porter l'attention sur les travailleurs défavorisés et réduire les effets d'aubaine deviendront probablement des objectifs clés en phase d'accélération de la reprise et/ou lorsque la consolidation budgétaire deviendra plus urgente. Cibler les aides sur les catégories défavorisées sera probablement aussi la solution la plus appropriée lorsque la préoccupation sera

d'améliorer l'emploi et les perspectives de gains des catégories se heurtant à des barrières structurelles sur le marché du travail. Mais le ciblage peut aussi se justifier dans les récessions ou aux premiers stades de la reprise pour éviter que le poids du chômage ne soit supporté de façon disproportionnée par certaines catégories de main-d'œuvre et réduire le risque de voir les catégories défavorisées sortir définitivement de la population active[70]. Cet aspect sera examiné à la section 5.2 ci-après. À titre de préambule à cette discussion de politique, il est intéressant de voir comment les besoins du marché du travail évoluent au cours d'une récession.

Le graphique 1.25 analyse les changements dans les taux d'entrée et de sortie du chômage durant la première et la seconde année de la récession de 2008-09. Durant la première année de la récession (du T4 2007 au T4 2008), à la fois l'augmentation du taux des entrées dans le chômage et la diminution du taux des sorties du chômage (signe positif sur le graphique) ont contribué à la forte augmentation du taux de chômage qui a été observée dans de nombreux pays de l'OCDE, la montée du taux d'entrée dans le chômage (licenciements, par exemple) l'emportant sur la baisse du taux de sortie du chômage (embauches, par exemple) dans 11 des 20 pays pour lesquels les données appropriées sont disponibles[71]. La seconde année de la récession (du T4 2008 au T4 2009), la réduction du taux des sorties du chômage et, par conséquent, l'allongement de la durée des épisodes de chômage sont devenus le principal facteur de la montée du chômage dans 16 des 20 pays. La baisse du taux des sorties du chômage reflète vraisemblablement le nombre important de chômeurs à la recherche d'un emploi pour chaque emploi vacant, du fait à la fois de l'augmentation de l'effectif des chômeurs et de la prudence des employeurs à embaucher de nouveaux salariés en début de phase de reprise. Un autre facteur qui contribue à un faible taux de création d'emplois est la marge importante qui existe pour augmenter la production sans augmenter l'emploi, dans de nombreux pays (en augmentant la productivité du travail et en allongeant le temps de travail).

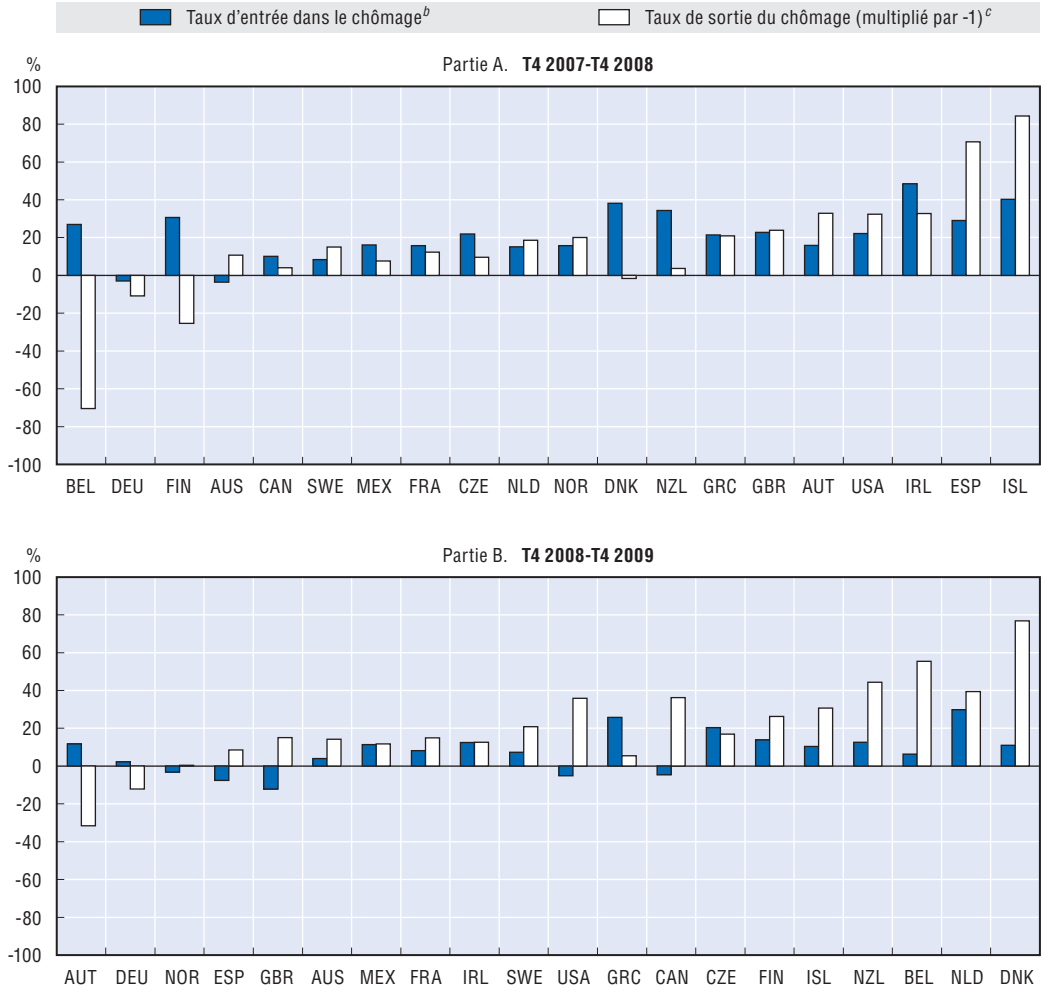
Ces caractéristiques de la dynamique du chômage justifient de réorienter progressivement l'éventail des mesures actives du marché du travail utilisées pour faire face à la crise de l'emploi. Alors que les taux accrus de licenciement ont grandement contribué à l'augmentation du chômage durant la phase initiale de la récession, leur importance a peu à peu diminué à partir du moment où on a touché le creux de la récession et où la reprise s'est enclenchée. Cela tend à indiquer que les responsables publics désireux de réduire le chômage ou de limiter sa progression devraient réorienter leurs efforts, la priorité n'étant plus de protéger des emplois viables qui risqueraient d'être supprimés mais de réintégrer les chômeurs dans l'activité et d'encourager les entreprises à embaucher. Cela pourrait impliquer d'abandonner les aides générales à l'emploi (aides en termes de stock d'emploi) ou les aides visant les emplois menacés (aides au titre du chômage partiel) au profit d'aides à l'embauche. Cela cadre avec les changements d'orientation dans les politiques publiques examinés à la section 3 de ce chapitre.

Si elles peuvent être efficaces à court terme, les aides globales sont très coûteuses

Les plans de relance adoptés par une majorité de pays de l'OCDE englobent des allègements importants des cotisations sociales patronales, dans le but de soutenir la demande globale de main-d'œuvre. L'OCDE (2009a) montre que ces allègements de charges patronales peuvent avoir un impact à court terme sur l'emploi bien supérieur à celui qui ressort d'une analyse simple du multiplicateur applicable à une réduction d'impôt, du fait de l'effet prix relatif associé à une réduction générale du coût unitaire de main-d'œuvre.

Graphique 1.25. **Évolution des taux d'entrée et de sortie du chômage durant la récession et au début de la reprise dans les pays de l'OCDE, T4 2007-T4 2009**

Variation en pourcentage, en glissement annuel, au quatrième trimestre[a]



a) Les taux d'entrée et de sortie du chômage sont normalisés de façon que les variations positives (négatives) correspondent à une augmentation (diminution) du chômage.

b) La probabilité d'entrée dans le chômage (*I*) correspond au rapport entre le nombre de chômeurs au chômage depuis moins d'un mois et le nombre de personnes occupant un emploi un mois plus tôt. Le taux d'entrée dans le chômage se définit comme suit : $-ln(1 - I)$.

c) La probabilité de sortie du chômage (O) correspond à 1 moins le rapport entre le nombre de chômeurs au chômage depuis plus d'un mois et le nombre total de chômeurs un mois auparavant. Le taux de sortie du chômage se définit comme suit : $-ln(1 - O)$.

Source : Estimations de l'OCDE sur la base de l'Enquête de population active pour l'Australie, le Canada et les États-Unis (Current Employment Situation), de l'Encuesta Nacional de Ocupaciôn y Empleo (ENOE) pour le Mexique, de la Household Labour Force Survey pour la Nouvelle-Zélande et de l'Enquête sur les forces de travail de l'Union européenne (EFT-UE) pour les pays européens.

StatLink http://dx.doi.org/10.1787/888932294151

Toutefois, l'effet à long terme sur l'emploi d'équilibre d'un allègement des cotisations salariales patronales sera probablement limité, en raison des ajustements compensateurs du salaire réel. Un calcul approximatif donne à penser qu'une réduction du coût unitaire de main-d'œuvre de 1 %, entraînée par un allègement des cotisations patronales, ne peut améliorer l'emploi que de 0.2 % sur le long terme. Cela signifie que le coût par emploi

supplémentaire créé est égal à 1.7 fois le coût de la rémunération totale moyenne par emploi à court terme et à sept fois la rémunération moyenne à long terme (OCDE, 2009a).

Le faible rapport coût-efficacité de ces aides, en particulier sur le long terme, ainsi que leur coût budgétaire élevé, soulignent l'importance de veiller à ce que ces allègements soient temporaires, lorsque leur but est d'éviter une récession, au lieu d'être envisagés comme une réforme structurelle de la fiscalité. Il s'agit d'une considération d'autant plus importante que l'assainissement des finances publiques est devenu aujourd'hui l'une des principales priorités de nombreux pays de l'OCDE. Toutefois, on pourrait estimer qu'il est préférable de maintenir les allègements de cotisations sociales patronales *ciblées sur les travailleurs à bas salaire*, dans la mesure où ils pourraient présenter des avantages considérables à long terme en améliorant, de manière permanente, les taux d'emploi de certains groupes en marge de la population active (Phelps, 1994).

Les aides brutes à l'embauche sont moins coûteuses mais généralement peu efficaces pour promouvoir des gains nets d'emploi

Le principal avantage des aides à l'embauche par rapport aux allègements généraux de charges sociales patronales ou, plus généralement, aux aides « globales », est qu'elles ont généralement un meilleur rapport coût-efficacité. Si les aides globales peuvent être relativement simples à mettre en œuvre et s'avérer relativement efficaces pour soutenir l'emploi à court terme, du moins comparées aux effets sur l'emploi d'autres formes de relance budgétaire, les gains associés en matière d'emploi seront obtenus au prix de pertes importantes de recettes fiscales. Le fait que la subvention soit versée pour tous les emplois, y compris ceux qui auraient existé même en l'absence d'aide, génère des pertes sèches importantes pour l'économie. En se concentrant exclusivement sur les emplois nouvellement créés, les aides à l'embauche peuvent avoir un rapport coût-efficacité bien supérieur.

Les évaluations passées indiquent que les aides brutes à l'embauche peuvent être très efficaces mais aussi que leurs performances sont extrêmement variables (Martin et Grubb, 2001). S'il paraît possible d'améliorer leur efficacité par un ciblage sur les catégories défavorisées et, dans certains cas, en imposant aux employeurs des conditions plus strictes (voir ci-dessous), l'efficacité globale de ces mesures pour l'amélioration de l'emploi net semble assez limitée, alors qu'elles paraissent plus efficaces pour assurer une répartition plus équitable du chômage entre les catégories de main-d'œuvre. Cette considération d'équité peut revêtir une importance considérable en période de récession lorsque les chances de retrouver un emploi après un licenciement sont particulièrement minces pour les catégories défavorisées, du fait de l'afflux important de nouveaux chômeurs, notamment d'un nombre accru de travailleurs qualifiés ayant perdu leur emploi. Des aides à l'embauche ciblées peuvent également être nécessaires en cas de récession sévère pour que l'obligation de recherche d'emploi associée à l'assurance chômage reste crédible, dans un contexte où la rentabilité immédiate de l'aide à la recherche d'emploi sera probablement exceptionnellement faible pour les demandeurs d'emplois plus difficiles à placer.

Les subventions à la création d'emplois peuvent promouvoir l'emploi global de manière rentable

On entend par subventions à la création d'emplois les politiques relatives à la demande de main-d'œuvre qui sont explicitement ciblées sur un accroissement de l'emploi net, via la préservation des emplois à risque ou la création de nouveaux emplois. On peut penser que ces subventions pourraient offrir un meilleur rapport coût-efficacité que les aides globales ou les aides brutes à l'embauche car elles permettent, dans une large

mesure, d'éviter les effets d'aubaine et de déplacement (OCDE, 1982). Si ces dispositifs semblent particulièrement bien conçus pour renforcer la création d'emplois aux premiers stades de la reprise en empêchant une « reprise sans emplois », ils ont été relativement peu utilisés lors de la crise actuelle et de la reprise, nombre d'entre eux étant ciblés sur les demandeurs d'emplois vulnérables comme les chômeurs de longue durée ou les jeunes (voir l'encadré 1.8). Cela tient probablement à la relative complexité de ces dispositifs et à l'impression très répandue que les systèmes d'aide à la création d'emplois mis en œuvre

Encadré 1.8. **Dispositifs de subventions à la création d'emplois dans les pays de l'OCDE**

Les subventions à la création d'emplois en *Belgique* ont été adoptées avant la récession de 2008-09. En Belgique, un employeur qui embauche un premier, un deuxième ou un troisième salarié bénéficie d'un allègement de ses cotisations de sécurité sociale (l'allègement le plus important concerne le premier salarié et diminue ensuite pour les employés suivants) si les nouveaux salariés ne remplacent pas une personne ayant démissionné ou ayant été licenciée pour bénéficier de l'aide.

Entre 2007 et 2011, la *Finlande* mène une expérience sur les subventions à la création d'emplois dans les régions isolées confrontées à des situations difficiles en matière d'emploi ou dans les régions frappées par d'importantes suppressions d'emplois liées à la fermeture d'une usine locale. Une aide correspondant à 30 % du coût salarial la première année et à 15 % la deuxième année est versée aux travailleurs indépendants qui embauchent leur premier salarié. Il doit s'agir d'un contrat à durée indéterminée, pour une durée hebdomadaire d'au moins 25 heures.

En 2009 et 2010, le *Portugal* a mis en place un programme temporaire, le *Programa Iniciativa Emprego*, qui exonère du paiement des cotisations sociales patronales les employeurs ayant un solde net d'embauches de chômeurs de longue durée (inscrits au SPE depuis plus de six mois) ou de jeunes (personnes de moins de 35 ans à la recherche de leur premier emploi) pendant les trois premières années de l'emploi (ou les deux premières s'ils bénéficient en plus d'une aide à l'embauche de 2 500 EUR). Les entreprises doivent avoir un solde net d'embauches sur trois ans, se conformer à certaines normes comptables, être à jour de leurs impôts et cotisations de sécurité sociale et ne pas avoir d'arriérés de salaires.

En *Irlande*, le *Employer Jobs (PRSI) Incentive Scheme* exonère les employeurs du paiement de toutes cotisations sociales pendant un an pour toute nouvelle embauche (en sus du personnel existant) de personnes inscrites au chômage depuis six mois et plus. La durée du nouvel emploi doit être d'au minimum six mois, sinon l'entreprise doit rembourser l'aide. La participation est plafonnée à 5 % de la main-d'œuvre existante.

En *Hongrie*, le programme *SME+* exonère pendant un an les petites entreprises et les organisations non gouvernementales du paiement de la part patronale des cotisations de sécurité sociale pour les nouvelles embauches de salariés victimes d'un licenciement collectif, de personnes inscrites comme demandeurs d'emploi depuis au moins trois mois ou de demandeurs d'emploi depuis au moins un an. La durée de l'emploi subventionné doit être d'au moins deux fois la durée de l'aide.

La *Turquie* exonère du paiement de toutes cotisations sociales patronales pendant les cinq premières années de l'embauche les employeurs qui recrutent des femmes ou des jeunes (18-29 ans) au chômage depuis au moins six mois avant juillet 2008 ou en décembre 2008 et janvier 2009. L'embauche doit s'ajouter à l'effectif moyen de l'entreprise sur les 12 derniers mois.

dans un certain nombre de pays au cours des décennies antérieures se sont révélés difficiles à gérer efficacement.

Toutefois, le succès apparent qu'ont connu récemment les dispositifs de chômage partiel conduit à penser qu'il pourrait également être opportun de reconsidérer si de nouveaux systèmes d'aide à la création d'emplois pourraient s'avérer nettement plus efficaces que leurs prédécesseurs. Les nouveaux dispositifs mis en place au Portugal, en Irlande, en Hongrie et en Turquie, où les employeurs sont exonérés des cotisations de sécurité sociale pour les recrutements nets de chômeurs, sont analogues dans l'esprit aux programmes qui étaient en vigueur au Canada et en Irlande à la fin des années 70 et au début des années 80. Ces programmes étaient moins généreux que les nouveaux dispositifs mais ils étaient ciblés un peu plus largement sur les travailleurs au chômage depuis deux semaines et plus. Une évaluation formelle du dispositif canadien a conclu qu'un tiers seulement des emplois couverts par le programme étaient des emplois additionnels (Gera, 1987).

La subvention à la création d'emplois qui a fait l'objet du plus grand nombre d'évaluations est le New Jobs Tax Credit (NJTC), en vigueur aux États-Unis en 1977 et 1978[72]. Le NJTC offrait une subvention de 50 % sur l'accroissement de la masse salariale de l'employeur au-delà de 102 % du montant de l'année précédente. Le montant de la subvention était limité à 100 000 USD par entreprise et 2 100 USD par salarié. En conséquence, la réduction du coût marginal d'embauche d'un salarié supplémentaire était particulièrement élevée pour les travailleurs à bas salaires et les travailleurs à temps partiel. À son plus haut, ce programme a subventionné 2.1 millions de travailleurs. Les rapports d'évaluation disponibles donnent à penser que le NJTC a probablement eu un impact positif considérable sur la création nette d'emplois, bien que d'autres études soient arrivées à des estimations assez différentes de son impact[73].

Une question clé particulièrement importante se pose aux pouvoirs publics qui envisagent actuellement de mettre en place un dispositif similaire mais sont confrontés à des contraintes budgétaires de plus en plus strictes : faut-il cibler ces dispositifs sur tous les travailleurs ou uniquement sur les chômeurs ? En limitant l'éligibilité aux chômeurs, on diminuera le coût total du programme car on réduira son champ d'action (c'est-à-dire le nombre d'emplois subventionnés) mais aussi le coût par travailleur, étant donné que de nombreuses embauches supplémentaires se traduiront par une réduction des dépenses publiques au titre de l'assurance chômage ou d'autres transferts. Mais ce faisant, il est probable qu'on limitera également l'impact du programme sur l'augmentation de l'emploi. Ce pourrait être le cas si le fait de limiter l'éligibilité accroît le coût effectif du recrutement de travailleurs au titre du programme, en réduisant le nombre de candidats potentiels. Néanmoins, l'expérience canadienne relative à l'*Employment Tax Credit Program* donne à penser que restreindre l'éligibilité aux chômeurs peut permettre d'atteindre une échelle importante lorsque les aides sont suffisamment généreuses.

Un enjeu connexe consiste à déterminer dans quelle mesure ces dispositifs doivent être ciblés sur des types spécifiques d'entreprises ou de travailleurs. Ainsi, les petites entreprises peuvent ne pas être en mesure de recruter autant de travailleurs qu'elles le souhaiteraient en début de reprise pour cause de restrictions budgétaires. La section 2 donne toutefois à penser que les petites entreprises sont plus fortement incitées à conserver leurs effectifs durant les récessions et peuvent ainsi ne pas être prioritaires pour des aides à l'embauche durant la phase de reprise. L'efficacité des aides peut également

varier d'une catégorie de travailleurs à l'autre. Dans la mesure où la demande de travailleurs aux coûts de recrutement et de licenciement faibles est plus sensible à l'évolution des coûts de main-d'œuvre, ce qui est probable car ces travailleurs sont généralement positionnés sur des marchés plus concurrentiels, il peut être justifié de cibler les aides à l'embauche sur les travailleurs les moins susceptibles d'être conservés, comme les travailleurs à bas salaire et les travailleurs dont l'expérience et les compétences sont limitées. Mais il est également possible que les aides ciblées sur ces travailleurs soient moins efficaces parce qu'elles prennent fin lorsqu'il n'y a plus de demandeurs d'emploi ou parce qu'elles réduisent la participation des employeurs.

5.2. Réduire les effets d'hystérèse du chômage et de la sortie du marché du travail

Quelle est l'importance du risque des effets d'hystérèse sur le marché du travail?

Après une récession sévère, la reprise sur le marché du travail peut s'avérer non seulement lente mais aussi incomplète en ce sens que le chômage demeure élevé ou que les taux d'activité restent durablement déprimés, ce qui correspond aux effets « d'hystérèse ». Les chercheurs se sont beaucoup intéressés à l'hystérèse du chômage après que Blanchard et Summers (1986) y aient vu l'explication la plus plausible de l'effet de cliquet par lequel de nombreux pays d'Europe occidentale ont vu chaque récession successive depuis le début des années 70 entraîner une hausse du taux de chômage qui ne s'est que partiellement inversée lors de la reprise ultérieure. Plus récemment, les réformes structurelles opérées dans nombre de ces pays semblent avoir annulé une grande partie de la hausse antérieure des taux de chômage et les chercheurs ont eu tendance à se concentrer sur l'analyse de la manière dont institutions et politiques influencent le chômage structurel (ou NAIRU), plutôt que de chercher à établir dans quelle mesure des chocs temporaires de chômage peuvent avoir des effets permanents (Bassanini et Duval, 2006; Gianella *et al.*, 2009; OCDE, 2006). Néanmoins, les effets de persistance sur le marché du travail continuent à susciter un intérêt considérable dans le sillage des chocs macroéconomiques négatifs (Ball, 2009). De fait, le début de la récession de 2008-09 a déclenché une vague d'études empiriques sur les coûts à moyen et long terme des crises bancaires et des récessions sévères. Nombre de ces études parviennent à la conclusion que les récessions sévères peuvent entraîner un déclin persistant de la production potentielle, dû pour partie aux effets d'hystérèse sur le marché du travail (Blöndal et Pain, 2010; Cerra et Saxena, 2008; Furceri et Mourougane, 2009).

L'OCDE étudie attentivement les signes révélant la manière dont la récession 2008-09 influencera la production potentielle dans les pays de l'OCDE au cours des années à venir. En dépit des grandes incertitudes qui entourent ces estimations, on prévoit à l'heure actuelle que la plus forte baisse de la production potentielle dans la zone OCDE s'élèvera à 3 % environ (OCDE, 2010a)[74]. Cette réduction escomptée de la production potentielle est imputable pour près d'un tiers, voire moitié, aux effets d'hystérèse dans le facteur travail, autrement dit aux augmentations du chômage structurel et aux baisses du taux d'activité, tandis que le solde provient de la réduction du ratio capital/travail et de la productivité du fait d'une augmentation du coût du capital. Alors que l'effet coût du capital devrait être permanent, les récessions passées donnent à penser que la réduction du facteur travail atteindra son plus haut cinq à huit ans après le début de la récession pour s'inverser ensuite progressivement. Les méthodologies utilisées pour évaluer la force des effets d'hystérèse en termes de chômage et d'activité diffèrent quelque peu. Nous allons

maintenant résumer brièvement chacune d'elles car elles donnent une idée de l'influence du cadre d'action sur le degré d'hystérèse concernant le facteur travail.

Les effets d'hystérèse du chômage sont estimés en deux temps, en se fondant sur la relation étroite entre l'incidence du chômage de longue durée et le chômage structurel (Machin et Manning, 1998; Furceri et Mourougane, 2009). Dans un premier temps, les données historiques sont utilisées pour estimer les régressions dynamiques simples reliant le niveau du chômage de longue durée au taux de chômage (global) actuel et le premier et le deuxième décalages de ces deux variables du chômage (à savoir le taux de chômage global et le taux de chômage de longue durée). Ces équations, qui sont estimées par pays pour prendre en compte les différences entre marchés nationaux du travail dans la manière dont une augmentation soutenue du chômage global accroît le chômage de longue durée, sont ensuite utilisées pour convertir l'évolution prévue du taux de chômage en projections du chômage de longue durée. Dans un deuxième temps, l'évolution prévue du chômage de longue durée est convertie en évolution du chômage structurel. Cette conversion tient compte également des différences historiques dans la vigueur de cette relation dans les différents pays, comme l'indiquent les études empiriques disponibles[75]. À l'aide de méthodologies quelque peu différentes, Furceri et Mourougane (2009) et Guichard et Rusticelli (2010) présentent des éléments complémentaires indiquant que les effets d'hystérèse du chômage tendent à être plus forts dans les pays où la concurrence sur les marchés de produits encourage moins la concurrence et où l'indemnisation du chômage de longue durée est plus généreuse, mais plus faibles dans les pays ayant davantage recours aux politiques actives du marché du travail pour mieux préserver les liens des chômeurs de longue durée avec le marché du travail.

Le tableau 1.5 classe les pays en fonction des estimations OCDE de la sensibilité du chômage structurel à une augmentation conjoncturelle du chômage (lignes) et de l'augmentation du chômage à fin 2009 (colonnes). L'Irlande, l'Espagne et la Turquie conjuguent un choc important de chômage et une forte sensibilité aux effets d'hystérèse du chômage. Ces pays paraissent particulièrement exposés au risque d'augmentation importante du chômage structurel. Le chômage a également augmenté assez fortement en Islande et aux États-Unis, mais ces pays ont affiché une hystérèse du chômage relativement faible après les dernières récessions : ils sont donc probablement un peu moins exposés au risque d'augmentation du chômage structurel que les pays dans lesquels la hausse du chômage a été plus faible jusqu'ici. Toutefois, la propension du chômage conjoncturel à persister paraît plus importante, par exemple dans les six pays européens des cases intermédiaires des deux dernières lignes du tableau 1.5[76].

Pour analyser les effets d'hystérèse potentiels sur l'activité, le Secrétariat de l'OCDE a estimé les modèles impulsion-réponse de l'impact des récessions sur les taux d'activité. Le tableau 1.6 présente les premiers résultats de ces travaux, qui se poursuivent. Le premier constat est que l'on ne détecte des réductions importantes du taux d'activité qu'après des récessions sévères, durant lesquelles l'écart de production chute de 6 points de pourcentage au moins. L'impact sur le taux d'activité est à la fois plus fort et plus durable après les récessions très sévères mais, dans tous les cas, il tend à décroître in fine. Alors que l'impact négatif des récessions sur le taux d'activité a été relativement égal entre les hommes et les femmes, il paraît fortement concentré sur les travailleurs les plus jeunes et les plus âgés. Les politiques du marché du travail semblent également influer sur l'ampleur de la réduction des taux d'activité à la suite de récessions. Les résultats des estimations indiquent une baisse à moyen terme plus importante du taux d'activité dans les pays où la

Tableau 1.5. **La vulnérabilité potentielle à une augmentation du chômage structurel varie d'un pays à l'autre**

		Évolution des taux de chômage harmonisés entre un pic et un creux[a]		
		Impact sur le chômage faible ou nul (augmentation inf. à 1.5 pp)	Impact sur le chômage moyen à faible (augmentation comprise entre 1.5 et 3.5 pp)	Impact sur le chômage élevé (augmentation d'au moins 3.5 pp)
Sensibilité relative estimée du chômage structurel à une augmentation conjoncturelle du chômage global[b]	Faible	Corée	Canada	Islande
		Mexique	Danemark	États-Unis
			Nouvelle-Zélande	
			Suède	
	Moyenne	Australie	Finlande	
		Autriche	Hongrie	
		France	Royaume-Uni	
		Allemagne		
		Japon		
		Luxembourg		
		Norvège		
	Forte	Belgique	République tchèque	Irlande
		Italie	Grèce	Espagne
		Pays-Bas	Portugal	Turquie
		Suisse		

pp : point de pourcentage.

a) Pic et creux définis en termes de PIB trimestriel réel.

b) Sur la base des estimations par l'OCDE de la manière dont l'impact des récessions sur le chômage structurel dépend des différences entre les institutions et les politiques du marché du travail à l'échelle internationale (voir Guichard et Rusticelli, 2010).

Source : Calculs de l'OCDE fondés sur la *Base de données des Perspectives économiques de l'OCDE*, et Guichard et Rusticelli (2010).

StatLink http://dx.doi.org/10.1787/888932308743

législation sur la protection de l'emploi est relativement stricte ou dans lesquels la générosité de l'indemnisation du chômage diminue fortement avec sa durée. La tendance des récessions à réduire les taux d'activité des jeunes est également plus grande dans les pays où les taux d'inscription dans l'enseignement supérieur étaient déjà relativement élevés avant la crise et où les possibilités d'enseignement post-secondaire – comme alternative à la recherche d'emploi sur un marché du travail déprimé – sont probablement plus grandes[77]. Pour les travailleurs âgés, les taux d'activité ont été particulièrement sensibles aux récessions sévères dans les pays où la fiscalité et les régimes de retraite sont structurés de manière à atténuer l'incitation financière à rester dans l'emploi après 60 ans.

Cette récession pourrait-elle être différente?

On a quelques raisons de penser que des politiques pertinentes pourront permettre de réduire les effets d'hystérèse du chômage et de la sortie du marché du travail après la récession de 2008-09 par rapport à ce qu'on escomptait sur la base des antécédents historiques évoqués ci-dessus. Les mesures adoptées sur le plan social et du marché du travail à la suite de la crise, telles qu'elles sont résumées dans la section 3, donnent à penser que de nombreux pays prennent des mesures qui pourraient contribuer à réduire les effets d'hystérèse (et évitent les actions malthusiennes susceptibles de les exacerber). Cela semble refléter, pour partie, une décision générale d'éviter que les gains obtenus grâce

Tableau 1.6. **Impacts estimés des récessions sur les taux d'activité**[a]

Évolution du taux d'activité en points de pourcentage

Partie A. **Variation de l'impact par degré de sévérité de la récession**

Sévérité de la récession selon la diminution, en points de pourcentage, de l'écart de production	Pic d'impact sur les taux d'activité	Décalage entre le début de la récession et le pic d'impact (années)
Modérée (diminution de 3 à 6 pp)	–0.4	4
Sévère (diminution de 6 à 9 pp)	–1.6***	5
Très sévère (diminution supérieure à 9 pp)	–2.5***	8

Partie B. **Variation de l'impact par sexe et âge**[b]

Groupes d'âge	Hommes	Femmes
Tous	–2.2***	–1.8***
20-24 ans	–4.6***	–3.9***
40-44 ans	–0.8	–0.3
60-64 ans	–4.1***	–3.4***

Partie C. **Variation de l'impact par contexte institutionnel et politique**[b]

Contexte institutionnel et politique	Différence de pic d'impact sur les taux d'activité entre le 1er et le 3e quartile du cadre d'action
Rigueur des législations sur la protection de l'emploi	1.0 (tous les travailleurs)
Baisse du taux de remplacement net des prestations de chômage	0.5 (tous les travailleurs)
Impôt implicite sur la poursuite du travail après 60 ans	4.0 (60-64 ans)
Taux d'inscription dans l'enseignement supérieur des 20-29 ans	2.3 pour les hommes, 1.5 pour les femmes (20-24 ans)

*** statistiquement significatif au seuil de 1 %.

pp : point de pourcentage.

a) Les variables indicatrices des moindres carrés d'une fonction impulsion-réponse ont été estimées à l'aide d'un panel non équilibré de données annuelles pour les pays de l'OCDE entre 1960 et 2008.

b) Impacts estimés d'une récession sévère.

Source : Estimations de l'OCDE. Pour plus d'informations, voir OCDE (2010e).

StatLink http://dx.doi.org/10.1787/888932308762

aux réformes structurelles de ces dernières années ne soient annulés par la récession. Quatre exemples méritent tout particulièrement d'être signalés :

- Soucieux de maintenir l'efficacité des services de retour à l'emploi dans un contexte d'accroissement souvent important du nombre des demandeurs d'emplois et de relative pénurie des offres d'emplois, de nombreux pays de l'OCDE ont considérablement accru les ressources consacrées aux PAMT. S'il est trop tôt pour juger de l'efficacité de leurs efforts, il est encourageant d'observer que la tendance historique des budgets des PAMT à demeurer relativement constants ou à n'augmenter que légèrement en période de récession semble avoir été évitée (OCDE, 2009a).
- Comme exposé dans la section 2 de ce chapitre, une part exceptionnellement importante de la chute du facteur travail due à la récession est obtenue, dans un certain nombre de pays, via une réduction du temps de travail moyen plutôt que des licenciements. Cela reflète, pour partie, le recours à grande échelle des pouvoirs publics aux dispositifs de chômage partiel pour préserver les emplois existants comme l'ont montré les sections 3 et 4. Il semble également que la diffusion des mécanismes d'aménagement du temps de travail dans les dernières décennies (comme les comptes épargne-temps) a favorisé un ajustement par le biais du temps de travail. Enfin, dans certains pays, les employeurs semblent montrer une propension plus grande à conserver leur main-d'œuvre que lors des récessions passées[78]. En limitant l'augmentation du chômage, le recours accru à l'ajustement du temps de travail peut contribuer à réduire

l'accumulation du nombre des chômeurs de longue durée durant la récession et le nombre de travailleurs sortant de la vie active (ou différant leur entrée sur le marché du travail) au vu des résultats médiocres de leur recherche d'emploi, limitant ainsi indirectement les effets d'hystérèse. Mais il n'en va pas nécessairement ainsi. La segmentation du marché du travail pourrait être renforcée par une accumulation accrue des effectifs, si la diminution de la rotation de la main-d'œuvre qui en résulte expose les chômeurs à la recherche d'un emploi à un risque accru de chômage de longue durée malgré leur nombre moindre. Cette possibilité donne à penser que les pays qui développent le recours au chômage partiel devraient être particulièrement vigilants à offrir aux demandeurs d'emplois une aide appropriée au retour à l'emploi, notamment des programmes élargis de formation et d'initiation à la vie professionnelle[79].

- Dans plusieurs pays où la durée maximum d'indemnisation par l'assurance chômage est relativement courte, des extensions temporaires ont été mises en place : c'est le cas notamment aux États-Unis où la limite habituelle de 26 semaines a été portée à près de deux ans dans certains États. La durée du chômage augmentant en période de récession, ces mesures peuvent se justifier pour répondre au besoin accru de garantie de revenu des personnes perdant leur emploi. Une justification supplémentaire à ces mesures est que les obligations de recherches d'emploi et les mesures de réemploi associées à ces garanties de revenu peuvent permettre de maintenir le lien avec le marché du travail des personnes ayant perdu leur emploi et, donc, améliorer leurs chances de profiter de la reprise lorsqu'elle se produira. Les pays plus nombreux à avoir élargi l'accès aux prestations de chômage à des travailleurs qui normalement ne réuniraient pas les conditions requises, comme les travailleurs temporaires et les travailleurs à temps partiel, pourraient avoir un avantage analogue. Toutefois, il est vital que ces extensions soient temporaires car de nombreuses études ont montré que des prestations plus généreuses et d'une durée plus longue augmentent le chômage structurel à long terme.
- Sur le plan des politiques nationales explicites du moins, aucun pays de l'OCDE ne semble avoir répété l'erreur, parfois commis e lors des récessions passées, de prendre des mesures pour réduire l'offre de main-d'œuvre, comme l'élargissement des options de départ en retraite anticipée ou un accès facilité aux pensions d'invalidité. En effet, les taux d'emploi des travailleurs âgés ont eu tendance à s'accroître au cours de la récession (*cf.* graphique 1.3). Si cet écart par rapport aux schémas passés peut refléter, en partie, des choix stratégiques de ne pas encourager la retraite anticipée comme moyen de dissimuler la progression du chômage (visible), il reflète également l'impact de pertes parfois importantes de l'épargne-retraite contraignant d'éventuels candidats à la retraite à rester sur le marché du travail plus longtemps qu'ils ne l'avaient prévu (Coile et Levine, 2009). Il est probable que l'importante baisse des prix des actifs enregistrée lors de la récession de 2008-09 a fortement encouragé les travailleurs âgés à rester dans l'emploi, en particulier dans les pays comme le Canada, les Pays-Bas et le Royaume-Uni où une grande partie du capital retraite est investie sur le marché des actions (OCDE, 2009g, h), ou dans ceux où les prix de l'immobilier ont fortement chuté.

Si l'on a des raisons d'espérer que, sur le plan du chômage et de la sortie du marché du travail, les effets d'hystérèse de la récession de 2008-09 pourraient être moindres que ne le donnait à penser l'histoire récente, ceci est loin d'être acquis. Ces effets risquent notamment d'augmenter rapidement si la reprise économique est trop timide pour résorber en l'espace de quelques années le sous-emploi actuellement élevé de la main-d'œuvre. Nous avons souligné le fait que le chômage partiel, comme alternative au licenciement, devient de plus

en plus problématique lorsque la période de faible demande se prolonge. Cela est probablement vrai également pour les trois autres grandes mesures mentionnées ci-dessus (intensification des programmes actifs du marché du travail, élargissement de l'accès aux allocations chômage et mesures visant à empêcher les chômeurs de tomber dans la dépendance à d'autres prestations sociales). Les mesures conçues pour limiter les effets d'hystérèse devraient donc être associées à des mesures visant à accélérer la reprise économique et à la rendre aussi riche que possible en emplois. Bien qu'importants, ces défis doivent être relevés d'une manière qui soit également cohérente avec l'urgente nécessité d'un assainissement des finances publiques (OCDE, 2009c et 2010a).

Conclusions

L'impact de la récession de 2008-09 sur le marché du travail a placé les responsables des politiques de l'emploi et des politiques sociales face à un défi majeur qui persiste, bien que les pouvoirs publics aient pris des mesures dynamiques et que la reprise économique soit en cours à l'échelon mondial. Ce chapitre met à jour l'évaluation de l'impact de la récession sur le marché du travail présentée dans l'édition 2009 des *Perspectives de l'emploi de l'OCDE*, ainsi que des mesures prises sur le marché du travail et dans le domaine social pour faire face à la crise de l'emploi. Alors que les premières mesures adoptées par les pouvoirs publics face à la crise visaient en premier lieu à venir rapidement en aide aux personnes ayant perdu leur emploi et aux autres travailleurs frappés par le grave ralentissement de l'activité économique, ce chapitre met en évidence une certaine inflexion dans les politiques, l'objectif étant désormais de favoriser une reprise rapide et complète du marché du travail.

Lorsque la gravité du ralentissement économique mondial est clairement apparue à la fin de l'année 2008, un consensus s'est dégagé pour dire que les mesures qui avaient été adoptées au cours des récessions passées, sur le marché du travail et dans le domaine social, étaient loin d'être optimales, en particulier par rapport à l'objectif consistant à éviter des niveaux de chômage et d'inactivité élevés une fois la reprise économique engagée et au-delà. Les réformes structurelles du marché du travail qui avaient été introduites, dans de nombreux pays, durant les décennies ayant précédé la récession de 2008-09, avaient jeté des bases plus solides pour limiter les coûts sociaux d'une grave récession et favoriser une reprise soutenue. Néanmoins, beaucoup d'incertitudes persistaient quant à ce qui constituerait la réaction la mieux appropriée face au tassement du marché du travail. Par exemple, les lignes directrices énoncées dans la *Stratégie de l'OCDE pour l'emploi révisée de 2006* mettent l'accent sur les conditions structurelles indispensables à une croissance vigoureuse de l'emploi à long terme, mais ne donnent pas d'indications sur la façon dont les politiques de l'emploi et les politiques sociales doivent être modulées en période de grave récession. L'analyse développée dans ce chapitre et l'analyse développée l'an passé comblent en partie cette lacune.

La réponse des pays de l'OCDE, sur le plan du marché du travail et de la politique sociale, face à la récession de 2008-09 diffère des réponses apportées lors des récessions précédentes, à la fois par sa vigueur et par l'éventail des mesures prises. S'il est encore trop tôt pour dire avec certitude quelle aura été finalement l'efficacité de ce volontarisme, il semble justifié de penser que les conséquences négatives de la récession de 2008-09 sur le marché du travail seront moins durables et moins profondes que la gravité de la récession ne le laissait craindre. Même si tel est le cas, il faut continuer d'observer les résultats, tant positifs que négatifs, produits par les initiatives prises sur le plan des politiques de l'emploi

durant la crise, car c'est la seule façon de comprendre comment les choix qui ont été faits ont influencé l'évolution de la situation du marché du travail.

Trois initiatives politiques assez novatrices examinées dans ce chapitre peuvent être évoquées à titre d'exemple, car on peut penser qu'elles éclaireront d'un jour nouveau les stratégies visant à réduire le coût social des récessions et à favoriser une reprise soutenue du marché du travail. Premièrement, de nombreux pays ont introduit ou significativement développé les dispositifs de chômage partiel pour préserver les emplois existants. L'analyse développée dans ce chapitre tend à indiquer que ces dispositifs ont grandement contribué à limiter les licenciements, au moins durant la majeure partie de l'année 2009, mais il est encore trop tôt pour savoir quel impact ils auront sur la vigueur des recrutements et la croissance de la productivité par la suite. Deuxièmement, un nombre considérable de pays ont fortement renforcé les effectifs du service public de l'emploi et les offres de programmes actifs du marché du travail l'intention des demandeurs d'emploi, afin de conserver aux allocations chômage et aux programmes du marché du travail une orientation active tout au long de la récession. Cela marque la volonté d'éviter de réitérer les expériences du passé, lorsque les récessions ont conduit au gonflement des effectifs des chômeurs de longue durée pour qui le lien avec le marché du travail est devenu extrêmement ténu. Enfin, les pouvoirs publics prennent actuellement diverses mesures pour favoriser une reprise pleine et rapide sur le marché du travail, avec notamment des mesures budgétaires destinées à intensifier le contenu en emploi des premières phases de la reprise et diverses mesures destinées à minimiser les effets d'hystérèse sur le chômage et le taux d'activité.

En dépit de ces initiatives encourageantes, la crise de l'emploi engendrée par la récession de 2008-09 devrait rester au premier plan des préoccupations des responsables de l'action publique pendant longtemps encore. Il semble de plus en plus probable que de nombreux pays de l'OCDE adopteront des mesures d'assainissement des finances publiques avant que les marchés du travail ne se soient redressés. Dans ce contexte difficile, il est d'autant plus important de s'assurer que les programmes du marché du travail bénéficient de ressources adaptées et sont utilisés de la manière la plus rentable possible.

Notes

1. Même si la formulation est un peu imprécise, on parlera dans ce chapitre de « récession de 2008-09 », considérant que c'est un raccourci pratique pour désigner le ralentissement de l'activité économique lié à la crise financière mondiale qui s'est intensifié au moment de la faillite de la banque d'investissement Lehman Brothers en septembre 2008. Les turbulences sur les marchés financiers ont entraîné un vif recul de la production et des échanges au niveau mondial dans les derniers mois de 2008 et au début de 2009, mais le déclin s'est vite atténué et une reprise économique s'est enclenchée, dans la plupart des pays de l'OCDE, au second semestre de 2009. Même si la plupart des pays de l'OCDE ont connu une récession en 2008-09, on peut estimer que le ralentissement de l'activité, dans quelques pays, n'a pas été suffisamment marqué ni suffisamment long pour qu'il soit justifié de parler de récession, alors que, dans d'autres, la récession avait commencé dès la fin de 2007 ou se poursuivait jusqu'en 2010.
2. Le communiqué final de la réunion ministérielle est disponible sur le site web de l'OCDE à l'adresse : *www.oecd.org/document/6/0,3343,fr_2649_34487_43791622_1_1_1_1,00&&en-USS_01DBC.html*.
3. Le chapitre 2 de cette publication fait également partie de cet exercice de suivi, mais il porte essentiellement sur neuf économies émergentes (dont trois pays de l'OCDE), alors que celui-ci englobe les pays de l'OCDE. L'analyse de l'impact de la crise mondiale sur les marchés du travail présentée dans les éditions 2009 et 2010 de cet ouvrage s'inscrit dans le cadre d'un effort plus vaste déployé par l'OCDE pour évaluer l'incidence de la récession de 2008-09 et déterminer les actions les plus appropriées. L'OCDE, à ce titre, a entrepris de mesurer l'impact de la crise sur la production potentielle et de réfléchir à la façon dont les réformes structurelles peuvent minimiser cet impact

(OCDE, 2009b, c et 2010a, c), et entrepris des analyses dans divers autres domaines, concernant, par exemple, les conséquences de la crise pour les politiques en matière d'immigration (OCDE, 2010d), de pensions (OCDE, 2009g, h) et de prestations maladie et invalidité (OCDE, 2009d).

4. Les réponses au questionnaire reflètent l'orientation des politiques au début de l'année 2010. Il est possible que des pressions accrues en vue d'assainir les dépenses publiques aient contraint les pouvoirs publics à réduire sensiblement les dépenses prévues pour les mesures en faveur de l'emploi liées à la crise.

5. Ces prévisions sont extraites d'OCDE (2010a), publié le 26 mai 2010. La plupart des données agrégées utilisées dans ce chapitre proviennent de la base de données des *Perspectives économiques de l'OCDE n° 87*, qui ont été utilisées pour ces projections.

6. L'aperçu des effets de la récession de 2008-09 sur le marché du travail que donne la présente section utilise un système de datation commun établi sur la base des évolutions moyennes pour la zone OCDE. L'analyse plus détaillée de l'ajustement du marché du travail effectuée à la section 2 utilise un système de datation propre à chaque pays qui tient compte des dates différentes de début et de fin de la récession dans les différents pays.

7. Ces estimations se fondent sur les définitions nationales du chômage qui, dans certains pays, diffèrent de la définition internationalement harmonisée. Les taux de chômage harmonisés de l'OCDE indiquent également une progression de 2.9 points de pourcentage entre décembre 2007 et mars 2010, lorsqu'ils ont atteint 8.7 % (voir les tableaux de l'annexe 1.A2.1 et 1.A2.2 dans OCDE, 2010b). L'augmentation du nombre des chômeurs selon la définition harmonisée s'est aussi établi à 17 millions environ.

8. Le chômage a considérablement augmenté pendant ces deux récessions dans certains pays (par exemple en Finlande au début des années 90), mais le ralentissement de l'activité économique a été bien plus modeste dans d'autres pays, ce qui a atténué la hausse du chômage en moyenne. Il convient cependant de noter que la hausse relative du chômage dans la zone OCDE a dépassé 60 % au cours des 16 trimestres ayant suivi le 3e trimestre 1979, en raison de l'impact cumulé de deux récessions proches l'une de l'autre dans de nombreux pays. La volatilité accrue des marchés de la dette souveraine au second trimestre 2010 indique qu'une récession en W, qui pourrait encore accroître les taux de chômage, reste possible (OCDE, 2010a).

9. La hausse du taux de chômage en Corée entre décembre 2007 et mars 2010 était également inférieure à 1 %, mais le chômage en janvier 2010 dépassait de 1.7 point de pourcentage son niveau d'avant la crise. La brusque hausse du chômage au cours des deux premiers mois de 2010 est sans doute due à la fin provisoire d'un programme de travaux publics lié à la crise.

10. Les réductions d'emplois peuvent être dues à des pertes d'emplois accrues ou des embauches moins nombreuses. Dans leur analyse des données pour les États-Unis, Elsby *et al.* (2010) montrent que les différences entre les catégories d'actifs dans la crise actuelle sont largement dictées par les différences en termes de risque de perte d'emploi plutôt qu'en termes de probabilité de trouver un emploi.

11. Alors que les variations de l'emploi par sexe, âge et niveau d'études sont calculées pour la période comprise entre T4 2008 et T4 2009, les changements de situation au regard de l'emploi (autrement dit, le type de contrat de travail) sont calculés entre T2 2008 et T2 2009 afin de prendre en compte la réaction bien plus rapide de l'emploi temporaire aux ralentissements comme aux reprises de l'économie. La diminution de l'emploi temporaire déterminée avec les données des quatrièmes trimestres n'est que de 2.2 %, car ce type d'emploi avait déjà amorcé une hausse sensible au second semestre 2009, alors que l'emploi permanent continuait de reculer.

12. Alors que l'emploi dans le bâtiment était jusqu'à présent bien plus sensible à la conjoncture que l'emploi manufacturier, les pertes d'emplois ont été plus nombreuses dans le secteur manufacturier en 2009 jusqu'au quatrième trimestre.

13. Le tableau 1.A2.3 d'OCDE (2010b) présente des estimations comparables pour des récessions précédentes. Le déficit d'emplois au quatrième trimestre 2009 est légèrement inférieur pour la zone OCDE à ce qu'il était au creux de la récession à « double creux » de 1979-82, mais supérieur à celui de toutes les autres récessions intervenues depuis 1970.

14. La contraction de la population d'âge actif en Autriche, en Allemagne et au Japon a réduit les estimations du déficit d'emplois dans ces pays par rapport à celui qu'impliquait l'évolution du taux de chômage et du taux d'activité.

15. L'Irlande semble être passée d'une situation d'immigration nette à une situation d'émigration nette, la population née à l'étranger en âge de travailler ayant diminué entre 2008 et 2009 (OCDE, 2010d), ce qui pourrait donner lieu à une surestimation du déficit d'emplois indiqué dans le tableau 1.1, puisque les estimations de la population en âge de travailler utilisées pour le calcul ne tiennent pas compte de cette évolution des flux migratoires et surestiment donc l'offre potentielle de main-d'œuvre.

16. En Irlande, le déficit d'emplois, qui est déjà élevé, devrait progresser encore pour s'établir à près de 20 %, mais ce pourcentage est probablement surestimé, dans la mesure où il ne tient pas compte de l'évolution récente d'une situation d'immigration nette à une situation d'émigration nette.

17. Voir le tableau 1.A2.4 d'OCDE (2010b) pour une série complète de résultats nationaux. Puisqu'on ne dispose pas de versions corrigées des variations saisonnières, les variations sur deux ans sont calculées par rapport à T4 2007.

18. Les travailleurs découragés sont un sous-ensemble de travailleurs en marge du marché du travail qui ne cherchent pas de travail car ils estiment qu'aucun emploi n'est disponible. Le tableau 1.A2.4 d'OCDE (2010b) fournit des estimations de TC4, qui augmente le chômage conventionnel en y adjoignant uniquement les travailleurs découragés, pour le nombre relativement restreint de pays dans lesquels ce concept a pu être estimé.

19. Cela s'explique par le fait que les employeurs allemands recourent massivement à la rétention de leurs effectifs, en combinaison avec des réductions de temps de travail, ainsi qu'il est précisé dans la section 2.

20. Les données de l'Enquête sur les forces de travail reportées sur le graphique 1.6 se fondent sur les réponses d'adultes interrogés dans le cadre des enquêtes nationales auprès des ménages. Le temps de travail effectif dans l'emploi principal, indiqué dans l'enquête, est soumis à un risque considérable d'erreur de mesure et ne tient pas compte du fait que certains travailleurs possèdent plusieurs emplois. La section 2 analyse les données sur le temps de travail qui se fondent largement sur les registres des employeurs. Les deux sources fournissent des évaluations quelque peu différentes de la réduction du temps de travail lors de la récession de 2008-09. En Allemagne, par exemple, la réduction récente du temps de travail moyen n'est que légèrement supérieure à 1 % sur le graphique 1.6, mais elle est d'environ 3 % lorsqu'elle est calculée à l'aide de l'autre source de données.

21. La très forte progression du chômage en Finlande (et, dans une moindre mesure, en Suède) au début des années 90, qui a été le reflet de crises bancaires localisées et de l'éclatement des schémas commerciaux avec l'ex-bloc soviétique, a contribué à l'écart-type important des variations du PIB réel et du chômage.

22. Entre T4 2007 et T4 2009, le PIB réel a progressé en Australie, en Corée et en Pologne. Il s'agit en partie d'un phénomène dû à l'adoption d'une base de temps reposant sur les points de retournement de l'indicateur de l'écart de production pour la zone OCDE. La section 2 analyse les réactions des marchés du travail à la récession; elle utilise une datation propre à chaque pays.

23. Ces données suggèrent un coefficient d'Okun international de l'ordre de 0.5, bien inférieur à 1, ce qui est conforme à la Loi d'Okun. Toutefois, cette loi s'applique plus généralement à l'association entre l'évolution de la production et du chômage à l'intérieur des pays. L'analyse de l'ajustement de la demande de main-d'œuvre à la section 2 examine cette relation.

24. L'Irlande est également située bien en-dessous et à gauche de la ligne de régression, ce qui indique un coefficient d'Okun faible. Comme mentionné un peu plus haut, l'Irlande a connu une évolution importante de son émigration nette, qui peut aider à expliquer pourquoi la progression du chômage a été relativement faible par rapport aux réductions du PIB et de l'emploi : un nombre important de personnes ayant perdu leur emploi et autres demandeurs d'emploi peuvent avoir émigré et de ce fait n'apparaissent plus dans les statistiques du chômage irlandais.

25. La corrélation entre le taux de croissance du PIB réel et celui de l'emploi est de 0.63, ce qui est très significatif d'un point de vue statistique et confirme que la demande de main-d'œuvre varie effectivement avec la demande de production. Néanmoins, l'ampleur des compressions d'effectifs par les employeurs au fur et à mesure que la demande sur le marché des produits baissait est extrêmement variable. Il serait particulièrement intéressant d'établir si, dans certains pays, les employeurs ont été plus enclins à garder plus de personnel que nécessaire pour répondre aux besoins actuels de la production (« rétention de la main-d'œuvre ») et, si tel est le cas, pourquoi et qu'est-ce que cela implique en termes de coûts de la récession et de force de la reprise économique à venir.

26. Par exemple, certains travailleurs peuvent sortir du marché du travail au fur et à mesure que les possibilités d'emploi diminuent lors d'une récession (effet dit du « travailleur découragé »), ce qui génère une hausse du chômage inférieure à la baisse de l'emploi. Il se peut également que des travailleurs supplémentaires entrent sur le marché du travail pour essayer de compenser des pertes de revenu dues au fait que d'autres membres de la famille ont perdu leur emploi ou enregistrent des pertes partielles de revenus (effet dit du « travailleur ajouté »).

27. Rappelons que les données concernant l'Irlande peuvent être trompeuses, dans la mesure où elles ne prennent pas en compte l'incidence des migrations internationales sur la taille de la population

d'âge actif. Cette omission tendra à exagérer le déclin du taux d'activité de la main-d'œuvre si, comme cela semble plausible, ces taux sont très élevés parmi les personnes dont les choix migratoires ont été affectés par la crise économique.

28. Le déclin de la demande d'exportations a touché plus particulièrement la production de biens durables (Baldwin, 2009). Il est probable que ce secteur repose davantage sur des compétences propres à l'entreprise que le secteur du bâtiment et qu'il a donc davantage tendance à pratiquer la rétention de main-d'œuvre après une baisse de la demande de produits.

29. Nous ne cherchons pas à déterminer ici le dosage optimum d'ajustement de la demande de main-d'œuvre en termes d'emploi et d'heures travaillées pendant une récession, même s'il s'agit d'un problème important pour la future étude. Le fait de recourir davantage à des ajustements du temps de travail moyen permet de préserver un capital humain spécifique tout en évitant la plupart des coûts sociaux associés au chômage. Toutefois, la rétention de la main-d'œuvre tend également à accroître le coût unitaire du travail à court terme; elle pourrait également limiter l'amélioration de la productivité à long terme si elle freine la réaffectation des travailleurs à des emplois plus productifs (voir chapitre 3). Un autre inconvénient possible d'un recours excessif à l'ajustement du temps de travail pourrait être d'accentuer la segmentation du marché du travail entre les effectifs permanents auxquels on offre un degré élevé de protection contre le licenciement en cas de crise conjoncturelle et les autres travailleurs que les employeurs considèrent comme aisément remplaçables.

30. Alors que la section 1 a examiné les effets des récessions pour le marché du travail à l'aide d'une datation commune à la zone OCDE reposant sur les points de retournement de la production dans cette zone, la présente section procède à l'analyse globale de l'ajustement de la demande de main-d'œuvre à l'aide d'une datation des récessions spécifique à chaque pays (voir le tableau 1.A3.1 d'OCDE, 2010b). On considère qu'une récession se produit entre les pics et les creux locaux de séries de PIB réel en niveaux. Un pic ou creux local se produit lorsque $y_t > (<) \; y_{t \pm k}$ où $k = 1, 2$. Les points de retournement sont ensuite affinés par les conditions suivantes : il doit y avoir alternance de pics et de creux, chaque cycle doit durer au minimum cinq trimestres et chaque phase (expansion, récession) doit durer au minimum deux trimestres.

31. L'Australie et la Pologne ont enregistré une baisse de leur PIB réel en T4 2008, après quoi la croissance de leur PIB a repris. Même si ces deux pays n'ont pas subi de récession selon la définition utilisée ici, la croissance a suffisamment ralenti pour entraîner une hausse du chômage. À titre de comparaison, les données sur l'Australie et la Pologne sont présentées dans le graphique 1.9 et dans l'analyse qui suit, les variations étant calculées sur la période T3 2008 à T2 2009.

32. La moyenne historique n'est pas disponible pour l'Irlande, mais il est clair que la crise actuelle est particulièrement profonde. Ainsi, 24 des 30 pays de l'OCDE analysés dans le graphique 1.9 ont subi une récession d'une gravité exceptionnelle.

33. Les moyennes non pondérées pour les pays présentés dans le graphique 1.10 indiquent un coefficient d'Okun historique moyen de 0.46, contre 0.39 pendant la récession 2008-09. Cette diminution est d'autant plus significative que le chapitre 3 de FMI (2010) présente des données selon lesquelles les réformes structurelles engagées pendant les 20 ans ayant précédé la crise (par exemple, l'assouplissement de la protection de l'emploi et l'essor du travail temporaire) ont débouché sur une plus grande sensibilité du chômage aux variations conjoncturelles du PIB réel. Cette étude présente également des données indiquant que le coefficient d'Okun est généralement plus élevé lors de récessions associées à une crise financière ou à l'effondrement des prix de l'immobilier.

34. Voir le tableau 1.A3.2 d'OCDE (2010b) pour de plus amples détails sur les définitions et les sources des séries sur le temps de travail.

35. La part de l'ajustement du temps de travail est en corrélation négative assez nette avec l'évolution de la production par travailleur (–0.57), tandis que la corrélation avec la productivité horaire est bien plus faible (–0.20).

36. Une comparaison des pics et des creux du facteur travail et du PIB révèle qu'habituellement, le déclin commence pratiquement au même trimestre pour les deux séries. Dans certains cas, le déclin du PIB peut précéder d'un trimestre ou deux celui du facteur travail. Ce qui est peut-être plus surprenant, c'est qu'un déclin du facteur travail, généralement dû à une réduction du temps de travail, conduit parfois à un recul du PIB. Dans les phases de reprise, une augmentation du facteur travail est presque toujours en retard par rapport à une augmentation du PIB.

37. Les régressions sur données de panel prennent la forme $\theta_{ie} = \lambda_i + \lambda_e + \varepsilon_{ie}$, où θ_{ie} désigne la contribution du temps de travail à l'ajustement total du facteur travail entre le pic et le creux du PIB (autrement dit, sur la durée de la récession), e désigne les épisodes de récession, i les pays,

λ_i est une variable pays et λ_e une variable de l'épisode de récession pour chacune des périodes 1970-75, 1976-85, 1986-95, 1996-2005 et 2005 et au-delà.

38. Il est important de noter que cette inférence repose sur un nombre relativement limité de points de données pour chaque pays.

39. L'élasticité du facteur travail par rapport à la production semble également très élevée en Norvège, mais cela peut résulter d'un problème avec la série du temps de travail utilisée dans cette analyse.

40. Puisque la production est corrigée du déflateur du PIB et que les salaires sont corrigés du déflateur de la consommation privée, et que ces deux déflateurs peuvent avoir évolué différemment, les données présentées dans le graphique 1.15 peuvent ne pas donner une évaluation précise de la façon dont les coûts de main-d'œuvre unitaires ont augmenté.

41. Les réponses au questionnaire ayant été transmises début 2010, plusieurs pays de l'OCDE ont été soumis depuis à des pressions croissantes pour accélérer le rééquilibrage budgétaire et ont annoncé une réduction des dépenses. L'analyse présentée dans ce chapitre ne tient pas compte de ces initiatives.

42. En République tchèque, la subvention salariale (à laquelle s'ajoute une subvention à la formation) n'est versée qu'aux travailleurs au chômage partiel qui participent au programme « Éduquez-vous ! ». En Hongrie, la participation à un programme de formation est obligatoire pour les travailleurs bénéficiant d'un dispositif de chômage partiel financé par le Fonds social européen. La formation n'est pas obligatoire pour les travailleurs participant à un dispositif de chômage partiel financé par des fonds nationaux. Les dispositifs publics ont été supprimés fin 2009. Au total, 25 à 50 % environ des travailleurs au chômage partiel ont suivi une formation en Hongrie au cours de la récession actuelle. Aux Pays-Bas, les travailleurs qui perçoivent le *Deeltijd-WW* sont tenus soit de suivre une formation soit d'être détachés dans une autre entreprise ou un autre site de production.

43. Tout au long de cette section, les références au SPE englobent les prestataires des services de l'emploi équivalents du secteur privé dans les pays où les activités du SPE sont sous-traitées à des prestataires privés (Australie, par exemple).

44. L'augmentation des effectifs du SPE en Pologne entre 2007 et 2008 n'était pas liée à la récession mais à une réforme de la législation adoptée en 2007, imposant un ajustement des effectifs en fonction notamment du nombre de chômeurs inscrits et de postes vacants. Les agences locales pour l'emploi ont donc renforcé considérablement leurs effectifs jusqu'à mi-2008 pour se conformer à cette nouvelle exigence.

45. La variable indicatrice de l'accroissement de la charge de travail est la progression du rapport entre le nombre de demandeurs d'emploi inscrits (ou de chômeurs inscrits en Pologne et en République tchèque) et l'effectif total du SPE.

46. L'analyse empirique ci-après tient compte à la fois du chômage technique et du temps de travail réduit.

47. L'autre façon de réduire les pertes sèches consiste à exiger des entreprises qu'elles contribuent au coût du chômage partiel (voir ci-après).

48. Compte tenu des différences de couverture par les dispositifs de chômage partiel et de la tendance probable des employeurs à tenter de conserver leurs effectifs permanents, l'analyse empirique de l'impact des dispositifs de chômage partiel lors de la récession 2008-09 établit, dans la mesure du possible, une distinction entre travailleurs temporaires et personnel permanent.

49. Les entreprises qui participent au programme Partage du travail au Canada étaient auparavant tenues de mettre en place un plan de reprise. Toutefois, cette exigence a été suspendue au moins jusqu'en mars 2011pour faire face à la récession 2008-09.

50. La participation à des programmes de formation en cas de chômage partiel semble relativement limitée dans les pays où elle n'est pas obligatoire. Cette situation pourrait inciter les pouvoirs publics qui souhaitent réduire les effets de déplacement à rendre la formation obligatoire mais pourrait aussi être le signe que la formation n'est souvent pas adaptée ou ne peut être facilement mise en place, comme l'avait conclu une étude réalisée par le Canada sur le chômage partiel (HRDC, 2004).

51. Si les entreprises américaines ne sont pas tenues de participer aux coûts salariaux ou sociaux sur les heures non travaillées, elles pourraient être confrontées à une hausse des cotisations d'assurance chômage à l'avenir si elles participent à un dispositif de chômage partiel compte tenu du système de modulation des cotisations à l'assurance chômage.

52. Les entreprises peuvent également compléter les prestations reçues par les salariés pour aboutir à leur niveau de salaire normal, volontairement ou conformément aux conventions collectives.

53. Les chiffres sont extraits des réponses au questionnaire OCDE/CE. Voir la section 1.3 pour de plus amples informations.

54. La durée de la récession peut accroître ou diminuer l'effet d'aubaine pour l'économie. Lors d'une récession brève et peu marquée, les dispositifs de chômage partiel tendent à soutenir des emplois qui auraient été néanmoins maintenus, tandis que lors d'une récession longue et profonde, le risque que les emplois préservés par le chômage partiel soient supprimés pendant ou à la fin du programme est plus grand (CPB, 2009).

55. Autrement dit, on s'appuie sur l'hypothèse d'une substitution parfaite entre une heure de chômage partiel et une heure de chômage.

56. Le recours aux mesures de chômage partiel tend à être relativement limité dans ces secteurs et il n'est en règle générale pas motivé par des raisons économiques, lesquelles sont au cœur de l'analyse développée ici.

57. Plus précisément, les comparaisons entre pays s'effectuent au niveau des grands secteurs économiques plutôt qu'à l'échelon national global. Cela devrait aider à réduire le rôle du biais d'agrégation du fait des différences de technologie selon les secteurs.

58. Les taux d'utilisation sont mesurés en termes de nombre de participants. Dans l'idéal, il faudrait les mesurer en termes de volume total d'heures travaillées ou des effectifs en équivalents plein-temps. Malheureusement, pour la plupart des pays considérés ici, on ne dispose pas des données concernant le nombre d'heures subventionnées ou les effectifs en termes d'équivalents plein-temps.

59. Cependant, les données actuelles ne permettent pas d'isoler l'ampleur des effets indirects.

60. L'amélioration de la stabilité de l'emploi pour les travailleurs permanents peut s'opérer au prix d'une dégradation de la stabilité de l'emploi pour les travailleurs temporaires si les systèmes d'indemnisation du chômage partiel déplacent la charge de l'ajustement des travailleurs intégrés sur les travailleurs exclus du marché du travail.

61. Lorsqu'on se concentre exclusivement sur les industries manufacturières, il y a des indications ténues que le chômage partiel a accru la réaction en termes d'emploi face aux chocs de production, pour les travailleurs temporaires, durant la crise.

62. Des taux d'utilisation par branches d'activité sont également disponibles pour l'Irlande mais, comme expliqué plus loin, l'Irlande n'a pas été prise en compte dans l'analyse économétrique.

63. La modification de l'échantillon et la définition du taux de recours au niveau des branches expliquent pour environ la moitié la réduction du coefficient estimé (en valeur absolue) de l'interaction entre la variation de la production, la valeur indicatrice de la crise et le taux de recours moyen.

64. La prise en compte de l'impact possible des systèmes d'indemnisation du chômage partiel sur l'emploi temporaire aurait éventuellement pour effet d'accroître la différence puisque l'analyse indique que ces systèmes tendent à augmenter les pertes d'emploi parmi les travailleurs temporaires. Cependant, l'estimation de la contribution des emplois temporaires à l'ensemble de l'impact des mesures de chômage partiel sur l'emploi est très limitée et n'est pas statistiquement significative. Le nombre total d'emplois sauvés grâce aux mesures de chômage partiel, en tenant compte de l'impact potentiel sur l'emploi temporaire, ressort à 215 000 en Allemagne et 385 000 au Japon (au lieu de 220 000 et 395 000, respectivement).

65. L'écart entre le nombre net d'emplois préservés et le nombre total potentiel représente l'addition des effets d'aubaine et de déplacement. Cependant, il est peu probable que les effets de déplacement aient été très importants au T3 2009.

66. Dans le chapitre 2 de cette publication, on parvient au même type de conclusion sur l'importance des systèmes de protection sociale déjà en place et en fonctionnement avant que ne se déclenche une récession.

67. L'introduction des modifications dans les systèmes préexistants d'indemnisation du chômage partiel a généralement coïncidé avec la période de plus forte contraction de la production, de sorte qu'il est particulièrement difficile de déterminer l'impact des dispositifs modifiés par rapport à une situation hypothétique sans ce type de dispositif.

68. Même si les demandeurs d'emploi chômeurs ne sont pas défavorisés de manière générale, les catégories particulièrement vulnérables comme les primo-entrants (les jeunes, par exemple) peuvent avoir de très grandes difficultés à prendre pied sur un marché du travail où la rétention de la main-d'œuvre a réduit le nombre des nouveaux débouchés.

69. Il est à souligner qu'une forte intensité de la croissance en emplois n'est généralement pas un objectif approprié car cela implique une pression à la baisse sur la productivité du travail.

Cependant, en période de tassement très marqué du marché du travail, de sorte que les entreprises risquent d'être particulièrement prudentes en matière d'embauche, il peut se justifier de mettre en œuvre des politiques qui favoriseront une croissance de l'emploi.

70. Le ciblage peut également abaisser le NAIRU s'il favorise des catégories ayant un pouvoir de négociation moindre.

71. Cela concorde avec les conclusions d'Elsby *et al.* (2010) pour les États-Unis, à savoir qu'aussi bien les flux d'entrée dans le chômage que les flux de sortie représentent une part importante de l'augmentation récente du chômage. Cela contraste avec les travaux récents de Shimer (2007) selon lesquels c'est l'évolution des flux d'entrée dans le chômage qui explique pour l'essentiel la montée du chômage durant les récessions antérieures. L'importance des flux d'entrée dans le chômage durant la récente récession refléterait sa particulière gravité. Davis *et al.* (2006) ont montré qu'en période de forte récession les entreprises sont plus nombreuses à faire face à la contraction de la demande de produits en augmentant les licenciements et moins nombreuses à y faire face en réduisant les embauches.

72. Début 2010, l'Administration Obama a proposé une version révisée du NJTC avant de faire machine arrière et de se rallier à une proposition alternative d'aide brute à l'embauche, qui bénéficiait d'un plus grand soutien au Congrès. Le *Hiring Incentives to Restore Employment Act* (HIRE) est entré en vigueur en mars 2010 et offre des subventions aux employeurs qui embauchent des travailleurs inscrits au chômage depuis un minimum de 60 jours sur l'année 2010.

73. Perloff et Wachter (1979) ont trouvé que, dans les entreprises qui avaient connaissance de ce dispositif, la progression de l'emploi a été supérieure de 3 % à celle observée dans les autres entreprises. Cela implique que jusqu'à un tiers des emplois couverts par le programme étaient des emplois additionnels, tandis que les deux tiers restants auraient été créés de toute façon. Toutefois, il convient de considérer leurs estimations comme des limites supérieures car : *i)* les entreprises dont la croissance était plus rapide étaient également plus susceptibles d'avoir connaissance du programme; *ii)* l'étude ne prend pas en compte les effets de déplacement. Bishop et Haveman (1979) et Bishop (1981) conduisent plusieurs expériences de « différences de différences » pour analyser l'efficacité du programme en comparant la croissance de l'emploi avant et pendant le programme pour des secteurs d'activité éligibles et d'autres non éligibles à ce programme, des entreprises grandes et petites, des travailleurs à temps partiel et des travailleurs à temps plein. Ils prennent comme unité d'observation le secteur d'activité plutôt que l'entreprise, afin de saisir l'incidence potentielle des effets de déplacement. Ils constatent également que le programme a eu un impact significatif sur l'emploi global. L'emploi étant plus sensible au cycle d'activité dans les secteurs éligibles au programme, dans les petites entreprises et pour les travailleurs à temps partiel, cela pourrait expliquer également certains des écarts observés dans la croissance de l'emploi.

74. Ces estimations ont été élaborées dans le cadre du programme OCDE de projections macroéconomiques présenté sur une base semestrielle dans les *Perspectives économiques de l'OCDE*. Pour une explication des méthodes utilisées pour l'estimation de l'impact de la récession sur la production potentielle, voir OCDE (2009c, 2009f et 2010a).

75. L'importance relative du chômage de courte et de longue durée pour la fixation des salaires est un déterminant essentiel de la force de la relation entre la hausse du chômage de longue durée en période de récession et la montée du chômage structurel qui en résulte. Llaudes (2005) constate, par exemple, qu'une augmentation du chômage de longue durée n'a sur les prix et les salaires qu'un impact égal au quart de l'impact du chômage de courte durée dans la plupart des pays européens, ce qui donne à penser qu'on peut considérer que les trois-quarts de l'augmentation du chômage de longue durée représentent une augmentation du NAIRU. Le ratio correspondant apparaît inférieur dans les pays non européens de l'OCDE.

76. Il est possible qu'aux États-Unis, le marché du travail soit devenu plus vulnérable aux effets d'hystérèse du chômage, dans la mesure où on y observe une hausse sans précédent du chômage de longue durée depuis plusieurs années (*cf.* graphique 1.5).

77. L'effet sur le bien-être du taux d'activité moindre des jeunes après une récession n'apparaît pas très clairement, dans la mesure où il dépend des investissements supplémentaires en capital humain que ceux-ci sont conduits à effectuer et qui se traduiront par une augmentation de leur productivité et de leurs revenus futurs (McMahon, 1984). On sait que les récessions tendent à accroître les effectifs du système éducatif et, avec un certain décalage, le niveau d'instruction (Helyen et Pozze, 2007; Furceri et Zdzienicka, 2010) mais on sait aussi que les cohortes entrant sur le marché du travail en période de récession connaissent des réductions durables de leur capacité de gains (effet dit de « stigmatisation » analysé par Oreopoulos *et al.*, 2006; et Kahn, 2010).

78. Möller (2010) analyse la situation allemande et en conclut qu'un grand nombre d'employeurs dans les secteurs ayant le plus recours au chômage partiel ont été particulièrement soucieux de conserver leurs travailleurs qualifiés car ils ont été récemment confrontés à des pénuries de main-d'œuvre et prévoient de l'être à nouveau sous peu lorsque s'amorcera la reprise.

79. Comme nous l'avons mentionné plus haut, il est également important de minimiser l'effet dissuasif de l'indemnisation du chômage partiel et d'autres formes d'accumulation de la main-d'œuvre sur la mobilité de la main-d'œuvre et, partant, l'efficience de cette dernière. Ce risque devrait être moindre pour les mesures temporaires prises lors de récessions où le recours au chômage partiel aide les entreprises et les travailleurs des secteurs confrontés à un déclin structurel, comme cela s'est produit par le passé dans l'ex-RDA après la réunification (Möller, 2010) et dans quelques autres pays européens. Dans un contexte de déclin structurel, les mesures de chômage partiel envoient aux travailleurs des signaux trompeurs qui peuvent être un frein à leur mobilité et à leur engagement dans un programme de formation continue (Mosley et Kruppe, 1996).

Bibliographie

Abraham, K. et S. Houseman (1994), « Does Employment Protection Inhibit Labor Market Flexibility? Lessons from Germany, France and Belgium », in R. Blank (dir. pub.), *Social Protection* versus *Economic Flexibility: Is There a Trade-Off?*, University of Chicago Press, Chicago, pp. 59-94.

Arulampalam, W. (2001), « Is Unemployment Really Scarring? Effects of Unemployment on Wages », *Economic Journal*, vol. 111, pp. 585-606.

Baldwin, R. (dir. pub.) (2009), *The Great Trade Collapse: Causes, Consequences and Prospects*, VoxEU.org Ebook, disponible sur le site *www.voxeu.org/reports/global_trade_collapse.pdf*.

Ball, L. (2009), « Hysteresis in Unemployment: Old and New Evidence », NBER Working Paper Series, n° 14818, Cambridge, Mass., mars.

Bassanini, A. et R. Duval (2006), « Employment Patterns in OECD countries: Reassessing the Role of Policies and Institutions », document de travail du Département des affaires économiques, n° 486, Éditions de l'OCDE, Paris.

Berkeley Planning Associates et Mathematica Policy Research, Inc. (1997), « Evaluation of Short-Time Compensation Programs: Final Report », Unemployment Insurance Occasional Paper n° 97-3, US Department of Labour, Employment and Training Administration, Washington.

Bishop, J.H. (1981), « Employment in Construction and Distribution Industries: The Impact of the New Jobs Tax Credit », in S. Rosen (dir. pub.), *Studies in Labor Markets*, University of Chicago Press, Chicago, pp. 209-246.

Bishop, J.H. et R. Haveman (1979), « Selective Employment Subsidies: Can Okun's Law be Repealed? », *American Economic Review*, vol. 69, n° 2, pp. 124-130, mai.

Blanchard, O. et L. Summers (1986), « Hysteresis and the European Unemployment Problem », *NBER Macroeconomics Annual 1986*, MIT Press, Cambridge, Mass., pp. 15-78.

Blöndal, S. et N. Pain (2010), « Labour Markets and the Crisis », document de travail du Département des affaires économiques, n° 756, Éditions de l'OCDE, Paris.

Calavrezo, O., R. Duhautois et E. Walkoviak (2009), « Chômage partiel et licenciements économiques », *Connaissance de l'emploi*, Centre d'études de l'emploi, n° 63, mars, 4 pages.

Cerra, V. et S.C. Saxena (2008), « Growth Dynamics: the Myth of Economic Recovery », *American Economic Review*, vol. 98, n° °1, pp. 439-457.

Coile, C. et P.B. Levine (2009), « The Market Crash and Mass Layoffs: How the Current Economic Crisis May Affect Retirement », NBER Working Paper, n° 15395, Cambridge, Mass.

CPB – Netherlands Bureau for Economic Research (2009), *Budget deeltijd WW*, note du CPB n° 2009/21 au ministère des Affaires sociales et de l'Emploi et au ministère des Finances, 12 juin, disponible sur le site *http://docs.minszw.nl/pdf/35/2009/35_2009_3_13251.pdf*.

Daly, M. et B. Hobijn (2010), « Okun's Law and the Unemployment Surprise of 2009 », *FRBSF Economic Letter*, vol. 2010-07, *www.frbsf.org/publications/economics/letter/2010/el2010-07.html*.

Davis, S.J., R.J. Faberman et J. Haltiwanger (2006), « The Flow Approach to Labor Markets: New Data Sources and Micro-Macro Links », *Journal of Economic Perspectives*, vol. 20, n° 3, pp. 3-26.

Ellwood, D.T. (1982), « Teenage Unemployment: Permanent Scars or Temporary Blemishes? », in R.B. Freeman et D.A. Wise (dir. pub.), *The Youth Labour Market Problem: Its Nature, Causes and Consequences*, University of Chicago Press, Chicago, pp. 349-390, Chicago.

Elsby, M., B. Hobijn et A. Sahin (2010), « The Labor Market in the Great Recession », document préparé pour le Brookings Panel on Economic Activity, 18-19 mars.

FMI – Fonds monétaire international (2010), *World Economic Outlook: Rebalancing Growth*, Washington.

Furceri, D. et A. Mourougane (2009), « How Do Institutions Affect Structural Unemployment in Times of Crisis? », document de travail du Département des affaires économiques de l'OCDE, n° 730, Éditions de l'OCDE, Paris.

Furceri, D. et A. Zdienicka (2010), *The Effect of Banking Crises on Human Capital*, manuscrit non publié.

Gartell, M. (2009), « Unemployment and Subsequent Earnings for Swedish College Graduates: A Study of Scarring Effects », Working Paper n° 10, IFAU, Uppsala.

Gera, S. (1987), « An Evaluation of the Canadian Tax Credit Program », *Canadian Public Policy*, vol. 13, n° 2, pp. 196-207.

Gertler, M. et S. Gilchrist, Simon (1994), « Monetary Policy, Business Cycles, and the Behavior of Small Manufacturing Firms », *Quarterly Journal of Economics*, MIT Press, vol. 109, n° 2, pp. 309-40, mai.

Gianella, C., I. Koske, E. Rusticelli et O. Chatal (2009), « What Drives the NAIRU? Evidence from a Panel of OECD Countries », document de travail du Département des affaires économiques, n° 649, Éditions de l'OCDE, Paris.

Gordon, R. (2010), « Okun's Law and Productivity Innovations », *American Economic Review: Papers & Proceedings*, vol. 100, n° 2, pp. 11-15.

Guichard, S. et E. Rusticelli (2010), « Assessing the Impact of the Financial Crisis on Structural Unemployment in OECD Countries », document de travail du Département des affaires économiques de l'OCDE, n° 767, Éditions OCDE, Paris.

Gustman, A., T. Steinmeier et N. Tabatabai (2010), « What the Stock Market Decline Means for the Financial Security and Retirement Choices of the Near-Retirement Population », *Journal of Economic Perspectives*, à paraître.

Heylen, F. et L. Pozzi (2007), « Crises and Human Capital Accumulation », *Revue canadienne d'économie*, Association canadienne d'économie, vol. 40, n° 4, pp 1261-1285.

HRDC – Human Resources Development Canada (2004), « Evaluation of the Work Sharing Program Final Report », Strategic Evaluations, Evaluation and Data Development Strategic Policy, SP-AH-212-02-04E, Ottawa.

IAB – Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (2009), « Die Krise wird deutliche Spuren hinterlassen », *IAB Kurzbericht*, vol. 20/2009, Institute for Employment Research, Nuremberg.

Kahn, L. (2010), « The Long-term Labor Market Consequences of Graduating from College in a Bad Economy », *Labour Economics*, vol. 17, pp. 303-316.

Llaudes, R. (2005), « The Phillips Curve and Long-Term Unemployment », ECB Working Paper, n° 441, février.

Lüdeke, B. et A. Fuller (2009), « LMP and the Economic Crisis: Support for Short-time Working and Temporary Lay-offs », présenté lors du séminaire conjoint de DG Emploi, affaires sociales et égalité des chances et Eurostat, 17 décembre.

Machin, S. et A. Manning (1998), « The Causes and Consequences of Long-term Unemployment in Europe », London School of Economics Centre for Economic Performance Working Paper, n° 400.

Martin, J. et D. Grubb (2001), « What Works and for Whom? A Review of OECD Countries' Experiences with Active Labour Market Programmes », *Swedish Economic Policy Review*, Vol. 8, n° 2, pp. 9-56.

McMahon, W.W. (1984), « The Relation of Education and R&D to Productivity Growth », *Economics of Education Review,* vol. 3, pp. 299-313.

Möller, J. (2010), « The German Labor Market Response in the World Recession – De-Mystifying a Miracle », Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, Zeitschrift für Arbeitsmark Forschung (ZAF), vol. 42, n° 4, février, pp.325-336.

Moscarini, G. et F. Postel-Vinay (2009), « Large Employers Are More Cyclically Sensitive », NBER Working Paper, n° 14740, Cambridge, Mass.

Mosley, H. et T. Kruppe (1996), « Short-Time Work in Structural Adjustment: European Experience », *European Journal of Industrial Relations*, vol. 2, pp. 131-151.

Moulton, B. (1990), « An Illustration of a Pitfall of Estimating the Effects of Aggregate Variables on Micro Units », *Review of Economics and Statistics*, vol. 72, n° 2, pp. 334-338.

OCDE (1982), *Marginal Employment Subsidies*, Éditions de l'OCDE, Paris.

OCDE (2006), *Perspectives de l'emploi de l'OCDE 2006*, Éditions de l'OCDE, Paris.

OCDE (2008), *Les impôts sur les salaires 2008*, Éditions de l'OCDE, Paris.

OCDE (2009a), *Perspectives de l'emploi de l'OCDE 2009 : Faire face à la crise de l'emploi*, Éditions de l'OCDE, Paris.

OCDE (2009b), *Perspectives économiques de l'OCDE, n° 85*, Éditions de l'OCDE, Paris.

OCDE (2009c), *Perspectives économiques de l'OCDE, n° 86*, Éditions de l'OCDE, Paris.

OCDE (2009d), « Maladie, invalidité et travail : Garder le cap dans un contexte de ralentissement de l'activité économique », document de référence préparé pour la conférence de l'OCDE à haut niveau sur le handicap, Stockhölm, 14-15 mai, disponible en ligne sur *www.oecd.org/dataoecd/32/19/42729693.pdf*.

OCDE (2009e), « Aider les jeunes à s'insérer durablement sur le marché du travail », document de référence pour la réunion du Comité de l'emploi, du travail et des affaires sociales au niveau ministériel, OCDE, Paris, septembre.

OCDE (2009f), « Adjustments to the OECD's Method of Projection the NAIRU », note du Département des affaires économiques de l'OCDE, juin, Paris, disponible sur le site *www.oecd.org/dataoecd/56/9/43098869.pdf*.

OCDE (2009g), *Les pensions dans les pays de l'OCDE 2009: Panorama des systèmes de retraite*, Éditions de l'OCDE, Paris.

OCDE (2009h), « Les systèmes de retraite face à la crise : Comment les systèmes de retraite doivent-ils réagir aux pressions financières et économiques? », disponible sur le site *www.oecd.org/dataoecd/11/41/43861032.pdf*.

OCDE (2009i), « Addressing the Labour Market Challenges of the Economic Downturn: A Summary of Country Responses to the OECD-EC Questionnaire », Éditions de l'OCDE, Paris, *www.oecd.org/emploi/perspectives*.

OCDE (2010a), *Perspectives économiques de l'OCDE, n° 87*, Éditions de l'OCDE, Paris.

OCDE (2010b), « Sortir de la crise de l'emploi – Support de documentation pour le chapitre 1 des *Perspectives de l'emploi de l'OCDE 2010* », Éditions de l'OCDE, Paris, disponible uniquement en ligne sur le site *www.oecd.org/employment/outlook*.

OCDE (2010c), *Réformes économiques 2010 : Objectif croissance*, Éditions de l'OCDE, Paris.

OCDE (2010d), *Perspectives des migrations internationales*, Éditions de l'OCDE, Paris.

OCDE (2010e), « The Impact of the Economic Crisis on Potential Output », document préparé pour le Groupe de travail n° 1 chargé de l'analyse des politiques macroéconomiques et structurelles, Éditions de l'OCDE, 19 février.

Okun, A. (1962), « Potential GNP: Its Measurement and Significance », publié sous le titre *Cowles Foundation Paper 190,* disponible sur le site *http://cowles.econ.yale.edu/P/cp/p01b/p0190.pdf*.

Oreopoulos, P., T. von Wachter et A. Heisz (2008), « The Short and Long-Term Career Effects of Graduation in a Recession: Hysterisis and Heterogeneity in the Market for College Graduates », Discussion Paper, n° 3578, IZA, Bonn.

Perloff, J. et M. Wachter (1979), « The New Jobs Tax Credit: An Evaluation of the 1977-78 Wage Subsidy Program », *American Economic Review*, vol. 69, n° 2, pp. 173-179.

Phelps, E.S. (1994), « Low-Wage Employment Subsidies *versus* the Welfare State », *American Economic Review*, vol. 84, n° 2, pp. 54-58.

Quintini, G. et T. Manfredi (2009), « Going Separate Ways? School-to-Work Transitions in the United States and Europe », document de travail n° 90 de l'OCDE sur les affaires sociales, l'emploi et les migrations, Éditions de l'OCDE, Paris.

Reinhart, C. et K. Rogoff (2009), « The Aftermath of Financial Crises », *American Economic Review*, vol. 99, n° 2, pp. 466-472.

Sharpe, S.A. (1994), « Financial Market Imperfections, Firm Leverage, and the Cyclicality of Employment », *American Economic Review*, American Economic Association, vol. 8, n° 4, pp. 1060-1074, septembre.

Shimer, R. (2007), « Reassessing the Ins and Outs of Unemployment », NBER Working Paper, n° 13421, Cambridge, Mass.

Van Audenrode, M.A. (1994), « Short-Time Compensation, Job Security, and Employment Contracts: Evidence from Selected OECD Countries », *Journal of Political Economy*, vol. 102, pp. 76-102.

Venn, D. (2009), « Legislation, Collective Bargaining and Enforcement: Updating the OECD Employment Protection Indicators », document de travail n° 89 de l'OCDE sur les affaires sociales, l'emploi et les migrations, Éditions de l'OCDE, Paris, juin.

Vroman, W. et V. Brusentsev (2009), « Short-Time Compensation as a Policy to Stabilise », Department of Economics, University of Delaware Working Paper, vol. 2009-10.

ANNEXE 1.A1

*Caractéristiques institutionnelles des dispositifs de chômage partiel mis en place dans les pays de l'OCDE lors de la récession**

* Plusieurs pays ont assoupli les conditions d'éligibilité et/ou augmenté la durée ou la générosité des dispositifs de chômage partiel au cours de la récession actuelle. Les informations fournies dans le tableau font référence au fonctionnement des dispositifs au cours de la récession. Pour de plus amples informations sur les modifications induites par la récession, voir OCDE (2009i).

Caractéristiques institutionnelles des dispositifs de chômage partiel mis en place dans les pays de l'OCDE lors de la récession

		Conditions de partage du travail			Éligibilité			Obligations				Générosité			
	Nom du dispositif	Nombre minimum/ proportion des travailleurs participants	Réduction minimum du temps de travail	Réduction maximum du temps de travail	L'entreprise doit justifier d'un besoin économique	Accord entre partenaires sociaux	Les travailleurs participants doivent pouvoir prétendre à l'AC	Formation obligatoire	Plan de reprise	Interdiction de licencier	Obligation de recherche d'emploi	Durée maximum	Formation subventionnée	Coût des heures non travaillées pour l'employeur	L'employé perçoit au titre des heures non travaillées
Autriche	*Kurzarbeitsbeihilfe* (indemnité de chômage partiel)	Non	10 %	90 %	Oui	Oui	Non	Non	Non	Oui	Non	Six mois avec prolongation jusqu'à 24 mois (18 mois à compter de 2011)	Oui	Part patronale des CSS sur les six premiers mois	Un forfait par jour par heure non travaillée équivalent à 1/8[e] de l'AC journalière + assurance maladie et cotisations retraite
Belgique	Chômage temporaire pour causes économiques (uniquement pour les travailleurs manuels) ; Régime temporaire et collectif de suspension totale ou partielle de l'exécution du contrat de travail (pour les travailleurs non manuels du secteur privé)	Non	0 %	100 %	Oui	Travailleurs manuels : non Travailleurs non manuels : oui (ou modèle économique)	Non	Non	Travailleurs manuels : non Travailleurs non manuels : oui	Non	Non	Travailleurs manuels : quatre semaines (licenciement) ; 12 mois (+ de trois jours de travail/sem.) ; trois mois (– de trois jours de travail/sem.) Travailleurs non manuels : 16 semaines (licenciement) ; 26 semaines (+ de deux jours de travail/sem.)	Oui	Aucun	AC majorée (70-75 % du salaire normal)
Canada	Partage du travail	Au moins deux salariés	20 %	60 %	Oui	Oui	Oui	Non	Non	Non	Non	52 semaines (2009) 78 semaines (2010)	Non	Aucun	AC (55 % du salaire normal)
Rép. tchèque	Formation subventionnée pour les travailleurs au chômage partiel (« Vzdělávejte se »)	Non	0 %	100 %	Oui	Oui	Non	Oui	Non	Non	Non	Six mois	Oui	CSS	60 % du salaire normal
Danemark	*Arbejdsfordelingsordning* (partage du travail)	Doit couvrir l'entreprise, une division ou une unité de production	Allocation perçue au moins deux jours par semaine ou une semaine de travail et une semaine au chômage partiel		Non	Oui	Non	Non	Non	Non	Oui (si le salarié perçoit l'AC)	26 semaines (autorisation du Conseil régional de l'emploi nécessaire au-delà de 13 mois)	Non	Aucun	AC

		Conditions de partage du travail			Éligibilité			Obligations				Générosité			
	Nom du dispositif	Nombre minimum/ proportion des travailleurs participants	Réduction minimum du temps de travail	Réduction maximum du temps de travail	L'entreprise doit justifier d'un besoin économique	Accord entre partenaires sociaux	Les travailleurs participants doivent pouvoir prétendre à l'AC	Formation obligatoire	Plan de reprise	Interdiction de licencier	Obligation de recherche d'emploi	Durée maximum	Formation subventionnée	Coût des heures non travaillées pour l'employeur	L'employé perçoit au titre des heures non travaillées
Finlande	Allocation de chômage ajustée pour le chômage partiel	Non	25 %	100 %	Oui	Consultation	Oui	Non	Non	Non	Oui	Pas de plafond	Oui	Aucun	AC ajustée (= AC à taux plein – 50 % du salaire journalier à temps partiel)
France	Chomâge partiel	Non	0 %	100 %	Oui	Oui	Oui	Non	Non	Oui	Non	1 000 heures par salarié par an	Oui (par les partenaires sociaux)	Salaires partiels	60 % du salaire brut hors CSS (75 % du salaire net), au-dessus du salaire min. impérativement
Allemagne	*Kurzarbeit § 170 SBG III* (réduction structurelle du temps de travail)	Non (voir note)	10 %	100 %	Oui	Oui	Oui	Non	Non	Non	Oui	18 mois (2010) 24 mois (2009)	Oui	50 % des CSS sur les six premiers mois; aucun après six mois ou si les salariés suivent une formation (voir note)	60-67 % du salaire net perdu
Hongrie	Dispositif de chômage partiel financé par le FSE	Au moins deux salariés	20 %	100 %	Oui	Non	Non	Oui	Non	Oui	Non	12 mois (durée min. de trois mois ou 96 heures au total en formation)	Oui	Salaires et CSS à plus de 500 % du salaire min. + une partie des coûts de formation	Salaire normal
Irlande	Chômage partiel systématique	Non	Deux jours par semaine	100 %	Non	Non	Oui	Non	Non	Non	Oui	Variable en fonction des cotisations	Oui	Aucun	AC
Italie	*Cassa Integrazione Guadagni Ordinaria & Straordinaria* (fonds d'indemnisation du chômage)	Non	0 %	100 %	Oui	CIGO : non ; CIGS : consultation	Non	Non	Oui	Non	Non	3-24 mois	Oui	Une partie des CSS	80 % des revenus précédents (avec un plafond mensuel)
Japon	Subvention d'ajustement de l'emploi	Non	0 %	100 %	Oui	Oui	Oui	Non	Non	Non	Non	300 jours sur trois ans	Oui	10-33 % des salaires + CSS	Plus de 60 % du salaire moyen le plus récent
Corée	Système de subvention pour la préservation de l'emploi	50 % des effectifs	1/15e du temps de travail total	100 %	Oui	Consultation	Oui	Non	Non	Non	Non	180 jours par an (prolongation de 90 jours pour la formation professionnelle)	Oui	25 % des salaires (PME) ou 33 % (entreprises plus importantes)	Salaire normal

	Nom du dispositif	Conditions de partage du travail			Éligibilité			Obligations				Générosité			
		Nombre minimum/ proportion des travailleurs participants	Réduction minimum du temps de travail	Réduction maximum du temps de travail	L'entreprise doit justifier d'un besoin économique	Accord entre partenaires sociaux	Les travailleurs participants doivent pouvoir prétendre à l'AC	Formation obligatoire	Plan de reprise	Interdiction de licencier	Obligation de recherche d'emploi	Durée maximum	Formation subventionnée	Coût des heures non travaillées pour l'employeur	L'employé perçoit au titre des heures non travaillées
Luxembourg	Indemnisation de chômage partiel	Non	0 %	50 %	Oui	Oui	. .	Non	Oui	Non	. .	Six mois par période de 12 mois	Non, mais subvention salariale + élevée	CSS (à 80 % du taux appliqué au salaire normal)	80 % (90 % en cas de formation) du salaire normal, plafonné à 250 % du salaire minimum
Pays-Bas	*Deeltijd WW* (allocations de chômage partiel)	Non	20 %	50 %	Non	Oui	Oui	Oui (ou détachement)	Non	Oui	Non	Voir note	Non	Coûts de formation. Les employeurs complètent souvent la différence entre l'AC et le salaire normal	AC
NIle-Zélande	Dispositif de soutien de l'emploi	Non	0 %	Dix heures/ quinzaine (pas moins de 30 heures/ semaine)	Non	Oui	Non	Non	Non	Oui	Non	Six mois	Oui	CSS réduites	Salaire minimum jusqu'à cinq heures par quinzaine
Norvège	Allocation de chômage en cas de chômage technique	Non	40 %	100 %	Oui	Non	Oui	Non	Non	Non	Oui	52 semaines par période de 18 mois	Oui (PAMT possible mais pas obligatoire)	Salaire à taux plein pour les cinq premiers jours	AC
Pologne	Fonds d'indemnisation garantie des salariés – pour les suspensions de travail temporaires et la réduction du temps de travail	Non	0 %	100 %	Oui	Oui	Non	Non	Oui	Oui	Non	Six mois	Oui	Débrayage : écart entre le salaire minimum et l'AC ; tps de travail réduit : écart entre le salaire minimum et 70 % de l'AC ou 120 % de l'AC si le salarié suit une formation	Débrayage : salaire minimum ; temps de travail réduit : salaire minimum par rapport au temps de travail normal
Portugal	*Suspensão ou redução temporaria da prestação de trabalho* (suspension ou réduction temporaire de l'emploi)	Non	0 %	100 %	. .	. .	. .	Oui	Non	Non	. .	12 mois avec prolongation de six mois	Oui	30 % du salaire réduit	Deux tiers du salaire normal (entre un et trois fois le salaire minimum)

	Nom du dispositif	Conditions de partage du travail			Éligibilité			Obligations				Générosité			
		Nombre minimum/ proportion des travailleurs participants	Réduction minimum du temps de travail	Réduction maximum du temps de travail	L'entreprise doit justifier d'un besoin économique	Accord entre partenaires sociaux	Les travailleurs participants doivent pouvoir prétendre à l'AC	Formation obligatoire	Plan de reprise	Interdiction de licencier	Obligation de recherche d'emploi	Durée maximum	Formation subventionnée	Coût des heures non travaillées pour l'employeur	L'employé perçoit au titre des heures non travaillées
Rép. slovaque	Aide à la préservation de l'emploi	Non	4 % du temps de travail hebdomadaire prévu	100 %	Oui	Oui	Non	Non	Non	Non	Non	60 jours calendaires par an	Non	Au moins 60 % du salaire normal (les CSS sont remboursées)	Au moins 60 % du salaire normal + CSS salariales
Espagne	*Prestaciones por desempleo parcial de nivel contributivo* (indemnité de chômage partiel)	Non	33 %	100 %	Oui	Non	Non	Non	Oui	Non	Oui	24 mois	Non	Aucun	AC
Suisse	Chômage partiel	Applicable à une unité entière	10 %	100 %	Oui	Accord individuel avec le salarié	Non	Non	Non	Non	Non	12-24 mois	Oui	Salaire à taux plein un jour par mois + une partie des CSS	80 % du salaire normal
Turquie	Chômage partiel	Non	33 %	100 %	Oui	Non	Oui	Non	Non	Non	Non	12 mois	Oui	Aucun	60 % du salaire brut, jusqu'à 120 % du salaire minimum
États-Unis	Indemnisation du chômage partiel/Partage du travail (en vigueur dans 17 États qui représentent un peu plus de la moitié de la main-d'œuvre aux États-Unis)	Au moins deux salariés	Variable : généralement 10-20 %	Variable : généralement 40-60 %	Oui	Oui	Oui	Non	Non	Non	Non	Variable : généralement 26-52 semaines	Non	Peut augmenter les futures cotisations à l'assurance chômage	AC

. . : information non disponible ; AC : allocations chômage ; CSS : cotisations de sécurité sociale ; PAMT : programmes actifs du marché du travail.

Allemagne : généralement un tiers des effectifs, mais cette condition est suspendue à l'heure actuelle. L'employeur doit également supporter d'autres coûts comme les congés payés, les congés maladie, etc.

Autriche : absence de vérification de l'éligibilité individuelle pour l'allocation chômage mais la prestation versée au titre du chômage partiel est calculée sur la base du montant théorique de l'allocation chômage. Des exemptions sont accordées en ce qui concerne l'interdiction de licencier en période de chômage partiel. Possibilité d'accepter une période de rétention pouvant aller jusqu'à quatre mois après le chômage partiel. L'employeur doit également s'acquitter d'une partie des coûts salariaux s'il existe un accord entre partenaires sociaux plus favorable aux salariés.

Canada : un plan de reprise est exigé habituellement, mais cette obligation a été suspendue jusqu'en mars 2011.

France : les partenaires sociaux sont responsables du financement des initiatives de formation professionnelle.

Hongrie : trois dispositifs fonctionnaient lors de la récession. Deux dispositifs financés par les fonds publics ont été supprimés en 2009. Le dispositif financé par le Fonds social européen présenté dans le tableau a pris fin début 2010.

Italie : la formation n'est pas obligatoire, mais les régions fournissent une formation aux travailleurs qui perçoivent une prestation du CIG et qui bénéficient d'une dérogation. La formation peut être financée par les caisses interprofessionnelles.

Luxembourg : généralement, l'employeur est tenu de s'acquitter des coûts salariaux pour les 16 premières heures par mois non travaillées, mais cette obligation a été levée en 2009-10.

Pays-Bas : la date de sortie est fixée au 31 décembre 2009, au 31 mars 2010 ou au 30 juin 2010. Cette date dépend du nombre de travailleurs bénéficiant du programme par rapport au nombre de salariés de l'entreprise. Par conséquent, la durée maximum dépend de la date d'entrée et du nombre de salariés. Plus les salariés sont nombreux à bénéficier du dispositif, plus la durée est courte. La durée minimum s'élève à 26 semaines.

Source : Informations recueillies auprès de diverses sources vérifiées par les autorités nationales.

StatLink http://dx.doi.org/10.1787/888932308781

© OCDE 2010

Chapitre 2

La crise mondiale dans les économies émergentes : impact sur l'emploi et réaction des pouvoirs publics

Ce chapitre examine l'impact de la crise économique mondiale sur les marchés du travail dans les économies émergentes et le rôle des politiques d'emploi et des politiques sociales dans le soutien aux travailleurs et à leur famille affectés par la crise. L'augmentation du chômage et du sous-emploi a soumis les systèmes sociaux existants dans les économies émergentes à de fortes pressions. Même en temps normal, les filets de protection sociale dans les économies émergentes apportent difficilement un réel soutien à tous ceux qui en auraient besoin. Cela amène à s'interroger sur la capacité administrative et budgétaire de renforcer les filets de protection sociale suffisamment rapidement pour répondre à la montée des besoins tout en préservant l'efficacité des dispositifs. La plupart des pays émergents sont aussi confrontés à cette double nécessité qui est de venir en aide aux travailleurs directement touchés par la crise mondiale, tout en aidant aussi les ménages pauvres qui peuvent s'être appauvris encore davantage. Par conséquent, les politiques d'emploi et les politiques sociales doivent être à même de répondre aux besoins de groupes très différents. Trois types de programmes relevant de la politique de l'emploi et de la politique sociale sont étudiés : les régimes d'indemnisation du chômage, les programmes de transferts en espèces et les programmes d'emplois publics. Le principal enseignement à tirer de l'analyse développée dans ce chapitre est que, pour répondre efficacement à la montée soudaine des besoins sociaux, l'essentiel est d'avoir déjà des programmes de protection sociale en place.

Introduction

L'économie mondiale sort aujourd'hui de la pire crise économique qu'elle ait connue depuis la Grande Dépression. Les effets de la crise se sont fait sentir dans pratiquement toutes les économies, encore que la puissance de l'impact diffère fortement selon les pays. Ce chapitre examine l'impact de la crise mondiale sur les marchés du travail dans les économies émergentes et le rôle des politiques d'emploi et des politiques sociales dans le soutien des revenus des personnes affectées par la crise. L'analyse développée dans ce chapitre est centrée sur les grandes économies émergentes, en particulier l'Afrique du Sud, le Brésil, le Chili, la Chine, la Fédération de Russie, l'Inde, l'Indonésie, le Mexique et la Turquie. Ces pays sont, soit membres de l'OCDE (Chili, Mexique et Turquie), soit engagés dans un processus « d'engagement renforcé » avec l'OCDE[1]. Le poids économique de ces neuf pays est très important. Ensemble, ils représentent la moitié de la population mondiale et un cinquième des exportations et du PIB au niveau mondial. En outre, tous ces pays, à l'exception du Chili, sont membres du G20.

La crise mondiale pose des difficultés importantes pour les politiques sociales et de l'emploi dans ces pays émergents[2]. En premier lieu, l'augmentation générale du chômage et du sous-emploi a soumis les systèmes sociaux existants à de fortes pressions. Même en temps normal, les filets de protection sociale dans les économies émergentes apportent difficilement un réel soutien à tous ceux qui en auraient besoin. Cela amène à s'interroger sur la capacité administrative et budgétaire de renforcer les filets de protection sociale suffisamment rapidement pour répondre à la montée des besoins tout en préservant l'efficacité des dispositifs. Deuxièmement, la plupart des pays émergents sont aussi confrontés à cette double nécessité qui est de venir en aide aux travailleurs directement touchés par la crise mondiale, tout en aidant les ménages pauvres, qui se sont peut-être appauvris encore davantage. Par conséquent, les politiques d'emploi et les politiques sociales doivent être à même de répondre aux besoins de groupes de travailleurs très différents.

Le présent chapitre est structuré comme suit. La section 1 donne une première évaluation de l'impact économique et social de la crise économique mondiale dans les neuf économies émergentes considérées. Afin d'aider à mieux comprendre les mécanismes en jeu, la section 2 revient sur les épisodes précédents de crise économique dans ces économies émergentes et examine dans quelle mesure la phase la plus récente de ralentissement de l'activité s'apparente aux épisodes passés. On y analyse aussi la sensibilité des différents groupes aux chocs macroéconomiques et le risque de devenir travailleur informel durant la crise récente. La section 3 est consacrée à une analyse du rôle des politiques d'emploi et des politiques sociales en temps de crise. La réflexion s'articule autour des trois axes des politiques publiques qui ont un rôle majeur à jouer pour répondre aux besoins des différents groupes de travailleurs en temps de crise : systèmes d'indemnisation du chômage, transferts en espèces et programmes de travaux publics.

Principaux résultats

- *L'impact économique de la crise financière mondiale varie grandement au sein des neuf économies émergentes et par rapport à la moyenne de l'OCDE*. Il convient de souligner en préliminaire que la crise mondiale s'est transmise aux marchés émergents par le canal de l'effondrement des échanges mondiaux et de la forte réduction des entrées de capitaux. C'est en Turquie et en Russie que l'impact de la crise mondiale a été le plus fort : le ralentissement de la croissance économique y a été de plus du double qu'en moyenne dans la zone de l'OCDE. Dans les pays d'Amérique latine considérés dans ce chapitre et en Afrique du Sud, l'impact économique a été identique (Mexique, par exemple) à la moyenne dans la zone de l'OCDE. Et dans l'Asie émergente, il a été beaucoup plus faible que dans la zone de l'OCDE.
- *L'impact social de la crise économique mondiale a sans doute été particulièrement rude dans les économies émergentes* car les travailleurs de ces économies tendent à être plus vulnérables aux chocs que leurs homologues des économies avancées. La pauvreté absolue reste un problème majeur dans plusieurs économies émergentes et les ménages pauvres ont une capacité plus limitée de faire face à des chocs négatifs sur leurs revenus. En outre, les politiques d'emploi et les politiques sociales sont de portée plus limitée dans les économies émergentes en raison de l'importance du travail informel et de l'efficacité sans doute plus limitée des politiques à protéger les revenus des travailleurs couverts par les dispositifs. Enfin, les conséquences sociales de la crise pourraient être durables, du fait du mécanisme des trappes à pauvreté (éducation, santé, par exemple).
- *Les politiques macroéconomiques solides en place dans la plupart des économies émergentes avant la crise ont contribué à atténuer l'impact économique de celle-ci* en modérant le phénomène de raréfaction du crédit et en permettant l'adoption de politiques macroéconomiques anticycliques efficaces. Les mesures de relance budgétaire motivées par la crise ont été particulièrement importantes en Afrique du Sud, en Chine et en Fédération de Russie. Par comparaison avec le cas typique dans les pays de l'OCDE, les mesures discrétionnaires ont privilégié les infrastructures et les transferts sociaux plutôt que les réductions d'impôt sur le revenu des personnes physiques. Contrairement à ce qui s'est produit au cours de précédentes phases de ralentissement de l'activité, les niveaux de dépenses sociales ont généralement été maintenus.
- La crise actuelle a eu un fort impact sur les marchés du travail dans la plupart des économies émergentes considérées dans ce chapitre :
  - *Le taux d'emploi a reculé et le taux de chômage a augmenté dans tous les pays émergents sauf en Indonésie*. Cependant, la variation des taux d'emploi et de chômage face à la chute de la demande globale a été relativement faible dans la majorité des économies émergentes par rapport à l'OCDE, ce qui s'explique en grande partie par la faiblesse des régimes de protection sociale dans les économies émergentes et par le fait que les travailleurs ont tout intérêt à rester dans l'emploi, même si cela signifie des revenus moindres. En conséquence, l'évolution de l'emploi et du chômage dissimule généralement une grande part des ajustements du marché du travail qui sont intervenus dans les pays émergents.
  - *Dans un certain nombre d'économies émergentes, la correction conjoncturelle des revenus d'activité réels a été relativement marquée par rapport à la moyenne de l'OCDE* (par exemple en Afrique du Sud, en Fédération de Russie, au Mexique, en Turquie). Dans certains pays, en particulier en Turquie, cette situation résulte de réductions importantes du

nombre moyen d'heures travaillées. Il est encore trop tôt pour dire dans quelle mesure les pertes d'emplois et les baisses de rémunérations ont contribué à inverser les progrès récemment obtenus en vue d'une réduction de la pauvreté absolue. Cependant, la croissance de la consommation a nettement souffert dans cinq des pays émergents, tant en valeur absolue que par rapport à l'ampleur du choc.

- Le ralentissement économique récent diffère notablement des précédents épisodes de crise, et pourrait par conséquent avoir un impact très différent sur le marché du travail. *Alors que la crise actuelle a trouvé son origine à l'étranger, les précédents épisodes de crise dans les économies émergentes tendaient à avoir essentiellement des causes internes*. Elles prenaient généralement la forme de crises de balance des paiements liées à des déficits courants et budgétaires intenables dans un contexte de taux de change fixes. Par suite, elles tendaient à aller de pair avec une dépréciation massive de la monnaie et un haut niveau d'inflation qui amortissaient l'impact relatif de la chute de la demande globale sur les entreprises exportatrices et les entreprises fortement endettées.
- Les simulations pour le Brésil et le Mexique donnent à penser que *l'impact négatif de la crise de 2008-09 sur l'emploi formel sera vraisemblablement beaucoup plus marqué que lors des précédents épisodes de crise*. Au Brésil, cela s'explique par l'ampleur plus forte du choc récent par rapport à la crise de 1998-99 et par la concentration nettement plus prononcée du choc actuel sur le secteur des biens échangeables. Au Mexique, l'ampleur du choc récent s'apparente à celle de la crise du milieu des années 90. Le recul de l'emploi formel, qui devrait être plus important dans la crise récente, s'explique donc entièrement par la concentration plus forte du choc de 2008-09 sur le secteur des biens échangeables.
- Les simulations semblent également indiquer qu'à l'image des crises précédentes, *le risque de tomber dans l'emploi informel s'est accru, particulièrement pour les groupes désavantagés*. Plus précisément, les jeunes et les salariés relativement peu qualifiés au Brésil et au Mexique avaient plus de risque d'être les premiers à perdre leur emploi, alors que ce risque était comparativement limité chez les actifs hautement qualifiés et les salariés plus âgés. Les écarts quantitatifs en termes de risque de perte d'emploi formel sont importants entre les différents groupes de population. Ainsi, la hausse attendue du risque de perte d'emploi formel chez les jeunes est plus de trois fois supérieure à celle des salariés hautement qualifiés au Brésil et à celle des salariés plus âgés au Mexique.
- *Il faut agir sur divers fronts pour répondre aux besoins des différents groupes affectés par la crise :* nouveaux chômeurs, ménages ayant subi d'importantes pertes de revenu et exposés au risque de pauvreté et ménages qui, pauvres avant la crise, ont même vu leur revenu se dégrader davantage encore. Cependant, les ressources budgétaires limitées, d'une part, et les programmes existants, d'autre part, ont souvent contraint les responsables publics à donner la priorité aux groupes les plus pauvres qui bénéficiaient déjà de mesures de soutien du revenu avant la crise.
- Bien que le niveau des dépenses publiques à caractère social varie notablement au sein des pays émergents, *la protection sociale est généralement beaucoup moins développée dans ces pays que dans la plupart des pays de l'OCDE, de sorte que les travailleurs et leurs familles sont plus vulnérables face aux conséquences du choc sur les revenus*. Les systèmes d'assurance fondés sur des cotisations représentent l'essentiel des dépenses publiques à caractère social dans la plupart des pays émergents mais, comme ils ne couvrent que

les travailleurs formels, leur champ d'application tend à être limité – surtout en Inde et en Indonésie. L'aide sociale, qui représente le seul filet de protection pour les travailleurs en dehors du secteur formel, reste limitée, en dépit d'améliorations au cours de la dernière décennie.

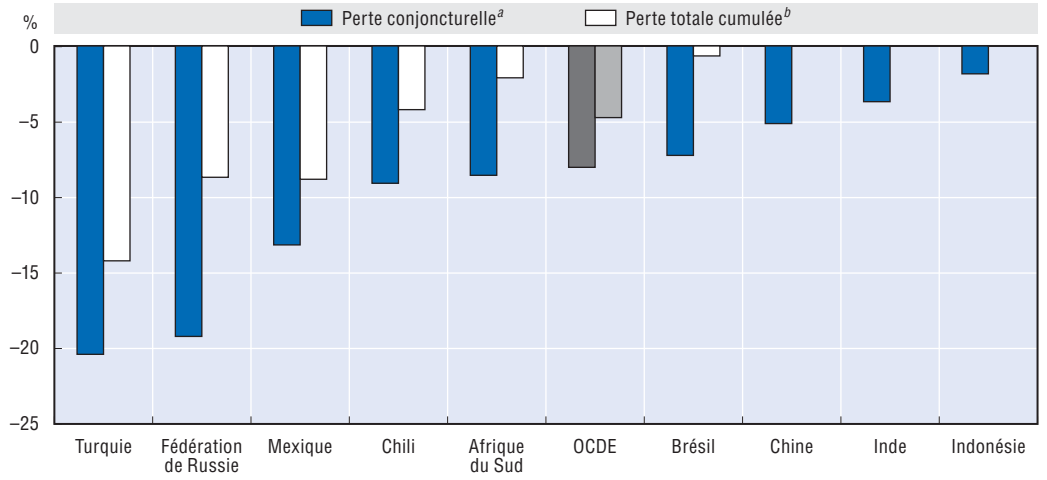
- *Le champ d'application relativement restreint des systèmes d'indemnisation du chômage et le niveau souvent faible des prestations limitent la capacité de ces dispositifs d'assurer une protection adéquate en période de grave ralentissement de l'économie.* Cependant, des efforts ont été déployés pour améliorer les garanties de revenu au profit des travailleurs du secteur formel ayant perdu leur emploi. Des mesures ont été prises pour étendre le champ d'application du dispositif au Chili, prolonger temporairement la durée de versement des prestations au Brésil et au Chili, et élever le niveau des prestations au Chili, en Russie et en Turquie. Toutefois, aucune mesure n'a été prise en Turquie pour assouplir les conditions d'accès, très strictes, à l'assurance chômage. Au Mexique, en Indonésie et en Inde, les travailleurs licenciés du secteur formel ne peuvent compter sur aucun système d'indemnisation du chômage.
- *Les pays où existent des programmes de transferts en espèces sont mieux placés pour assurer une certaine protection aux segments les plus pauvres de leur population, et cela vaut aussi en temps de crise.* Les transferts en espèces tendent à réduire l'impact à long terme de la crise sur les personnes chroniquement pauvres en leur assurant un apport de revenu et, lorsqu'une conditionnalité s'applique, en favorisant un investissement continu dans l'éducation des enfants et la santé. Les réformes introduites en 2008-09 par le Brésil et l'Afrique du Sud dans le cadre de leur stratégie à long terme de lutte contre la pauvreté devraient atténuer l'impact de la crise pour les bénéficiaires. En outre, les programmes existants permettent d'effectuer des versements exceptionnels au profit des ménages déjà identifiés comme pauvres, comme cela a été le cas au Chili, en Chine et en Indonésie durant la crise récente. Cependant, du fait des contraintes budgétaires et des capacités administratives limitées, il peut être difficile d'atteindre les publics exposés au risque de pauvreté en dehors des groupes déjà identifiés.
- Les programmes de travaux publics sont mieux à même de constituer un filet de sécurité après la crise pour les nouveaux chômeurs qui ne sont pas couverts par les systèmes d'indemnisation du chômage et sont exposés au risque de pauvreté. Contrairement à ce qui se produit avec les programmes de transferts en espèces, le ciblage n'est généralement pas un problème car les participants s'autosélectionnent en fonction du faible salaire proposé. *En étendant les programmes de travaux publics existants, on peut rapidement venir en aide à ceux qui en ont le plus besoin, car on évite ainsi les coûts de démarrage et on réduit les difficultés de mise en œuvre.* Les programmes de travaux publics ont été notablement intensifiés au Mexique et en Afrique du Sud en 2008-09, ainsi que, dans une moindre mesure, au Chili. En Russie et en Turquie, de nouveaux programmes ont été lancés visant à apporter une aide au titre du revenu aux chômeurs. En temps de crise, les programmes de travaux publics devraient privilégier les projets à forte intensité de main-d'œuvre et limiter les coûts autres que de main-d'œuvre afin de maximiser le nombre d'emplois créés et de constituer des filets de sécurité plus efficaces.

1. L'impact économique et social de la crise financière mondiale

1.1. *La crise économique dans les économies émergentes*

L'économie mondiale sort aujourd'hui de la pire crise économique qu'elle ait connue depuis la Grande Dépression. Cette récession a été exceptionnelle à la fois par son intensité et par le caractère synchrone de ses manifestations. Entre 2008 et 2009, l'économie mondiale s'est contractée de 0.8 % (FMI, 2010), le recul le plus brutal enregistré depuis la Seconde Guerre mondiale. Pratiquement toutes les économies, qu'elles aient ou non été exposées directement à la tourmente financière qui a déclenché la crise, ont ressenti ses effets. Un moyen concis et synthétique d'estimer l'impact économique de la crise dans les neuf économies émergentes consiste à mesurer leurs pertes de production et de croissance cumulées. La perte de production cumulée correspond à la perte de production totale enregistrée au cours de la période de récession, et la perte de croissance cumulée à la perte de production totale par rapport au niveau de croissance de la production qui aurait été enregistré en l'absence de la crise mondiale. Ces deux mesures dressent un même tableau qualitatif de la situation (voir graphique 2.1)[3, 4].

Graphique 2.1. **Tous les pays ont été touchés, à des degrés divers, par la crise mondiale de 2008-09**



a) La perte de croissance cumulée est définie comme la perte de production totale par rapport au niveau de production qui aurait été enregistrée en l'absence de crise mondiale, sur la base de la tendance à la croissance d'avant la crise. La croissance tendancielle est définie comme la croissance annuelle moyenne sur la période 2005-08. Voir l'annexe 2.A2 dans OCDE (2010c) pour de plus amples détails sur les tendances précédant la crise ainsi qu'au début et à la fin du ralentissement de la croissance économique.

b) La perte de production cumulée correspond à la perte de production totale enregistrée sur la période durant laquelle la croissance de la production a été négative.

Source : Calculs de l'OCDE à partir de la *Base de données des Principaux indicateurs économiques de l'OCDE* et de la Banque mondiale pour la Chine.

StatLink http://dx.doi.org/10.1787/888932294208

La perte de production cumulée varie considérablement entre les pays. La Turquie, la Fédération de Russie et le Mexique[5] subissent les pertes de production totales les plus élevées, respectivement 14.2 %, 9.8 % et 8.8 %. Ces pourcentages sont nettement supérieurs à la moyenne de l'ensemble de la zone OCDE, qui s'établit à 4.6 %. Dans les autres pays émergents, la récession a été globalement plus modérée que dans la moyenne des pays de l'OCDE. Trois pays – la Chine, l'Inde et l'Indonésie – ne sont jamais entrés en récession (définie par au moins deux trimestres consécutifs de croissance négative de la production),

quoique la croissance indienne ait brièvement viré au rouge au quatrième trimestre de 2008. Cependant, la perte de production cumulée associée aux récessions risque de donner une image déformée de la réalité dans la mesure où elle ne tient pas compte des niveaux très différents auxquels se situaient les pays au moment où ils ont été frappés par la crise mondiale. Le fait est qu'au moment où la crise économique s'est déclarée, tous les pays sélectionnés devançaient la zone OCDE en moyenne en termes de croissance sous-jacente du PIB, avec, pendant les trois années ayant précédé la crise, des taux de croissance moyens qui allaient de 4.0 % au Mexique à 11.4 % en Chine, contre 2.9 % pour l'ensemble de la zone OCDE. En conséquence, la perte de production absolue tend à sous-estimer l'impact économique de la crise mondiale dans les pays examinés dans ce chapitre.

L'incidence économique de la crise mondiale apparaît considérablement plus marquée dès lors que l'on prend en considération, pour les pertes de croissance cumulées, les différences de taux de croissance qui prévalaient dans les pays avant la crise mondiale[6]. Dans ce cas, la Fédération de Russie et la Turquie se distinguent encore une fois comme étant les pays les plus durement touchés par la crise. Si l'on se réfère aux tendances du PIB entre le premier trimestre 2005 et le début de la crise, le PIB des deux pays est inférieur d'environ 20 % au niveau qu'il aurait atteint en l'absence de la crise, soit deux fois et demie la perte de croissance cumulée dans l'ensemble de la zone OCDE (environ 8 %). Le Mexique a accusé une perte de croissance de 13 %, bien supérieure également à la moyenne de l'OCDE. Le Chili, l'Afrique du Sud et le Brésil ont enregistré une perte de croissance cumulée comparable à la moyenne de l'OCDE. Quant à la Chine, l'Inde et l'Indonésie, le recul de la croissance y a été relativement modeste, allant de 2 % en Indonésie à 5 % en Chine. La perte de croissance cumulée offrant une description plus précise des répercussions économiques de la crise mondiale, une méthode analogue est également employée dans la section 1.2 pour évaluer l'impact conjoncturel de la crise sur les marchés du travail.

Dans le reste de cette section, nous examinons par quels mécanismes la crise mondiale s'est propagée aux économies émergentes et pourquoi son impact économique a été aussi variable entre les pays[7]. Après avoir passé en revue les principaux vecteurs de transmission que sont les échanges commerciaux et les liens financiers, nous concluons par une brève analyse des principales mesures macroéconomiques adoptées en réaction à la crise.

La demande d'exportations a dégringolé…

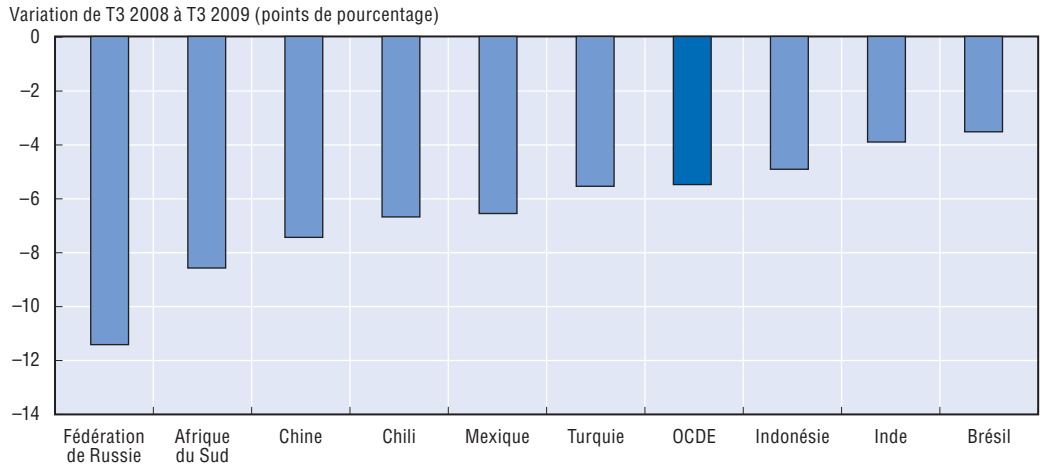
Le premier vecteur par lequel la récession économique, qui a d'abord touché les économies avancées, s'est propagée aux économies émergentes est celui des échanges internationaux. Au cours des dernières décennies, l'importance des échanges a grandi partout sur le globe, mais plus particulièrement dans les économies émergentes. Compte tenu d'un ensemble de facteurs politiques, économiques et géographiques, nombre de ces économies n'étaient pas étroitement liées à l'économie mondiale au début des années 80. Cependant, suite à la mise en œuvre d'importants changements politiques, à l'adoption de politiques économiques de plus en plus axées sur les exportations et à la baisse du coût des échanges, toutes sont devenues des nations commerciales de premier plan. Leur intégration plus poussée à l'économie mondiale les a néanmoins rendues plus vulnérables aux chocs économiques défavorables qui touchent les pays avancés. À cet égard, le Chili et la Chine sont particulièrement exposés dans la mesure où leurs exportations représentaient respectivement environ 40 % et 35 % de leur PIB en 2008, soit bien plus que la moyenne de l'OCDE; par comparaison, le Brésil et l'Inde sont peu vulnérables aux chocs sur les échanges puisque leurs exportations ne pèsent que pour 15 % environ de leur PIB.

Si le ratio exportations/PIB donne une première indication du degré d'exposition des économies émergentes aux chocs économiques qui touchent les pays avancés, pour bien saisir le rôle des échanges commerciaux, il est nécessaire d'examiner également la structure des échanges bilatéraux et le contenu national des exportations[8].

Conséquence de la crise économique qu'ont subie les États-Unis et les autres économies avancées, les échanges mondiaux se sont effondrés au cours du dernier trimestre de 2008 et au début de 2009. La contraction des échanges mondiaux a été huit fois plus marquée que celle de la production mondiale. Par ailleurs, la réaction des échanges mondiaux à l'évolution de la demande mondiale a été beaucoup plus forte en proportion qu'elle ne l'avait été par le passé. Ce phénomène est à mettre au compte de l'importance croissante des réseaux de production internationaux et de l'impact de l'assèchement du crédit sur le financement des transactions commerciales (Cheung et Guichard, 2009; Freund, 2009). Par conséquent, la demande étrangère pour les produits nationaux a été sérieusement mise à mal dans toutes les économies émergentes. En outre, d'importants exportateurs nets de ressources naturelles et de produits agricoles tels que le Chili et la Fédération de Russie ont souffert d'une forte dégradation de leurs termes de l'échange, provoquée par le déclin des prix des produits primaires. Entre les troisièmes trimestres de 2008 et de 2009, la valeur des exportations a reculé dans des proportions allant de presque 4 points de pourcentage au Brésil à plus de 11 points en Fédération de Russie, contre 6 points dans la zone OCDE (graphique 2.2)[9]. Le déclin relativement modeste observé au Brésil, en Inde et en Indonésie reflète l'ouverture aux exportations assez faible au début de la crise (en particulier dans les deux premiers pays) et l'importance relative des échanges Sud-Sud pour ces pays. Malgré la contraction brutale des échanges mondiaux, les exportations mondiales ont rebondi plutôt rapidement.

Graphique 2.2. **Impact de la crise financière mondiale sur les exportations**

En pourcentage du PIB au 3e trimestre 2008



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

StatLink http://dx.doi.org/10.1787/888932294227

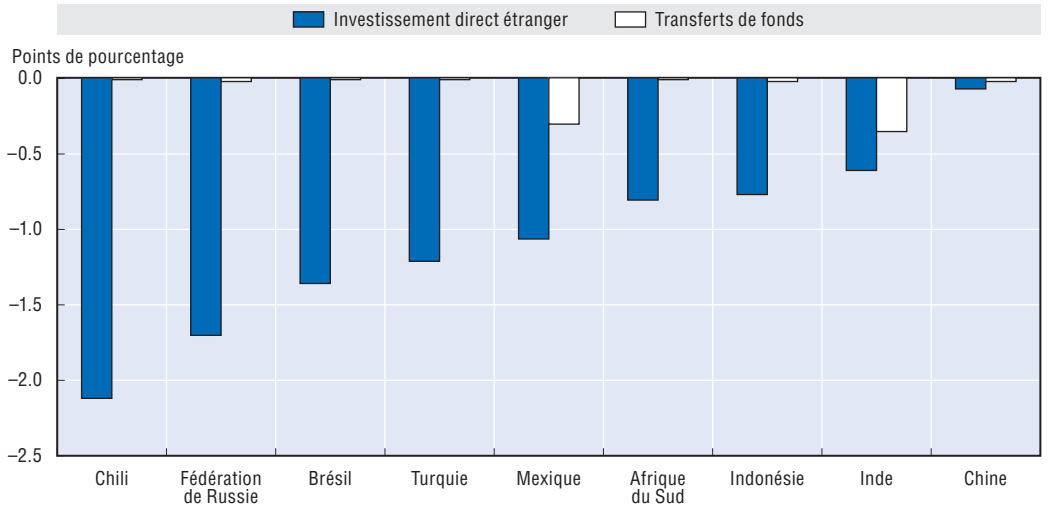
… et certaines économies émergentes ont été confrontées à une restriction drastique du crédit

Les liens financiers ont été le deuxième principal mécanisme de transmission de la crise aux économies émergentes. Bien que l'effet direct du resserrement du crédit dans les

économies avancées sur l'offre intérieure de prêts dans les économies émergentes ait été relativement modeste en raison de la faible exposition des institutions financières nationales aux crédits hypothécaires à haut risque et autres produits dérivés complexes, plusieurs économies émergentes ont été confrontées à une forte restriction du crédit, due aux « sudden stops », c'est-à-dire au renversement rapide et drastique des afflux de capitaux privés internationaux[10]. Les prêts bancaires et les investissements en portefeuille sont les activités qui ont le plus régressé en termes proportionnels (FMI, 2009a). Néanmoins, même les flux d'investissement direct étranger (IDE), qui sont traditionnellement moins sensibles à la conjoncture et constituaient en général la source de financements extérieurs la plus importante pour les économies émergentes avant la crise, ont fortement décliné entre 2008 et 2009 dans tous les pays sauf en Chine (voir graphique 2.3)[11]. Cette tendance est particulièrement marquée au Chili et en Fédération de Russie, où les flux d'IDE en pourcentage du PIB de 2008 ont cédé environ 2 points de pourcentage, ce qui reflète l'importance relativement élevée de l'IDE pour ces pays avant la crise. Dans les pays émergents d'Asie, le déclin de l'offre de financements extérieurs (mesurée par les afflux d'IDE) a été limité. Ces tendances apportent des éléments d'explication importants au déclin brutal des investissements du secteur privé et de la croissance de la production[12].

Graphique 2.3. **Impact de la crise financière mondiale sur les investissements directs étrangers et les envois de fonds des migrants**

Évolution entre 2008 et 2009 en pourcentage du PIB de 2008



Source : Envois de fonds estimés par le personnel de la Banque mondiale sur la base de l'*Annuaire de statistiques de balance des paiements 2008*; estimations des banques centrales nationales ou de la CNUCED pour les flux d'IDE.

StatLink http://dx.doi.org/10.1787/888932294246

Les transferts internationaux sous forme de transferts de fonds ou d'aide publique ont également décliné au cours de la période de récession. Même si, dans les économies émergentes, les transferts de fonds pèsent d'un poids relativement modeste par rapport au PIB, la baisse de ces transferts peut avoir des implications distributives non négligeables car ils sont généralement plus importants pour les ménages pauvres. D'après les estimations de la Banque mondiale, les transferts de fonds ont décliné dans tous ces pays entre 2008 et 2009 (voir graphique 2.3). Leur réduction par rapport au PIB de 2008 a été particulièrement forte en

Inde et au Mexique, qui sont également les deux économies émergentes où les transferts de fonds avaient le plus de poids avant la crise. La période de récession économique récente se distingue des précédentes, au cours desquelles les migrants avaient eu tendance à augmenter leurs transferts de fonds dans leur pays d'origine de façon à subvenir aux besoins de leurs proches. On voit bien là la nature mondiale de la crise de 2008-09 : les migrants des économies avancées et leurs proches dans les pays émergents souffrent tous de la crise[13]. Par ailleurs, l'aide au développement devrait diminuer; en effet, le niveau de l'aide publique au développement (APD) est lié au niveau du PIB, lequel a reculé dans un grand nombre de pays donneurs. En outre, selon les estimations de l'OCDE, plusieurs donneurs de premier plan ne tiendront vraisemblablement pas non plus les engagements pris à Gleneagles en 2005 concernant le volume d'aide à atteindre à l'horizon 2010, partiellement en raison de la forte hausse des déficits budgétaires de ces pays.

Les efforts de stabilisation macroéconomique mis en œuvre avant la crise ont contribué à amortir son impact

La plupart des économies émergentes examinées dans ce chapitre ont accompli des progrès considérables en matière de stabilisation macroéconomique, qui ont contribué à amortir l'impact économique de la crise mondiale. La modicité des déficits courants et budgétaires a permis de limiter le tarissement des afflux de capitaux, de rétablir la stabilité financière et d'éviter des dommages systématiques plus étendus (FMI, 2009a). En outre, grâce aux faibles taux d'inflation qui prévalaient avant l'éclatement de la crise, les autorités nationales ont pu apporter une réponse monétaire énergique; de même, la faiblesse relative des déficits budgétaires leur a permis d'envisager des mesures budgétaires contracycliques. En comparaison des pays de l'OCDE, où les taux d'intérêt directeurs ont rapidement avoisiné zéro, les pays émergents disposaient généralement d'une marge d'assouplissement monétaire plus importante[14]. Le tableau 2.1 donne un aperçu du rôle joué par la politique budgétaire pendant la crise mondiale dans les économies émergentes sélectionnées. Au vu des données du tableau, même si, dans

Tableau 2.1. **Politique budgétaire pendant la crise financière mondiale**

	Solde budgétaire global			Variation du solde budgétaire depuis 2007					
				2009			2010		
	(Avant la crise)	2009	2010	Total	Mesures discrétion-naires liées à la crise	Autres facteurs	Total	Mesures discrétion-naires liées à la crise	Autres facteurs
Brésil	–2.8	–3.8	–1.2	–1.0	–0.6	–0.4	1.6	–0.6	2.1
Chine	0.9	–3.9	–3.9	–4.8	–3.1	–1.7	–4.8	–2.7	–2.1
Inde	–4.4	–10.4	–10.0	–6.0	–0.6	–5.4	–5.6	–0.6	–5.0
Indonésie	–1.2	–2.6	–2.1	–1.4	–1.4	0.0	–0.9	–0.6	–0.2
Mexique	–1.4	–4.9	–3.7	–3.5	–1.5	–2.0	–2.3	–1.0	–1.3
Fédération de Russie	6.8	–6.6	–3.2	–13.4	–4.1	–9.3	–10.0	–1.3	–8.6
Afrique du Sud	1.2	–4.4	–4.7	–5.6	–3.0	–2.6	–5.9	–2.1	–3.8
Turquie	–2.1	–7.0	–5.3	–4.9	–1.2	–3.7	–3.2	–0.5	–2.7
Économies avancées	–1.9	–9.7	–8.7	–6.3	–1.9	–4.4	–6.5	–1.6	–4.8
Économies émergentes	0.3	–5.1	–4.1	–5.4	–2.2	–3.2	–4.4	–1.6	–2.8

Note : Économies avancées : PIB moyen pondéré par les PPA des pays avancés du G20. Économies émergentes : PIB moyen pondéré par les PPA des économies émergentes du G20.
Source : FMI (2009b).

StatLink http://dx.doi.org/10.1787/888932295196

l'ensemble, les mesures budgétaires contracycliques ont joué un rôle accru dans les économies avancées, les économies émergentes ont aussi eu largement recours à ces mesures. La réduction globalement plus prononcée des déséquilibres budgétaires dans les économies avancées s'explique probablement par le rôle des stabilisateurs automatiques, alors que les mesures de relance budgétaire discrétionnaires motivées par la crise ont joué un rôle un peu plus important, en moyenne, dans les économies émergentes. La Chine, la Fédération de Russie et l'Afrique du Sud[15], en particulier, ont mis en œuvre des programmes de relance budgétaire discrétionnaires importants. En comparaison des économies avancées, les mesures discrétionnaires adoptées par ces pays sont axées davantage sur les projets d'infrastructure (par exemple en Chine et en Afrique du Sud) et les transferts sociaux (par exemple dans la Fédération de Russie) et, dans une mesure moindre, sur la réduction de l'impôt sur le revenu des personnes (FMI, 2009b). Point important dans le cadre de ce chapitre, les niveaux de dépenses sociales ont généralement été maintenus (il est en revanche difficile de déterminer si ces dépenses ont augmenté proportionnellement aux besoins, voir section 3).

1.2. L'impact de la crise sur les marchés du travail des économies émergentes

Bien que l'impact économique de la crise mondiale ait été très variable dans les économies émergentes examinées dans ce chapitre, aucune n'a été épargnée. Cette section se concentre sur les implications sociales de la crise. Dans un premier temps, elle explique en quoi les travailleurs des pays émergents sont potentiellement plus vulnérables aux chocs que leurs homologues des économies avancées. Elle examine ensuite l'impact concret du ralentissement économique sur les marchés du travail des économies émergentes.

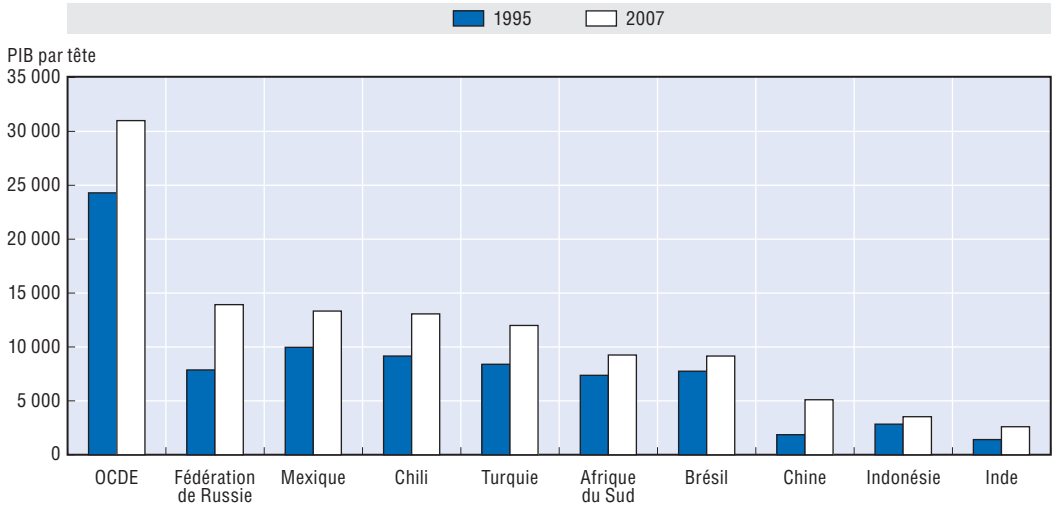
Malgré les progrès accomplis ces dernières années, l'ampleur de la pauvreté dans les économies émergentes reste préoccupante

Les économies émergentes examinées dans ce chapitre ont toutes un niveau de PIB par habitant considérablement inférieur à celui de l'ensemble de la zone OCDE (voir graphique 2.4). Dans la Fédération de Russie, la plus développée des économies émergentes, le PIB par habitant correspond à tout juste 45 % de la moyenne OCDE (légèrement moins de 14 000 USD en prix constants de 2005); en Inde, la moins développée des économies sélectionnées, le PIB par habitant ne dépasse pas 8 % de la moyenne OCDE (2 600 USD). Néanmoins, la plupart des économies émergentes ont accompli des progrès significatifs ces dernières années. En Chine, le PIB par habitant a augmenté de 175 % entre 1995 et 2007 (soit une hausse annuelle de 15 %), passant de 8 % de la moyenne OCDE en 1995 à 16 % en 2007. En Inde et dans la Fédération de Russie également, le PIB par habitant a augmenté rapidement, de 86 % et 77 % respectivement (soit 7 % et 6 % par an); au Chili, en Turquie et au Mexique, la progression a été beaucoup plus rapide que dans l'ensemble de la zone OCDE. Au Brésil, en Indonésie et en Afrique du Sud, en revanche, la croissance a été un peu plus lente que dans la moyenne de l'OCDE.

Les niveaux élevés de pauvreté *absolue* donnent une autre indication de la vulnérabilité potentielle des ménages des économies émergentes aux chocs globaux; en effet, les ménages pauvres sont généralement moins armés pour faire face aux chocs négatifs sur les revenus. Le graphique 2.5 présente la part de la population qui vivait avec moins de 2 USD par jour (seuil de pauvreté absolue couramment employé) en 2005, ainsi que sa variation en points de pourcentage entre 1995 et 2005. En 2005, l'Inde, l'Afrique du

Graphique 2.4. **Le PIB par habitant est beaucoup plus bas dans les économies émergentes que dans la zone OCDE**

Dollars constants, PPA de 2005

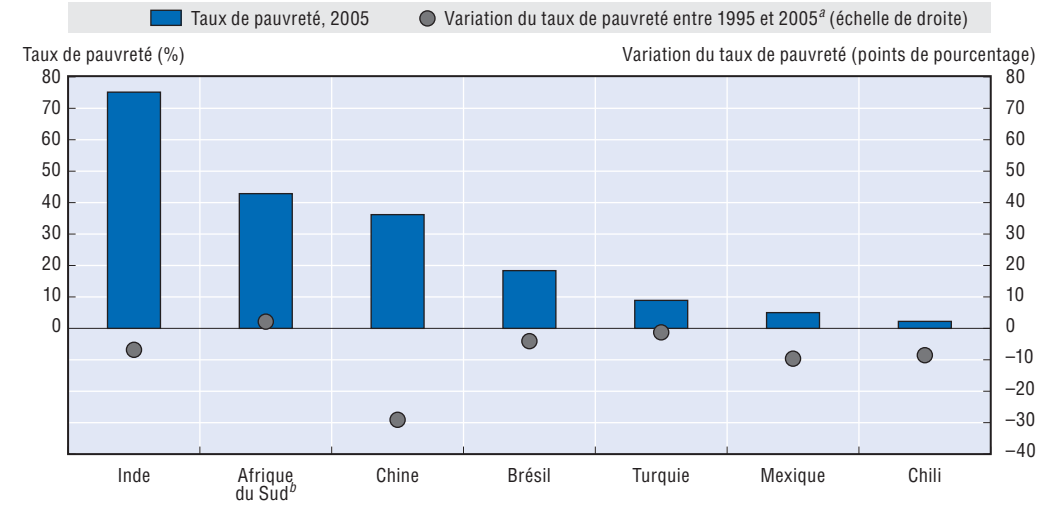


Source : Banque mondiale, *Base de données des indicateurs du développement dans le monde.*

StatLink http://dx.doi.org/10.1787/888932294265

Graphique 2.5. **Les taux de pauvreté absolue sont élevés dans certaines économies émergentes**

Part de la population vivant avec moins de 2 USD par jour



a) Chine : 1996-2005 ; Inde : 1994-2005 ; Chili, Mexique, Turquie : 1994-2006.
b) Les données portent sur la période 1995-2000.

Source : Banque mondiale, *Base de données des indicateurs du développement dans le monde.*

StatLink http://dx.doi.org/10.1787/888932294284

Sud et la Chine étaient les pays qui affichaient les taux de pauvreté absolue les plus élevés selon ce critère – 76 %, 43 % et 36 % respectivement. Au Brésil et en Turquie également, la pauvreté absolue reste très étendue, puisque 18 % et 9 % des populations respectives de ces pays vivent avec moins de 2 USD par jour. Le Chili et le Mexique affichent en revanche des taux de pauvreté absolue relativement bas, inférieurs à 5 %. En dépit de ces niveaux de pauvreté absolue souvent importants, toutes les économies émergentes examinées dans le

graphique 2.5, à l'exception de l'Afrique du Sud, ont accompli des progrès significatifs au cours de la dernière décennie. Le recul de la pauvreté absolue en Chine a été spectaculaire : en tout juste neuf ans, la part de la population vivant avec moins de 2 USD par jour a décliné de 65 % à 36 %[16].

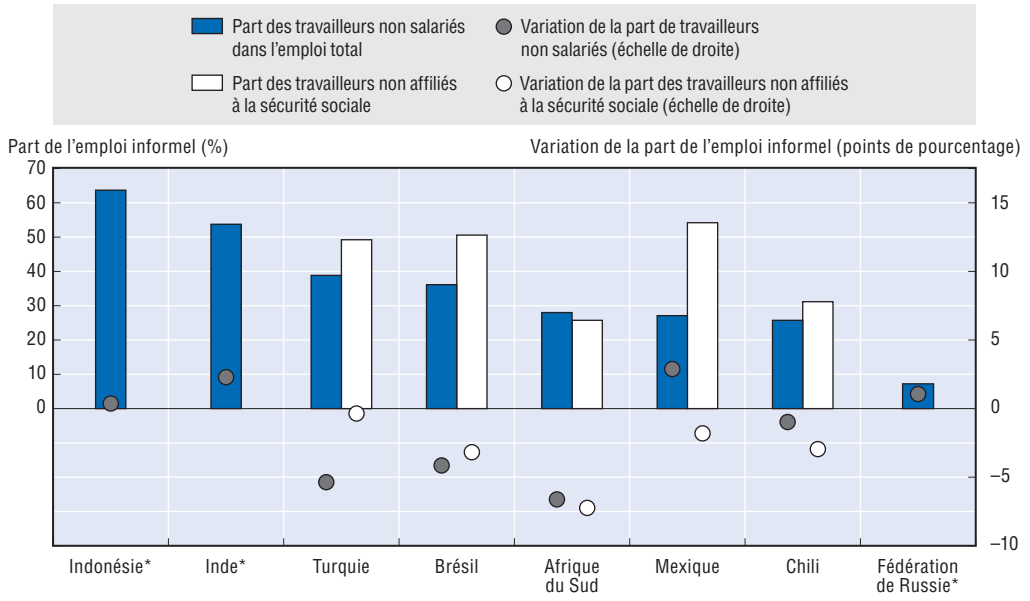
La crise financière mondiale pourrait inverser l'évolution positive du PIB par habitant et de la pauvreté qui caractérise la plupart des économies émergentes depuis le début des années 90[17]. Selon les estimations de la Banque mondiale (2009), dans les pays en développement, ce sont quelque 120 millions de personnes supplémentaires qui risquent de tomber dans la pauvreté absolue d'ici la fin de 2010. De plus, il n'est pas certain que les pays redescendront automatiquement aux niveaux de pauvreté d'avant la crise, en raison du phénomène connu sous le nom de « piège de la pauvreté ». Lorsqu'une famille tombe dans la pauvreté, elle peut se trouver contrainte de déscolariser ses enfants ou d'économiser sur les soins de santé préventifs. Or ces décisions sont parfois difficilement réversibles, et risquent de compromettre définitivement les perspectives professionnelles des enfants et la santé des membres de la famille (voir section 3). En conséquence, l'augmentation temporaire de la pauvreté pourrait avoir des effets durables sur le bien-être des ménages et le potentiel de croissance de l'économie dans son ensemble.

Un grand nombre de travailleurs ne sont pas protégés par les institutions du marché du travail et n'ont pas de couverture sociale

La deuxième raison pour laquelle la crise pourrait produire un impact social particulièrement lourd dans les économies émergentes tient à ce que l'*emploi informel* y est très répandu. Il n'existe pas de définition universellement reconnue de l'emploi informel (voir OCDE, 2004 et 2008a ; Jütting et Laiglesia, 2009 ; Perry *et al.*, 2007, pour une synthèse). Aux fins du présent chapitre, l'emploi informel est défini comme « l'emploi dont le but est la production de biens et de services licites sans que soient respectées une ou plusieurs des obligations légales généralement associées à l'emploi (telles que l'inscription à la sécurité sociale, le paiement des impôts ou le respect de la réglementation du travail) » (OCDE, 2008a, p. 93). Dans le contexte d'une récession économique, le principal problème posé par l'emploi informel réside dans le fait que les principaux instruments du marché du travail et de la politique sociale (par exemple, la réglementation du travail, l'aide sociale, l'assurance chômage et les programmes actifs du marché du travail) ne sont guère adaptés pour satisfaire les besoins des travailleurs informels et de leur famille.

Pour apporter de la matière empirique à la définition conceptuelle de l'emploi informel indiquée ci-dessus, nous utilisons dans ce chapitre deux mesures de l'informalité. La première est le nombre d'*affiliés à la sécurité sociale*. Cette définition, qui donne une idée du degré de protection sociale dont peuvent bénéficier les travailleurs lorsque la situation du marché du travail se détériore, est l'indicateur privilégié dans ce chapitre[18]. Son principal inconvénient est que l'on ne dispose pas d'informations sur les affiliations à la sécurité sociale pour tous les pays. Pour pallier cette lacune, nous employons une seconde définition fondée sur le *statut professionnel des travailleurs*, et en particulier sur la part des travailleurs indépendants dans l'emploi total. Bien qu'elle soit fréquemment utilisée pour les comparaisons entre pays, cette définition ne donne qu'une indication très approximative de l'importance de l'emploi précaire dans l'économie[19]. Le graphique 2.6 décrit le degré d'informalité (au sens des deux définitions) qui prévalait en 2005, ainsi que son évolution au cours de la dernière décennie. Pour de plus amples

Graphique 2.6. **L'emploi informel est répandu dans la plupart des économies émergentes**[a]



* Pour l'Indonésie, l'Inde et la Fédération de Russie, aucune donnée n'est disponible sur le nombre de travailleurs affiliés à la sécurité sociale.

a) Les données portent sur la période 1995-2005 pour le Brésil, 1996-2006 pour le Chili, 1994-2003 pour les zones urbaines du Mexique, 1994-2004 pour l'Inde, 1996-2004 pour l'Indonésie, 1996-2005 pour la Russie, et 2000-05 pour la Turquie et l'Afrique du Sud.

Source : Calculs effectués par l'OCDE à partir des enquêtes nationales sur la population active : Brésil (PNAD), Chili (CASEN), Indonésie (SAKERNAS), Mexique (ENEU), Turquie (EPA), Fédération de Russie (EPA), Afrique du Sud (EPA) et Inde (Employment and Unemployment Survey). Pour de plus amples détails sur les définitions utilisées, le lecteur est invité à se reporter à l'annexe 2.A3 dans OCDE (2010c).

StatLink http://dx.doi.org/10.1787/888932294303

détails sur les définitions exactes dans chaque pays, le lecteur est invité à se reporter à l'annexe 2.A3 dans OCDE (2010c).

Le graphique 2.6 confirme que l'emploi informel – quelle que soit la définition retenue pour le mesurer – est très répandu dans les économies émergentes. La part des travailleurs qui n'étaient affiliés à aucun programme de sécurité sociale à la veille de la crise, mesurée en proportion de l'emploi total, allait de 26 % en Afrique du Sud à 54 % au Mexique; la part des travailleurs indépendants était comprise, quant à elle, entre 7 % dans la Fédération de Russie et près de 64 % en Indonésie. Il semble d'après certaines données que l'emploi informel ait perdu du terrain au cours des dernières années, comme en témoigne la baisse de la part des travailleurs qui ne sont affiliés à aucun programme de sécurité sociale[20]; cela étant, la part des travailleurs non salariés a eu tendance à augmenter dans certains pays[21]. La hausse de la part des travailleurs bénéficiant d'une couverture sociale est en soi une bonne nouvelle, car elle signifie que davantage de travailleurs auront accès à des prestations de sécurité sociale; qui plus est, cette tendance pourrait refléter une amélioration de la qualité moyenne de l'emploi, dans la mesure où les travailleurs ayant accès à une couverture sociale bénéficient aussi, en général, de salaires plus élevés et de meilleures conditions de travail. À cet égard, le processus de formalisation à l'œuvre dans les économies émergentes depuis quelques années a sans doute contribué au déclin de la pauvreté illustré par le graphique 2.5.

S'il faut garder à l'esprit que l'emploi informel est globalement très répandu et la pauvreté persistante parmi les ménages qui travaillent, force est de reconnaître que les indicateurs du marché du travail agrégés occultent les différences profondes existant entre les économies émergentes et la zone OCDE (voir tableau 2.2). Dans la plupart des économies émergentes, la part de la population d'âge actif exerçant un emploi est un peu plus faible en

Tableau 2.2. **Tendances récentes des indicateurs du marché du travail**

Population âgée de 15 ans et plus, données non désaisonnalisées

	Annuel						Trimestriel							
	1995	2000	2005	2007	2008	2009	2008 T1	2008 T2	2008 T3	2008 T4	2009 T1	2009 T2	2009 T3	2009 T4
	Partie A. **Taux d'emploi**													
Moyenne OCDE	55.0	56.3	56.9	57.7	57.8	56.1	57.1	57.9	58.0	57.3	56.0	56.3	56.3	55.8
Brésil[a]	64.2	61.1	62.9	63.0	63.7	. .	56.9	57.4	57.9	58.7	56.8	56.7	57.4	57.8
Chili	50.8	49.1	50.4	51.0	51.7	50.5	52.1	51.6	51.3	51.8	51.3	50.3	49.8	50.6
Chine	. .	. .	. .	. .	. .	. .	. .	. .	. .	. .	. .	. .	. .	. .
Inde	47.7	46.8	48.0	. .	. .	. .	. .	. .	. .	. .	. .	. .	. .	. .
Indonésie	. .	. .	60.0	60.7	61.6	. .	61.6	61.6	61.5	61.8	62.1	. .	. .	. .
Mexique	54.8	58.1	57.2	58.0	57.7	56.7	57.7	58.3	57.6	57.0	56.2	56.4	56.9	57.4
Fédération de Russie	59.0	58.5	61.1	63.0	63.4	62.1	62.1	64.0	64.5	63.1	60.6	62.0	63.3	62.4
Afrique du Sud	. .	45.7	43.4	44.5	44.6	42.5	44.5	44.7	44.3	44.8	44.0	43.0	41.3	41.6
Turquie	50.4	46.7	41.5	41.5	41.7	41.2	39.6	42.9	43.2	41.1	38.8	41.4	42.7	41.8
	Partie B. **Taux de chômage**													
Moyenne OCDE	8.1	6.6	7.1	5.8	5.8	7.8	5.9	5.7	5.7	6.1	7.6	7.8	7.9	8.1
Brésil[a]	6.0	9.6	9.3	8.1	7.1	. .	8.4	8.1	7.8	7.3	8.6	8.6	7.9	7.2
Chili	7.3	9.7	9.2	7.1	7.8	9.6	7.4	8.0	8.1	7.5	8.6	10.2	10.6	9.2
Chine[b]	. .	8.7	8.1	6.1	5.7	. .	. .	. .	. .	. .	. .	. .	. .	. .
Inde	2.7	2.8	3.2	. .	. .	. .	. .	. .	. .	. .	. .	. .	. .	. .
Indonésie[c]	. .	. .	10.8	9.3	8.4	. .	8.5	8.4	8.4	8.3	8.1	. .	. .	. .
Mexique	6.2	2.5	3.6	3.7	4.0	5.5	3.9	3.5	4.2	4.3	5.0	5.2	6.3	5.3
Fédération de Russie	8.3	10.5	7.6	6.1	6.4	8.4	6.7	5.7	5.9	7.1	9.1	8.5	7.8	8.0
Afrique du Sud	. .	23.3	23.9	22.3	22.9	24.0	23.5	23.1	23.2	21.9	23.5	23.6	24.5	24.3
Turquie	7.3	6.5	10.6	10.3	11.0	14.0	11.5	9.5	10.2	12.6	15.8	13.8	13.2	13.2
	Partie C. **Taux d'activité**													
Moyenne OCDE	59.9	60.1	60.5	61.0	61.1	61.3	60.5	61.3	61.4	60.9	60.5	61.0	61.1	60.9
Brésil[a]	68.3	67.7	69.3	68.6	68.6	. .	62.1	62.4	62.8	63.3	62.1	62.0	62.4	62.3
Chili	54.8	54.4	55.5	54.9	56.0	55.9	56.2	56.1	55.9	56.0	56.1	56.1	55.7	55.7
Chine	. .	. .	. .	. .	. .	. .	. .	. .	. .	. .	. .	. .	. .	. .
Inde	49.0	48.1	49.6	. .	. .	. .	. .	. .	. .	. .	. .	. .	. .	. .
Indonésie	. .	. .	67.2	66.9	67.3	. .	67.3	67.3	67.2	67.4	67.6	. .	. .	. .
Mexique	58.9	59.7	59.3	60.2	60.0	60.0	60.1	60.4	60.2	59.5	59.2	59.4	60.7	60.6
Fédération de Russie	65.1	65.5	65.8	67.1	67.7	67.8	66.8	67.6	68.5	67.8	66.9	67.8	68.7	67.8
Afrique du Sud	. .	59.5	56.9	57.3	57.8	55.9	58.2	58.1	57.7	57.4	57.5	56.3	54.8	55.0
Turquie	54.4	49.9	46.4	46.2	46.9	47.9	44.8	47.3	48.2	47.0	46.1	48.1	49.2	48.2

a) Les données trimestrielles portent uniquement sur les zones métropolitaines; elles ne sont donc pas représentatives de l'ensemble du marché du travail. Les données annuelles proviennent d'une autre source et portent sur l'ensemble de l'économie.

b) Le taux de chômage est mesuré en pourcentage de la population active urbaine non agricole estimée.

c) Les données portant sur l'Indonésie ne sont pas harmonisées. Le taux de chômage est plus élevé qu'il le serait selon la définition harmonisée, qui n'englobe pas les travailleurs ayant renoncé à chercher un emploi.

Sources : Enquêtes nationales sur la population active. Les données sur l'emploi et l'activité au Mexique avant 2005 proviennent de la base de données SEDLAC. Pour le Brésil, les données annuelles proviennent de la PNAD (*Pesquisa Nacional por Amostra de Domicilios*); les données trimestrielles proviennent de la PME (*Pesquisa Mensal de Emprego*).

StatLink http://dx.doi.org/10.1787/888932295215

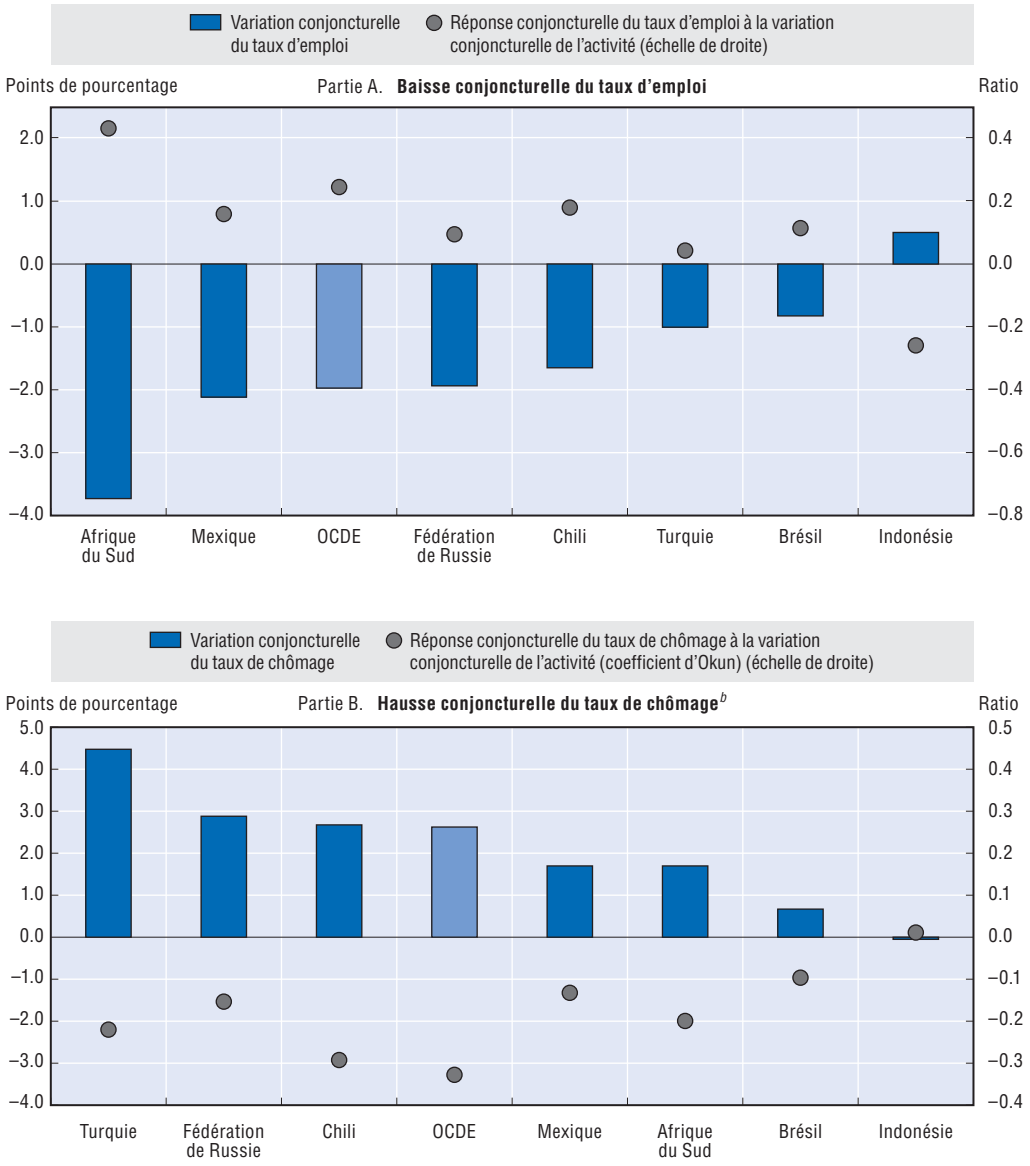
règle générale que la moyenne de la zone OCDE; dans certains cas, elle est même beaucoup plus faible (en Turquie et en Inde par exemple)[22]. Ces taux d'emploi inférieurs s'expliquent souvent par le taux d'activité moindre des femmes, lui-même imputable aux normes culturelles et à des taux de fécondité élevés[23]. Dans la plupart des économies émergentes examinées ici, les taux de chômage sont globalement similaires ou légèrement supérieurs à ceux enregistrés dans la zone OCDE. L'Afrique du Sud constitue à cet égard une exception notable : l'ampleur et la persistance du chômage, qui touche régulièrement plus de 20 % de la population active, en font une préoccupation sociale majeure[24].

Le chômage conjoncturel s'est accru dans toutes les économies émergentes, à l'exception de l'Indonésie

Pour donner une idée de l'impact de la crise financière mondiale, le graphique 2.7 représente les variations conjoncturelles des taux d'emploi et de chômage pendant le ralentissement de la croissance économique[25]. Les variations conjoncturelles sont exprimées comme les écarts par rapport à la tendance antérieure à la crise, sur la période pendant laquelle la croissance de la production a reculé. L'annexe 2.A2 dans OCDE (2010c) fournit des données sur les tendances précédant la crise et sur les variations conjoncturelles des indicateurs du marché du travail pendant le ralentissement de la croissance économique.

- Tous les pays pour lesquels on dispose de données comparables, à l'exception de l'Indonésie, où l'impact économique de la crise a été marginal[26], ont enregistré une baisse conjoncturelle de l'emploi. Celle-ci a été particulièrement forte en Afrique du Sud, tant en valeur absolue (plus de 3.5 points de pourcentage) que par rapport à l'ampleur du choc économique. Au Mexique, le déclin conjoncturel en valeur absolue du taux d'emploi était légèrement supérieur à la moyenne de l'OCDE, alors qu'il a été un peu inférieur par rapport à l'ampleur du choc. Dans toutes les autres économies émergentes pour lesquelles des données comparables sont disponibles, le déclin conjoncturel du taux d'emploi a été inférieur à celui de la zone OCDE, tant en valeur absolue que par rapport à l'ampleur du choc.
- Tous les pays du graphique 2.7 qui ont enregistré un déclin conjoncturel du taux d'emploi ont également connu une hausse conjoncturelle du taux de chômage. Cependant, il n'y a pas de corrélation étroite entre les hausses du taux d'emploi et les baisses du taux de chômage. Cette situation reflète dans une large mesure l'importance des variations du taux d'activité. Par exemple, en Afrique du Sud et au Mexique, la hausse conjoncturelle du taux de chômage est plutôt faible par rapport à la hausse du taux d'emploi, ce qui peut s'expliquer par l'effet « travailleur découragé » qui se produit lorsque des actifs se retirent du marché du travail parce qu'ils ne trouvent pas d'emploi, ce qui réduit l'incidence de la crise sur le chômage. À l'inverse, la Turquie, qui a enregistré la variation la plus faible du taux d'emploi face à la crise, a subi une hausse conjoncturelle du taux de chômage de 4.5 points de pourcentage – la plus importante parmi les économies émergentes étudiées ici. Cela peut s'expliquer en partie par l'importance de l'effet « travailleur ajouté », qui intervient lorsque des travailleurs supplémentaires entrent sur le marché du travail pour compenser la perte de revenus du ménage, ce qui amplifie l'impact de la crise sur le chômage. Toutefois, cela reflète également le niveau d'activité relativement faible qui prévalait au début de la crise.
- Les variations relativement faibles des taux d'emploi et de chômage entraînées par la chute de la demande globale dans la plupart des économies émergentes par rapport à

Graphique 2.7. **Impact du ralentissement de la croissance sur l'emploi et le chômage**[a]



a) L'évolution conjoncturelle de la production correspond à la perte de croissance cumulée présentée dans le graphique 2.1. Les variations conjoncturelles sont calculées sur la période de ralentissement économique par rapport à la situation précédant la crise. Les données sont désaisonnalisées.

b) Taux de chômage harmonisés sauf dans le cas de l'Indonésie : pour ce pays, les données se fondent sur la définition nationale du chômage, qui prend en compte les travailleurs ayant renoncé à chercher un emploi.

Source : Calculs de l'OCDE à partir de la *Base de données des Principaux indicateurs économiques de l'OCDE* et des enquêtes nationales sur la population active.

StatLink http://dx.doi.org/10.1787/888932294322

celles de la zone OCDE traduit probablement l'importance relativement plus forte des ajustements à la marge des revenus[27]. Dans les pays où l'assurance chômage est inexistante ou n'offre qu'une faible couverture (voir la section 3), les travailleurs qui perdent leur emploi dans le secteur formel peuvent être tentés de chercher du travail dans le secteur informel pour préserver un tant soit peu leurs revenus pendant la récession. Cependant, la situation au regard du chômage pourrait également refléter

l'importance relative des ajustements à la marge *intensive*, tels que la réduction du nombre d'heures moyen et des salaires, en tant que stratégies d'adaptation au ralentissement de la croissance. Les variations de l'emploi et du chômage peuvent donc occulter une bonne partie des ajustements de la demande de main-d'œuvre qui sont intervenus dans les économies émergentes[28].

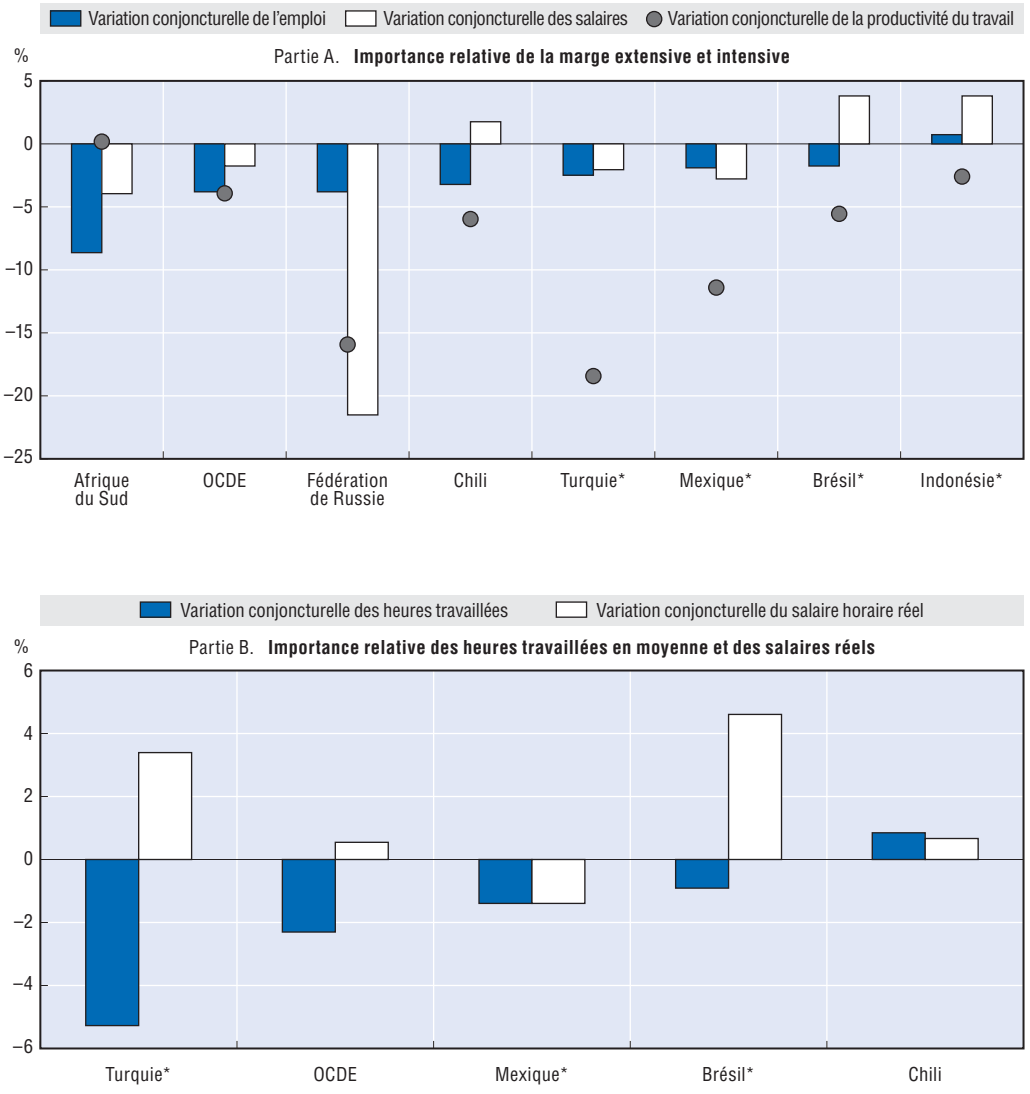
Dans un certain nombre d'économies émergentes, la correction conjoncturelle des revenus d'activité réels a été sensible

L'importance relative des ajustements de l'emploi et des revenus varie grandement d'un pays à l'autre (graphique 2.8, partie A). Dans certains pays (Fédération de Russie, Mexique, Turquie et Afrique du Sud notamment)[29], la variation conjoncturelle des revenus d'activité réels par rapport à la variation conjoncturelle de l'emploi a été plus importante que dans la moyenne de l'OCDE; dans d'autres économies émergentes (comme au Chili et au Brésil), les ajustements se sont traduits essentiellement par des pertes d'emplois. L'absence de schéma-type commun à l'ensemble des économies émergentes au cours de la crise de 2008-09 est tout à fait notable. Lors des épisodes de crise passés, la majeure partie des ajustements dans ces pays s'étaient opérés sur les revenus. Cela tient principalement à ce que la plupart des épisodes de crise passés dans ces pays étaient associés à une inflation des prix élevée, qui permettait d'effectuer des ajustements des revenus sans avoir nécessairement à réduire les salaires nominaux[30]. Pour cette raison, par le passé, non seulement la productivité de la main-d'œuvre était plus variable tout au long du cycle mais les revenus d'activité réagissaient davantage aux variations de productivité de la main-d'œuvre. Les possibilités d'ajustement sur les revenus étant plus réduites dans le contexte de la crise de 2008-09, il est possible que l'importance relative des ajustements sur l'emploi se soit accrue. Néanmoins, à en juger par l'importance relative des ajustements conjoncturels des revenus dans certains pays, les politiques adoptées en réaction à la crise devraient se concentrer non seulement sur les travailleurs ayant perdu leur emploi, mais aussi sur les travailleurs qui ont réussi à conserver un emploi (parfois différent de celui qu'ils occupaient précédemment) pendant la période de ralentissement mais qui ont vu leurs revenus sérieusement amputés[31].

Les variations conjoncturelles des revenus peuvent être ventilées selon la réduction conjoncturelle du nombre moyen d'heures travaillées et selon la réduction conjoncturelle du salaire horaire moyen (voir la partie B du graphique 2.8). Le rôle des variations du nombre moyen d'heures travaillées sur les ajustements de la demande de main-d'œuvre diffère fortement dans les pays pour lesquels on dispose de données comparables. En Turquie, la réduction conjoncturelle du nombre moyen d'heures travaillées pendant le ralentissement de l'activité économique a dépassé 5 %, soit plus du double de la réduction moyenne dans la zone OCDE. Le nombre moyen d'heures travaillées a également baissé au Mexique et au Brésil[32]. À l'exception du Mexique, où le recul conjoncturel du salaire horaire moyen a été similaire à celui du nombre moyen d'heures travaillées, le salaire horaire moyen a augmenté par rapport à la tendance observée avant la crise dans les économies émergentes pour lesquelles on dispose de données comparables, ainsi que dans la zone OCDE. Cela s'explique très probablement par un changement dans la composition de la main-d'œuvre dû à la concentration des pertes d'emplois sur les bas salaires.

Les pertes d'emploi et la baisse des revenus d'activité réels ont d'importantes implications sociales pour les travailleurs et leur famille, qui voient leurs revenus s'amenuiser. Il est encore trop tôt pour déterminer dans quelle mesure les pertes d'emplois

Graphique 2.8. **Adaptation de la masse salariale au ralentissement de l'activité économique**[a]



* Les données pour les heures et les salaires ne concernent que le secteur manufacturier.

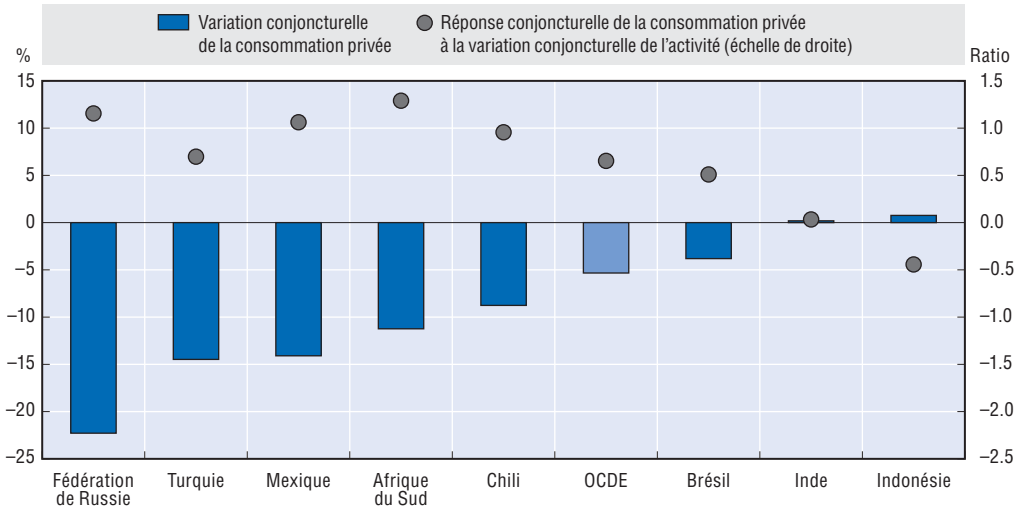
a) Les variations conjoncturelles sont calculées sur la période de ralentissement économique par rapport à la tendance antérieure à la crise. Toutes les données sont désaisonnalisées.

Source : Calculs de l'OCDE à partir de sources nationales.

StatLink http://dx.doi.org/10.1787/888932294341

et la baisse des revenus d'activité ont remis en cause les progrès accomplis récemment dans le sens d'une réduction de la pauvreté absolue et modifié les tendances récentes en matière d'inégalités. On peut se faire une première idée de l'incidence de la crise mondiale sur la pauvreté en examinant son impact sur les tendances de la consommation moyenne[33]. Au vu du graphique 2.9, la croissance de la consommation a subi un sérieux coup de frein dans plusieurs économies émergentes. La consommation a particulièrement souffert en Fédération de Russie, en Turquie et au Mexique, pays les plus touchés par l'impact économique de la crise, et en Afrique du Sud et au Chili, elle a baissé davantage que dans la moyenne des pays de l'OCDE; au Brésil et en Inde, par contre, le déclin a été très limité, et en Indonésie, la consommation a continué à augmenter. Quoi qu'il en soit,

Graphique 2.9. **Variations conjoncturelles de la consommation pendant la crise**[a]



a) Les variations conjoncturelles sont calculées sur la période de ralentissement économique par référence à la tendance avant la crise. Toutes les données sont désaisonnalisées.

Source : Calculs de l'OCDE à partir des *Base de données des Principaux indicateurs économiques de l'OCDE* et des *Comptes nationaux trimestriels*.

StatLink http://dx.doi.org/10.1787/888932294360

pour bien saisir toutes les implications de la crise pour la pauvreté, il faudrait disposer en parallèle d'informations sur l'impact du ralentissement économique sur la répartition de la croissance de la consommation.

Il est permis de supposer que l'impact de la crise sur le marché du travail n'a pas été ressenti au même degré par tous les secteurs ni tous les groupes économiques. Les analyses de la section 1.1 donnent à penser que les travailleurs du secteur formel sont plus exposés que les autres catégories à l'impact direct du ralentissement économique, car ils représentent une part disproportionnée de la main-d'œuvre dans les entreprises exportatrices et les entreprises à fort ratio d'endettement. Dans la mesure où cette catégorie de travailleurs est plus susceptible d'avoir accès à la sécurité sociale, cela pourrait contribuer à atténuer l'impact de la crise mondiale sur la consommation en comparaison des épisodes de récession antérieurs. Toutefois, cette situation soulève une autre question importante qui est de savoir si les programmes de sécurité sociale offrent un soutien adéquat aux travailleurs du secteur formel qui ont perdu leur emploi ou ont vu leurs revenus sérieusement amputés. Les effets indirects de la crise au-delà du cercle des entreprises exportatrices et des entreprises à fort ratio d'endettement sont plus difficiles à prédire. Cependant, les conséquences sociales de la crise pourraient être considérables car les mécanismes formels sont beaucoup moins adaptés pour atténuer l'impact des chocs sur les travailleurs informels. Compte tenu du caractère précaire du travail informel, il sera crucial de veiller à ce que ces travailleurs ne retombent pas dans la pauvreté. Ce sera un véritable défi que de satisfaire à la fois les besoins des travailleurs les plus touchés par la crise et ceux des travailleurs les plus vulnérables.

2. L'impact des épisodes de crise antérieurs sur les marchés du travail et les groupes démographiques

Comme indiqué dans la section précédente, le ralentissement économique de 2008-09 a eu des répercussions profondes sur le marché du travail des économies émergentes. Il n'existe malheureusement pas de données à jour qui puissent nous renseigner sur l'évolution de l'emploi formel et de la qualité des emplois au cours de la crise, ou nous permettre d'identifier les groupes les plus durement touchés. Néanmoins, l'examen des épisodes de crise antérieurs peut livrer quelques indices sur cette question. Bien que la crise la plus récente se démarque des crises passées à d'importants égards, une comparaison attentive de ces différents épisodes peut nous aider à cerner les mécanismes par lesquels les chocs de demande se transmettent au marché du travail et à identifier les groupes les plus vulnérables.

L'analyse présentée dans cette section se concentre sur les épisodes de ralentissement économique qu'ont connus, au cours de la période récente, cinq des neuf pays examinés dans ce chapitre[34]. L'objectif est triple : *i*) étudier la nature des crises précédentes et leurs implications sur les marchés du travail; *ii*) rassembler des données indiquant quels groupes sont les plus vulnérables en temps normal et lors des crises précédentes; et *iii*) simuler l'impact global potentiel, par groupe de population, de la crise actuelle sur la part de l'emploi *formel* dans l'emploi total.

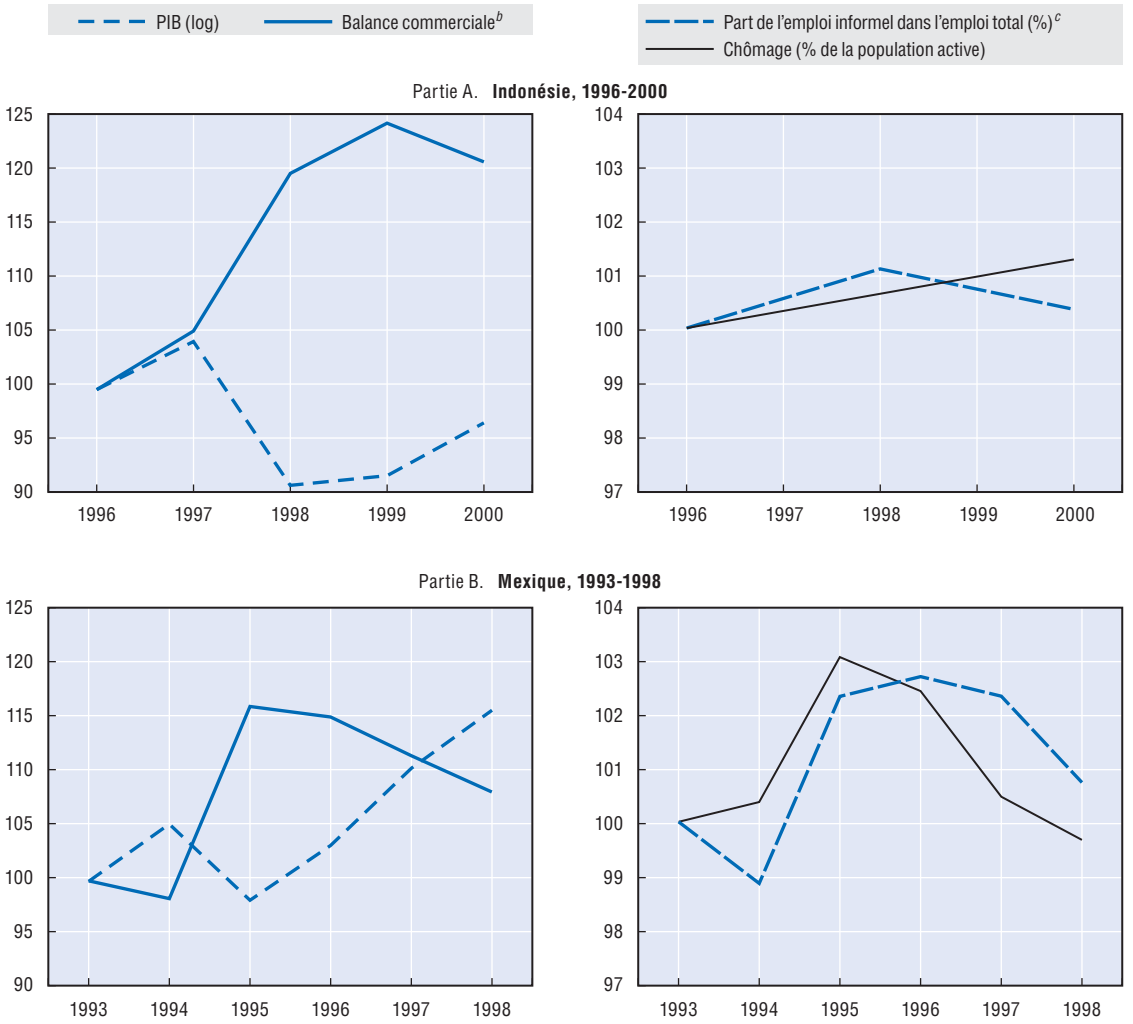
2.1. En quoi les épisodes de crise passés ont-ils affecté les performances globales des marchés du travail?

Parce qu'elle a été importée de l'étranger, la crise actuelle n'est pas de même nature que les chocs de demande – essentiellement d'origine interne – qui ont frappé un grand nombre d'économies émergentes au cours de la dernière décennie. Ainsi, les crises qui ont éclaté au Brésil, au Chili, en Indonésie et au Mexique du milieu à la fin des années 90 étaient des crises de la balance des paiements, déclenchées par l'évolution générale de la situation économique en Asie dans les trois premiers cas et par des déséquilibres internes au Mexique. Fait important, toutes ces crises ont entraîné de fortes dévaluations monétaires, qui ont à leur tour favorisé une inflation élevée et un sursaut des exportations nettes. Les diagrammes de gauche sur le graphique 2.10 montrent que le déclin de la demande globale entre 1997 et 1998 en Indonésie et entre 1994 et 1995 au Mexique a effectivement été associé à une amélioration du solde commercial dans les deux pays. On observe un schéma analogue pendant les crises précédentes au Brésil, au Chili et en Turquie (voir l'annexe 2.A4 dans OCDE, 2010c).

Les crises passées ont eu de profondes répercussions sur les marchés de travail des économies émergentes, que nous pouvons résumer comme suit :

- Les crises financières ont d'abord frappé les secteurs qui ont une activité cyclique, tels que le bâtiment et l'industrie manufacturière, et ont été associées à une hausse du chômage. L'ampleur et la durée de l'impact sur le chômage ont été très variables d'un pays à l'autre (voir les diagrammes de droite du graphique 2.10 pour l'Indonésie et le Mexique, et l'annexe 2.A4 dans OCDE, 2010c pour le Brésil, le Chili et la Turquie). Alors que le chômage a considérablement augmenté au Chili, au Mexique et en Turquie, le choc de demande n'a entraîné qu'une légère hausse du chômage en Indonésie[35].
- La part de l'emploi *informel* dans l'emploi non primaire total a augmenté dans tous les pays[36]. Elle a augmenté dans des proportions substantielles au Mexique et en Turquie, et

Graphique 2.10. **Les crises des années 90 en Indonésie et au Mexique**[a]



a) Variations en pourcentage du PIB et en points de pourcentage pour les trois autres indicateurs. L'année de référence est 1996 pour l'Indonésie et 1993 pour le Mexique.

b) La balance commerciale correspond aux exportations totales par rapport à l'ensemble des échanges.

c) Le secteur non primaire est exclu dans la mesure de l'emploi informel. L'emploi informel est défini sur la base de la couverture de sécurité sociale pour le Mexique et comme la part des travailleurs indépendants et non rémunérés dans l'emploi total en Indonésie. Voir l'annexe 2.A3 dans OCDE (2010c) pour plus de détails sur la définition de l'emploi informel.

Source : Les données sur le PIB proviennent de la *Base de données des principaux indicateurs économiques de l'OCDE*; les statistiques du marché du travail ont été calculées par le Secrétariat de l'OCDE à partir des données de l'enquête SAKERNAS (1996, 1998 et 2000) et des microdonnées de l'ENEU (1993-98) pour l'Indonésie et le Mexique respectivement.

StatLink http://dx.doi.org/10.1787/888932294379

modérément au Brésil, au Chili et en Indonésie au cours des années qui ont suivi la récession économique. Parmi les économies émergentes, le Mexique est celle qui a connu la hausse la plus importante et la plus durable de la part des travailleurs non couverts par la sécurité sociale ainsi que de la part des travailleurs indépendants dans l'emploi total[37].

- Dans les pays où les crises précédentes se sont accompagnées de dévaluations monétaires et d'une inflation élevée, les ajustements se sont opérés davantage au travers d'une baisse des salaires réels que du chômage (ou du niveau d'emploi). Cela est

vrai en particulier pour l'Indonésie et le Mexique, où les salaires réels ont baissé de 30 % et 13 % entre 1997 et 1998 et entre 1994 et 1995 respectivement (Dhanani *et al.*, 2009 sur l'Indonésie et McKenzie, 2003 sur le Mexique).

- Une partie de l'ajustement s'est opérée par la diminution du nombre d'heures travaillées. La crise asiatique a entraîné une diminution du nombre d'heures moyen en Indonésie, où la proportion de personnes travaillant moins de 35 heures a grimpé de 35.8 à 39.1 % en 1998 (Dhanani *et al.*, 2009).

La crise mondiale récente et les crises précédentes se sont toutes accompagnées de replis importants de la demande globale et d'un resserrement du crédit (même si les causes en étaient différentes) mais elles diffèrent sur un point essentiel : les crises passées étaient des crises de la balance des paiements, alors que la crise actuelle ne l'est pas. Cela a deux répercussions principales : premièrement, la crise mondiale dans les économies émergentes n'est pas systématiquement associée à des niveaux plus élevés d'inflation des prix comme c'était le cas pendant les crises de la balance des paiements. Il est probable que cela réduise les possibilités d'ajustement des revenus et que cela ait accru le rôle d'autres marges d'ajustement (réductions d'emploi, salariés ayant perdu leur emploi qui se tournent vers l'emploi informel, diminution du nombre moyen d'heures travaillées, etc.). En second lieu, la brusque réduction de la demande extérieure combinée à l'absence de dévaluations/dépréciations importantes pendant la crise mondiale dans les économies émergentes suppose que le secteur des biens échangeables a été touché bien plus durement pendant cette crise que lors des épisodes précédents (voir section 1)[38]. Dans la mesure où les actifs du secteur ouvert aux échanges sont bien plus susceptibles de relever du secteur formel que ceux du reste de l'économie (voir l'annexe 2.A4 dans OCDE, 2010c), il semble que l'incidence négative de la crise mondiale sur la part de l'emploi formel dans l'emploi total puisse être encore plus forte durant le récent ralentissement que lors des épisodes antérieurs décrits plus haut.

2.2. Quels groupes étaient les plus vulnérables et lesquels étaient les plus touchés lors des crises précédentes?

La présente section s'appuie sur des données relatives aux récessions précédentes afin de déterminer les groupes de population qui ont généralement les résultats les plus faibles au regard de l'emploi et qui sont donc les plus vulnérables aux chocs négatifs sur les revenus, ainsi que les groupes qui sont les plus sensibles à la conjoncture en termes d'emploi.

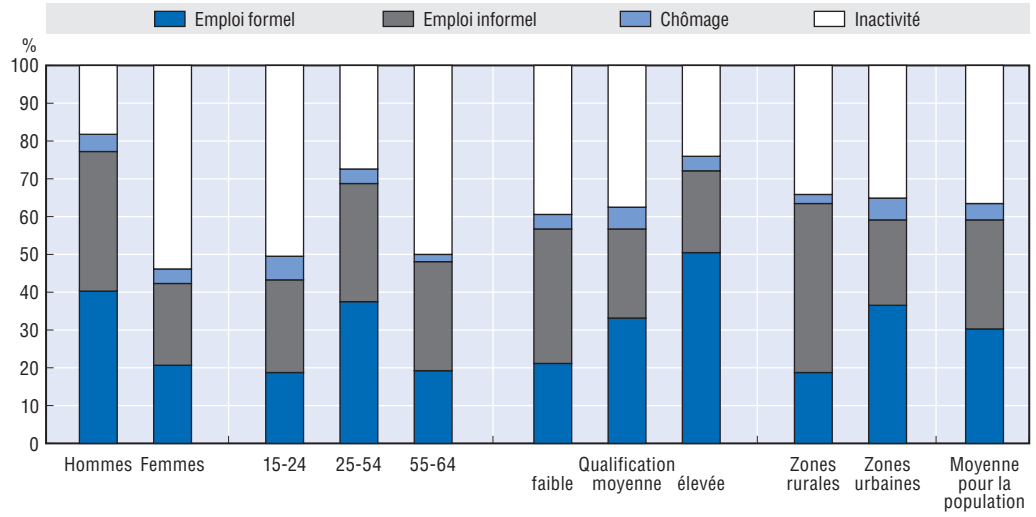
Quels groupes sont les plus vulnérables au regard de leur situation initiale sur le marché du travail?

Pour identifier les groupes les plus vulnérables au regard de leur situation initiale sur le marché du travail, le graphique 2.11 présente des données sur les résultats principaux de différents groupes de population sur le front de l'emploi dans les pays émergents, par exemple l'emploi formel, l'emploi informel, le chômage et l'inactivité. Les groupes de population sont définis par âge, niveau d'instruction, sexe et lieu de résidence rural/urbain[39]. Pour faciliter l'exposé, le graphique présente les moyennes dans trois pays : le Brésil, le Chili et le Mexique[40].

- *Sexe*. Dans les économies émergentes comme dans certains pays de l'OCDE, les femmes se heurtent à plusieurs obstacles sur le marché du travail. Non seulement elles ont une probabilité plus forte d'être économiquement inactives que les hommes, mais elles sont proportionnellement surreprésentées dans l'emploi informel. En outre, Chen *et al.* (2004)

Graphique 2.11. **Résultats de différents groupes de population sur le marché du travail**[a]

(Brésil, Chili et Mexique)



a) Les échantillons portent sur des personnes âgées de 15 à 64 ans. Les trois catégories de niveaux d'instruction sont définies à l'annexe 2.A1 dans OCDE (2010c). Les données présentées sont des moyennes pour l'ensemble des années et des pays retenus. Les données sur le lieu de résidence (urbain ou rural) ne concernent que le Brésil et le Chili. Les définitions de l'emploi formel et de l'emploi informel reposent sur la couverture de sécurité sociale (voir l'annexe 2.A3 dans OCDE 2010c pour de plus amples détails).

Source : Estimations de l'OCDE fondées sur la PNAD (1990, 1992-93, 1995-99 et 2001) pour le Brésil, l'enquête CASEN (1991, 1992, 1996, 1998, 2000, 2003 et 2006) pour le Chili et l'ENEU (1993-98) pour le Mexique.

StatLink http://dx.doi.org/10.1787/888932294398

observent que les femmes ont tendance à être plus représentées sur le segment inférieur du secteur informel, ce qui implique qu'elles gagnent moins que leurs homologues masculins occupant un emploi informel. Qui plus est, la pratique de la sous-traitance, en particulier auprès de travailleurs à domicile, pourrait accentuer le handicap dont souffrent les femmes en termes de couverture sociale et de protection par la législation du travail[41].

- *Âge*. Comme dans les pays de l'OCDE, les jeunes des pays émergents sont moins bien lotis que les travailleurs appartenant à des classes d'âge de forte activité et les travailleurs plus âgés sur le marché du travail. En comparaison de ces deux dernières catégories, les jeunes ont des taux de chômage et des taux d'inactivité plus élevés. Dans les pays où le secteur formel est peu développé, c'est une longue course d'obstacles, pour de nombreux jeunes, que d'essayer de décrocher un emploi formel et beaucoup, de guerre lasse, finissent par accepter un emploi précaire ou informel.
- *Qualifications*. Les personnes faiblement ou moyennement qualifiées sont plus susceptibles d'être inactives et moins susceptibles d'occuper un emploi que les personnes très qualifiées. En outre, la probabilité d'avoir un emploi informel diminue fortement avec la hausse du niveau d'instruction.
- *Localisation*. Le taux de chômage est plus faible dans les zones rurales que dans les zones urbaines, mais le taux d'emploi informel y est nettement plus élevé.

En résumé, les femmes, les jeunes et les travailleurs peu qualifiés réussissent généralement moins bien sur le marché du travail que les autres groupes. Ils sont donc plus susceptibles d'être pauvres et plus vulnérables aux chocs sur les revenus. Cependant, en raison de leur niveau d'activité relativement faible, ils peuvent également être moins

exposés aux fluctuations conjoncturelles du marché du travail, en particulier si celles-ci se concentrent sur le secteur formel.

Quels groupes ont été les plus touchés lors des crises précédentes?

Pour identifier les groupes les plus touchés pendant les crises précédentes, cette section analyse la sensibilité à la conjoncture de différents groupes de population par rapport à plusieurs indicateurs du marché du travail. Cette sensibilité est exprimée par le rapport entre l'évolution dans le temps de ces indicateurs et celle des conditions économiques d'un pays donné au niveau régional[42]. L'examen porte sur les chocs de la demande au niveau régional et non au niveau national afin d'obtenir une variabilité suffisante des données. Ce choix est pertinent dans ce chapitre qui met l'accent sur les grandes économies émergentes : en effet, ces pays présentent de fortes disparités régionales en termes de structure économique et de situation du marché du travail, ce qui signifie que l'ampleur des chocs de demande peut être très variable d'une région à l'autre. Comme précédemment, les groupes socio-démographiques sont ventilés par sexe, âge, niveau d'instruction et lieu de résidence. L'analyse couvre le Brésil, le Chili et le Mexique (pour de plus amples détails sur les données et les années retenues dans l'analyse, voir l'annexe 2.A1 dans OCDE, 2010c)[43]. Le tableau 2.3 résume le degré estimé de sensibilité à la conjoncture de chaque groupe de population en termes de résultats sur le marché du travail.

- Dans les trois pays, l'emploi est de nature procyclique, comme dans les économies plus avancées dotées de filets de protection sociale plus efficaces et d'un secteur informel restreint. Toutefois, les coefficients estimés sont en général non significatifs d'un point de vue statistique. Cependant, ceci cache des différences significatives de la sensibilité à la conjoncture de l'emploi formel vis-à-vis de l'emploi informel. De fait, l'emploi formel se révèle nettement procyclique au Brésil et au Mexique[44]. Sans surprise, le chômage est contracyclique.
- Malgré certaines variations des résultats selon les groupes de population entre les pays, on relève certaines caractéristiques communes. Dans l'ensemble, la plupart des groupes les plus vulnérables en temps normal sont également les plus touchés lors des récessions précédentes, en particulier au Brésil et au Mexique. Ainsi, le chômage des jeunes, des travailleurs moyennement qualifiés et des femmes au Mexique, le chômage des femmes au Chili et le taux d'activité des personnes peu qualifiées au Brésil sont plus sensibles aux variations du PIB que ceux de la population dans son ensemble. En outre, au Brésil et au Mexique, la part de l'emploi formel des jeunes dans l'emploi total est plus sensible à la conjoncture que celle de la population totale. Au Chili, la part de l'emploi formel des jeunes et des travailleurs âgés est plus sensible à la conjoncture que celle de la population totale.

Dans l'ensemble, les données portent à croire que les groupes déjà désavantagés, tels que les jeunes et les personnes peu ou moyennement qualifiées, sont également les plus susceptibles d'entrer dans le secteur informel au cours d'une récession économique[45]. Les nouveaux venus sur le marché du travail, notamment les jeunes, ont moins de chances de trouver un emploi dans le secteur formel en période de crise, en raison des faibles taux d'embauche et de la concurrence que leur opposent les demandeurs d'emploi plus expérimentés et qualifiés (voir Maloney, 1999, sur le Mexique). Ce constat est d'autant plus alarmant que la probabilité de quitter un emploi informel diminue au fil du temps, dénotant l'existence éventuelle d'un « piège de l'emploi informel », comme l'ont constaté Szerman et Ulyssea (2006) dans le cas du Brésil. Ces résultats qui concernent les économies

Tableau 2.3. **Sensibilité à la conjoncture des résultats de différents groupes sur le plan professionnel**[a]

Sensibilité au PIB des résultats sur le plan professionnel	Emploi	Chômage	Inactivité	Part de l'emploi formel du secteur non primaire[b]
		Brésil		
Population	0.059	–0.007	–0.045	0.157**
Hommes	0.039*	–0.009	–0.030**	0.163**
Femmes	0.058	–0.006	–0.043	0.140**
15-24	0.060	0.004	–0.051	0.274***
25-54	0.063	–0.010	–0.046*	0.103**
55-64	0.059	–0.019	–0.040	0.161*
Peu qualifiés	0.099*	–0.015	–0.078*	0.168**
Moyennement qualifiés	0.021	0.001	–0.015	0.103**
Très qualifiés	0.004	0.004	–0.006	0.090*
		Chili		
Population	0.078	–0.057*	–0.019	0.064
Hommes	0.044	–0.028	–0.008	0.092
Femmes	0.094	–0.117**	–0.026	0.019
15-24	–0.033	–0.044	0.064	0.353*
25-54	0.121	–0.071*	–0.041	–0.020
55-64	0.178	0.066	–0.191	0.465**
Peu qualifiés	0.068	–0.069	0.012	0.161
Moyennement qualifiés	0.088	–0.048	–0.052	0.057
Très qualifiés	0.096	–0.060	–0.031	–0.069
		Mexique		
Population	0.029	–0.083***	0.043	0.344***
Hommes	0.088**	–0.074***	–0.011	0.354**
Femmes	–0.012	–0.097*	0.060	0.332***
15-24	–0.027	–0.141*	0.111	0.422***
25-54	0.104	–0.076***	–0.033	0.367***
55-64	0.034	–0.009	–0.030	0.108
Peu qualifiés	–0.104	–0.053	0.161*	0.324***
Moyennement qualifiés	0.056	–0.116***	0.035	0.466***
Très qualifiés	0.109	–0.030	–0.067	0.181

*, **, *** statistiquement significatifs à, respectivement, 10 %, 5 % et 1 %.

a) Chaque cellule du tableau correspond à une régression distincte de l'indicateur examiné sur le PIB régional, dont seul l'effet marginal sur la variable du PIB régional est indiqué. Outre le PIB régional, chaque régression inclut des variables de contrôle pour le niveau d'instruction, l'âge, le sexe, le lieu de résidence en zone rurale (pour le Brésil, le Chili et l'Indonésie), ainsi que des variables indicatrices temporelles et régionales. L'analyse est menée au niveau individuel, sur la base d'échantillons composés de personnes âgées de 15 à 64 ans. Les erreurs-types sont corrigées des effets de grappe au niveau régional. Trois grandes catégories de niveaux d'instruction sont définies dans le tableau 2.A1.2 dans OCDE (2010c).

b) L'emploi formel est défini en fonction de la couverture de sécurité sociale. Voir l'annexe 2.A3 dans OCDE (2010c) pour de plus amples détails.

Sources : Estimations de l'OCDE fondées sur la PNAD (1990, 1992-93, 1995-99 et 2001) pour le Brésil, l'enquête CASEN (1991, 1992, 1996, 1998, 2000, 2003 et 2006) pour le Chili et l'ENEU (1993-98) pour le Mexique.

StatLink http://dx.doi.org/10.1787/888932295234

émergentes présentent de nombreuses similitudes avec la situation observée dans les pays de l'OCDE, à savoir : les jeunes et les personnes peu qualifiées sont les groupes démographiques qui risquent le plus d'être pénalisés par le ralentissement économique (OCDE, 2009a).

2.3. Les implications des épisodes de crise passés pour la crise 2008-09

Pour simuler l'impact de la crise sur l'évolution de la part de l'emploi formel au cours de la période 2008-09, on tient compte à la fois de l'impact économique global de la crise mondiale (« effet d'échelle ») et de la distribution du choc entre les secteurs (« effet sectoriel »). L'effet d'échelle mesure l'impact de la contraction globale du PIB sur la part de l'emploi formel, dans l'hypothèse d'un choc réparti de manière égale entre le secteur des biens échangeables et celui des biens non échangeables. En pratique, l'effet d'échelle peut être calculé en multipliant l'effet marginal d'une hausse de 1 % du PIB sur la part globale de l'emploi formel telle que présentée à la section 2.2 par la variation totale du PIB sur la période correspondante. L'effet sectoriel mesure l'impact de la crise sur la part de l'emploi formel pouvant être attribué à la distribution sectorielle du choc[46]. Pour estimer l'effet sectoriel, des informations sont indispensables, à la fois pour le secteur des biens échangeables et pour le secteur des biens non échangeables, sur la probabilité d'être employé dans le secteur formel et sur la vulnérabilité des travailleurs face aux chocs économiques. Ces informations, disponibles dans l'annexe 2.A4 dans OCDE (2010c), permettent de tirer les enseignements suivants :

- Dans le secteur des biens échangeables, l'emploi formel est prédominant parmi toutes les catégories de population. Toutefois, l'effet accordé au fait d'être employé dans le secteur des biens échangeables sur la probabilité d'occuper un emploi formel diffère entre les catégories de population : elle est par exemple plus marquée pour les jeunes et les travailleurs moins qualifiés. On peut donc en déduire que l'impact sectoriel spécifique de la crise économique mondiale par rapport aux épisodes de crise antérieurs pourrait concerner plus particulièrement les jeunes et les travailleurs peu qualifiés.
- La part de l'emploi formel dans l'emploi total au sein du secteur des biens échangeables est bien plus sensible à l'évolution du cycle économique que dans le secteur des biens non échangeables[47]. Dans ces conditions, une concentration plus importante du choc dans le secteur des biens échangeables devrait donc amplifier l'impact négatif de la crise sur la part de l'emploi formel.

La simulation est limitée au Brésil et au Mexique, ces deux pays étant les seuls pour lesquels il a été possible d'identifier précisément l'incidence des chocs globaux sur la part de l'emploi formel. Pour mettre l'accent sur la nature de la crise économique mondiale, l'impact simulé de la crise de 2008-09 est comparé avec ceux de la crise Tequila au Mexique (1994-95) et de la crise de 1998-99 au Brésil. L'ensemble des résultats sont présentés dans le graphique 2.12.

- La crise de 2008-09 devrait avoir une incidence négative sur l'emploi formel au Brésil et au Mexique. Plus précisément, les simulations laissent à penser que la part de l'emploi formel pourrait avoir diminué de près d'un point de pourcentage au Brésil et de plus de 3 points de pourcentage au Mexique.
- L'impact négatif estimé sur la part de l'emploi formel est beaucoup plus important au cours de la crise 2008-09 que lors des épisodes de crise antérieurs. Au Brésil, ce phénomène tient à la fois à l'ampleur plus importante du choc (effet d'échelle) et au fait qu'il soit largement plus concentré sur le secteur des biens échangeables (effet sectoriel). Au Mexique, l'ampleur du choc est similaire quel que soit l'épisode de crise. Dans ces conditions, l'impact négatif plus marqué enregistré lors de la dernière crise tient exclusivement à l'effet sectoriel, qui était positif lors de la crise de 1994-95 alors qu'il est négatif au cours de la dernière crise.

Graphique 2.12. **Simulation de l'impact de la crise de 2008-09 sur l'emploi formel à partir de données historiques**

Variation en points de pourcentage de la part de l'emploi formel dans l'emploi total un an après le pic de production

Note : « L'effet d'échelle » désigne l'impact d'une crise sur la part de l'emploi formel qui est dû à l'évolution de la demande à l'échelle de toute l'économie. « L'effet sectoriel » désigne l'impact d'une crise sur l'emploi formel qui est dû à la répartition sectorielle du choc sur la demande, ainsi qu'à la composition sectorielle de l'économie avant la crise. L'effet total correspond à la somme de l'effet d'échelle et de l'effet sectoriel.
« Crise récente » renvoie aux variations de la demande et des parts de la production de chaque secteur au cours de la crise la plus récente de 2008 et 2009. « Crise passée » renvoie aux variations de la demande et des parts de la production de chaque secteur au cours des épisodes passés. Pour le Brésil, cela correspond aux variations annuelles entre 1998 et 1999, et pour le Mexique, aux variations annuelles entre 1994 et 1995.
L'emploi formel est défini en termes de couverture de la sécurité sociale (voir annexe 2.A3 dans OCDE (2010c) pour de plus amples informations sur cette définition).

Source : Estimations de l'OCDE fondées sur l'enquête PNAD (1990, 1992-93, 1995-99 et 2001) pour le Brésil et sur l'ENEU (1993-98) pour le Mexique.

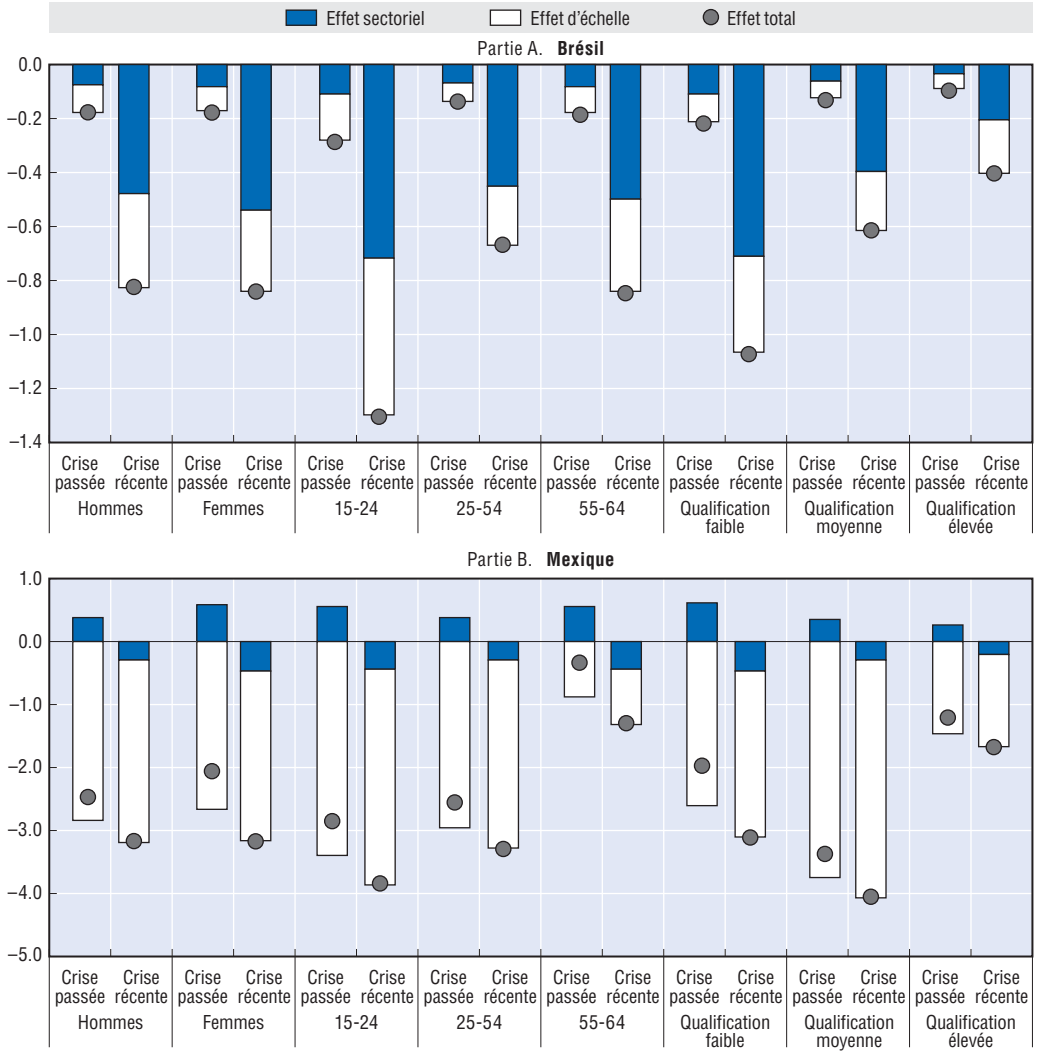
StatLink http://dx.doi.org/10.1787/888932294417

Les résultats de la simulation par catégorie de population sont présentés dans le graphique 2.13.

- Le risque de basculer vers l'emploi informel devrait être plus important pour toutes les catégories de population. Toutefois, il existe des écarts marqués entre les différents groupes. L'impact négatif du choc de demande sur la part de l'emploi formel devrait plus particulièrement se faire sentir parmi les jeunes et les travailleurs peu qualifiés au Brésil et parmi les jeunes et la main-d'œuvre semi-qualifiée au Mexique. En revanche, il devrait être plus limité pour les travailleurs hautement qualifiés et d'âge très actif au Brésil et pour les travailleurs hautement qualifiés et âgés au Mexique. Les écarts observés sur le plan quantitatif entre les différentes catégories de population au sein d'un même pays quant au risque de glissement vers l'emploi informel sont considérables. Par exemple, la hausse attendue de la part de l'emploi formel chez les jeunes est plus de trois fois supérieure à celle anticipée pour les travailleurs hautement qualifiés au Brésil ou pour les travailleurs âgés au Mexique.
- L'impact observé sur les catégories de population lors de la crise mondiale est relativement similaire à celui enregistré lors des crises précédentes. Toutefois, les facteurs en cause diffèrent selon les pays. Au Mexique, ceci tient principalement au fait que les variations entre les groupes sont principalement induites par l'effet d'échelle, qui tient compte des variations de l'ampleur des chocs tout en s'appuyant sur

Graphique 2.13. **Simulation de l'impact de la crise de 2008-09 sur l'emploi formel par catégorie de population à partir de données historiques**

Variation en points de pourcentage de la part de l'emploi formel dans l'emploi total un an après le pic de production



Note : « L'effet d'échelle » désigne l'impact d'une crise sur la part de l'emploi formel qui est dû à l'évolution de la demande à l'échelle de toute l'économie. « L'effet sectoriel » désigne l'impact d'une crise sur l'emploi formel qui est dû à la répartition sectorielle du choc sur la demande, ainsi qu'à la composition sectorielle de l'économie avant la crise. L'effet total correspond à la somme de l'effet d'échelle et de l'effet sectoriel.

« Crise récente » renvoie aux variations de la demande et des parts de la production de chaque secteur au cours de la crise la plus récente de 2008 et 2009. « Crise passée » renvoie aux variations de la demande et des parts de la production de chaque secteur au cours des épisodes passés. Pour le Brésil, cela correspond aux variations annuelles entre 1998 et 1999 et, pour le Mexique, aux variations annuelles entre 1994 et 1995.

L'emploi formel est défini en termes de couverture de la sécurité sociale (voir annexe 2.A3 dans OCDE, 2010c, pour de plus amples informations sur cette définition).

Source : Estimations de l'OCDE fondées sur l'enquête PNAD (1990, 1992-93, 1995-99 et 2001) pour le Brésil et sur l'ENEU (1993-98) pour le Mexique.

StatLink http://dx.doi.org/10.1787/888932294436

l'hypothèse selon laquelle les chocs passés et présents sont de nature similaire. Si l'effet sectoriel est relativement limité, il a des conséquences très contrastées sur la part de l'emploi formel selon les catégories de population. L'effet sectoriel a une incidence beaucoup plus forte sur la probabilité de glissement vers l'emploi informel chez les femmes, les jeunes, les travailleurs âgés et les travailleurs peu qualifiés[48]. Au Brésil, où

l'effet sectoriel prend légèrement l'ascendant sur l'effet d'échelle, les différentes catégories de population semblent réagir de manière similaire pour toutes les crises, en raison d'une sensibilité relativement égale au cycle économique entre les groupes de population dans les secteurs des biens échangeables et non échangeables.

La baisse attendue, relativement marquée, de la part de l'emploi formel consécutive à la crise de 2008-09 devrait se traduire par une hausse de l'emploi informel et du chômage. Ces deux phénomènes pourraient avoir des conséquences importantes pour le revenu des ménages et la pauvreté transitoire. En outre, l'absorption d'un nombre croissant de travailleurs issus du secteur formel dans le secteur informel pourrait tirer à la baisse les salaires du marché dans le secteur informel et, ce faisant, étendre l'impact de la crise aux personnes qui exercent déjà un emploi précaire. Il est important de protéger les pauvres contre les effets de la crise, car la baisse de leurs revenus risque d'aggraver un peu plus leur situation, avec des conséquences durables dans le temps. Les pouvoirs publics doivent donc mettre en œuvre des réponses différentes pour les différents groupes de population. La section qui suit examine la gamme d'instruments disponibles dans les économies émergentes afin de déterminer lesquels sont les mieux à même d'atténuer les effets négatifs de la crise mondiale.

3. Les politiques du marché du travail et les politiques sociales en période de crise

À ce stade, nos analyses donnent à penser que l'impact social de la crise mondiale pourrait être substantiel en raison de la vulnérabilité relative des personnes qui occupent un emploi dans les économies émergentes. Comme au cours des récessions précédentes, l'un des risques principaux associés à cette crise est une dégradation substantielle des revenus du travail pour les travailleurs qui ont réussi à conserver leur emploi et une réduction de la qualité de l'emploi pour ceux qui sont obligés d'accepter un travail de faible qualité dans le secteur informel. Cependant, en comparaison des épisodes de récession passés, le risque de pertes d'emplois et de montée en puissance de l'emploi informel apparaît cette fois plus élevé, en raison de la nature spécifique du choc actuel. Apporter à ces risques une réponse efficace constitue assurément un défi majeur pour les politiques sociales et de l'emploi.

L'impact social de la crise et son impact sur le marché du travail sont déterminés par le cadre institutionnel global. Après un examen général des principales caractéristiques des régimes de protection sociale des économies émergentes étudiées ici, afin de conserver au chapitre des dimensions raisonnables, la présente section est consacrée à trois types de dispositifs spécifiques relevant de la politique sociale et de l'emploi qui peuvent contribuer à soutenir les revenus les ménages en période de crise : *i)* les régimes d'indemnisation du chômage, première ligne de défense pour les travailleurs du secteur formel ayant perdu leur emploi; *ii)* les principaux programmes de transferts en espèces, qui offrent un soutien essentiel aux plus vulnérables; et *iii)* les programmes d'emplois publics, qui apportent une garantie de revenu temporaire aux personnes ayant perdu leur emploi, généralement au travers de projets qui contribuent au développement local.

Cependant, ce choix délibérément restreint implique que plusieurs instruments importants de la politique sociale et de l'emploi ne seront pas examinés en détail. Par exemple, la plupart des économies émergentes mettent en œuvre diverses politiques actives du marché du travail qui ont pour but d'aider les demandeurs d'emploi à réintégrer le monde du travail (formations par exemple). De même, la place manque pour évoquer le

rôle d'autres institutions qui affectent les performances au regard du marché du travail. C'est le cas, par exemple, de la législation en matière de protection de l'emploi et des salaires minima, qui non seulement peuvent influer sur la répartition de l'emploi formel et non formel mais peuvent avoir des implications importantes pour la façon dont le marché du travail s'adapte au déclin de la demande globale[49]. Parmi les autres omissions notables de cette section, citons les mesures de garantie de revenu ciblées spécifiquement sur les travailleurs à faible revenu, les programmes de subvention à la réduction du temps de travail qui apportent une garantie de revenu aux travailleurs dont le temps de travail est temporairement réduit pendant une période de récession, et les programmes alimentaires ciblés sur les familles pauvres.

3.1. Aperçu général de la protection sociale dans les économies émergentes

La protection sociale aide les individus, les ménages et les collectivités à mieux gérer les risques de nature individuelle ou collective et apporte un soutien aux groupes les plus vulnérables. Elle recouvre les programmes d'assurance sociale contributifs, tels que les régimes de retraite, l'assurance maladie et l'assurance chômage, et les programmes d'aide sociale non contributifs financés par les impôts généraux, tels que les transferts en espèces (par exemple, pensions sociales, allocations pour enfant), les transferts en nature, certains types de subvention des prix, les programmes d'emplois publics et la gratuité de certains services essentiels (Grosh *et al.*, 2008).

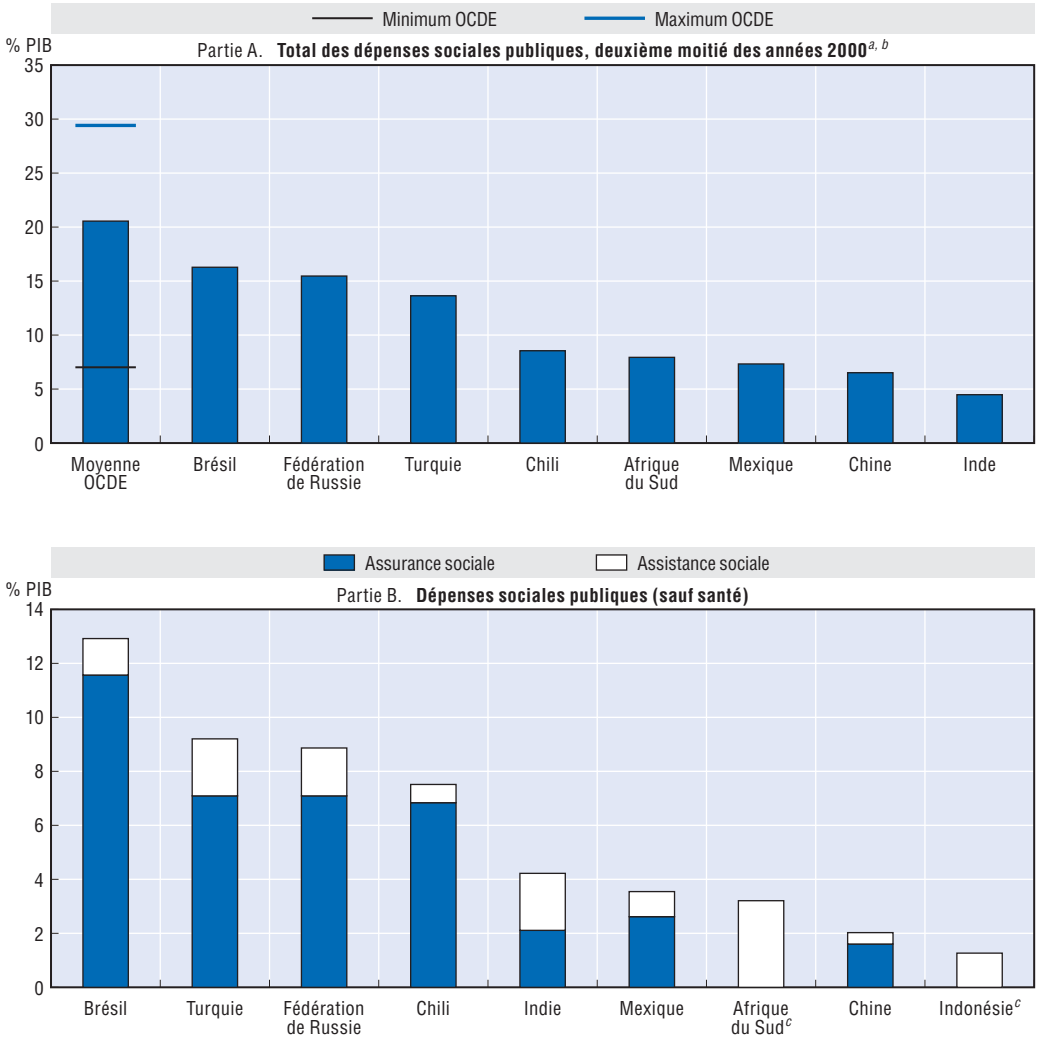
De manière générale, la protection sociale est beaucoup moins étendue dans les économies émergentes

La protection sociale est généralement beaucoup plus restreinte, en termes de couverture et de générosité des prestations, dans les économies émergentes étudiées ici que dans la plupart des pays de l'OCDE. Comme on le voit dans la partie A du graphique 2.14, la part des dépenses sociales publiques dans le PIB est inférieure à la moyenne de l'OCDE dans tous les pays émergents examinés[50]. Toutefois, les disparités entre pays sont considérables : les dépenses sociales publiques sont environ quatre et trois fois inférieures respectivement à la moyenne de l'OCDE en Inde et en Chine, alors qu'elles représentent environ trois quarts de la moyenne OCDE au Brésil et dans la Fédération de Russie.

La répartition des dépenses sociales publiques entre les régimes d'assurance contributifs financés par les cotisations patronales et/ou salariales (c'est-à-dire l'assurance sociale) et les programmes financés par les impôts généraux (l'aide sociale) est très variable d'un pays à l'autre (graphique 2.14, partie B). Dans la plupart des économies émergentes examinées ici, l'assurance sociale représente l'essentiel des dépenses sociales publiques autres que de santé. Cette situation reflète dans une large mesure le poids des régimes de retraite contributifs, l'assurance chômage ne comptant généralement que pour une part relativement faible des dépenses d'assurance sociale totales (*cf.* section 3.2). Les conditions d'admissibilité aux programmes d'assurance sociale varient entre les pays et entre les programmes, mais fondamentalement, elles reposent sur une forme d'obligation quelconque en matière de contributions. En revanche, les programmes d'aide sociale sont souvent soumis à des conditions de ressources et ciblés sur les individus et les ménages les plus vulnérables, indépendamment de leur situation au regard de l'emploi.

Graphique 2.14. **Dépenses sociales publiques**

Pourcentage du PIB



a) 2005 pour le Brésil, le Mexique, la Turquie et la moyenne OCDE ; 2006-07 pour l'Inde et l'Afrique du Sud ; 2007 pour le Chili et la Fédération de Russie ; 2008 pour la Chine.

b) Les données ont été obtenues et/ou construites à partir de plusieurs sources, et l'on s'est efforcé d'approcher au plus près la définition retenue dans la *Base de données de l'OCDE sur les dépenses sociales*, qui couvre la vieillesse, la survie, l'incapacité, la famille, la santé, les programmes actifs du marché du travail, le chômage, le logement et autres domaines.

c) Les données sur l'assurance sociale ne sont pas disponibles pour l'Afrique du Sud et l'Indonésie.

Source : Partie A : *cf.* annexe 2.A6 dans OCDE (2010c); Partie B : Weigand et Grosh (2008).

StatLink http://dx.doi.org/10.1787/888932294455

La couverture de l'assurance sociale est généralement limitée…

La couverture, l'étendue et le degré de fragmentation des régimes d'assurance sociale sont extrêmement divers dans les pays considérés (*cf.* encadré 2.1) :

- Le Chili et l'Afrique affichent les taux de couverture de l'assurance sociale les plus élevés – près de 80 % des actifs occupés; à l'autre extrémité, la couverture est très limitée en Indonésie et en Inde. Plusieurs pays ont fait de l'extension de la couverture de l'assurance sociale une priorité, notamment en subventionnant les cotisations des travailleurs pauvres. Le Brésil et la Turquie se sont efforcés d'étendre la couverture de leur régime d'assurance unique, tandis que des régimes distincts ont été mis en place pour les travailleurs ruraux en Chine et pour les travailleurs informels au Mexique.

- La Turquie possède le système d'assurance le plus étendu – couvrant la santé, la vieillesse, le chômage, l'invalidité, etc. Inversement, le système d'assurance sud-africain ne couvre que le chômage[51].
- Les régimes d'assurance sociale peuvent être plus ou moins unifiés. En Chine, même si la couverture augmente graduellement, les différents régimes sont fragmentés ce qui limite *de facto* le partage des risques entre les personnes et l'impact redistributif de l'assurance sociale (par exemple, il existe trois régimes d'assurance médicale différents pour les résidents urbains salariés, les résidents urbains non salariés et les agriculteurs, gérés par deux organismes différents ayant leurs propres infrastructures; et les taux de cotisation et les prestations de la plupart des régimes varient entre les provinces, voire entre les localités). Outre que leur couverture est très réduite, les régimes d'assurance sociale sont aussi très fragmentés en Inde.

Encadré 2.1. **Principales caractéristiques des régimes de protection sociale dans les neuf pays étudiés**

Les régimes de protection sociale peuvent être décrits selon trois axes principaux : *i)* l'importance relative de l'assurance sociale par rapport aux dépenses publiques générales et/ou l'aide sociale; *ii)* la couverture des régimes; et *iii)* l'unité/la fragmentation des régimes.

Le ***Brésil*** dispose d'un régime d'assurance sociale étendu, financé par les cotisations sociales, qui couvre la vieillesse, la maternité, l'invalidité et les accidents du travail et qui est accessible à tous les salariés du secteur privé, les travailleurs indépendants et les personnes à leur charge. Il existe également un régime d'assurance chômage. La plupart des fonctionnaires sont couverts par un régime de sécurité sociale spécifique. D'après les données de la PNAD, 52 % des travailleurs étaient affiliés à la sécurité sociale en 2007. Les soins de santé publics sont accessibles à tous et sont financés par les impôts généraux. La protection sociale comporte également une pension de vieillesse de base non contributive (plutôt généreuse) et un programme de transferts en espèces pour les plus pauvres (*Bolsa Família*).

Chili : le système de protection sociale fait une large place aux régimes privés. Le système de santé combine assurance publique et assurance privée (au choix des salariés), et le système de retraite est privé, obligatoire et entièrement capitalisé. Les ménages à faible revenu bénéficient d'une couverture maladie gratuite. Par ailleurs, au début des années 2000, les autorités ont mis en place un régime d'indemnisation du chômage basé sur des comptes individuels, conjugué à un fonds de solidarité subventionné qui octroie, sous certaines conditions, un complément de ressources aux chômeurs qui étaient faiblement rémunérés dans leur emploi précédent. Selon les données de l'enquête CASEN, 79 % des travailleurs étaient couverts par au moins un régime d'assurance en 2006. L'État fournit également une aide sociale sous la forme d'une subvention supplémentaire aux dépenses de santé pour les ménages à faible revenu, de prestations familiales ainsi que d'un programme de transferts en espèces sous conditions de ressources pour les pauvres (*Chile Solidario*) et de programmes de travaux publics restreints.

La ***Chine*** compte plusieurs régimes d'assurance sociale couvrant les soins médicaux, la vieillesse, le chômage, etc. La plupart d'entre eux sont administrés à un niveau décentralisé (cantons, municipalités) et les taux de cotisation sont souvent variables d'une province à l'autre, voire au sein d'une même province, ce qui limite les possibilités de partage des risques. Jusqu'à une époque récente, les régimes d'assurance sociale ne couvraient que les zones urbaines, mais des efforts ont été mis en œuvre pour accroître la couverture dans les zones rurales au travers de régime distincts, largement subventionnés.

Encadré 2.1. **Principales caractéristiques des régimes de protection sociale dans les neuf pays étudiés** *(suite)*

Selon Zhu (2009), les taux de couverture en 2008 étaient de 55 % pour la pension urbaine de base et de 85 % pour les soins médicaux urbains et ruraux. Il existe également, dans les zones urbaines et rurales, un revenu minimum de subsistance soumis à conditions de ressources (*Dibao*).

En ***Inde***, le système de protection sociale est très fragmenté : il comporte plusieurs régimes d'assurance sociale, mais tous ont une couverture très limitée. Le régime principal sert des prestations d'assurance maladie et de maternité aux salariés hautement qualifiés (dont le salaire excède un certain plafond) des grandes et moyennes entreprises; il couvrait 8.7 millions de travailleurs en 2006, contre à peu près 400 millions d'actifs occupés en 2004. Par ailleurs, les gouvernements des États administrent divers régimes contributifs (souvent financés en partie par l'État central) destinés aux travailleurs des petites entreprises, mais leur couverture est limitée à certaines zones et certains groupes de population (Mazundar, 2010). Pour les ménages les plus pauvres, les dispositifs de protection sociale non contributifs les plus importants sont le programme national d'emplois publics ruraux et les subventions sur les produits (riz et combustibles). Il existe également un grand nombre de programmes de transferts en espèces pour les ménages pauvres, mais la plupart d'entre eux ont une couverture très limitée.

Indonésie : les régimes d'assurance sociale contributifs sont de création récente; ils versent des pensions de vieillesse (faibles), des prestations d'assurance vie et d'assurance maladie, et des indemnités pour maladies et handicaps liés au travail. L'affiliation au régime d'assurance maladie est facultative si l'entreprise propose d'autres options d'assurance. Le régime ne couvre que les travailleurs (et leur famille) employés dans des entreprises de plus de dix salariés ou dont la masse salariale dépasse un million de roupies (OCDE, 2008c). En 2008, il couvrait environ 8 % des travailleurs (*Jakarta Post*, 19 Août 2009). Les travailleurs informels peuvent adhérer à titre volontaire, mais très peu le font car les taux de cotisation sont élevés. Plusieurs filets de protection ciblés sur les pauvres ont été mis en place à la suite de la crise asiatique de 1997; certains ont une couverture relativement étendue, notamment un programme de sécurité alimentaire distribuant du riz subventionné et un programme de transferts en espèces.

Le ***Mexique*** dispose d'un système de sécurité sociale contributif relativement complet, qui verse aux salariés du secteur privé des pensions de vieillesse, des prestations pour soins médicaux, pour soins dentaires, etc. Les travailleurs indépendants peuvent adhérer à titre volontaire, mais très peu le font. Les salariés sont par ailleurs tenus de cotiser à un régime de retraite privé entièrement capitalisé (deuxième pilier). Les employés du secteur public ont leur propre régime d'assurance sociale. Cependant, il n'existe aucun régime d'assurance chômage. En 2003, environ 46 % des travailleurs étaient affiliés à la sécurité sociale au niveau national. Par ailleurs, les autorités ont récemment institué un programme d'assurance maladie subventionné qui offre une couverture santé de base aux ménages pauvres (*Seguro Popular*); le nombre de bénéficiaires de ce dispositif a fortement augmenté pour atteindre environ 27 % de la population au premier semestre 2009. Le système de protection sociale comprend également des dépenses de santé directes, un programme de transferts en espèces soumis à conditions (*Oportunidades*) qui couvre une fraction relativement importante de la population (18 % en 2007) et un programme de travaux publics.

La ***Fédération de Russie*** compte plusieurs régimes d'assurance sociale (vieillesse, maladie, invalidité, etc.), financés par une contribution sociale unifiée et accessibles aux salariés et aux travailleurs indépendants. L'assurance maladie ne couvre qu'une faible part des dépenses de santé publiques. On ne dispose d'aucune donnée sur la couverture du

Encadré 2.1. **Principales caractéristiques des régimes de protection sociale dans les neuf pays étudiés** *(suite)*

système de sécurité sociale. Celle-ci était élevée au début de la période de transition, mais elle a probablement diminué à mesure que l'emploi dans le secteur des entreprises non constituées en sociétés – moins susceptible d'être déclaré à la sécurité sociale – s'est développé, en parallèle avec d'autres formes d'emploi non standard (travailleurs titulaires d'un contrat civil ou oral). Le système d'aide sociale comprend également quelques programmes sous conditions de ressources pour les familles à faible revenu (allocations pour enfant et allocations de logement), des subventions alimentaires pour les enfants scolarisés à plein-temps et une aide financière pour les enfants qui fréquentent l'école maternelle. Il existe en outre un système de « privilèges » hérité de l'époque soviétique, qui octroie des prestations (souvent en nature) à des catégories spécifiques dont les handicapés, les personnes ayant un mérite spécial (vétérans) mais aussi un groupe important de travailleurs et de retraités ayant travaillé pendant une longue période.

Afrique du Sud : le régime d'assurance chômage est le seul régime d'assurance sociale existant. Le système de retraite est entièrement capitalisé et géré par des fonds de pension privés. D'après l'enquête sur la main-d'œuvre, environ 75 % des travailleurs étaient couverts par un régime de retraite ou par le régime d'assurance chômage en 2007. Les dépenses de santé publiques sont financées par les impôts généraux. L'aide sociale est relativement développée, avec notamment une pension de vieillesse de base (assez généreuse), des allocations pour enfant sous conditions de ressources et des prestations d'invalidité (qui couvraient respectivement 5 %, 10.5 % et 3 % de la population en 2008 – *source* : National Income Dynamics Study). Un programme de travaux publics est également accessible aux chômeurs.

La ***Turquie*** dispose d'un système de sécurité sociale étendu, financé par les cotisations sociales, qui couvre les soins de santé, la vieillesse, l'invalidité, etc. Récemment, les différentes caisses existantes ont été réunies au sein d'un régime unique censé couvrir tous les salariés et les travailleurs indépendants. Les cotisations dues par les personnes qui n'ont manifestement pas les moyens de les payer seront financées par des fonds publics, sur la base d'un examen de leurs ressources. D'après les données de l'EPA, 58 % des actifs occupés étaient couverts par la sécurité sociale en 2008. Il existe également un régime d'assurance chômage. Le système de protection sociale comprend aussi une pension de vieillesse de base (très modique). Les enfants issus de familles pauvres identifiés par les autorités locales sont couverts par un programme conditionnel de transferts en espèces (le Programme d'atténuation des risques sociaux). Un programme de travaux publics est également accessible aux chômeurs.

… et les dépenses d'aide sociale restent limitées

Bien qu'un grand nombre des neuf pays examinés ait accompli des efforts significatifs pour assurer aux personnes pauvres une protection sociale minimale, les dépenses d'aide sociale restent limitées (graphique 2.14, partie B), en particulier si l'on considère la proportion élevée de pauvres dans la population totale (section 1.2). L'aide sociale est mise en œuvre dans le cadre de différents types de programmes : des pensions de vieillesse de base de montant variable sont versées aux personnes âgées au Brésil, au Chili, en Afrique du Sud et en Turquie; des programmes de travaux publics de dimension variable sont en place au Chili, en Inde, en Indonésie, au Mexique, dans la Fédération de Russie, en Afrique du Sud et en Turquie; les programmes alimentaires jouent un rôle important en Inde et en Indonésie;

il existe des transferts en espèces sous conditions de ressources pour les pauvres en Chine et en Indonésie, et une allocation pour enfant à charge sous conditions de ressources en Russie et en Afrique du Sud; enfin, des programmes conditionnels de transferts en espèces, destinés essentiellement à améliorer la fréquentation scolaire des enfants et la santé des mères et des enfants, ont été mis en œuvre au Brésil, au Chili, en Indonésie, au Mexique et en Turquie.

En règle générale, le faible degré de développement des systèmes de protection sociale et le manque (voire, dans bien des cas, la quasi-absence) de stabilisateurs automatiques incorporés dans les systèmes ont contraint les pouvoirs publics à engager des dépenses discrétionnaires pour gérer les conséquences sociales de la crise et ses conséquences sur l'emploi. Des efforts considérables ont été accomplis pour maintenir le niveau des dépenses sociales au cours de la crise, ce qui n'avait pas toujours été le cas par le passé dans les pays d'Amérique latine (Green *et al.*, 2010)[52]. L'augmentation des dépenses sociales traduit l'état relativement sain des finances publiques de la plupart des économies émergentes, ce qui contraste avec les épisodes de crise antérieurs (section 1). Toutefois, il est difficile de dire dans quelle mesure la mise en œuvre de politiques budgétaires plus fortement contracycliques a également permis de préserver le niveau de soutien disponible étant donné l'augmentation des besoins. En plus des contraintes budgétaires, des contraintes institutionnelles peuvent faire frein au renforcement des programmes sociaux en période de crise. De fait, les recherches existantes suggèrent qu'en temps de crise, les mesures sociales adoptées en réaction aux chocs ont plus de chances d'être efficaces lorsqu'elles consistent à augmenter des programmes déjà existants plutôt qu'à créer de nouveaux programmes n'ayant pas encore fait leurs preuves (Paci *et al.*, 2009; et Green *et al.*, 2010). L'absence de programmes sociaux préexistants pourrait expliquer pourquoi certains programmes de relance budgétaire ont visé à atténuer l'impact social de la récession économique de façon indirecte, en ayant recours à des projets d'infrastructure à forte intensité de main-d'œuvre plutôt qu'à des dépenses sociales directes.

Pour donner un aperçu plus complet du rôle des politiques sociales et de l'emploi dans la protection des revenus des catégories les plus vulnérables et les plus durement touchées par la crise, cette section s'appuie sur les réponses fournies par les neuf économies émergentes à des questionnaires qui leur avaient été adressés pour recueillir des informations unifiées sur les mesures adoptées en réaction à la crise[53]. Le tableau 2.4 dresse un bilan schématique des programmes qui étaient en place dans chacun des trois domaines (indemnisation du chômage, transferts en espèces et programmes de travaux publics) au début de la crise et des mesures éventuelles qui ont été prises ou annoncées en réponse à la crise. De plus, lorsque c'est possible, le tableau établit une distinction entre les mesures à caractère temporaire, conçues comme des réponses à court terme à la crise, et les mesures à plus long terme.

La plupart des mesures introduites en 2009 ont consisté à étendre ou modifier des programmes déjà existants. Seules la Russie et la Turquie ont créé de nouveaux programmes d'emplois publics destiné à atténuer l'impact de la crise. Les informations disponibles ne permettent pas toujours de distinguer les mesures temporaires des mesures permanentes. Les changements temporaires apportés aux régimes d'indemnisation du chômage au Chili et au Brésil, ainsi que les transferts en espèces exceptionnels introduits au Chili, en Chine et en Indonésie, constituent tous des réponses à court terme à la crise. À l'inverse, les modifications permanentes apportées aux programmes de transferts en espèces au Brésil, au Mexique et en Afrique du Sud et au régime d'indemnisation du chômage au Chili étaient, dans la plupart des cas, une

Tableau 2.4. **Programmes existants, nouveaux programmes et réformes**

	Régime d'indemnisation du chômage			Programmes de travaux publics			Transferts en espèces (autres que pensions)		
	En place avant la crise	Mesure temporaire	Mesure permanente	En place avant la crise	Mesure temporaire	Mesure permanente	En place avant la crise	Mesure temporaire	Mesure permanente
Brésil	X	X					X		X
Chili	X	X	X	X	X		X	X	
Chine	X						X	X	
Inde			X	X					
Indonésie				X		X	X	X	
Mexique				X	X		X		X
Fédération de Russie	X		X		X				
Afrique du Sud	X			X		X	X		X
Turquie	X		X			X	X		

Source : Secrétariat de l'OCDE.

conséquence du développement structurel de ces programmes. Néanmoins, bien qu'elles n'aient pas été conçues comme des réponses spécifiques à la crise, ces mesures ont quelque peu contribué à atténuer l'impact de la récession sur leurs bénéficiaires. Par contraste, le changement permanent du régime d'assurance chômage en Russie a été motivé par la crise.

3.2. Régimes d'indemnisation du chômage

Dans la plupart des pays de l'OCDE, les indemnités de chômage jouent de longue date un rôle important dans l'amortissement des coûts sociaux des récessions. De par leur nature fortement contracyclique, elles exercent une fonction importante de stabilisateur automatique pendant les périodes de récession, en fournissant une garantie de ressources aux chômeurs de plus en plus nombreux (OCDE, 2009a). La situation n'est pas la même dans les économies émergentes examinées dans ce chapitre : en général, la couverture et/ou le niveau des indemnités y sont plutôt limitées. À vrai dire, parmi les neuf pays étudiés, six seulement possèdent à un véritable régime d'indemnisation du chômage; en Indonésie et au Mexique, il n'existe aucun dispositif d'assurance chômage, et en Inde, le régime existant a une couverture extrêmement limitée[54].

La couverture et les niveaux de prestations sont souvent limités

Les régimes d'assurance sociale de la Chine, de l'Afrique du Sud et de la Turquie sont financés par des cotisations sociales et sont comparables, sur le principe, aux régimes de la plupart des pays de l'OCDE. Le Brésil possède un régime similaire, mais financé uniquement par les employeurs au travers d'un prélèvement sur les recettes commerciales[55]. Le régime russe est financé par les impôts généraux et comporte également une prestation d'assistance chômage, accessible aux travailleurs sans emploi arrivés en fin de droits ou ne remplissant pas les conditions d'admissibilité. Enfin, le système chilien diffère fortement de tous les autres : il associe des *comptes individuels*, sur lesquels les cotisations sont cumulées pour être ensuite reversées au salarié au moment où il quitte son emploi, et un *fonds de solidarité subventionné* qui offre un complément de revenu aux travailleurs licenciés pour raisons économiques qui percevaient un faible salaire dans leur emploi précédent (encadré 2.2).

Encadré 2.2. **Le régime d'indemnisation du chômage du Chili***

Le régime d'indemnisation du chômage du Chili se compose principalement de comptes individuels, sur lesquels les cotisations sont cumulées pour être ensuite reversées au titulaire au moment où il quitte son emploi (quelle que soit la raison de son départ), généralement sous la forme d'une somme forfaitaire. Ces comptes sont financés par des cotisations patronales et salariales (tableau 2.5), calculées de telle sorte que les travailleurs permanents et temporaires accumulent respectivement 26 % et 36 % du salaire mensuel par année de cotisation (avant correction en fonction des rendements financiers, des frais administratifs et des variations salariales). Les fonds sont gérés par des organismes spéciaux liés aux fonds de pension. Après douze mois de cotisations pour les travailleurs permanents et six mois pour les travailleurs temporaires, les retraits doivent être effectués en autant de paiement mensuels que le titulaire compte d'années de service, à concurrence d'un maximum de cinq.

Si leur compte individuel n'est pas suffisamment abondé pour permettre un certain niveau d'indemnisation, les titulaires ayant été licenciés pour raisons économiques d'un emploi à durée indéterminée peuvent demander une prestation complémentaire auprès du Fonds de solidarité (financé par une subvention de l'État et une partie des cotisations patronales). Cette demande peut être faite deux fois par période de cinq ans. Compte tenu des taux de remplacement et des plafonds, le recours au Fonds de solidarité n'est pertinent que pour les travailleurs qui avaient relativement peu d'ancienneté et percevaient un salaire modeste dans leur emploi précédent.

En juin 2008, des prestations ont été versées à 135 000 travailleurs, soit environ un tiers des personnes identifiées comme étant au chômage dans l'enquête. La moitié des bénéficiaires étaient des travailleurs temporaires qui ont été indemnisés sous la forme d'un versement forfaitaire. La prestation moyenne équivalait à environ 30 % du salaire moyen. Les règles d'admissibilité au Fonds de solidarité étant très strictes, son intervention n'a été sollicitée que dans 6 % des cas d'indemnisation.

En vertu d'une réforme adoptée en août 2008, les prestations servies par le Fonds de solidarité sont devenues quelque peu plus généreuses et sont désormais accessibles aux chômeurs qui occupaient précédemment un emploi temporaire.

* Cet encadré s'inspire principalement de OCDE (2009c).

La couverture de ces régimes – définie par la part des chômeurs qui sont effectivement indemnisés – est limitée, allant d'environ 23 % en Russie à 6 % en Turquie (tableau 2.5) et presque zéro en Inde. Quatre facteurs principaux expliquent cet accès limité aux prestations :

- Comme on l'a vu dans l'encadré 2.1, une fraction significative des travailleurs n'est affiliée à aucun régime de sécurité sociale au Brésil, en Chine et en Turquie.
- Les conditions d'admissibilité sont très strictes en Turquie, où les travailleurs doivent avoir cotisé 20 mois au régime au cours des trois dernières années, et relativement strictes au Chili et en Chine.
- Un grand nombre de chômeurs en Afrique du Sud sont chômeurs de longue durée ou n'ont pas d'expérience professionnelle (25 et 55 % respectivement des chômeurs en 2007) et, par voie de conséquence, ne sont pas admissibles aux prestations[56].
- En dépit de conditions d'accès très ouvertes, le très faible niveau des prestations en Russie n'incite pas les chômeurs à demander à en bénéficier.

Tableau 2.5. **Régimes d'indemnisation du chômage : obligations en matière de cotisation, indemnités et couverture**

	Cotisations/financement		Indemnités				Proportion de chômeurs indemnisés
	Taux (% du salaire brut, sauf indication contraire)	Période de cotisation minimum	Taux de remplacement initial	Minimum (% du SMo)	Maximum (% du SMo)	Durée	
Brésil 2008	E : 0.65 % des recettes brutes dans le secteur des services ou 1.65 % de la valeur ajoutée dans l'industrie	Six mois sur trois ans	De 80 % à 50 % des revenus antérieurs, décroît avec le niveau de revenu	36 (1 SMi)	67 (1.87 SMi)	• Trois mois pour six à 11 mois dans l'emploi précédent • Quatre mois pour 12 à 23 mois dans l'emploi précédent • Cinq mois pour plus de 24 mois dans l'emploi précédent	8 % 2007/08
Chili 2008	E : 3.2 % pour les travailleurs permanents (2.4 % pour les comptes individuels et 0.8 % pour le Fonds de solidarité) et 3 % pour les travailleurs temporaires S : 0.6 % pour les travailleurs permanents	12 mois sur deux ans pour les travailleurs permanents Six mois pour les travailleurs temporaires	Dépend du montant accumulé sur le compte individuel En cas de participation du Fonds de solidarité, 50 % du salaire précédent pour les travailleurs permanents	–	En cas de participation du Fonds de solidarité, 41 % le premier mois puis moins ensuite	Dépend du montant accumulé sur le compte individuel; cinq mois au maximum Deux mois pour les travailleurs temporaires au titre du Fonds de solidarité	20 %
Chine 2008	E : 2 % S : 1 %	12 mois	Montant fixe allant de 60 à 70 % du salaire minimum, selon décision des autorités locales	–	–	• 12 mois au maximum pour moins de cinq ans dans l'emploi précédent • de 12 à 18 mois pour cinq à dix ans dans l'emploi précédent • 24 mois au maximum pour plus de dix ans dans l'emploi précédent	Moins de 16 %
Inde	Couvre également la maladie et les accidents du travail E : 4.75 % S : 1.75 %	Cinq ans	50 % du salaire moyen de l'assuré	–	–	Six mois au maximum	Presque 0 %
Afrique du Sud 2008-09	E : 1 % avec plafond S : 1 % avec plafond État : 25 % au max des cotisations E et S, jusqu'à concurrence de 7 millions de rands par an	Trois mois sur 12 mois	38 % à 58 % des revenus moyens des 6 derniers mois, selon la durée de cotisation	–	–	Jusqu'à huit mois selon l'historique de cotisation (une journée de prestation pour six journées cotisées)	Beaucoup moins de 10 %
Fédération de Russie 2008	Nul Régime financé par les budgets publics locaux et fédéraux	26 semaines sur 12 mois Assistance chômage dans les autres cas	• 75 % des revenus antérieurs • Prestation minimum pour ceux qui ne remplissent pas les conditions d'admissibilité	4.5 %	18 %	• 12 mois, puis passage à l'assistance chômage • 12 mois pour l'assistance chômage	23 %
Turquie 2007	E : 2 % S : 1 %	600 jours sur trois ans, et 120 jours de cotisations continues	50 % du salaire net moyen des quatre derniers mois	15 %	30 %	Six à dix mois selon la durée de cotisation	6 % en 2008

E : employeur; S : salarié; SMi = salaire minimum; SMo = salaire moyen.

Source : Secrétariat de l'OCDE, à partir de plusieurs sources (*cf.* annexe 2.A6 dans OCDE, 2010c).

La générosité des indemnités de chômage dépend à la fois du montant et de la durée de versement des prestations. En comparaison de la plupart des pays de l'OCDE, les taux initiaux de remplacement des revenus antérieurs et le montant maximum des indemnités sont relativement bas dans les neuf pays considérés (tableau 2.5)[57]. Cependant, la situation est loin d'être uniforme : les indemnités sont très faibles dans la Fédération de Russie (en raison d'un plafond très bas) et relativement élevées au Brésil et en Afrique du Sud. De même, la durée maximale d'indemnisation tend à être plus courte que dans la plupart des pays de l'OCDE, où elle s'échelonne généralement entre 12 et 24 mois (et en aucun cas inférieure à six mois[58]). La période d'indemnisation est particulièrement courte au Chili et au Brésil (deux à cinq mois), et proche des normes de l'OCDE en Chine et en Russie. Le tableau 2.6 résume schématiquement la générosité relative des prestations de chômage dans les six pays.

Tableau 2.6. **Générosité relative des régimes d'indemnisation du chômage avant la crise**

		Durée		
		Courte	Moyenne	Longue
Taux de remplacement	Faible			Russie
	Moyen	Chili	Turquie	Chine
	Élevé	Brésil	Afrique du Sud	

Note : La durée est qualifiée de courte lorsqu'elle inférieure ou égale à cinq mois, de moyenne lorsqu'elle est comprise entre six et onze mois et de longue lorsqu'elle est égale ou supérieure à 12 mois. Le taux de remplacement est évalué à l'aune du taux de remplacement initial et du niveau maximum des prestations (tableau 2.5). Pour le Chili, le taux de remplacement correspond au taux de remplacement assuré grâce au Fonds de solidarité.
Source : Secrétariat de l'OCDE.

La part des dépenses consacrées aux indemnités de chômage dans le PIB donne une indication de la couverture et de la générosité des régimes d'assurance chômage ainsi que de leur capacité à amortir les chocs – même si celle-ci dépend également de l'ampleur du chômage. La part la plus élevée est relevée au Brésil (0.5 %) et la plus faible en Chine (0.01 %), la Turquie et la Fédération de Russie affichant respectivement une part de 0.06 % et de 0.04 % du PIB[59]. Au Chili, les dépenses consacrées aux indemnités de chômage s'élevaient à 0.1 % du PIB en 2008, dont moins de 4 % financées par le Fonds de solidarité. Par comparaison, les pays de l'OCDE ont consacré environ 0.6 % en moyenne de leur PIB aux prestations de chômage en 2007[60].

L'ampleur des mesures adoptées en réponse à la crise varie entre les pays

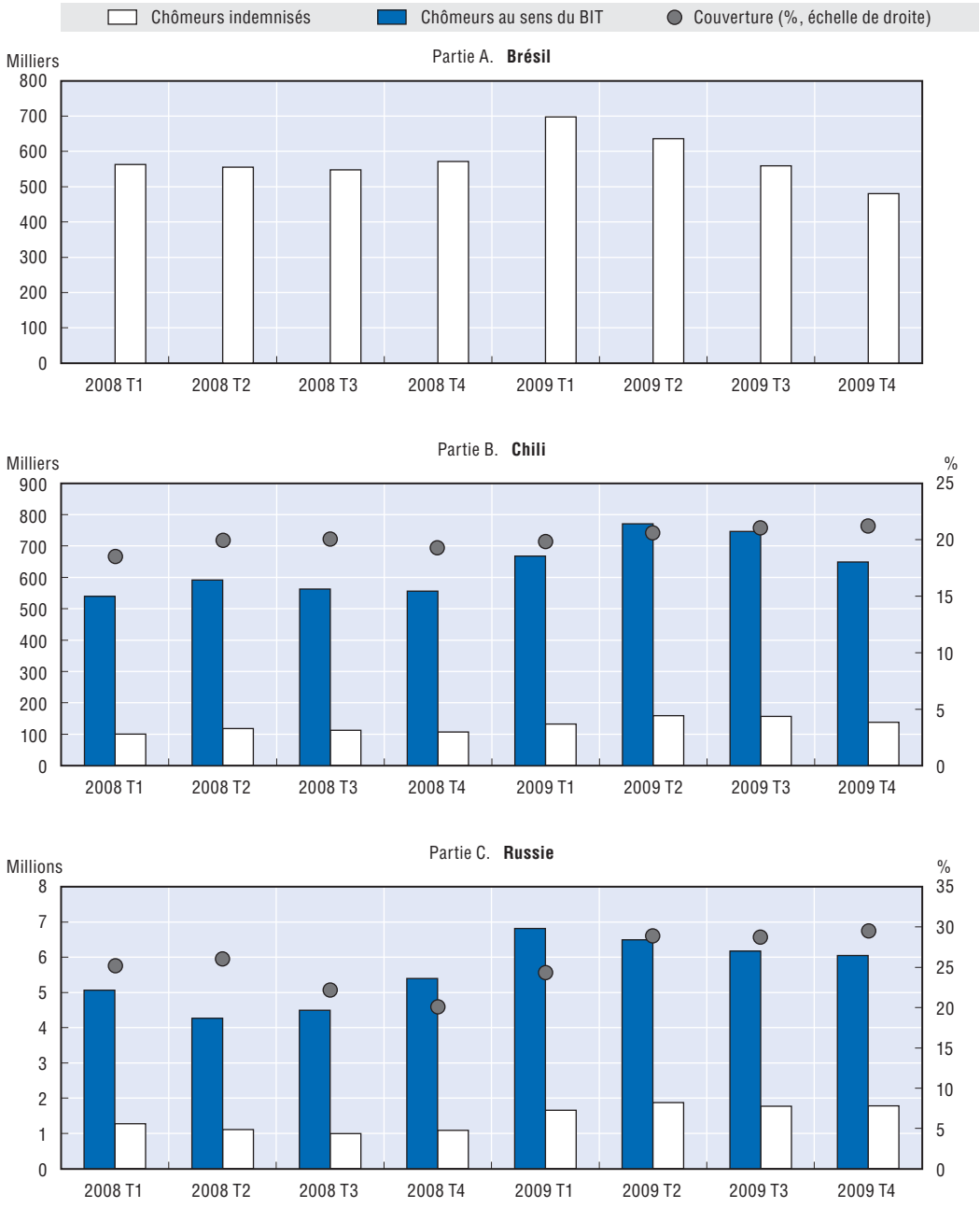
La couverture relativement restreinte des systèmes d'indemnisation du chômage limite leur capacité à assurer une protection adéquate en période de récession économique. Certains des pays examinés ont néanmoins pris des mesures pendant la crise pour améliorer la capacité d'absorption des chocs de leurs régimes. C'est le cas du Chili et de la Russie, deux pays qui ont accusé une forte hausse du chômage durant la crise (graphique 2.7) – même si les mesures adoptées par le Chili s'inscrivaient dans le cadre d'une réforme structurelle du régime planifiée avant la crise (encadré 2.2). En Turquie, en revanche, malgré la brusque montée du chômage, aucune mesure n'a été prise pour assouplir les conditions d'admissibilité aux indemnités de chômage, particulièrement strictes.

Dans la plupart des pays étudiés, une fraction substantielle des chômeurs – y compris parmi ceux qui travaillaient auparavant dans le secteur formel – ne sont pas admissibles au bénéfice des indemnités de chômage. C'est le cas en particulier des chômeurs qui travaillaient avec un contrat non standard, tels que les travailleurs temporaires ou sous-traitants, qui peuvent se trouver exclus par la législation (par exemple les « faux » travailleurs indépendants) ou simplement par le fait qu'il leur est plus difficile de satisfaire les obligations en matière de cotisation. Bien que les données empiriques soient rares, comme dans la plupart des pays de l'OCDE, les formes d'emploi non standard semblent s'être considérablement développées dans les pays étudiés au cours des dernières décennies. Elles pèsent d'un poids particulièrement important au Chili et en Afrique du Sud, où les salariés non permanents représentaient environ 25 et 30 % de l'ensemble des salariés sous contrat en 2006 et 2007, respectivement, contre 12 % en moyenne dans la zone OCDE en 2008[61]. Les contrats non standard sont également très répandus en Chine et en Inde (*cf.* annexe 2.A5 dans OCDE, 2010c). Les travailleurs « non standard » étant généralement plus faciles à licencier, il est probable qu'ils supportent une part plus que proportionnelle des pertes d'emplois totales, ce qui risque d'exacerber les problèmes de non-couverture par les régimes d'assurance chômage. Au Chili, en vertu de la réforme adoptée en mai 2009, les travailleurs temporaires ont obtenu (à titre permanent) le droit de bénéficier du Fonds de solidarité, mais seulement pour une période de deux mois afin de réduire au minimum les désincitations au travail[62]. Cette mesure, associée à un léger assouplissement des conditions permettant de bénéficier du Fonds de solidarité, a entraîné une légère augmentation du taux de couverture (de 20 % au premier trimestre de 2009 à 21 % au cours des trois derniers trimestres; *cf.* graphique 2.15).

Traditionnellement, en période de crise, la hausse des licenciements et la diminution des embauches entraînent conjointement un allongement des épisodes de chômage. À mesure que la période de chômage se prolonge, les bénéficiaires voient le montant de leurs indemnités décliner ou leurs droits s'éteindre. Si, en général, cela a pour effet de renforcer les incitations à chercher un emploi, il y a moins de chances pour que ce soit efficace en période de récession lorsque les emplois vacants se font rares et que les restrictions du côté de la demande deviennent plus contraignantes (OCDE, 2009a). Ce constat vaut particulièrement pour les pays où la durée d'indemnisation est courte, comme le Brésil et le Chili. Ces deux pays ont d'ailleurs prolongé provisoirement la durée de versement des indemnités en réponse à la crise financière mondiale. Au Brésil, en vertu des possibilités offertes par la loi, la durée d'indemnisation a été temporairement prolongée de deux mois pour les travailleurs licenciés de certains secteurs spécifiques, déterminés à l'échelon des États. Cette mesure n'a concerné que les travailleurs licenciés en décembre 2008 et janvier 2009, c'est-à-dire au cours d'une brève période probablement liée à la hausse relativement faible et de courte durée du chômage au Brésil[63]. Les données disponibles montrent que cette mesure n'a pas entraîné d'augmentation de la durée d'indemnisation moyenne en 2009[64]. Au Chili, depuis la mise en œuvre de la réforme de mai 2009, la durée d'indemnisation pour les bénéficiaires du Fonds de solidarité est automatiquement prolongée de deux mois lorsque le taux de chômage dépasse d'un point de pourcentage le taux de chômage moyen des quatre dernières années[65].

Enfin, le Chili, la Russie et la Turquie ont revalorisé le montant des indemnités de chômage, offrant ainsi une garantie de revenus plus adéquate. Au Chili, l'objectif était d'élever, de façon permanente, le taux de remplacement pour les bénéficiaires du Fonds de solidarité à environ 40 %, et selon les prévisions, le dispositif était censé concerner

Graphique 2.15. **L'assurance chômage en temps de crise : Brésil, Chili, Russie**



Note : Pour le Brésil, il n'est pas possible de comparer le nombre d'allocataires et le nombre de chômeurs car les données récentes sur le chômage ne concernent que les cinq zones urbaines principales.

Source : Superintendencia de Pensiones et Encuesta Nacional de Empleo pour le Chili ; Rosstat pour la Russie ; Seguro-Desemprego (SAEG) pour le Brésil.

StatLink http://dx.doi.org/10.1787/888932294474

environ 8 % des allocataires d'indemnités de chômage. Le changement a été particulièrement important en Russie, où l'indemnité maximale, initialement très faible (tableau 2.5), a été relevée de presque 60 % en janvier 2009. Cela a entraîné une forte croissance du nombre d'allocataires (plus de 50 % entre le dernier trimestre de 2008 et le premier trimestre de 2009), plus que proportionnelle à la hausse du chômage, ce qui s'est

traduit par une extension de la couverture du régime (de 20 % au dernier trimestre de 2008 à environ 30 % du deuxième trimestre de 2009 à la fin de l'année). Bien qu'elle ait été introduite en réponse à la crise, cette mesure revêt un caractère permanent. Le taux de remplacement, qui partait d'un niveau très bas, reste néanmoins faible en comparaison des normes OCDE.

La réforme à long terme des régimes d'indemnisation du chômage impose d'opérer des arbitrages difficiles

En mettant en évidence les faiblesses structurelles, la crise pourrait avoir pour autre effet d'encourager la réforme structurelle des systèmes d'indemnisation du chômage ou de relancer le débat sur la nécessité d'établir de tels systèmes. S'agissant de la réforme à plus long terme des régimes d'assurance chômage, les économies émergentes sont confrontées aux mêmes arbitrages difficiles que les pays de l'OCDE plus avancés. D'un côté, en leur assurant un revenu de remplacement adéquat, les indemnités de chômage donnent aux chômeurs les moyens de chercher un emploi adapté et en rapport avec leurs compétences. Elles permettent également de lisser la consommation, de réduire la pauvreté et d'éviter les « pièges dynamiques » à pauvreté (Vodopivec, 2009). D'un autre côté, les indemnités de chômage peuvent freiner les efforts de recherche d'emploi du bénéficiaire et réduire l'incitation au travail pour les membres de sa famille. Dans la plupart des pays de l'OCDE, il est possible d'atténuer cet arbitrage en investissant dans les politiques actives du marché du travail (qui impliquent le suivi attentif des efforts de recherche d'emploi des chômeurs, leur participation à des formations, etc.). Dans les économies émergentes, cela est plus difficile. Premièrement, parce qu'ils disposent de nombreuses possibilités de travailler dans le secteur informel, les chômeurs peuvent frauder plus facilement – c'est-à-dire percevoir des prestations tout en exerçant un emploi non déclaré. Deuxièmement, les capacités administratives et le budget du service public de l'emploi étant plus limités, il lui est plus difficile de vérifier l'admissibilité aux prestations, de faire appliquer les obligations de recherche d'emploi et de mettre en place des programmes actifs du marché du travail efficaces (par exemple, aide à la recherche d'emploi et programmes de formation et d'acquisition d'une expérience professionnelle).

Les systèmes basés sur des *comptes individuels d'épargne*, du type de celui en place au Chili, sont souvent considérés comme un bon substitut aux systèmes traditionnels d'assurance chômage et/ou d'indemnisation des licenciements (qui constituent parfois l'unique forme de garantie du revenu pour les travailleurs du secteur formel ayant perdu leur emploi) pour les pays émergents et en développement (*cf.* par exemple Vodopivec, 2009). Le principe des comptes individuels, en vertu duquel l'épargne cumulée est automatiquement mobilisée en cas de cessation d'emploi, favorise le lissage du revenu de chaque travailleur au cours de sa vie professionnelle, par opposition à la répartition du risque de chômage sur l'ensemble de la population occupée à un moment dans le temps (Ferrer et Riddel, 2009). Le principal avantage de ces régimes réside dans l'élimination de l'aléa moral : l'affilié internalise le coût des indemnités et n'a aucune incitation à prolonger sa période de chômage. Cet aspect, associé au fait que l'épargne cumulée est disponible dès le moment où le salarié cesse son emploi, quelle qu'en soit la raison, limite la nécessité des contrôles et, ce faisant, réduit les coûts administratifs. Autre avantage, ces systèmes permettent d'étendre la couverture chômage des travailleurs sans creuser les déficits publics.

Toutefois, certaines caractéristiques intrinsèques de ces systèmes sont problématiques. Premièrement, l'absence de partage des risques entre les travailleurs implique que les comptes d'épargne individuels n'assurent pas une protection adéquate à ceux qui en ont le plus besoin (c'est-à-dire les travailleurs qui subissent des épisodes de chômage fréquents, parfois de longue durée, et qui n'ont guère l'occasion de cumuler une épargne suffisante sur leur compte). C'est spécialement le cas dans les économies émergentes où la durée d'occupation d'un emploi est plus courte et la rotation de la main-d'œuvre beaucoup plus élevée (Berg et Salerno, 2008). Pour cette raison, le régime d'assurance chômage mis en place au Chili repose sur deux piliers : des comptes individuels et un Fonds de solidarité financé par l'État. Cependant, comme l'on pouvait s'y attendre, Hartley *et al.* (2010) constatent que cette composante redistributive du régime réintroduit le problème de l'aléa moral. Il n'existe donc pas de moyen simple d'échapper à cet arbitrage délicat entre protection adéquate et désincitation au travail. Une partie de la solution consiste sans doute à conserver une période d'indemnisation relativement courte. Pour faire face à ce problème, le Brésil envisage d'introduire des obligations de formation pour les chômeurs qui perçoivent des indemnités[66].

3.3. Transferts en espèces

Les transferts en espèces peuvent assurer un revenu minimum aux chômeurs qui ne sont pas couverts par le régime d'indemnisation du chômage soit parce qu'ils n'ont pas accumulé suffisamment de droits, soit parce qu'ils ont épuisé leurs droits, soit parce qu'ils travaillaient dans le secteur informel. Ils peuvent également atténuer l'effet de la dégradation des revenus induite par la crise (*cf.* section 1) sur les personnes qui avaient déjà un revenu très faible avant la crise. Les transferts en espèces opèrent au travers de deux mécanismes principaux : ils contribuent à lisser la consommation et à prévenir la forte augmentation des taux de pauvreté, laquelle peut avoir des effets dommageables à long terme sur la santé et l'éducation des enfants et, ce faisant, à aggraver la pauvreté chronique et entraîner des pertes de capital humain irréversibles.

Des dispositifs de transferts en espèces ciblés sur les ménages pauvres sont en place dans les économies émergentes examinées dans ce chapitre depuis les années 90. Cependant, en comparaison de la plupart des pays de l'OCDE, rares sont les économies émergentes qui disposent de programmes permanents bénéficiant de financements adéquats ou de financements contracycliques garantis et pouvant faire fonction de stabilisateurs budgétaires automatiques (Grosh *et al.*, 2008). Certains de ces dispositifs, par exemple les transferts conditionnels en espèces (TCE), visent non seulement à fournir aux familles pauvres une garantie de ressources à court terme mais également à améliorer la santé et le niveau d'études des enfants, et font à ce titre partie intégrante des investissements généraux dans le capital humain. La plupart des dispositifs de transferts en espèces sont permanents, mais il existe également des transferts ponctuels ou temporaires destinés à amortir les effets de chocs spécifiques[67].

La couverture et la générosité des transferts en espèces varient grandement entre les pays

La couverture des principaux programmes de transferts en espèces est très variable, allant de 5.5 % des ménages pour le Projet d'atténuation des risques sociaux en Turquie (SRMP) à 36.6 % des ménages pour le programme d'allocation pour enfant à charge (CSG) en Afrique du Sud (*cf.* tableau 2.7). Le transfert en espèces ponctuel mis en place en 2005 et 2006

Tableau 2.7. **Principaux programmes de transferts en espèces (autres que les pensions)**

	Nom (date de création)	Population cible	Conditions associées	Nombre de bénéficiaires	Part des ménages couverts	Dépenses (% du PIB)
Brésil	Bolsa Familia (2003)	Familles extrêmement pauvres et familles pauvres avec enfants	Oui	12.1 millions de ménages (mars 2010)	20 %	0.4 (2008)
Chili	Chile Solidario (2002)	Familles extrêmement pauvres et familles pauvres	Oui	270 000 ménages (avril 2008)	6 % de la population totale (2006)	0.15 (2008)
Chili	Subsidio Unico Familiar	Familles pauvres	Oui	2.7 millions de personnes dépendantes (enfants, veuves avec enfants, conjoints handicapés, étudiants et/ou petits enfants)		
Chine	Dibao (1999)	Ménages pauvres	Non	23.3 millions d'individus en milieu urbain; 43 millions en milieu rural (décembre 2008)	3.9 % de la population en milieu urbain; 6.7 % de la population en milieu rural (2008); 5.3 % au niveau national; *source :* OCDE (2010b)	0.24 (2008)
Indonésie	Program Keluarga Harapan (2007)	Ménages les plus pauvres	Oui	633 000 ménages (2008)		
	Bantuan Langsung Tunai (2005-06)	Ménages pauvres et presque pauvres	Non	19.2 millions de ménages (2005-06)	34 % (*source :* Banque mondiale, 2008).	0.66 (2006)
Mexique	Oportunidades (créé sous le nom de PROGRESA en 1997, rebaptisé en 2004)	Familles pauvres avec enfants	Oui	5.2 millions de familles (2009)	18.5 % (2008)	0.4 (2007)
Turquie	Projet d'atténuation des risques sociaux (2001)	Ménages extrêmement pauvres comptant des enfants de 0 à 6 ans, des enfants d'âge scolaire de 6 à 17 ans et des femmes en âge d'avoir des enfants	Oui	2.6 millions de personnes ou 919 500 ménages en 2007 (*source :* Banque mondiale, 2008, p. 23)	Environ 5.5 %	0.6 (2008)
Afrique du Sud	Child Support Grant (1998)	Ménages pauvres avec enfants de moins de 14 ans	Oui	8.7 millions d'enfants	36.6 % des ménages (2008), (*source :* Leibbrandt *et al.*, 2010); 54 % des enfants de moins de 15 ans	1.1 (2008)

Source : Compilé par le Secrétariat de l'OCDE à partir de plusieurs sources (*cf.* annexe 2.A6 dans OCDE (2010c).

StatLink http://dx.doi.org/10.1787/888932295272

en Indonésie pour compenser la réduction des subventions aux prix des combustibles couvrait elle aussi une proportion relativement élevée – 34 % – des ménages. *Bolsa Família* au Brésil (encadré 2.3) et *Oportunidades* au Mexique, deux programmes de TCE créés dans les années 90, sont également accessibles à un cinquième environ de la population totale des ménages. Par contraste, la couverture du programme de TCE chilien et celle du programme chinois *Dibao* (*cf.* encadré 2.4) sont plus limitées, à nettement moins de 10 % des ménages[68]. La couverture de certains programmes a augmenté de façon substantielle au cours de la dernière décennie, notamment au Brésil, en Chine et au Mexique.

Le coût de ces programmes dépend du nombre de bénéficiaires ainsi que du montant des prestations. Parmi les transferts conditionnels en espèces évoqués ici, *Oportunidades* et *Bolsa Família* sont relativement généreux. Les transferts réalisés au titre d'*Oportunidades* représentaient environ 29.3 % de la consommation totale pré-transferts de l'ensemble des bénéficiaires en 2004 (33.4 % parmi les bénéficiaires pauvres), tandis que les transferts de *Bolsa Família* représentaient, en 2006, 6.1 % de la consommation totale pré-transferts

Encadré 2.3. ***Bolsa Família* et *Dibao* : deux exemples de programmes de transferts en espèces**

Chine. Mis en place à titre expérimental à Shanghai en 1993, le programme *Dibao* a été étendu à l'ensemble des villes chinoises en 1997 et mis en œuvre progressivement dans l'ensemble du pays jusqu'en 2007. L'objectif initial était d'apporter un certain soutien aux travailleurs qui avaient été licenciés des entreprises d'État dans le cadre du processus de restructuration et d'éviter les troubles sociaux liés à la transformation économique rapide du pays (Chen et Barriento, 2006). Le montant de la prestation est égal au nombre de personnes qui composent le ménage multiplié par la différence entre le revenu par personne du ménage et un niveau de vie minimum déterminé localement. Le *Dibao* est financé par l'État central et les municipalités dans des proportions qui varient selon les capacités financières des municipalités (dans la région côtière prospère, les municipalités acquittent la majeure partie des dépenses, tandis que les municipalités pauvres, par exemple dans l'ouest du pays, ne paient pratiquement rien ; Solinger, 2008).

L'augmentation très rapide de la couverture du *Dibao* représente certes un progrès remarquable, mais la majorité des ménages pauvres n'a toujours pas accès au programme (graphique 2.14). Les migrants issus des zones rurales en sont explicitement exclus en raison du système de permis de résidence (*hukou*). Des considérations budgétaires interviennent dans la façon dont les autorités locales déterminent le seuil de pauvreté, ce qui implique que les droits à prestation ne couvrent qu'une partie de l'écart de pauvreté. Cela signifie également que, bien souvent, la prestation ne couvre pas les besoins élémentaires des pauvres. Par ailleurs, il est possible que les méthodes intrusives employées pour déterminer l'admissibilité et administrer la prestation dissuadent les ménages de demander à en bénéficier (Cai *et al*., 2010). Ainsi, lorsqu'une personne dépose une demande de prestation, son domicile est passé au peigne fin et sa famille et ses voisins interrogés. Les résultats de l'enquête sont placardés sur un panneau d'affichage public bien visible, de sorte que non seulement les voisins proches mais aussi tous les membres de la communauté ayant connaissance de la véritable situation de la famille demandeuse et pouvant observer ses allées et venues aient la possibilité de faire des commentaires (Solinger, 2008). De plus, certaines caractéristiques du programme *Dibao* peuvent être perçues comme des obstacles à la sortie de la pauvreté pour les allocataires. Dans certaines villes, les familles qui possèdent un ordinateur ou une voiture, qui utilisent un téléphone portable ou dont l'enfant suit une formation ou des études spéciales ne sont pas admissibles au programme (Solinger, 2008). En outre, le mode de calcul de la prestation implique que toute hausse du revenu entraîne une diminution équivalente de la prestation, ce qui équivaut à un impôt marginal de 100 % sur le revenu du travail.

Brésil. Créée en 2003, l'initiative brésilienne *Bolsa Família* est issue de la fusion de quatre programmes fédéraux préexistants qui avaient pour objectifs respectifs d'accroître la fréquentation scolaire, d'améliorer l'alimentation maternelle, de combattre le travail des enfants et de subventionner le gaz de cuisine. *Bolsa Família* est ciblé sur deux groupes, déterminés sur la base du revenu autodéclaré : les très pauvres et les pauvres. Les familles des deux groupes perçoivent une allocation mensuelle pour chaque enfant de moins de 16 ans, jusqu'au cinquième enfant. Les familles très pauvres reçoivent de surcroît une somme forfaitaire indépendante de la composition du ménage. Le versement de la prestation est subordonné à plusieurs conditions : obligation pour les enfants de fréquenter l'école et de passer des visites médicales et pour les femmes enceintes de se soumettre à des examens médicaux réguliers. Cependant, ces conditions sont conçues comme un encouragement pour les bénéficiaires à faire usage de leurs droits à l'enseignement et aux soins de santé gratuits, et le non-respect des conditions est

Encadré 2.3. ***Bolsa Família* et *Dibao* : deux exemples de programmes de transferts en espèces** *(suite)*

interprété comme le signe que la famille est en butte à un obstacle insurmontable qui l'empêche d'accéder au service et non comme un refus de sa part de se conformer aux exigences (Fizbein et Schady, 2009). Par conséquent, lorsqu'une famille ne remplit pas les conditions d'octroi de la prestation, c'est seulement après trois rappels à l'ordre et, le cas échéant, la visite d'un travailleur social dans la famille que le versement de la prestation est provisoirement interrompu.

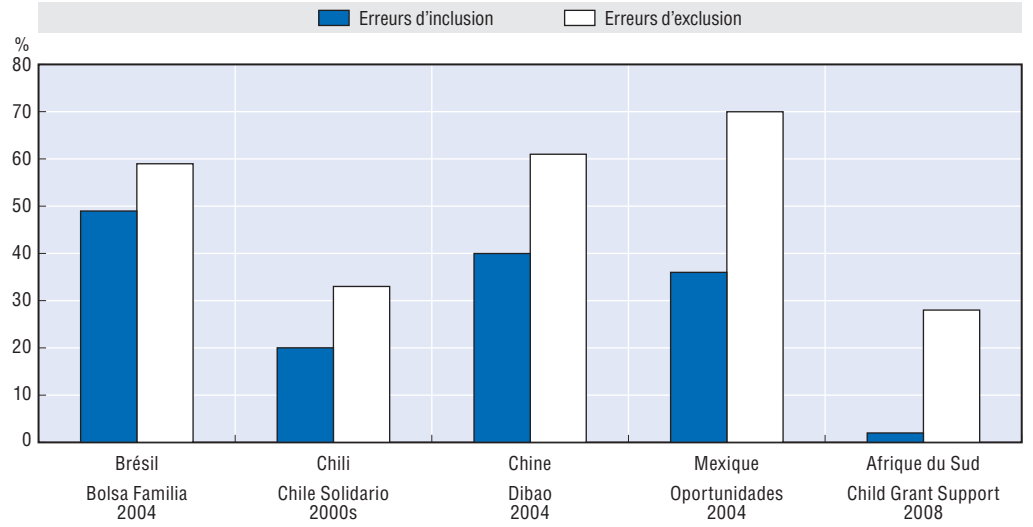
Dans l'ensemble, on considère que ce programme est parvenu à accroître la consommation, à réduire la pauvreté et à améliorer le taux de fréquentation scolaire parmi les ménages pauvres (voir ci-après). La méthode de sélection a souvent été critiquée au motif qu'elle peut conduire à des distorsions allocatives, notamment en raison du favoritisme et des fuites de prestations. Hall (2008) signale des cas de clientélisme et de manipulation à des fins électoralistes. Par ailleurs, le programme est sujet à un nombre relativement élevé d'erreurs d'inclusion en comparaison, par exemple, du programme de TCE mexicain (graphique 2.16).

Bien que *Bolsa Família* n'ait aucun impact sur le niveau de consommation des ménages bénéficiaires, il oriente la répartition des dépenses en faveur de l'alimentation, du matériel d'éducation et de l'habillement des enfants (Soares *et al.*, 2007). Le programme est parvenu à accroître les taux de fréquentation scolaire, mais en parallèle, davantage d'enfants ont des difficultés à l'école. Par ailleurs, on ne relève pas d'impact significatif sur la vaccination des enfants. Ces lacunes dénotent les limites d'un programme qui cherche à avoir un effet sur les résultats scolaires et la santé des enfants en intervenant du côté de la demande du fait de contraintes sur l'offre de services publics. La capacité de *Bolsa Família* à atteindre ses objectifs est limitée par la capacité du pays à satisfaire la demande de politiques sociales. Le manque d'investissements dans la qualité de l'enseignement délivré aux enfants défavorisés (Soares *et al.*, 2007) et le manque d'accès à un ensemble de services publics de base (Paes Souza et Pacheco Santos, 2009) ne permettent pas de rompre le cercle vicieux de la transmission intergénérationnelle de la pauvreté.

(11.7 % pour les bénéficiaires pauvres)[69]. Par comparaison, la couverture et le niveau de prestations de *Chile Solidario* sont relativement bas dans la mesure où ce programme met moins l'accent sur les transferts directs en espèces et privilégie plutôt le soutien psychosocial et l'élaboration de stratégies de sortie de la pauvreté extrême. Les dépenses totales s'échelonnent entre un minimum de 0.15 % du PIB pour *Chile Solidario* et un maximum de 1.1 % du PIB pour la CSG en Afrique du Sud. *Oportunidades*, SRMP et *Bolsa Família* représentent environ 0.4 % du PIB, tandis que les dépenses totales consacrées au programme indonésien *Bantuan Langsung Tunai* (BLT) se montaient à 0.7 % du PIB en 2006. Dans le cas du *Dibao* en Chine, les dépenses totales ont plus que doublé entre 2007 et 2008 pour atteindre 0.2 % du PIB.

De nombreux programmes subordonnent les transferts en espèces à plusieurs conditions : scolarisation et assiduité scolaire des enfants de la famille et visites médicales régulières dans des dispensaires pour les enfants les plus jeunes et les femmes enceintes. C'est le cas de tous les programmes de TCE (*Bolsa Família*, *Chile Solidario*, *Subsidio Unico Familiar*, *Oportunidades*, PKH et SRMP), mais le programme d'allocation pour enfant à charge d'Afrique du Sud – non identifié comme TCE – comporte également des obligations de scolarisation et d'assiduité scolaire. En raison de cette conditionnalité et du fait que les femmes ont tendance

Graphique 2.16. **Erreurs de ciblage**



Source : Soares *et al.* (2007) pour le Brésil et le Mexique; Contreras *et al.* (2008) pour le Chili; Wang (2007) pour la Chine; estimations basées sur Leibbrandt *et al.* (2010) pour l'Afrique du Sud.

StatLink http://dx.doi.org/10.1787/888932294493

à consacrer une part plus élevée des prestations qu'elles reçoivent aux enfants et au foyer que les hommes, tous les programmes TCE examinés ici versent les prestations aux mères. La fréquence à laquelle les administrations vérifient que les familles se conforment à leurs obligations varie grandement, d'une fois par semaine au cours des deux premiers mois pour *Chile Solidario* à une fois par an pour le programme chilien *Subsidio Unico Familiar*, la périodicité étant en partie fonction du type de condition imposé par le programme (Fizbein *et al.*, 2009). Le type de sanction prévu en cas de non respect des conditions et le degré d'exécution des sanctions varient également fortement d'un programme à l'autre[70].

Le ciblage des programmes est important mais coûteux

Tous les programmes de transferts en espèces examinés sont soumis à des conditions de ressources et s'efforcent de cibler les plus pauvres (tableau 2.7). Cet aspect est particulièrement important dans les pays où les deniers publics sont rares et soumis à de nombreuses demandes concurrentes; en effet, un programme correctement ciblé accroît les avantages qui peuvent être obtenus avec un budget donné ou bien permet de produire un impact donné au moindre coût (Grosh *et al.*, 2008). Néanmoins, le niveau d'instruction étant relativement bas et l'inscription aux registres administratifs relativement peu répandue parmi les populations cibles, la plupart des programmes utilisent des *procédures indirectes d'évaluation des ressources* basées sur les caractéristiques des ménages[71], dont le mode de calcul s'appuie généralement sur l'analyse statistique des enquêtes auprès des ménages. L'Afrique du Sud et le Brésil sont les seuls pays où le ciblage est fait à partir d'une évaluation des ressources fondée sur les déclarations de revenus. Dans le cas des programmes TCE, l'évaluation indirecte des ressources est fréquemment précédée d'un découpage géographique par zones, qui permet d'identifier les régions à niveau de pauvreté élevé et, sur cette base, de conditionner l'accès aux prestations à la domiciliation dans l'une de ces régions. C'est l'approche adoptée au Brésil, en Indonésie et au Mexique, qui sont de grands pays à fortes disparités régionales.

Cependant, les programmes étroitement ciblés peuvent impliquer des coûts élevés[72] : coûts de la collecte, par l'organisme public responsable, des informations requises pour

l'évaluation des ressources des ménages (ou l'évaluation indirecte des ressources); coûts en temps et en argent supportés par les demandeurs pour réunir les informations exigées, se rendre sur le site d'inscription, etc.; et coûts sociaux dans les cas où la participation au programme est quelque peu stigmatisante. Par conséquent, dans la pratique, le ciblage n'est jamais complètement efficace.

Les erreurs d'inclusion – c'est-à-dire le pourcentage de ménages qui sont inclus à tort dans le programme – et les erreurs d'exclusion – le pourcentage de ménages qui sont admissibles en principe mais ne sont pas couverts par le programme – donnent une idée de la précision du ciblage. Parmi les cinq programmes pour lesquels ce type de données est disponible, le pourcentage d'erreurs d'inclusion va de 2 % pour le programme d'allocation pour enfant à charge en Afrique du Sud à 49 % pour le programme brésilien *Bolsa Família* (graphique 2.16)[73]. Les erreurs d'exclusion sont en général plus importantes (souvent même beaucoup plus) que les erreurs d'inclusion, atteignant 70 % dans le cas du Mexique. L'une des causes importantes des erreurs d'exclusion, ou de la sous-couverture des programmes, réside à l'évidence dans les budgets limités que les autorités allouent aux programmes. En fait, il existe un arbitrage entre l'augmentation de la couverture (qui est synonyme de réduction des erreurs d'exclusion) et l'amélioration de l'efficience du ciblage (réduction des erreurs d'inclusion)[74]. En Indonésie, le BLT (Bantuan Langsung Tunai, transfert inconditionnel en espèces) distribué en 2005 et 2006 pour atténuer les effets de la réduction de la subvention aux prix des combustibles sur les ménages pauvres a exclu 40 % des ménages les plus pauvres (appartenant aux deux derniers déciles de l'échelle des revenus) (SMERU, 2006). Sachant que les limitations budgétaires ne peuvent pas être incriminées dans ce cas précis, ce taux d'exclusion est élevé. Il pourrait s'expliquer par le fait que, pour procéder rapidement à la distribution des prestations, le pouvoir central a laissé aux autorités locales le soin d'effectuer le ciblage et n'est pratiquement pas intervenu pour superviser les opérations ou délivrer une assistance technique; par ailleurs, les communautés n'ont pas été consultées et n'ont pas eu la possibilité de vérifier et contester les décisions des autorités locales[75].

Les programmes de transferts en espèces contribuent à lisser la consommation et à réduire la pauvreté et les inégalités…

L'évaluation des programmes de transferts en espèces est complexe pour deux raisons essentielles. D'une part, ces programmes poursuivent des objectifs multiples et, d'autre part, les données disponibles ne permettent pas toujours d'identifier un groupe de contrôle adéquat qui puisse servir de base à des comparaisons. Ces difficultés expliquent en partie les différences existant en matière de nombre et de qualité des études d'évaluation d'impact qui ont été consacrées aux différents programmes[76].

L'effet sur la consommation immédiate est un déterminant important de l'allègement de la pauvreté à court terme. Les études d'évaluation existantes font état d'une augmentation significative de la consommation par habitant pour *Bolsa Família* et *Oportunidades* – de 7 et 8 % respectivement (Fizbein *et al.*, 2009). De même, d'après ce qu'ont pu observer Skoufias (2002) et Satriana (2009) respectivement, les programmes mexicain et indonésien ont produit d'assez bons résultats auprès de leurs bénéficiaires en termes de lissage de la consommation. En Indonésie, le BLT a permis à ses bénéficiaires de compenser jusqu'à 100 % de la perte de revenus encourue à la suite de la hausse des prix des combustibles en 2005, et la majeure partie des fonds distribués par le programme a été utilisée à des fins de consommation alimentaire (riz essentiellement).

Dans la plupart des pays couverts, les programmes de transferts en espèces ont également contribué à faire reculer la pauvreté. C'est tout particulièrement le cas d'*Oportunidades* et de *Bolsa Família*, notamment en ce qui concerne la pauvreté extrême (Soares *et al.*, 2007).On relève également une contribution positive, quoique modeste, à la réduction de la pauvreté pour le *Dibao* en Chine (Cai *et al.*, 2010). Enfin, il apparaît que tous les programmes ont entraîné un recul significatif des inégalités[77].

… ainsi qu'à améliorer la fréquentation scolaire et la santé des enfants

Il semble que, sur le plan de l'amélioration de la fréquentation scolaire et de l'état de santé des enfants vivant dans les familles participantes, les programmes aient globalement atteint leurs objectifs et ainsi réduit le risque que ces enfants tombent dans des « pièges à pauvreté » :

- Pour la plupart des programmes, on observe une augmentation des taux d'inscription et de fréquentation scolaire parmi les enfants bénéficiaires en comparaison des groupes de contrôle[78]. Une évaluation du programme mexicain *Oportunidades* montre de surcroît que les taux d'inscription ont augmenté également parmi les enfants ne participant pas au programme, par le biais des effets induits (Bobonis et Finan, 2009)[79]. Le programme turc, qui verse des indemnités plus élevées au titre de la scolarisation des filles que de celle des garçons, a entraîné une hausse particulièrement spectaculaire des taux d'inscription parmi les filles[80]. Des transferts plus importants ne sont pas toujours associés à des effets plus marqués sur le taux d'inscription à l'école. Par exemple, *Oportunidades* verse des sommes généreuses, mais l'impact sur les taux d'inscription n'est généralement pas si exceptionnel que cela (Fizbein *et al.*, 2009). En outre, *Oportunidades* ne semble pas avoir eu d'impact majeur sur les résultats des enfants aux examens[81], et le constat est globalement le même pour d'autres programmes similaires.
- Les TCE améliorent également certains aspects de la santé, même si les résultats dans ce domaine dépendent dans une large mesure de l'offre et de la qualité des infrastructures sanitaires (voir encadré 2.3 sur le Brésil). Les TCE peuvent améliorer l'état de santé des populations au travers des obligations qu'ils imposent aux bénéficiaires, mais également au travers de leurs effets de sensibilisation. Dans la pratique, les résultats des évaluations sont mitigés et varient selon les programmes et les indicateurs examinés[82].

Les TCE peuvent également contribuer à améliorer le bien-être des enfants et leurs perspectives d'avenir en faisant reculer le travail des enfants, résultat qu'ils obtiennent par deux biais : *i)* en exigeant que les enfants fréquentent l'école (et en sensibilisant les parents à l'importance de l'éducation) et *ii)* par les effets de revenu, qui réduisent la nécessité pour les parents de mettre leurs enfants au travail. Les données disponibles sur *Oportunidades* montrent que le travail parmi les enfants les plus âgés (de 12 à 17 ans) a diminué, en particulier chez les garçons (pour qui les niveaux de départ étaient également beaucoup plus élevés). Toujours pour le programme mexicain, Skoufias et Parker (2001) montrent que le travail domestique a fortement diminué, en particulier chez les filles.

Il est plus facile d'atténuer les effets de la crise lorsque des programmes sous conditions de ressources sont déjà en place

Plusieurs pays (Chili, Chine et Indonésie) ont introduit des transferts en espèces spécifiques et ponctuels pour amortir l'impact du choc sur les groupes les plus pauvres. Le Chili et la Chine se sont appuyés sur les dispositifs déjà existants pour identifier les ménages admissibles. Au Chili, deux versements équivalents à environ 25 % du salaire minimum

mensuel ont été effectués en mars et en août 2009 au profit de 3.7 et 3.9 millions de ménages, respectivement, qui participaient déjà aux divers programmes d'aide sociale[83]. En Chine, en marge de l'augmentation progressive de la couverture du *Dibao* (*cf.* encadré 2.3), les ménages ont bénéficié d'un transfert ponctuel équivalent à l'indemnité mensuelle moyenne *Dibao* dans les zones urbaines en 2008[84], et à deux fois l'indemnité mensuelle moyenne *Dibao* dans les zones rurales (Cai *et al.*, 2010). Ce transfert exceptionnel a profité à 63 millions de bénéficiaires existants du *Dibao*, ainsi qu'à 11 millions d'autres ménages non bénéficiaires qui avaient probablement déjà été identifiés comme vulnérables par les comités locaux chargés de déterminer l'admissibilité au programme *Dibao*[85]. En Indonésie, le BLT, qui avait été utilisé déjà deux fois pour contrer les effets de la réduction des subventions aux prix des combustibles en 2005 et 2008, a été activé une troisième fois en mars 2009[86]. On peut estimer le nombre de bénéficiaires de cette prestation, équivalente à environ 20 % du salaire minimum à Djakarta, à 18.5 millions de foyers. On ignore cependant si le mode de sélection des ménages a été modifié par rapport aux BLT de 2005 et 2008, qui s'étaient heurtés à des problèmes de ciblage importants (voir plus haut).

Certains pays ont adopté des réformes permanentes qui n'ont pas été spécifiquement motivées par la crise mais s'inscrivent dans une stratégie de lutte contre la pauvreté à long terme :

- Au Brésil, par exemple, *Bolsa Família* a été considérablement étendu en 2009, mais comme prévu avant la crise. Suite à un changement de la méthodologie d'estimation, le seuil de pauvreté utilisé pour cibler les familles pauvres a été révisé à la hausse de manière à mieux tenir compte de la forte volatilité des revenus des groupes les plus pauvres, qui s'explique par leurs liens au marché du travail informel. Suite au relèvement de 17 % du seuil de pauvreté, la population admissible estimée est passée de 11.1 millions à 12.9 millions de personnes et, à la fin de décembre 2009, 12.4 millions de foyers étaient effectivement couverts. Parallèlement, le montant de la prestation a été augmenté de 10 %. Ensemble, ces deux mesures impliquent une croissance de 3.5 % du budget de *Bolsa Família*[87].
- Au Mexique, la couverture du programme *Oportunidades* a aussi été étendue de 4 % en 2009 pour inclure 5 millions de ménages, conformément aux objectifs définis avant la crise. Le montant des prestations a été sensiblement revu à la hausse pour faire face à l'augmentation des prix des produits alimentaires et de l'énergie. Dans l'ensemble, le budget d'*Oportunidades* a été relevé de 16 %[88].
- En Afrique du Sud, également dans le cadre d'une stratégie à long terme qui vise à étendre l'admissibilité à la CSG aux enfants âgés jusqu'à 18 ans d'ici 2012, l'accès à cette prestation a été étendu aux enfants ayant jusqu'à 15 ans en 2009 (contre 14 ans en 2008). En conséquence, le nombre d'enfants couverts par le programme a augmenté d'environ 3 %. Le seuil de revenu déterminant l'admissibilité a également été revu à la hausse. Par ailleurs, une nouvelle mesure a été adoptée en réponse à la crise et à la hausse des prix des combustibles et des denrées alimentaires : en octobre 2008, toutes les prestations d'aide sociale ont été majorées de 20 rands en sus de la revalorisation annuelle habituelle, ce qui représente une hausse d'environ 10 % dans le cas de la CSG.

Avoir un programme de transferts en espèces déjà en place est utile pour atténuer les effets de la crise sur les personnes chroniquement pauvres. Premièrement, comme on l'a vu plus haut, ces transferts ont tendance à réduire la pauvreté et offrent ainsi une protection (partielle) contre les chocs. En outre, les transferts conditionnels limitent les

effets éventuels à long terme des chocs sur la fréquentation scolaire et la santé des enfants. Deuxièmement, lorsqu'un programme est déjà opérationnel, il est relativement aisé d'introduire des transferts exceptionnels pour ses bénéficiaires en cas de chocs temporaires.

Toutefois, dans les économies émergentes, les programmes de transferts en espèces peuvent plus difficilement atteindre les personnes qui sont tombées dans la pauvreté du fait de la crise elle-même. En sus des éventuelles contraintes budgétaires, les capacités administratives de ces pays ne permettent pas que les ménages soient enregistrés automatiquement comme admissibles au bénéfice du programme dès qu'ils tombent sous le seuil de pauvreté. Pour rester en phase avec la situation fluctuante des ménages, il faudrait pouvoir évaluer leurs ressources à intervalles rapprochés, ce qui est loin d'être le cas en raison des contraintes de coûts et de capacités[89]. En outre, les évaluations indirectes des ressources privilégient les indicateurs de pauvreté chronique et, en général, échouent à identifier les nouveaux pauvres, qui même s'ils ne remplissent les critères de l'évaluation peuvent se trouver confrontés à une chute brutale de leur revenu les empêchant d'acheter des médicaments ou de payer les frais de scolarité de leurs enfants (Grosh *et al*., 2008). Même si elle suppose un ciblage moins précis, une solution peut consister à mobiliser les connaissances des autorités locales, comme en Chine et en Indonésie, ou à se référer aux évaluations communautaires pour identifier les personnes qui ont subi une importante perte de revenus et sont susceptibles d'être devenues pauvres à cause de la crise.

3.4. Programmes de travaux publics

En comparaison des dispositifs de transferts en espèces, les programmes de travaux publics (PTP, ou programmes d'emplois publics) sont plus faciles à mettre en œuvre pour venir en aide aux travailleurs qui viennent de perdre leur emploi et qui ne sont pas couverts par les régimes d'indemnisation du chômage. Les PTP ont été abondamment utilisés dans les économies émergentes et en développement[90]; le fait est que la plupart ont été lancés ou étendus au cours de périodes de crise économique, afin de lutter contre le chômage et la pauvreté, en particulier parmi les groupes les plus défavorisés (les femmes, les jeunes et les handicapés)[91]. Il poursuivent en général deux objectifs : *i)* offrir une protection aux catégories pauvres de la population, en les employant sur des chantiers à forte intensité de main-d'œuvre; et *ii)* contribuer au développement local en investissant dans les infrastructures[92]. Ces deux objectifs impliquent que ces programmes diffèrent des programmes de travaux publics généralement mis en œuvre dans les économies avancées. Premièrement, ils sont conçus davantage comme un outil de politique sociale, destiné à fournir temporairement une garantie de ressources aux groupes désavantagés, que comme une mesure de politique active du marché du travail visant à améliorer l'aptitude des participants à l'emploi. Deuxièmement, les projets en question doivent non seulement créer des emplois mais également profiter à la communauté locale – projets de construction et de réfection des routes, d'entretien du drainage ou d'entretien des bâtiments publics (Grosh *et al*., 2008).

Comme le montre le tableau 2.8, le coût et la couverture des programmes de travaux publics varient grandement entre les pays (on se reportera à l'annexe 2.A6 de OCDE, 2010c, pour une description des différents programmes[93]). Les économies émergentes consacrent une fraction substantielle de leur PIB aux PTP. Le programme de loin le plus vaste est la *Mahatma Gandhi National Rural Employment Guarantee* en Inde (anciennement connue sous le nom de *Maharashtra Employment Guarantee Scheme*/NREGA) (encadré 2.4), qui couvrait environ

Tableau 2.8. **Principales caractéristiques des PTP**

	Nom du programme	Année	Nombre de bénéficiaires	Bénéficiaires en % de la population active	Dépenses en % du PIB	Part des salaires en % des dépenses	Durée moyenne (jours)
			Partie A. **Avant la crise**				
Chili	Plusieurs programmes (PIC, PEE et PMU)	2003	16 161	0.3	0.06	. .	. .
Inde	NREGA	2006/07	21 016 099	4.7	0.21	68	43
Indonésie	Plusieurs programmes	2000	4 796 075	4.9	0.06	. .	. .
Mexique	Programa de Empleo Temporal (PET)	2003	817 000	2.3	0.02	79	87
Afrique du Sud	Programme de travaux publics étendu	2006/07	316 814	1.82	0.10	11	80
OCDE	Various programmes	2007	. .	0.6	0.05	. .	. .
			Partie B. **Crise de 2008-09**				
Chili	Plusieurs programmes (PIC et PEE)	2009	45 186	0.6	0.09	. .	. .
Inde	NREGA	2009/10	47 902 280	10.3	0.51	68	50
Indonésie	PNPM (rural)	2008	1 605 394	1.4	0.08	12.2	9.5
Mexique	Programa de Empleo Temporal (PET)	2009	699 000	1.6	0.02	. .	55
Fédération de Russie	Programme de travaux publics et de travaux temporaires	2009	792 000	1.0	0.02	. .	50
Afrique du Sud	Programme de travaux publics étendu	2008/09	570 000	3.4	0.25	11	80
Turquie	Toplum Yararina Calisma Programi	2009	45 445	0.2	0.01	65	90

Notes : *Afrique du Sud* : les données pour 2009 se limitent à la période 1er Avril-31 décembre 2009; le nombre total de bénéficiaires est calculé sur la base du nombre de personnes-années et de la durée moyenne de l'emploi; la durée de l'emploi est calculée en moyenne sur la période allant d'avril 2004 à mars 2009.
Chili : les programmes pour l'emploi comprennent le Programa de Inversiones en la Comunidad (PIC), le Programa de Emergencia de Empleo (PEE) et le Programa de Mejoramiento Urban (PMU); le nombre total de bénéficiaires n'inclut pas les bénéficiaires du PMU; les dépenses pour 2009 reposent uniquement sur les informations concernant Proempleo et la CONAF.
Inde : le nombre de bénéficiaires désigne le nombre de ménages et non de personnes; les données sur la part des salaires portent sur 2007-08; source : Chhibber *et al.* (2009).
Indonésie : le nombre de bénéficiaires en 2000 recouvre les participants à l'ensemble des programmes de création d'emplois et au PDM-DKE; les dépenses englobent l'ensemble des programmes de création d'emplois productifs et le PDM-DKE.
Mexique : les dépenses pour 2008 et 2009 n'incluent que les salaires et le coût de certains matériaux et outils, mais pas les dépenses administratives.
OCDE : moyenne non pondérée.
Russie : les données portent sur la période allant de janvier à octobre 2009; le nombre de bénéficiaires ne comprend que les chômeurs, et non les travailleurs menacés de licenciement, et se réfère aux personnes qui ont commencé une mission et l'ont achevée; le durée moyenne de l'emploi concerne l'ensemble des bénéficiaires; les dépenses totales pour les deux groupes de bénéficiaires s'élèvent à 14.5 milliards de roubles; la part des dépenses consacrées aux chômeurs est estimée à 40 % du total.
Source : Annexe 2.A6 dans OCDE (2010c).

StatLink http://dx.doi.org/10.1787/888932295291

Encadré 2.4. **Les PTP en Inde et en Afrique du Sud**

Inde : le National Rural Employment Guarantee Scheme (Programme national de garantie de l'emploi rural, NREGA) est le programme de travaux publics le plus important en Inde, et peut-être le plus vaste au monde en termes de couverture (10 % de la population active en 2008-09). Le programme a été établi en 1978, tout d'abord dans l'État de Maharashtra puis, peu à peu, dans d'autres régions pour couvrir l'ensemble du pays en 2008-09. Son objectif est de fournir à l'ensemble des ménages ruraux jusqu'à 100 jours de travail rémunéré garanti par an dans des emplois manuels non qualifiés (principalement dans les secteurs de la conservation de l'eau, de l'aménagement des terrains et de la lutte contre la sécheresse), payés au salaire minimum des travailleurs agricoles de l'État concerné. Si aucun travail n'est proposé au postulant dans les 15 jours qui suivent sa demande, celui-ci obtient le droit de percevoir une indemnité de chômage équivalant à 30 à 50 % du salaire minimum. Le

Encadré 2.4. **Les PTP en Inde et en Afrique du Sud** *(suite)*

programme a été considérablement étendu en 2009, mais cette mesure est probablement liée davantage aux élections nationales qu'à la récession économique mondiale.

Bien que le NREGA puisse contribuer dans une mesure importante à réduire la pauvreté à court terme et à lisser l'emploi et les revenus des travailleurs ruraux tout au long de l'année, son potentiel énorme n'a pas encore été entièrement exploré (Chhibber *et al.*, 2009). L'utilisation des fonds reste très limitée, en particulier dans les États les plus pauvres, ce qui pourrait être dû aux modalités de financement du dispositif. L'affectation des fonds n'est pas prédéterminée sur la base des niveaux de revenu dans l'État mais en fonction de la Proposition annuelle de plan de travail et budget soumise par chaque État au ministère du Développement rural. En conséquence, les États à faible revenu, qui comptent davantage de ménages sous le seuil de pauvreté et qui ont une capacité inférieure à la moyenne à planifier, gérer et prévoir la demande de main-d'œuvre, ont tendance à recevoir moins de ressources en moyenne (Chakraborty, 2007). En outre, les faibles capacités de mise en œuvre à l'échelon local limitent les avantages que les communautés rurales pauvres peuvent retirer du programme. La durée moyenne des emplois ne dépasse pas 50 jours, peut-être bien parce que les travailleurs ruraux ne participent au programme qu'à la basse saison et en période de sécheresse exceptionnelle.

Afrique du Sud : le Programme de travaux publics étendu d'Afrique du Sud (EPWP) a été lancé en 2004, prenant le relais du Programme national de travaux publics (National Public Works Programme, NPWP) et du Programme communautaire de travaux publics (Community Based Public Works Programme, CBPWP). L'EPWP est, par son importance, le troisième programme de dépenses en infrastructures au monde et constitue une composante clé de la stratégie de protection sociale de l'Afrique du Sud. Il propose des travaux de courte durée aux chômeurs et aux personnes marginalisées, principalement les travailleurs non qualifiés, les pauvres et les jeunes, dans quatre secteurs (infrastructures, secteur économique, environnement et secteur social), dont le plus important est celui des infrastructures. Son objectif consiste non seulement à fournir un emploi temporaire aux pauvres et aux chômeurs mais aussi à améliorer leurs qualifications au travers de formations et à leur proposer des stratégies « de sortie » à l'issue de leur participation au programme.

Cependant, l'EPWP a été critiqué au motif que ses capacités sont insuffisantes pour lui permettre de mener ces deux objectifs de front (Hemson, 2007). Aussi la deuxième phase du programme, annoncée en avril 2009, place-t-elle davantage l'accent sur la création d'emplois que sur la formation afin de maximiser les retombées positives des créations d'emplois. La qualité des emplois proposés par l'EPWP est relativement faible en termes de durée et de salaires. Comme dans le cas indien, la durée moyenne des emplois est plus courte que ce qui était prévu initialement, tout particulièrement dans les régions à chômage élevé en raison des pressions qui poussent à la rotation des emplois (Lieuw-Kie-Song, 2009) et les salaires sont bas (Hemson, 2008). En outre, le faible niveau effectif des dépenses, qui pourrait s'expliquer par des conditions de financement mal définies au moment où la décision est prise d'engager un projet, associé à des capacités de mise en œuvre réduites, limitent un peu plus l'efficacité du dispositif. La deuxième phase du programme vise à corriger ces problèmes en améliorant la coordination entre les organismes gouvernementaux et en créant des incitations à étendre le programme et allonger la durée des emplois.

10 % de la population active en 2008-09 pour un niveau de dépenses équivalent à environ 0.51 % du PIB; à titre de comparaison, pour ce type de programme dans la zone OCDE, les dépenses s'élevaient à 0.05 % du PIB et le taux de couverture à 0.6 % de la population active en moyenne en 2007. L'Afrique du Sud dépense elle aussi pour son programme beaucoup plus que les pays de l'OCDE en moyenne, et le Programme de travaux publics étendu (EPWP) couvrait environ 3.4 % de la population active en 2008-09. Le Chili et l'Indonésieconsacrent aux programmes de création directe d'emplois une part de leur PIB légèrement supérieure à la moyenne de l'OCDE. Alors que la couverture des programmes est faible au Chili et en Turquie, elle atteignait 5 % de la population active en Indonésie en 2000, ce qui est considérablement plus élevé que dans les pays de l'OCDE; en Belgique, France, Irlande et en République slovaque, qui administrent les programmes d'emploi direct les plus importants dans l'OCDE, ils couvrent entre 1.1 et 2.7 % de la population active[94].

Le niveau de salaire est un mécanisme d'autosélection

La durée maximale des emplois, le type de travail effectué, la programmation des projets dans le temps[95], en particulier en milieu rural, et le niveau des salaires versés[96] aux participants sont des aspects fondamentaux de la conception des programmes et des déterminants de leur réussite (Subbarao, 1997). La durée moyenne d'un emploi dans les programmes examinés ici est comprise entre 9.5 jours en Indonésie et 90 jours en Turquie. Le niveau des salaires est l'un des aspects les plus importants des PTP, car il influe sur la sélection (par l'autosélection) et la composition des participants (Paci *et al.*, 2009). Un salaire élevé par rapport au salaire de marché moyen dans le domaine ou le secteur concerné peut créer des désincitations au travail parmi ceux qui ont déjà un emploi et conduire ainsi à un rationnement de l'emploi (pour une synthèse des informations corroborant cette hypothèse, *cf.* Subbarao, 1997). Inversement, un salaire relativement faible favorise l'autosélection des personnes qui sont le plus dans le besoin. Les salaires offerts par le PET mexicain et le NREGA indien correspondent au salaire minimum, ce qui garantit un ciblage correct dans la mesure où les salaires minima sont relativement bas dans ces pays. De la même manière, le programme PNPM indonésien destiné aux communautés rurales devrait garantir un ciblage adéquat, puisqu'il offre des salaires inférieurs aux salaires en vigueur sur le marché pour les travailleurs non qualifiés dans le secteur des travaux publics. À l'inverse, les données disponibles sur les programmes indonésiens Padat Karya mis en place à la fin des années 90 laissent à penser que l'offre d'un salaire supérieur au niveau du marché, destiné à attirer la main-d'œuvre, crée des désincitations au travail parmi les personnes qui ont déjà un emploi (Sumarto *et al.*, 2000; Betcherman et Islam, 2001). Le constat est identique pour le PTP chilien, qui rémunère les travailleurs au salaire minimum, lequel est relativement élevé par rapport aux normes internationales. Il est néanmoins difficile de trouver le juste équilibre car si le salaire est trop bas, le programme risque d'aller à l'encontre de son objectif principal qui est d'assurer un revenu minimum aux pauvres.

Les PTP doivent trouver le bon équilibre entre soutien au revenu des plus pauvres et contribution au développement local. La probabilité d'atteindre le premier objectif est proportionnelle et la probabilité d'atteindre le second inversement proportionnelle à l'intensité de main-d'œuvre des projets. Par ailleurs, plus la part des salaires versés aux participants dans les dépenses totales est importante, plus le programme produira d'impact en termes de soutien au revenu. La part des salaires dépend de l'intensité de main-d'œuvre du programme, qui est elle-même déterminée par le type de travail effectué. Le NREGA indien, le PET mexicain et le *Toplum Yararina Calisma Programi* turc consacrent une part substantielle de leurs dépenses aux salaires (68 %, 79 % et 65 %, respectivement). Par contraste, dans l'EPWP sud-africain, la part des salaires ne représentait qu'environ 11 %

des dépenses totales en 2008-09, ce qui signifie que les avantages procurés aux participants en termes de revenus par rand dépensé sont plutôt limités. Cette part modeste est due à l'intensité capitalistique élevée des projets réalisés dans deux des secteurs concernés (secteur économique et infrastructures) (encadré 2.4) et pourrait également s'expliquer par le fait que le programme inclut des formations pour les participants. Ce chiffre global masque néanmoins des différences entre les quatre secteurs couverts par le programme : dans le secteur social, malgré la rémunération relativement faible des participants, les salaires représentent 43 % des coûts totaux, tandis que dans le secteur des infrastructures, plus capitalistique, ils ne comptent que pour 9 % des dépenses totales.

La conception et le montage institutionnel déterminent le succès des programmes

Le cadre institutionnel et la conception de la mise en œuvre sont des facteurs clés de l'efficacité des PTP (Subbarao, 1997). Il peut être judicieux de confier la mise en œuvre des programmes aux communautés et administrations locales, qui connaissent mieux les besoins des personnes pauvres de leur région et sont ainsi mieux placés pour cibler des groupes spécifiques et assurer le suivi du programme. En associant les communautés locales à l'identification des projets à mettre en œuvre, on s'assure que les projets en question répondront à leurs besoins (Ravallion et Lokshin, 2008). La participation des populations locales et des groupes de la société civile à la conception, la mise en œuvre et le suivi des programmes est cruciale et devrait démarrer le plus tôt possible. En outre, ces programmes font souvent intervenir plusieurs ministères et agences gouvernementales ainsi que d'autres institutions, et la coordination entre ces parties prenantes – souvent coûteuse – est essentielle à la réussite des programmes[97]. Parmi les programmes de travaux publics qui sont ciblés et mis en œuvre directement à l'échelon local figurent, entre autres, le NREGA indien et le PDM-DKE mis en place à la fin des années 90 en Indonésie. Dans le premier cas, le fait que le programme soit mis en œuvre par les autorités locales est perçu comme un progrès par rapport aux programmes précédents (Chhibber *et al.*, 2009). Dans le second, les fonds ont été acheminés directement de l'État central aux communautés, par l'intermédiaire des autorités locales, et leur montant déterminé par le nombre de pauvres et de chômeurs dans les villages. Le ciblage et le suivi ont également été effectués au niveau des villages (Lubis, 1999). Néanmoins, la décentralisation de la mise en œuvre et du suivi à l'échelon local peut faire le lit de la corruption et du népotisme. Par exemple, le PDM-DKE a été abondamment critiqué pour être lié à l'agenda politique (les élections nationales de 1999) et associé à la corruption.

L'évaluation des PTP nécessite un suivi attentif de leur fonctionnement et de leurs résultats. Les indicateurs pris en compte dans les évaluations comprennent habituellement la part de chômeurs et de pauvres parmi les bénéficiaires, l'impact du programme sur les revenus des participants et la réintégration des bénéficiaires au marché de l'emploi non subventionné suite à leur participation au programme. En Indonésie, le mode de sélection des projets d'infrastructures entrant dans le cadre des PTP de la fin des années 90 n'a pas été favorable aux groupes les plus pauvres (Perdana et Maxwell, 2004). Le PNPM destiné aux communautés rurales, lancé en 2007, a remédié à ce problème, 73 % des travailleurs ruraux participants étant considérés comme très pauvres par leur communauté (Ministry of Home Affairs, 2008). La capacité des programmes à atteindre des groupes défavorisés tels que les femmes, les minorités ethniques et les castes et tribus déshéritées (en Inde) est un autre facteur de réussite important. En Inde, le taux de participation féminine à l'échelle nationale a grimpé de 40 % en 2006 à 49 % en 2009 (OCDE, 2010d). Le PNPM destiné aux communautés

rurales enregistre lui aussi un taux élevé de participation féminine (49 % environ) aux réunions locales (Ministry of Home Affairs, 2008), alors que les programmes indonésiens pour l'emploi de la fin des années 90 se caractérisaient par une faible couverture de la population féminine (Betcherman et Islam, 2001).

Aucun des programmes examinés dans cette section n'a été une réussite sur tous les tableaux. Les programmes d'emploi direct au Chili ont globalement contribué à accroître les revenus des familles des participants et leurs perspectives d'emploi (Bravo *et al*. 2004) mais ils ont, semble-t-il, engendré des désincitations au travail parmi les personnes plus âgées et entraîné une hausse des abandons prématurés des études parmi les jeunes (Chumacero et Paredes, 2007). De même, le programme indien NREGA est considéré comme une réussite en termes de création d'emplois, y compris pour les groupes marginalisés (Chhibber *et al*., 2009), mais plusieurs reproches lui ont été adressés en parallèle : mauvaise utilisation des fonds, emploi de travailleurs fantômes, sous-paiement des salaires et corruption (Ajwad, 2007). En outre, ses coûts administratifs élevés et le rendement incertain des projets d'investissements en infrastructure réalisés ont suscité des doutes quant à son efficacité (Chhibber *et al*., 2009). Selon ce qu'a pu observer Ajwad (2007), les recommandations concernant l'identification des travailleurs et des projets ne sont pas toujours suivies et la durée d'emploi et les salaires sont souvent inférieurs à ce qui est stipulé dans le programme (100 jours et salaire minimum respectivement). L'efficacité des programmes *Padat Karya* (emploi) de la fin des années 90 en Indonésie était elle aussi relativement limitée, puisqu'ils ne couvraient que 8.3 % des ménages pauvres à la fin de 1998 et que 70 % des participants étaient non pauvres, un résultat qui peut être imputé en grande partie à la défaillance du mécanisme d'autosélection, due au salaire élevé proposé aux participants (Sumarto *et al*., 2003). De plus, le manque de planification à long terme et de mesures de renforcement des capacités ont réduit l'efficacité de ces initiatives (AusAID, 1998; URDI, 1999). Selon des données restreintes (Papanek, 2007) sur le *PNPM* dédié aux communautés rurales, pour que le programme ait un effet substantiel sur la population pauvre, il devrait fournir des fonds supplémentaires à l'échelon local (comme cela est prévu à l'heure actuelle), de manière à allonger la durée moyenne d'emploi de 9.5 jours en 2008 à 60 jours au minimum.

Plus généralement, l'efficacité comparée des PTP par rapport aux autres dispositifs de protection sociale en matière de réduction de la pauvreté est sujette à débat. Par exemple, Murgai et Ravallion (2005) estiment que le PTP indien est relativement coûteux et qu'un transfert inconditionnel en espèces à l'ensemble des ménages ruraux produirait peut-être davantage de résultats en termes d'allègement de la pauvreté qu'un programme pour l'emploi ciblé sur les personnes pauvres. De la même manière, Agarwala et Khan (2002) émettent des réserves quant à la contribution du programme indien NREGA à la création d'emplois et à la réduction de la pauvreté en comparaison des programmes généraux en faveur de la croissance.

En période de crise, il peut être utile de renforcer les PTP

Bien que les PTP ne soient pas l'instrument idéal pour lutter contre la pauvreté endémique, ils peuvent néanmoins être utiles en période de crise. À l'inverse des programmes de transferts en espèces, un salaire modeste garantit l'autosélection des participants dans le PTP et réduit ainsi au minimum les erreurs de ciblage. Suivant l'exemple des pays de l'OCDE (OCDE, 2009a), le Chili, le Mexique et l'Afrique du Sud ont étendu la couverture des programmes d'emplois publics existants et leur ont affecté davantage de

ressources pour atténuer les effets de la crise mondiale. L'extension de l'EPWP en Afrique du Sud a entraîné une augmentation de 20 % du nombre d'emplois créés entre avril et décembre 2009 par rapport à la même période de 2008. Les autorités ont annoncé un objectif de 4.9 millions de créations d'emplois entre 2010 et 2014[98], ce qui triplerait le nombre d'emplois créés au cours des cinq premières années d'existence du programme. Il est difficile de dire si cette augmentation était déjà prévue avant la crise, mais elle a été au minimum mise en œuvre de manière anticipée pour répondre à la hausse récente du chômage. Le gouvernement mexicain a étendu la couverture du PET à environ 700 000 personnes, soit une augmentation d'environ 90 % du nombre de bénéficiaires et de 71 % des dépenses par rapport à 2008. Le Chili a également renforcé les programmes de travaux publics existants, tels que le PEE (*Programa de Emergencia de Empleo*), le PIC (*Programa de Inversiones en la Comunidad*) et le PMU (*Programa de Mejoramiento Urban*), pour faire face à la hausse du chômage provoquée par la crise, mais ces programmes restent considérablement plus restreints que ceux du Mexique et de l'Afrique du Sud[99].

La Russie et la Turquie, pour leur part, ont lancé de nouveaux programmes. Le Programme de travaux publics et de travaux temporaires, lancé en 2009 par la Russie, recouvre en fait deux mesures : *i)* un programme d'emploi à court terme destiné aux travailleurs exposés à un risque élevé de licenciement, consistant à leur verser un salaire minimum en contrepartie des tâches qu'ils effectuent dans leur entreprise, et *ii)* un programme de travaux publics municipaux à l'attention des chômeurs, ne comportant aucun investissement[100]. En conséquence, seule une petite partie de ce programme global est de nature véritablement comparable à celle des autres programmes de travaux publics examinés dans cette section. La composante du programme axée sur les chômeurs couvre environ 1 % de la population active et ses dépenses représentent 0.02 % du PIB. Elle s'adresse en priorité aux chômeurs qui ne perçoivent aucune indemnité de chômage et ceux qui sont sans emploi depuis plus de six mois. La participation au programme n'annule pas l'admissibilité aux autres prestations (indemnités de chômage ou aide sociale), l'objectif principal de la mesure étant de fournir un complément de revenu aux participants.

La Turquie a également lancé un PTP (*Toplum Yararina Calisma Programi*) en 2009, qui a permis de créer 46 000 emplois environ dans le cadre de projets d'infrastructure. La durée d'emploi maximum s'établit à six mois et ce programme devrait se poursuivre en 2010 dans l'objectif de créer 45 000 à 50 000 emplois supplémentaires, pour un coût de 150 millions de livres turques.

Le choix des projets à entreprendre est particulièrement important en temps de crise : il faut éviter les projets à coûts non salariaux élevés et privilégier les projets à forte intensité de main-d'œuvre (Maloney, 2001). Pour avoir comparé les expériences menées durant les crises des années 90, Grosh *et al.* (2008) sont en mesure d'affirmer que les mesures de renforcement des PTP existants (par exemple au Mexique) ont été plus efficaces que les créations de nouveaux programmes (comme en Indonésie). Les pays qui ont déjà un programme en place n'ont pas à supporter de nouveaux coûts de démarrage et rencontrent moins de difficultés sur le plan de la mise en œuvre ; c'est ainsi que le Chili, le Mexique et l'Afrique du Sud ont pu prendre des mesures plus rapides, et plus faciles à exécuter, en réaction à la hausse du nombre de chômeurs provoquée par la crise récente.

Conclusions

Toutes les économies émergentes considérées dans ce chapitre ont été touchées par la crise économique mondiale. Cependant, la crise n'a pas du tout eu le même impact sur les différents pays : alors que des pays comme l'Indonésie sont largement parvenus à éviter la crise, d'autres, comme la Turquie, ont enregistré une réduction d'environ 14 % de leur production totale. La plupart des économies émergentes considérées dans ce chapitre ont maintenant pleinement retrouvé les taux de croissance de la production d'avant la crise[101]. En dépit de cette nette reprise, certains pays ont dû faire face à des coûts économiques considérables. En Turquie et en Russie, par exemple, la croissance de l'économie pourrait être inférieure de un cinquième à ce qu'elle aurait pu être si la croissance de la production avait maintenu la trajectoire enregistrée avant la crise. Plus important encore dans le cadre du présent chapitre, le chômage et le sous-emploi ont sensiblement augmenté au cours du ralentissement économique et pourraient se stabiliser à des niveaux élevés à moyen terme. Les conséquences de la crise mondiale sur le marché du travail et dans le domaine social continuent donc d'affecter la vie et le niveau de bien-être de nombreux travailleurs et ménages pendant la reprise dans certaines des économies émergentes considérées dans ce chapitre.

Les différences sont frappantes dans la façon dont les marchés du travail des économies émergentes considérées dans ce chapitre se sont adaptés face à la crise mondiale. Le chapitre 1 de la présente publication aboutit à une conclusion similaire pour les pays de l'OCDE après une analyse approfondie des modalités d'ajustement de leurs marchés du travail. Néanmoins, dans toutes les économies émergentes pour lesquelles des données comparables sont disponibles, la réaction de l'emploi à la contraction de la croissance de la production a été plus modérée que dans la zone OCDE. La réaction du marché du travail pourrait donc avoir principalement pris la forme d'une aggravation du sous-emploi, sous l'effet conjugué de la réduction du temps de travail, de la baisse des salaires ou de la dégradation de la qualité moyenne de l'emploi (liée par exemple à une progression de l'emploi informel). Il est toutefois difficile d'évaluer l'importance relative de ces facteurs avec précision. Les données comparables sur le temps de travail moyen ou la qualité des emplois ne sont en effet disponibles que dans quelques économies émergentes, tandis que les données macroéconomiques relatives à l'évolution cyclique des salaires réels sont difficiles à interpréter compte tenu de l'importance des effets de composition qui surviennent lorsque les travailleurs à bas salaire sont les premiers à perdre leur emploi en période de récession (Bils, 1985).

Toutefois, ce chapitre a montré que le risque d'une augmentation de l'emploi informel pourrait s'avérer particulièrement important au cours de la crise économique mondiale, étant donné que l'impact de la crise est beaucoup plus fortement concentré sur le secteur des biens échangeables, où la part de l'emploi formel est plus importante, et que l'emploi formel est plus sensible aux chocs de demande. Par conséquent, les pays sont confrontés à une double nécessité qui est de venir en aide aux travailleurs directement touchés par les pertes d'emplois ou les baisses de rémunérations et d'aider les ménages pauvres qui, même sans être directement exposés à la crise, voient peut-être leur revenu diminuer davantage encore. Toutefois, ce chapitre a aussi démontré que les catégories de population les plus touchées par la crise et celles qui étaient les plus susceptibles de rencontrer des difficultés économiques bien avant la crise présentent beaucoup de caractéristiques communes. Ainsi, les jeunes et les travailleurs peu qualifiés présentent un risque élevé de pauvreté en temps normal mais peuvent également figurer parmi les groupes les plus touchés par la crise. Cela ne veut pas dire que les plus pauvres sont aussi les plus touchés

mais plutôt que les caractéristiques qui augmentent la probabilité d'être pauvre sont les mêmes qui contribuent à expliquer pourquoi certains groupes sont les premiers à perdre leurs emplois lorsque l'économie se contracte.

Le principal enseignement à tirer de l'analyse développée dans ce chapitre est peut-être que la réponse la plus efficace à l'augmentation soudaine des besoins sur le plan social pourrait consister à renforcer et à améliorer les cadres régissant le marché du travail et la politique sociale. Les mécanismes de protection sociale existants aident clairement à atténuer l'impact social de la crise. Mais cela permet aussi aux autorités d'intensifier ou d'adapter plus facilement et plus efficacement les dispositifs existants de façon à répondre à des besoins qui changent de nature. Les trois mesures examinées ici dans le domaine de l'emploi et dans le domaine social, à savoir les régimes d'indemnisation du chômage, les programmes de transferts en espèces et les programmes de travaux publics, ont toutes un rôle structurel à jouer dans les économies émergentes considérées. C'est pourquoi les pouvoirs publics de ces pays devraient se fixer comme priorité de développer et d'adapter ces dispositifs, dans le cadre d'un programme structurel à long terme tenant compte des principales transformations économiques et sociales en cours dans les économies émergentes considérées dans ce chapitre. En mettant en lumière les vulnérabilités structurelles des systèmes de protection sociale de ces économies, la crise mondiale pourrait fournir une impulsion supplémentaire pour accélérer les progrès en termes d'emploi structurel et de politique sociale.

Notes

1. La Fédération de Russie est officiellement engagée dans le processus qui doit la conduire à devenir membre à part entière de l'OCDE, et l'OCDE à établi des programmes « d'engagement renforcé » avec l'Afrique du Sud, le Brésil, la Chine, l'Inde et l'Indonésie. L'engagement renforcé est une initiative unilatérale de la part de l'OCDE qui vise à intensifier la coopération avec les pays concernés.
2. Les politiques macroéconomiques contracycliques ont également un rôle très important à jouer pour atténuer le coût économique et social de la crise mondiale.
3. Les données sur les pertes de croissance de la Chine sont encore provisoires, car au moment de la rédaction de ce chapitre, ce pays n'avait pas encore totalement renoué avec la tendance antérieure à la crise.
4. Outre l'analyse comparative entre les économies émergentes et l'ensemble de la zone OCDE, il peut également être intéressant d'étudier différents groupements de pays membres. Deux groupes de pays ont été envisagés dans ce chapitre : *i)* les pays de l'OCDE à faible revenu ayant des niveaux de PIB par habitant inférieurs à la moyenne et les pays de l'OCDE à haut revenu ayant des niveaux de revenu supérieurs à la moyenne; et *ii)* les pays de l'OCDE qui ont subi un choc sur les échanges inférieur à la moyenne et ceux qui ont subi un choc sur les échanges supérieur à la moyenne, le « choc sur les échanges » étant défini comme l'évolution des exportations entre les troisièmes trimestres 2008 et 2009 (en pourcentage du PIB au 3^{e} trimestre 2008) par rapport à l'évolution médiane dans l'OCDE. Les résultats de cet exercice sont présentés à l'annexe 2.A2 dans OCDE (2010c). Comme on peut le voir dans cette annexe, faire une distinction entre ces groupes ne semble pas très efficace pour rendre la grande diversité des modèles d'ajustement de la demande de main-d'œuvre dans les pays de l'OCDE, ainsi qu'il est précisé dans le chapitre 1 de cette publication. Ces regroupements ne sont donc pas repris dans les divers graphiques figurant dans la présente section.
5. Au Mexique, l'épidémie de grippe H1N1 a également contribué à la perte de production.
6. Pour obtenir de plus amples détails sur les tendances ayant précédé la crise et sur la durée du ralentissement de la croissance, voir l'annexe 2.A2 dans OCDE (2010c).
7. Jusqu'à présent, seules quelques études ont tenté d'évaluer le poids relatif des différentes explications. Voir Berkmen *et al.* (2009) et Rose et Spiegel (2010).
8. Ainsi, l'opinion selon laquelle l'intégration croissante des économies émergentes à l'économie mondiale les a rendues plus vulnérables aux chocs négatifs qui affectent les pays avancés s'est vue

remise en cause par « l'hypothèse du découplage », qui a acquis un certain crédit à l'approche de l'éclatement de la crise financière mondiale. Selon cette hypothèse, les cycles conjoncturels dans les pays émergents sont en réalité devenus plus indépendants au cours des dernières années, en raison de l'importance croissante de la demande intérieure, du contenu national relativement faible des exportations et du jeu des échanges Sud-Sud. Le ralentissement modeste de la croissance de la production observé dans les pays asiatiques émergents et au Brésil pendant la crise financière mondiale (voir graphique 2.1) offre peut-être un premier élément à l'appui de cette théorie. Les données empiriques présentées par Kose *et al.* (2008) vont également dans le sens de l'hypothèse du découplage.

9. Le Mexique et la Turquie, qui font partie de la zone OCDE, ont enregistré un recul de la valeur des exportations supérieur à la moyenne. Si l'on exclut le Mexique et la Turquie de la moyenne de l'OCDE, il apparaît encore plus flagrant que les économies émergentes sont particulièrement durement touchées par la baisse des exportations pendant la crise mondiale.

10. Pour Reinhart et Rogoff (2008, 2009), la vulnérabilité des économies émergentes aux « sudden stops » pourrait expliquer pourquoi, par le passé, les baisses de production ont généralement été plus marquées – mais aussi plus éphémères – sur les marchés émergents que dans les pays développés.

11. La diminution en valeur absolue des flux d'IDE entre 2008 et 2009 dans les huit autres économies émergentes oscille entre 20 % environ en Inde, au Chili et en Afrique du Sud, 40 % et 50 % en Fédération de Russie, en Indonésie, au Mexique et au Brésil, et 60 % environ en Turquie.

12. Dans cinq des pays sélectionnés, le taux de croissance de la formation brute de capital fixe a considérablement diminué entre les deuxièmes trimestres 2008 et 2009, et beaucoup plus que dans l'ensemble de la zone OCDE. Cependant, dans les pays émergents d'Asie et en Afrique du Sud, la croissance de l'investissement a plutôt bien résisté et il ne semble pas, au vu des données, que la crise économique mondiale ait eu un impact majeur sur l'offre de crédit dans ces pays.

13. De fait, les migrants sont généralement plus touchés que les ressortissants (OCDE, 2009b).

14. Au moins dans les économies émergentes à régime de change totalement flexible. La possibilité d'utiliser la politique monétaire pour stimuler la demande globale a peut-être été plus limitée en Russie et en Chine, où l'abaissement des taux d'intérêt n'est pas nécessairement cohérent avec l'objectif de la politique monétaire, qui est de maintenir la stabilité des taux de change.

15. Au Chili, qui n'apparaît pas dans le tableau 2.1, le programme de relance budgétaire global représente environ 1.8 % du PIB, mesures de recapitalisation non comprises (OCDE, 2010c). Ce niveau est proche de la moyenne de l'OCDE. Le Chili a intensifié ses dépenses en faveur de plusieurs programmes temporaires (travaux publics, transfert en espèces ponctuel au profit des ménages à faible revenu, augmentation temporaire des subventions à la formation) et de divers allègements fiscaux. Le gouvernement a également adopté des réformes à caractère plus permanent, notamment l'extension des indemnités de chômage aux travailleurs titulaires de contrats à durée déterminée et l'introduction d'une subvention salariale pour les jeunes travailleurs faiblement rémunérés.

16. Au Chili et au Mexique, la proportion de la population vivant dans la pauvreté absolue a diminué d'environ deux tiers. En Inde, le taux de pauvreté a reculé modestement de 6 points de pourcentage entre 1994 et 2005, et la pauvreté reste très étendue. Au cours de la période de transition qui a suivi l'abolition de l'apartheid en Afrique du Sud en 1994, le taux de pauvreté a augmenté de près de 5 points de pourcentage.

17. Outre la crise financière mondiale, la crise alimentaire mondiale pourrait également avoir des conséquences graves sur les taux de pauvreté absolue dans les pays émergents.

18. La part des travailleurs affiliés à la sécurité sociale est mesurée pour toutes les catégories de main-d'œuvre (salariés, travailleurs indépendants, travailleurs à leur propre compte, etc.). Par conséquent, la définition empirique de l'emploi formel ne coïncide pas parfaitement avec la définition conceptuelle basée sur le respect des obligations pour le Chili, la Chine, l'Inde, l'Indonésie et le Mexique, les travailleurs indépendants et installés à leur compte n'étant généralement pas tenus de s'inscrire à la sécurité sociale dans ces pays. La couverture de sécurité sociale deviendra obligatoire pour les travailleurs indépendants au Chili entre 2012 et 2015, alors qu'elle est déjà obligatoire en Afrique du Sud, au Brésil, en Russie et en Turquie.

19. C'est un fait bien connu que les travailleurs indépendants forment un groupe hétérogène, composé d'entrepreneurs, de membres des professions libérales et de travailleurs se livrant à des activités de subsistance (voir Perry *et al.*, 2007 ; Bargain *et al.*, 2010). Aussi, dans certains pays, les revenus d'activité moyens des travailleurs indépendants sont supérieurs à ceux des salariés, ce qui

peut indiquer que le travail indépendant peut être un choix délibéré de la part de ces actifs et non uniquement la conséquence de l'exclusion de l'emploi formel. En outre, cette définition présuppose implicitement que tous les salariés ont accès à la sécurité sociale, ce qui est loin d'être le cas dans la réalité.

20. Ce déclin peut être attribué dans une large mesure au processus d'urbanisation que connaissent un grand nombre des économies émergentes examinées ici. Cependant, des données indiquent que l'emploi informel a régressé aussi bien dans le secteur agricole que dans le secteur non agricole (voir annexe 2.A3 dans OCDE, 2010c).

21. Il est cependant plus difficile d'interpréter les variations de la part des travailleurs indépendants en raison de la grande hétérogénéité des individus qui composent ce groupe.

22. Dans quatre des sept pays pour lesquels on dispose de données sur la part de la population âgée de 15 ans et plus qui exerce un emploi, le taux n'est, semble-t-il, pas beaucoup plus faible que la moyenne de l'OCDE. Cependant, les comparaisons entre pays qui se réfèrent à la population âgée de 15 ans et plus sont trompeuses dans la mesure où l'espérance de vie est en général considérablement plus élevée dans la zone OCDE que dans les économies émergentes. Comme les taux d'emploi parmi les personnes âgées sont très faibles, le taux d'emploi dans la zone OCDE paraît beaucoup plus bas qu'il ne l'est en réalité. Si l'on se fonde non plus sur la population âgée de 15 ans et plus mais sur la population d'âge actif (15-65 ans), le taux d'emploi dans la zone OCDE en 2008 grimpe de 58 % à 66 %. Au Mexique et en Turquie, où l'espérance de vie est plus courte, le fait de restreindre la population de référence aux personnes d'âge actif n'augmente que modérément le taux d'emploi (de 58 % à 60 % au Mexique et de 42 % à 45 % en Turquie).

23. La Chine représente sans doute une exception importante parmi les économies émergentes, puisque son taux d'activité est plus élevé que celui de la zone OCDE. D'après la dernière Étude économique de l'OCDE sur la Chine, le taux d'emploi pourrait avoisiner 85 %, ce qui est considérablement supérieur à la moyenne OCDE. Un tel résultat pourrait s'expliquer par l'hypothèse implicite retenue selon laquelle l'ensemble de la population rurale d'âge actif occuperait un emploi (OCDE, 2010b).

24. Ce phénomène est largement imputable à la fragmentation géographique de l'économie, héritée du régime de l'apartheid (OCDE, 2008b).

25. C'est-à-dire la période durant laquelle la croissance de la production est tombée sous la tendance.

26. Le taux d'emploi conjoncturel a continué de progresser alors que la croissance de la production diminuait en Indonésie, mais la Banque mondiale indique que la plupart des emplois nouveaux se concentrent dans l'économie informelle.

27. La partie B du graphique 2.7 montre que les variations conjoncturelles du taux de chômage face au recul conjoncturel de la production (également exprimées par la courbe d'Okun) ont été plus faibles par rapport à la zone OCDE dans toutes les économies émergentes pour lesquelles on dispose de données comparables. L'écart aurait été encore plus marqué si l'on avait retenu l'évolution du taux de chômage en pourcentage plutôt qu'en points de pourcentage, dans la mesure où le taux d'activité est généralement bien plus faible dans la plupart des économies émergentes que dans la zone OCDE.

28. Pour de plus amples détails sur le rôle de la rétention d'effectifs dans les pays de l'OCDE pendant la crise mondiale, voir le chapitre 1 de cette publication.

29. La très forte décélération de la croissance des revenus d'activité en Russie (graphique 2.8, partie A) reflète essentiellement la croissance exceptionnelle des revenus d'activité réels entre 2005 et 2008; cela étant, les revenus d'activité réels ont aussi considérablement diminué en termes absolus pendant la période de crise. Cependant, le graphique indique également que le ralentissement de la croissance des revenus d'activité a été plus marqué que celui de la croissance de la productivité de la main-d'œuvre, ce qui est quelque peu surprenant. Cela pourrait s'expliquer par le fait que les séries de données ne couvrent pas toutes exactement la même population. Par exemple, les données sur les revenus ne concernent que le secteur manufacturier, tandis que les données sur la productivité de la main-d'œuvre couvrent l'économie entière.

30. Il est possible, par ailleurs, que les salaires nominaux soient moins rigides dans les économies émergentes en raison du rôle plus limité des syndicats et de l'importance plus grande de l'emploi informel (Dickens *et al.*, 2007).

31. De surcroît, les variations conjoncturelles des revenus présentées dans la partie B du graphique 2.8 sous-estiment probablement l'ampleur réelle de la diminution des revenus des actifs occupés, en raison des changements dans la composition de la main-d'œuvre qui peuvent se produire lorsque

les pertes d'emplois se concentrent sur les bas salaires. Un argument analogue s'applique dans le contexte du salaire horaire moyen ci-après.

32. La nette diminution du nombre moyen d'heures travaillées observée en Turquie est en partie due à la tendance à la hausse du nombre d'heures moyen au cours des trois années ayant précédé la crise et, d'autre part, à la réduction en valeur absolue du nombre d'heures moyen pendant la période de crise. La hausse conjoncturelle du nombre moyen d'heures travaillées au Chili est due à la tendance à la baisse du nombre d'heures moyen constatée sur la période précédant immédiatement la crise.

33. Aguiar et Gopinath (2007) font observer qu'au cours des épisodes de crise précédents, la consommation a été affectée davantage en moyenne dans les économies émergentes que dans les économies avancées en raison de l'absence de marchés d'assurance efficaces et de filets de protection sociale. Pour cinq des huit économies émergentes pour lesquelles on dispose de données comparables, le recul conjoncturel de la consommation a été plus marqué (en valeur absolue et par rapport au choc) qu'en moyenne dans l'OCDE.

34. L'examen des crises précédentes et de leurs effets sur les marchés du travail de la section 2.1 porte sur tous les pays qui ont connu une crise récente avant la crise mondiale, à savoir le Brésil, le Chili, l'Indonésie, le Mexique et la Turquie. L'analyse présentée à la section 2.2 se limite au Brésil, au Chili et au Mexique dans la mesure où on ne dispose pas de données sur le PIB régional pour la Turquie ni de définition comparable de l'emploi formel en Indonésie. Les simulations de la section 2.3 se limitent au Brésil et au Mexique puisque ces deux pays sont les seuls pour lesquels des résultats statiquement significatifs ont été trouvés dans l'analyse de la section 2.2.

35. La hausse du chômage en période de crise n'est pas uniquement due aux pertes d'emplois dans le secteur formel. En effet, plusieurs études montrent que les travailleurs informels qui perdent leur emploi comptent pour beaucoup dans la hausse du chômage pendant une crise (Vodopivec, 1995 ; Grogan et van den Berg, 2001 ; Kupets, 2006).

36. L'emploi informel en dehors du secteur primaire est approximé par le nombre de travailleurs sans couverture sociale dans l'emploi non primaire total pour le Brésil, le Chili, le Mexique et la Turquie, et par la part des travailleurs indépendants et des travailleurs familiaux et non rémunérés dans l'emploi non primaire total pour l'Indonésie. Voir la section 1 et l'annexe 2.A3 dans OCDE (2010c) pour plus de détails sur les définitions et les sources des données.

37. Ces évolutions correspondent globalement à ce que l'on trouve dans les études, lesquelles montrent que dans un grand nombre des pays examinés ici, l'emploi formel décline en temps de crise tandis que certaines formes d'emploi informel au moins sont de nature contracyclique (Bosch et Maloney, 2008 ; Carneiro et Henley, 1998 ; Maloney, 1998 ; Carneiro, 1997 ; Saavedra et Chong, 1999 ; Saavedra et Torero 2000, Perry *et al.*, 2007). Certains éléments donnent ainsi à penser que le secteur informel sert à atténuer le choc pour les salariés qui perdent leur emploi.

38. Le Mexique et la Turquie ont vu leurs monnaies se déprécier au cours de la crise récente, mais dans des proportions nettement moindres qu'elles ne l'avaient fait lors des crises précédentes.

39. Les données par lieu de résidence se rapportent au Brésil et au Chili uniquement, étant donné que l'ENEU pour le Mexique ne couvre que les zones urbaines. Le manque de données sur les zones rurales peut avoir une incidence sur les autres statistiques descriptives concernant l'âge, le sexe et les qualifications, mais il est peu probable qu'il remette en cause le modèle qualitatif.

40. Les statistiques du marché du travail pour les trois pays sont présentées à l'annexe 2.A4 dans OCDE (2010c). Bien que les performances de ces groupes sur le marché du travail diffèrent d'un pays à l'autre, les tendances générales sont globalement les mêmes.

41. Même s'il est permis de penser que la libéralisation des échanges et la restructuration économique dans les économies émergentes ont amélioré les débouchés d'emploi pour les femmes au travers de l'expansion de l'industrie manufacturière (en particulier dans des secteurs tels que la confection, la chaussure et l'artisanat), il est probable que la majorité de ces nouveaux emplois ne sont pas complètement formels (Ghosh, 2004).

42. La probabilité d'observer un résultat donné au regard du marché du travail (emploi, chômage, inactivité et emploi formel) est régressée par rapport au PIB régional, à des variables démographiques et à un jeu complet de variables indicatrices temporelles et régionales.

43. L'analyse a également été menée pour l'Indonésie, mais la faible variation des résultats sur le marché du travail fournit des estimations statistiquement non significatives.

44. La part de l'emploi formel dans l'emploi total est mesurée à partir de la couverture de sécurité sociale.

45. C'est un fait stylisé de l'économie que les jeunes, les femmes et les personnes peu qualifiées sont plus susceptibles d'exercer un emploi informel, même en période économique normale (voir par exemple Jütting et de Laiglesia, 2009 ; et Perry *et al.*, 2007).

46. Plus précisément, l'effet sectoriel est égal à la somme de l'impact du choc sectoriel pondéré par l'emploi (mesuré selon l'écart par rapport à la moyenne nationale) et des variations des parts de l'emploi dans chaque secteur, multipliée par la probabilité correspondante qu'il s'agisse d'emploi formel.

47. Au Brésil, le degré de sensibilité relative à l'évolution du cycle économique entre les catégories de population est similaire dans les secteurs des biens échangeables et non échangeables. Au Mexique, ce degré de sensibilité n'est pas le même entre les deux secteurs, le secteur des biens échangeables étant toujours plus sensible à l'évolution du cycle économique que le secteur des biens non échangeables.

48. Ce phénomène tient principalement aux différences de sensibilité face au cycle économique entre les catégories de population au sein du secteur des biens échangeables et du secteur des biens non échangeables.

49. On trouvera une description des dispositifs de protection de l'emploi dans les neuf économies émergentes couvertes par ce chapitre à l'annexe 2.A4 dans OCDE (2010c).

50. Dans plusieurs des pays examinés ici, la cotisation à un régime d'assurance sociale privé est obligatoire. Cela signifie que les dépenses sociales privées représentent souvent une composante importante des dépenses sociales totales. Néanmoins, ces dépenses n'ont pas pu être représentées sur le graphique en raison des limitations des données.

51. Les données sur l'assurance sociale en Afrique du Sud et en Indonésie n'étant pas disponibles, elles n'apparaissent pas dans la partie B du graphique 2.12.

52. Concernant la procyclicité des dépenses sociales au cours des crises passées, on pourra se référer à Braun et Di Gresia (2003). L'examen de la composition des programmes de relance budgétaire montre également que les économies émergentes ont davantage mis l'accent sur les dépenses sociales que les économies avancées. Ces dépenses ont été particulièrement importantes en Russie et au Mexique (FMI, 2009b).

53. Ce chapitre s'appuie sur : *i)* l'enquête réalisée par le BIT au printemps 2009 sur les nouvelles mesures pour l'emploi et la protection sociale annoncées ou adoptées par les pays entre le milieu de 2008 et le 30 juillet 2009 ; et *ii)* les réponses à un nouveau questionnaire adapté à la situation de chaque pays, distribué par le Secrétariat de l'OCDE à la fin de 2009 et au début de 2010 ; ce questionnaire était spécialement conçu pour les besoins du présent chapitre et sollicitait des informations sur les mesures adoptées ou annoncées en réponse à la crise dans trois domaines (indemnisation du chômage, transferts en espèces et programmes de travaux publics) au Brésil, au Chili, en Inde et en Afrique du Sud. Deux questionnaires conjoints CE/OCDE ont été distribués à la fin de 2008 et à la fin de 2009 à l'ensemble des pays membres de l'OCDE, y compris le Mexique et la Turquie. Les réponses à ces questionnaires sont synthétisées dans OCDE (2009a) et le premier chapitre de cette publication. Le Brésil et le Chili ont envoyé des réponses complètes, le Mexique, l'Afrique du Sud et la Turquie des réponses partielles, et l'Inde n'a pas répondu aux questionnaires.

54. Le régime indien n'est accessible qu'aux travailleurs affiliés au régime d'assurance sociale, qui, comme on l'a vu dans l'encadré 2.1, a une couverture extrêmement limitée. Les mesures prises en 2009 pour : *i)* assouplir les conditions d'éligibilité et *ii)* allonger la période de prestation, n'ont pas modifié la situation.

55. Les recettes de ce prélèvement sont allouées à un fonds de protection des travailleurs, qui finance également des programmes d'aide à la recherche d'emploi et des programmes actifs du marché du travail.

56. *Source* : Leibbrandt *et al.* (2010).

57. *Cf.* le tableau 1.1 de *Prestations et salaires 2007* de l'OCDE, qui donne les caractéristiques des prestations d'assurance chômage dans les pays de l'OCDE en 2005.

58. La durée constatée en République tchèque, en République slovaque, au Royaume-Uni et aux États-Unis avant la crise.

59. Les sources figurent à l'annexe 2.A4 dans OCDE (2010c).

60. *Source* : OCDE (2009a), tableau annexe J.

61. Pour une analyse plus approfondie des formes d'emploi non standard au Chili, *cf.* OCDE (2009c). Même si elle démarrait d'un niveau bas, la part de l'emploi non permanent a aussi beaucoup augmenté en Russie au cours de la dernière décennie, pour dépasser 12 % en 2007. Elle a également augmenté au Mexique, où elle représentait environ 17 % en 2008.

62. 4 500 travailleurs temporaires ont touché des indemnités de mai à octobre 2009.

63. Cette prolongation a concerné environ 190 000 travailleurs, soit légèrement plus d'un quart de l'ensemble des allocataires en janvier 2009.

64. La durée d'indemnisation moyenne pour les travailleurs formels était de 3.9 mois en 2009, exactement comme en 2008. Après avoir augmenté de 22 % entre le dernier trimestre de 2008 et le premier trimestre de 2009, le nombre d'allocataires a continuellement décliné jusqu'à la fin de l'année.

65. Entre mai et octobre 2009, 3 000 personnes ont profité de cette prorogation. Le taux de remplacement pour chacun des deux mois supplémentaires était de 25 %.

66. *Jornal do Brasil*, 28 janvier 2010. Aucune décision n'a encore été prise à ce sujet. Les autorités brésiliennes espèrent que l'évaluation externe du régime d'assurance chômage, qui devait être réalisée à la fin de février 2010, apportera des éléments opérationnels dans ce domaine.

67. Cette section n'examine que les principaux dispositifs de transferts en espèces (en termes de couverture et de dépenses) qui existent dans les neuf pays étudiés. Les pensions de vieillesse non contributives ne sont pas incluses au motif qu'elles ne constituent pas une aide directe aux ménages d'âge actif touchés par la crise.

68. Les statistiques de couverture indiquées pour la Chine portent sur les personnes et non les ménages. Il s'agit donc d'une limite supérieure absolue du taux de couverture des ménages.

69. *Source* : Grosh *et al.* (2008).

70. Au Mexique, le non-respect des conditions entraîne une réduction temporaire de la totalité ou d'une partie de la prestation, voire une suspension définitive en cas de manquements répétés. Cependant, étant ciblés sur les catégories les plus pauvres de la population, les programmes conditionnels ne font pas toujours preuve d'une grande sévérité. Dans le cas du Mexique, c'est seulement après trois rappels à l'ordre et, le cas échéant, la visite d'un travailleur social dans la famille que le versement de la prestation est provisoirement interrompu. Dans le même esprit, en Afrique du Sud, lorsqu'une famille ne se conforme pas à l'obligation d'assiduité scolaire, un travailleur social met en place certaines mesures pour obtenir que l'enfant aille à l'école, mais des sanctions telles que la suspension de l'allocation ne sont pas envisagées (SARS, 2010).

71. Les caractéristiques prises en compte incluent généralement l'emplacement et la qualité du logement, la possession éventuelle de biens durables, la structure démographique du foyer, le niveau d'études et, le cas échéant, les activités des membres adultes (Grosh *et al.*, 2008).

72. Pour une analyse détaillée de ces coûts, *cf.* Grosh *et al.* (2008).

73. Au Brésil, les statistiques sur le revenu moyen des bénéficiaires donnent à penser que la plupart de ces personnes ne sont que très légèrement au-dessus du seuil de pauvreté défini par le programme (Kerstenetzky, 2008). Fizbein *et al.* (2009) notent qu'en plus des différences de qualité intrinsèque des procédures d'évaluation indirecte des ressources, les conditions de mise en œuvre sont également très variables (par exemple, le fait que la famille reçoive ou non la visite d'un agent administratif ; que certaines variables soient ou non vérifiées, le soient de manière exhaustive ou pour un échantillon seulement, etc.). En outre, bien que le système d'évaluation indirecte des ressources soit chapeauté par une agence centrale, le recrutement du personnel chargé d'effectuer ces évaluations au jour le jour est délégué à d'autres échelons administratifs, généralement les municipalités, et le degré d'indépendance et le contrôle de la qualité sont très variables. Dans le cas du programme d'allocation pour enfant à charge, le faible niveau de l'erreur d'inclusion s'explique en partie par le fait que le seuil de revenu est très élevé en comparaison des programmes similaires existants dans d'autres pays (cinq fois le revenu médian des ménages ou 1.6 fois le revenu moyen des ménages). En outre, une partie importante des ménages qui reçoivent l'allocation ne fournit pas d'information concernant leur revenu dans les enquêtes sur le revenu des ménages – sur lesquelles se basent ces estimations – et il est probable que certains d'entre eux fassent partie de ceux qui fraudent le système.

74. En Afrique du Sud, Leibbrandt *et al.* (2010) ont observé que la raison la plus fréquente pour laquelle les familles ne demandent pas l'allocation pour enfant à charge est qu'ils ne possèdent pas les documents exigés pour l'évaluation des ressources. Le programme mexicain cible ses bénéficiaires de manière plus efficiente que *Bolsa Familia*, mais au prix d'une couverture plus réduite des ménages pauvres (Soares *et al.*, 2007). Toutefois, si l'on examine le ratio transferts/revenus avant transferts dans les différents percentiles de revenu, les trois programmes latino-américains et le programme turc paraissent correctement ciblés (Soares *et al.*, 2007 ; et Banque mondiale, 2008).

75. Satriana (2009) note que, par ailleurs, les autorités locales ont prélevé des taxes sur les prestations, généralement pour redistribuer leur produit aux ménages pauvres non sélectionnés.

76. Par exemple, la conception expérimentale du programme *Oportunidades* et son évaluation continue par une institution externe expliquent qu'un grand nombre d'auteurs se soit attachés à analyser son impact selon différentes dimensions; par contraste, on en sait très peu sur le programme indonésien BLT.

77. Soares *et al.* (2007) montrent que 21 % environ de la baisse du coefficient de Gini observée entre 1995 et 2005 au Brésil et au Mexique peuvent être imputés à *Bolsa Familia* et *Oportunidades* respectivement. Des effets positifs similaires sur les inégalités sont relevés par Fiszbein *et al.* (2009) pour ces deux programmes, et par Barros *et al.* (2006) pour le Brésil uniquement. En revanche, l'impact de *Chile Solidario* sur les inégalités a été plus réduit, très probablement parce que le montant de la prestation est faible (Soares *et al.*, 2007) et que ce transfert en espèces est perçu davantage comme un moyen d'encourager les bénéficiaires à recourir aux services des travailleurs sociaux que comme une garantie de ressources.

78. *Oportunidades* a produit des effets importants sur les taux d'inscription et de fréquentation scolaire (*cf.* Fiszbein *et al.*, 2009 pour un examen des études existantes), en particulier parmi les enfants passant du cycle primaire au cycle secondaire, et a atteint son objectif d'accroître le niveau de scolarisation et de réduire le travail des enfants de 15 % (Parker et Skoufias 2000; Skoufias et di Maro, 2006). Des effets positifs sur la fréquentation scolaire et une diminution des risques d'absence et d'abandon prématuré des études ont également été constatés pour *Bolsa Familia* (Soares *et al.*, 2007). En Afrique du Sud, Case *et al.* (2005) observent que l'allocation pour enfant à charge a entraîné une augmentation de 8.1 points de pourcentage du taux de scolarisation des enfants de 6 ans et une augmentation de 1.8 point pour les enfants de 7 ans dans deux régions (Leibbrandt *et al.*, 2010). Galasso (2006) montre que *Chile Solidario* a entraîné une amélioration des performances au regard de l'éducation parmi les ménages participants, non seulement en termes de fréquentation scolaire mais aussi en ce qui concerne les compétences de base des adultes.

79. Analysant les effets potentiels d'équilibre général et les effets induits d'*Oportunidades*, Angelucci et de Giorgi (2008) ont relevé un effet positif sur la consommation des ménages non admissibles vivant dans les communautés étudiées. En outre, ces effets indirects du programme sont plus importants pour les ménages confrontés à un choc défavorable.

80. Pour les filles, le taux de fréquentation dans l'enseignement secondaire a augmenté de 5.4 points de pourcentage, et le taux de fréquentation dans le primaire de 1.3 point de pourcentage (cette hausse plus réduite s'expliquant par un taux de fréquentation déjà élevé dans le primaire) (Ahmed *et al.*, 2007).

81. D'après les conclusions de Behrman *et al.* (2005), les enfants de l'échantillon aléatoire ayant reçu des prestations au titre d'*Oportunidades* pendant deux années supplémentaires n'avaient des résultats scolaires et des salaires que légèrement supérieurs à ceux du groupe de contrôle.

82. Agüero *et al.* (2007) constatent que les enfants ayant bénéficié de l'allocation pour enfant à charge au cours des trois premières années de leur vie sont susceptibles d'avoir un indice taille pour âge beaucoup plus élevé que les autres enfants. Des effets positifs sont également notés sur différents indicateurs de santé pour *Oportunidades* (Gertler, 2004; Rivera *et al.*, 2004; et Behrman et Hoddinott, 2005), ainsi que sur le taux de vaccination pour le programme turc SRMP (Grosh *et al.*, 2008). En Afrique du Sud, la difficulté pour les bénéficiaires de la CSG d'accéder aux services de santé explique pourquoi l'obligation de vaccination des enfants à laquelle était initialement subordonné l'octroi de la prestation a par la suite été abandonnée (Leibbrandt *et al.*, 2010).

83. *Source* : réponse des autorités chiliennes au questionnaire de l'OCDE.

84. Transfert équivalent à environ 15 % du salaire minimum à Shanghai en 2009.

85. Ces ménages incluent probablement les chômeurs déclarés, les familles *wubao* dans les zones rurales (personnes âgées sans enfants percevant déjà certaines prestations) et des personnes dont la demande d'admission au *Dibao* a été déboutée mais qui n'en sont probablement pas moins vulnérables aux chocs de revenus.

86. Ces informations proviennent d'un message publié sur le site Web du ministère indonésien des Affaires sociales, daté de novembre 2008 (*http://en.depsos.go.id/modules.php?name=News&file=article&sid=82*) et des réponses au questionnaire du BIT.

87. *Source* : Réponse des autorités brésiliennes au questionnaire de l'OCDE.

88. *Source* : Réponse des autorités mexicaines au questionnaire de l'OCDE.

89. Ces évaluations ont lieu tous les deux ans au Chili (OCDE, 2009c) et tous les trois ans au Mexique (Grosh *et al.*, 2008). Au Brésil, les municipalités doivent en principe réévaluer les ressources au moins tous les deux ans (Lindert *et al.*, 2007).

90. Ces programmes s'inscrivent également dans une longue tradition dans les pays de l'OCDE, même s'ils sont tombés quelque peu en désuétude au cours des dernières années, suite à des résultats d'évaluation décevants.

91. Les programmes d'urgence pour l'emploi ont été introduits au Chili en 1982 en réponse à la crise, et réactivés au travers du programme direct pour l'emploi mis en œuvre à la suite de la crise de 1999. De même, le *Programa de Empleo Temporal* (PET) mexicain a été instauré au moment de la crise Tequila de 1995 ; et en Indonésie, le Padat Karya et le PDM-DKE (Pemberdayaan Daerah Dalam Mengatasi Dampak Kekeringan dan Masalah Ketenagakerjaan – soutien aux régions pour lutter contre l'impact de la sécheresse et des problèmes sur le marché du travail) ont été adoptés au moment de la crise asiatique de 1997-98.

92. *Cf.* Grosh *et al.* (2008) pour un examen exhaustif des programmes d'emplois publics.

93. Comme la section 3.3, cette section ne couvre que les principaux PTP.

94. Il s'agit de données pour 2007 provenant de OCDE (2009a).

95. La période d'exécution des travaux peut avoir son importance, notamment pour les agriculteurs, auxquels ces programmes peuvent permettre de travailler pendant la basse saison. Bien que le MEGS (Maharashtra Employment Guarantee Scheme) ait doublé le salaire proposé en 1988 (en réponse à la hausse du salaire minimum) pour le porter à un niveau supérieur à celui du marché, ce qui a conduit à un rationnement de l'emploi, le programme a eu un impact bénéfique en termes de lissage des revenus des ménages participants (Subbarao, 1997). Un programme pour l'emploi qui n'opère que pendant la basse saison est potentiellement plus efficient et efficace qu'un programme qui reste en place toute l'année si l'on prend en compte à la fois son impact sur le lissage des revenus et ses coûts (Murgai et Ravallion, 2005).

96. Qui plus est, le mode de paiement peut avoir un impact sur le ciblage et la sélection des participants. Subbarao (1997) estime que les paiements en nature, tels que ceux du programme Sampoorna Grameen Rozgar Yojana (Programme en faveur du plein emploi villageois – SGRY) en Inde, sont susceptibles d'attirer davantage les femmes que les hommes.

97. Le Padat Karya indonésien offre l'exemple, fréquemment cité, d'un ensemble de PTP non coordonnés, administrés par différents services gouvernementaux et mettant les capacités administratives à rude épeuve. Selon McCord (2007), le fait que l'EPWP en Afrique du Sud soit géré par le ministère des Travaux publics isole ce programme, sur le plan institutionnel, des autres composantes du système de protection sociale sud-africain.

98. Cela correspond à un total d'un tout petit peu plus de deux millions d'emplois en équivalents plein-temps. *Source* : réponses au questionnaire de l'OCDE.

99. En Inde, pour faire face à une grave sécheresse qui a touché certaines parties du pays en 2009, l'État a augmenté la durée possible du NREGA de 100 à 200 jours par an dans 272 districts exposés à la sécheresse sur 624 districts au total (OIT, 2010).

100. *Source* : Banque mondiale et Agence russe du service public de l'emploi (2010).

101. Seule la Chine n'a pas encore renoué avec son taux de croissance annuelle de plus de 11 % d'avant la crise.

Bibliographie

Agarwala, R. et Z.D. Khan, (2002), « Labor Market and Social Insurance Policy in India: A Case of Losing on Both Competitiveness and Caring », Institut de la Banque mondiale, Washington DC.

Aguiar, M. et G. Gopinath (2007), « Emerging Market Business Cycles: The Cycle Is the Trend », *Journal of Political Economy*, vol. 115, pp. 69-102.

Agüero, J.M., M.R. Carter et I. Woolard (2007), « The Impact of Unconditional Cash Transfers on Nutrition: The South African Child Support Grant », Working Paper n° 39, Centre international pour l'action en faveur des pauvres, Programme des Nations Unies pour le Développement, New York.

Ahmed, A. *et al.* (2007), « Impact Évaluation of the Conditional Cash Transfer Program in Turkey », rapport final présenté à la direction générale de l'aide sociale et de la solidarité, Premier ministre, république de Turquie, Institut international de recherche sur les politiques alimentaires, Washington DC.

Ajwad, M.I. (2007), « Performance of Social Safety Net in Uttar Pradesh », Social Protection Discussion Paper No. 0714, Banque mondiale, Washington DC.

Angelucci, M. et G. de Giorgi (2009), « Indirect Effects of an Aid Program: How do Cash Injections Affect Ineligibles' Consumption », *American Economic Review*, vol. 99, n° 1, pp. 486-508.

AusAID (1998), « Review of Padat Karya Implementation », rapport non publié.

Banque mondiale (2008), « Implementation, Completion and Results Report », Banque mondiale, Washington DC, juin.

Banque mondiale (2009), « Protecting Progress: The Challenge Facing Low-Income Countries in the Global Recession », Banque mondiale, Washington DC, septembre.

Banque mondiale et Agence russe du service public de l'emploi (2010), « Russian Federation: An Assessment of the Regional Anti-Crisis Labor Market Program », Policy Note.

Bargain, O. et P. Kwenda (2010), « Is Informality Bad? Evidence from Brazil, Mexico and South Africa », IZA Discussion Paper, n° 4711, Bonn.

Behrman, J.R. et J. Hoddinott (2005), « Programme Evaluation with Unobserved Heterogeneity and Selective Implementation: The Mexican PROGRESA Impact on Child Nutrition », *Oxford Bulletin of Economics and Statistics,* vol. 67, n° 4, pp. 547-569.

Behrman, J.R., S.W. Parker et P. Todd (2005), « Long-term Impacts of the Oportunidades Conditional Cash Transfer Program on Rural Youth in Mexico », Discussion Paper n° 122, Ibero-America Institute for Economic Research, Göttingen, Allemagne.

Berg, J. et M. Salerno (2008), « The Origins of Unemployment Insurance: Lessons for Developing countries », in J. Berg et D. Kucera (dir. pub.), *In Defence of Labour Market Institutions,* Organisation internationale du travail, Genève.

Berkmen, P., G. Gelos, R.K. Rennhack et J.P. Walsh (2009), « The Global Financial Crisis: Explaining Cross-Country Differences in the Output Impact », document de travail du FMI n° 09/280, décembre.

Betcherman, G. et R. Islam (dir. pub.) (2001), *East Asian Labor Markets and the Economic Crisis. Impacts, Responses and Lessons*, Banque mondiale et Organisation internationale du Travail, Washington DC.

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.

Bobonis, G. et F. Finan (2009), « Neighborhood Peer Effects in Secondary School Enrollment Decisions », *Review of Economics and Statistics,* vol. 91, n° 4, pp. 695-716.

Bosch, M. et W.F. Maloney (2008), « Cyclical Movements in Unemployment and Informality in Developing Countries », IZA Discussion Paper, n° 3514, Bonn, mai.

Braun, M. et L. Di Gresia (2003), « Towards Effective Social Insurance In Latin America: The Importance of Countercyclical Fiscal Policy », document de travail de la BID n° 487, mars.

Bravo, D., C. Contreras et P. Medrano (2004), *Evaluación de Impacto, Programas de Empleo con Apoyo Fiscal*, Departamento de Economía Universidad de Chile, novembre.

Cai, F., Y. Du et M. Wang (2010), « Income Inequality in China: What Role for Labour Market and Social Policies? », document de travail de l'OCDE sur les questions sociales, l'emploi et les migrations, Éditions OCDE, à paraître.

Carneiro, F. (1997), « The Changing Informal Labour Market in Brazil: Cyclicality *versus* Excessive Intervention », *Labour*, vol. 11, n° 1, pp. 3-22.

Carneiro, F. et A. Henley (1998), « Wage Determination in Brazil: The Growth of Union Bargaining Power and Informal Employment », *Journal of Development Studies*, vol. 34 n° 4, pp. 117-138.

Case, A., V. Hosegood et F. Lund (2005), « The Reach of the South African Child Support Grant: Evidence from Kwa-Zulu Natal », *Development Southern Africa,* vol. 22, n° 4, pp. 467-482.

Chakraborty, P. (2007), « Implementation of the National Rural Employment Guarantee Act in India: Spatial Dimensions and Fiscal Implications », Economics Working Paper n° 505, Levy Economics Institute, New York.

Chen, J. et A. Barriento (2006), « Extending Social Assistance in China: Lessons from the Minimum Living Standard Scheme », CPRC Working Paper n° 67, Chronic Poverty Research Centre, Manchester, Royaume-Uni, novembre.

Chen, M., J. Vanek et M. Carr (2004), « Mainstreaming Informal Employment and Gender in Poverty Reduction: A Handbook for Policy Makers and Other Stakeholders », Commonwealth Secretariat/IDRC, Londres.

Cheung, C. et S. Guichard (2009), « Understanding the World Trade Collapse », document de travail du Département des affaires économiques de l'OCDE, n° 729, Éditions de l'OCDE, Paris.

Chhibber, A., J. Ghosh et T. Palanivel (2009), « The Global Financial Crisis and the Asia-Pacific region: A Synthesis Study Incorporating Evidence from Country Case Studies », Centre régional du PNUD pour la région Asie-Pacifique.

Chumacero, R. et R. Paredes (2007), « Does Centralization Imply Better Targeting? Evaluating Emergency Employment Programs in Chile », document interne, Université catholique du Chili, mars.

Contreras, D., O. Larrañaga et J. Ruiz-Tagle (2008), *Evaluación de Chile Solidario*, Borador, PNUD.

Dhanani, S., I. Islam et A. Chowdhury (2009), *The Indonesian Labour Market*, Routledge, Royaume-Uni.

Dickens, W.T. *et al.* (2007), « How Wages Change: Micro Evidence from the International Wage Flexibility Project », *Journal of Economic Perspectives*, vol. 21, n° 2, pp. 195-214.

Duncan, T.K. *et al.* (2004), « Education in a Crisis », *Journal of Development Economics*, vol. 74, pp. 53-85.

Ferrer, A. et W.C. Riddel (2009), « Unemployment Insurance Savings Accounts in Latin America: Overview and Assessment », Social Protection and Labour Working Paper n° 0910, Banque mondiale, Washington DC, juin.

Fizbein, A. et N. Schady (2009), *Conditional Cash Transfers: Reducing Present and Future Poverty*, Banque mondiale, Washington DC.

FMI (2009a), *Perspectives de l'économie mondiale*, chapitre 4, Washington DC, avril.

FMI (2009b), « The State of Public Finances Cross-Country Fiscal Monitor: November 2009 », IMF Staff Position Note, SPN/09/21, Washington DC, juillet.

FMI (2010), *Perspectives de l'économie mondiale : mise à jour*, Washington DC, janvier.

Freund, C. (2009), « The Trade Response to Global Downturns: Historical Evidence », Policy Research Working Paper Series n° 5015, Banque mondiale, Washington DC.

Galasso, E. (2006), « With Their Effort and One Opportunity: Alleviating Extreme Poverty in Chile », manuscrit non publié, Banque mondiale, Washington DC.

Gertler, P. (2004), « Do Conditional Cash Transfers Improve Child Health? Evidence from PROGRESA's Control Randomized Experiment », *American Economic Review,* vol. 94, n° 2, pp. 336-341.

Ghosh, J. (2004), « Informalisation and Women's Workforce Participation: A Consideration of Recent Trends in Asia », étude présentée pour le rapport de l'UNRISD, *Gender Equality: Striving for Justice in an Unequal World,* UNRISD, Genève.

Green, D., R. King et M. Miller-Dawkins (2010), « The Global Economic Crisis and Developing Countries », Oxfam Research Report, 28 mai.

Grogan, L. et G.J. van den Berg (2001), « The Duration of Unemployment in Russia », *Journal of Population Economics*, vol. 14, n° 3, Springer, pp. 549-568.

Grosh, M., C. del Ninno, E. Tesliuc et A. Ouerghi (2008), « Pour la protection et la promotion : conception et mise en œuvre de filets sociaux de sécurité efficaces », Banque mondiale, Washington DC.

Hall, A. (2008), « Brazil's Bolsa Família: A Double-Edged Sword? », *Development and Change,* vol. 39, n° 5.

Hartley, G.R., J.C. van Ours et M. Vodopivec (2010), « Incentive Effects of Unemployment Insurance Savings Accounts: Evidence from Chile », IZA Discussion Paper, n° 4681, Bonn, janvier.

Hemson, D. (2007), « Mid-term Review of the Expanded Public Works Programme: Component 3: Analysis and Review », étude réalisée à la demande de l'Unité de recherche sur la main-d'œuvre et le développement en Afrique australe (SALDRU), Rutgers School of Law et ITT, Université du Cap, octobre.

Hemson, D. (2008), « Expanded Public Works Programme: Hope for the Unemployed? », HSRC Review, vol. 6, n° 3.

Jütting, J. et J.R. de Laiglesia (2009), *Is Informal Normal? Towards More and Better Jobs in Developing Countries*, Centre de développement de l'OCDE, Éditions de l'OCDE, Paris.

Kerstenetzky, C.L. (2008), « Development and Redistribution: The Case of the Bolsa Família Program in Brazil », Textos para Discussaõ, TD n° 240, juin.

Koch, L. et M.A. Chaudhary (2001), « February 2001 Crisis in Turkey: Causes and Consequences », *Pakistan Development Review*, vol. 40, n° 4, Pakistan Institute of Development Economics, pp. 467-486.

Kose, M.A., C. Otrok et E. Prasad (2008), « Global Business Cycles: Convergence or Decoupling? », NBER Working Paper, n° 14292, Cambridge, Mass.

Kupets, O. (2006), « Determinants of Unemployment Duration in Ukraine », *Journal of Comparative Economics*, vol. 34, n° 2, Elsevier, pp. 228-247, juin.

Leibbrandt, M., I. Woolard, A. Finn et J. Argent (2010), « Tendances de la distribution du revenu et de la pauvreté en Afrique du Sud depuis la fin de l'Apartheid », document de travail de l'OCDE sur les questions sociales, l'emploi et les migrations, n° 101, Éditions de l'OCDE, Paris, janvier.

Lieuw-Kie-Song, M.R. (2009), « The South African Expanded Public Works Programme 2004-2014 », présentation effectuée lors de la Conférence sur les politiques de garantie de l'emploi, Levy Economics Institute, New York, juin.

Lindert, K., A. Linder, J. Hobbs et B. de la Brière (2007), « The Nuts and Bolts of Brazil's Bolsa Família Program: Implementing Conditional Cash Transfers in a Decentralized Context », *Social Protection Discussion Paper*, n° 0709, Banque mondiale, Washington DC.

Lubis, Z. (1999), « Pengembangan Investasi Modal Sosial dalam Pembangunan (Developing Social Capital as a Prerequisite for Development », *Antropologi Indonesia (Indonesian Journal of Social and Cultural Anthropology)*, Th. XXIII., n° 59.

Maloney, W. (2009), « How Will the Labor Market Adjust to the Crisis? A Dynamic View », mars, disponible sur le site *http://siteresources.worldbank.org/LACEXT/Resources/LAC_Policy_Notes.pdf*.

Maloney, W.F. (1997), « Labor Market Structure in LDCs: Time Series Evidence on Competing Views », document de travail n° 1940, Banque internationale pour la reconstruction et le développement, Washington DC.

Maloney, W.F. (1999), « Does Informality Imply Segmentation in Urban labor Markets? Evidence from Sectoral Transitions in Mexico », *World Bank Economic Review*, vol. 13, n° 3, pp. 275-302.

Maloney, W.F. (2001), « Evaluating Emergency Programs », Policy Research Working Paper Series n° 2728, Banque mondiale, Washington DC.

Mazundar, D. (2010), « Income Inequality in India: What Role for Labour Market and Social Policies? », document de travail de l'OCDE sur les questions sociales, l'emploi et les migrations, Éditions de l'OCDE, Paris, à paraître.

McCord, A. (2007), « EPWP Mid-term Review: Component 1 International PWP Comparative Study », SALDRU, Université du Cap, septembre.

McKenzie, D. (2002), « Are Tortillas a Giffen Good in Mexico? », *Economics Bulletin,* vol. 15, n° 1, pp. 1-7.

McKenzie, D.J. (2003), « How Do Households Cope with Aggregate Shocks? Evidence from the Mexican Peso Crisis », *World Development,* vol. 31, n° 7, pp. 1179-1199.

Menezes Filho, N. et L. Scorzafave, (2009), « Employment and Inequality of Outcomes in Brazil », Ibmec Working Paper n° 197, São Paulo.

Ministry of Home Affairs (2008), *Annual Report PNPM Mandiri Perdesaan*, Directorate General of Community and Village Empowerment, Indonésie.

Murgai, R. et M. Ravallion (2005), « Is a Guaranteed Living Wage a Good Anti-poverty Policy? », Policy Research Working Paper n° 3640, Banque mondiale, Washington DC.

OCDE (2004), *Perspectives de l'emploi de l'OCDE*, Éditions de l'OCDE, Paris.

OCDE (2008a), *Perspectives de l'emploi de l'OCDE*, Éditions de l'OCDE, Paris.

OCDE (2008b), *Étude économique de l'OCDE : Afrique du Sud*, Éditions de l'OCDE, Paris.

OCDE (2008c), *Étude économique de l'OCDE : Indonésie*, Éditions de l'OCDE, Paris.

OCDE (2009a), *Perspectives de l'emploi de l'OCDE*, Éditions de l'OCDE, Paris.

OCDE (2009b), *Perspectives des migrations internationales*, Éditions de l'OCDE, Paris.

OCDE (2009c), *OECD Review of labour Market and Social Policies: Chile*, Éditions de l'OCDE, Paris.

OCDE (2010a), *Perspectives de l'emploi de l'OCDE*, Éditions de l'OCDE, Paris.

OCDE (2010b), *Étude économique de l'OCDE : Chine*, Éditions de l'OCDE, Paris.

OCDE (2010c), « La crise mondiale dans les économies émergentes : Impact sur l'emploi et réaction des pouvoirs publics – Support de documentation pour le chapitre 2 des *Perspectives de l'emploi de l'OCDE 2010* », disponible en ligne sur le site : *www.oecd.org/els/emploi/perspectives*.

OCDE (2010d), « Inequalities in Brazil, China, India and South Africa », Éditions de l'OCDE, Paris, à paraître.

OIT (2010), « India's Response to the Crisis », G20 Country Policy Briefs, Genève.

Paci, P., A. Revenga et B. Rijkers (2009), « Coping with Crisis – Why and How to Protect Employment and Earnings », World Bank Policy Research Working Paper, nº 5094, octobre.

Paes Souza, R. et L.M. Pacheco Santos (2009), « Measuring the Impact of Bolsa Família Program Based on Data from Health and Nutrition Days », document de travail de la FAO nº 7, Rome, avril.

Papanek, G. (2007), « The Employment and Poverty Impact of PNPM », présentation PowerPoint, Jakarta, 12 avril.

Parker, S.W. et E. Skoufias (2000), « The Impact of PROGRESA on Work, Leisure, and Allocation », manuscrit non publié, Institut international de recherche sur les politiques alimentaires, Washington DC.

Perdana A. et J. Maxwell (2004), « Poverty Targeting in Indonesia: Programmes, Problems and Lessons Learned », Economics Working Paper Series, disponible en ligne sur *http://web.mac.com/adrianpanggabean/Loose_Notes_on_Indonesia/Poverty_files/ariperdana.pdf*, mars.

Perry, G.E. *et al.* (2007), *Informality: Exit and Exclusion*, Banque mondiale, Washington DC.

Ravallion, M. (2008), « Bailing out the World's Poorest », Policy Research Working Paper Series nº 4763, Banque mondiale, Washington DC.

Ravallion, M. et M. Lokshin (2007), « Lasting Impacts of Indonesia's Financial Crisis », *Economic Development and Cultural Change*, University of Chicago Press, vol. 56, pp. 27-56.

Reinhart, C.M. et K.S. Rogoff (2008), « Is the 2007 US Sub-prime Financial Crisis So Different? An International Historical Comparison », *American Economic Review*, vol. 98, nº 2, American Economic Association, pp. 339-344, mai.

Reinhart, C.M. et K.S. Rogoff (2009), « The Aftermath of Financial Crises », *American Economic Review*, vol. 99, nº 2, pp. 466-472, mai.

Rivera, J.A. *et al.* (2004), « Impact of the Mexican Program for Education, Health, and Nutrition (PROGRESA) on Rates of Growth and Anemia in Infants and Young Children: A Randomized Effectiveness Study », *Journal of the American Medical Association,* vol. 291, nº 21, pp. 2563-2570.

Rose, A. et M. Spiegel (2010), « The Causes and Consequences of the 2008 Crisis: International Linkages and American Exposure », *Pacific Economic Review*, à paraître.

Saavedra, J. et A. Chong (1999), « Structural Reform, Institutions, and Earnings: Evidence from the Formal and Informal Sectors in Urban Peru », *Journal of Development Studies*, vol. 3, nº 4, pp. 95-116.

Saavedra, J. et M. Torero (2000), « Labor Market Reforms and Their Impact on Formal Labor Demand and Job Market Turnover: The Case of Peru », Interamerican Development Bank Research Network Working Paper nº R-394, Washington DC.

SARS – South African Revenue Service (2010), *National Budget Review*, chapitre 7, Sécurité sociale et financement de la santé.

Satriana, S. (2009), « Impact Assessment of the 2008 Unconditional Cash Transfer Programme (BLT) in Indonesia », Mémoire de master sous la direction de A. Suryahadi, SMERU Research Institute, Jakarta.

Skoufias, E. et S.W. Parker (2001), « Conditional Cash Transfers and Their Impact on Child Work and Schooling: Evidence from the PROGRESA Program in Mexico », *Economía,* vol. 2, nº 1, pp. 45-96.

Skoufias, E. (2002), « Rural Poverty Alleviation and Household Consumption Smoothing: Evidence from PROGRESA in Mexico », manuscrit non publié, International Food Policy Research Institute, Washington DC.

Skoufias, E. et V. di Maro (2006), « Conditional Cash Transfers, Work Incentives, and Poverty », Policy Research Working Paper nº 3973, Banque mondiale, Washington DC.

SMERU (2006), « A Rapid Appraisal of the Implementation of the 2005 Direct Cash Transfer Program in Indonesia: A Case Study in Five Kabupaten/Kota », SMERU Research Institute, Djakarta.

Soares, F.V., R.P. Ribas et R.G. Osório (2007), « Evaluating the Impact of Brazil's Bolsa Família: Cash Transfer Programmes in Comparative Perspective », IPC Evaluation Note, nº 1, International Poverty Centre, Brésil, décembre.

Solinger, D. (2008), « The Dibao Recipients: Mollified Anti-Emblem of Urban Modernization », *China Perspectives*, vol. 2008/4.

Strauss, J. *et al.* (2004), *Indonesian Living Standards Before and After the Financial Crisis*, Rand Corporation, Santa Monica, Californie.

Subbarao, K. (1997), « Public Works as an Anti-Poverty Program: An Overview of Cross-Country Experience », *American Journal of Agricultural and Applied Economics*, vol. 79, n° 2, mai.

Sumarto, S., A. Suryahadi et L. Pritchett (2000), « Safety Nets and Safety Ropes: Who Benefited from Two Indonesian Crisis Programs: The 'Poor' or the 'Shocked'? », Policy Research Working Paper n° 2436, Banque mondiale, Washington DC.

Sumarto, S., A. Suryahadi et L. Pritchett (2003), « Safety Nets or Safety Ropes? Dynamic Benefit Incidence of Two Crisis Programs in Indonesia », *World Development,* vol. 31, n° 7, pp. 1257-1277.

Szerman, D. et G. Ulyssea (2006), « Job Duration and the Informal Sector in Brazil », Instituto de Pesquisa Economica Aplicada da Brazil, document interne, Brasilia.

URDI – Urban and Regional Development Institute (1999), « Documentation and Evaluation of Several Social Safety Net Programs in Yogyakarta », Rapport non publié.

Vodopivec, M. (1995), « Unemployment Insurance and Duration of Unemployment: Evidence from Slovenia », Working Paper n° 1552, Banque mondiale, Washington D.C, décembre.

Vodopivec, M. (2009), « Introducing Unemployment Insurance to Developing Countries », IZA Policy Paper n° 6, Bonn, avril.

Wang, M. (2007), « Emerging Urban Poverty and Effects of the Dibao Program on Alleviating Poverty in China », *China & World Economy*, vol. 15, n° 1.

Weigand, C. et M. Grosh (2008), « Levels and Patterns of Safety Nets Spending in Developing and Transition Countries », Social Protection Discussion Paper n° 0817, Banque mondiale, Washington DC., juin.

Zhu, Y. (2009), « Case Study on Social Security Coverage Extension in China », ISSA Working Paper n° 7, disponible sur le site *www.issa.int/aiss/content/download/91350/1830628/file/2-paper7-YZhu.pdf.*

© OCDE 2010

Chapitre 3

Les déterminants institutionnels des flux d'emplois et de main-d'œuvre

De nombreuses entreprises nouvelles se créent chaque année. Dans le même temps, des entreprises existantes se développent, tandis que d'autres réduisent ou même cessent leur activité. Dans ce processus, de nombreux emplois sont créés et des travailleurs sont embauchés, alors même que des postes sont supprimés et que des travailleurs quittent leur employeur. La réallocation de la main-d'œuvre est un facteur important de croissance de la productivité dans la mesure où les entreprises moins productives tendent à détruire plus d'emplois alors que les entreprises plus productives en créent davantage. Qu'est-ce qui détermine les différences entre pays dans les taux d'embauche et de cessation d'emploi ? Les politiques publiques peuvent-elles favoriser la croissance en supprimant les obstacles à la réallocation de la main-d'œuvre entre branches d'activité, entreprises et emplois ? S'appuyant sur des données harmonisées au niveau international, ce chapitre analyse l'impact des politiques et des institutions sur la réallocation de la main-d'œuvre afin de mieux informer les décideurs sur les mécanismes par lesquels les politiques publiques influent sur la productivité. Cependant, une intensification de la réallocation de la main-d'œuvre peut avoir des effets sur la répartition dans la mesure où les travailleurs qui perdent leur emploi subissent généralement une baisse importante de revenu et une dégradation de leurs conditions de travail, en particulier en période de contraction de l'activité économique. Quels sont les effets des différentes mesures sur la probabilité de perdre son emploi et sur les coûts associés à une perte d'emploi ? Dans ce chapitre, on examine aussi l'impact des politiques publiques sur l'incidence des différents types de transition sur le marché du travail, avec les primes et pertes salariales qui y sont associées.

Introduction

La réallocation constante de la main-d'œuvre et des autres moyens de production est la source vitale d'une économie de marché. De nouvelles entreprises se créent, tandis que celles survivantes se développent, se contractent ou disparaissent. Beaucoup de nouvelles entreprises ont une durée de vie courte sur le marché, alors que d'autres jeunes entreprises plus florissantes se développent rapidement. Ce processus s'accompagne de la création et de la destruction de nombreux emplois. Pendant ce temps, nombreux sont les individus qui entrent sur le marché du travail et occupent les nouveaux emplois vacants, tandis que d'autres changent de travail ou quittent leur emploi. Comme le rapporte les *Perspectives de l'emploi de l'OCDE* de 2009, chaque année, plus de 20 % d'emplois sont créés et/ou détruits en moyenne, et près d'un tiers de l'ensemble des travailleurs sont embauchés et/ou quittent leur employeur.

La réallocation de la main-d'œuvre est un moteur important de la hausse de la productivité, dans la mesure où les entreprises les moins productives ont tendance à détruire plus d'emplois et les plus productives à en créer davantage (OCDE, 2009). Plus généralement, un nombre croissant d'éléments donnent à penser que le processus de création et de fermeture d'entreprises, de même que la réallocation des ressources des entreprises en déclin vers celles en expansion, contribuent pour une grande part à la hausse de la productivité et de la production (voir, par exemple, Griliches et Regev, 1995 ; Foster *et al.*, 2001 ; et Bartelsman *et al.*, 2009). Cependant, la corrélation positive entre les flux d'emplois et la hausse de la productivité ne signifie en aucun cas que l'ensemble de la réallocation de la main-d'œuvre favorise systématiquement une amélioration de l'efficience. Si la suppression des obstacles à la réallocation est susceptible d'être compatible avec l'objectif d'augmentation de la croissance, il faut être prudent en tirant des conclusions de cette simple corrélation, dans la mesure où l'efficacité de la réallocation de la main-d'œuvre peut être extrêmement variable et être influencée par certaines institutions. À titre d'exemple, un nombre croissant d'éléments conduisent à penser que les pays qui ont mis en œuvre des réformes partielles de la législation sur la protection de l'emploi, lesquelles se sont traduites par un assouplissement des réglementations sur les contrats temporaires et par le maintien de restrictions strictes sur les contrats permanents, ont, en effet, connu une réallocation plus importante de la main-d'œuvre mais également une hausse plus faible de la productivité (par exemple, Bentolila *et al.*, 2008 ; Bassanini *et al.*, 2009).

Les flux d'emplois et de main-d'œuvre sont très différents d'un pays l'autre : dans certains pays, les réallocations d'emplois et de main-d'œuvre représentent pas moins de 25 % et 45 %, respectivement, de l'emploi salarié. En revanche, dans un certain nombre d'autres pays, moins de 15 % des emplois sont créés et/ou détruits, et environ 25 % de l'ensemble des travailleurs sont embauchés ou quittent leur employeur une année donnée. Cela conduit à penser que les politiques et les institutions propres à un pays sont susceptibles de jouer un rôle important dans la détermination du niveau de réallocation des emplois et de la main-d'œuvre. Cependant, peu d'éléments permettent de comparer la

manière dont les institutions du marché du travail façonnent ces flux dans les différents pays, généralement parce que les données comparables entre nombre d'entre eux sont insuffisantes. À l'aide de données harmonisées sur les embauches et les cessations d'emploi recueillies au niveau des secteurs d'activité dans un grand nombre de pays, le présent chapitre comble cette lacune, en analysant la manière dont un certain nombre de politiques et d'institutions du marché du travail et du marché des produits façonnent les différences entre pays au niveau de la réallocation de la main-d'œuvre. Face au constat que certaines de ces politiques – à savoir la protection de l'emploi, les prestations de chômage et les salaires minimum – ont un effet sur la hausse de la productivité (voir par exemple, OCDE, 2007), le présent chapitre a pour but d'aider les décideurs à mieux comprendre en quoi la réallocation de la main-d'œuvre contribue aux liens déjà avérés entre ces politiques et institutions et une meilleure productivité.

Un marché de l'emploi dynamique représente néanmoins à la fois une chance et un coût pour les travailleurs. Certains travailleurs quittent leur emploi parce qu'ils ont décidé de chercher un poste correspondant mieux à leurs compétences et à leurs besoins et sont embauchés pour occuper de nouveaux postes ou pour remplacer d'autres salariés. Cela s'accompagne généralement, pour ces travailleurs, d'une progression de carrière et de salaire (Postel-Vinay et Robin, 2002; Connolly et Gottschalk; 2004; Contini et Villosio, 2007). Mais d'autres travailleurs sont licenciés, soit parce que leur poste est supprimé ou que leur employeur décide de les remplacer par d'autres salariés. Ceux qui sont licenciés ou qui ont été priés de partir peuvent mettre du temps à retrouver un travail et, même lorsqu'ils y parviennent, le nouvel emploi n'offre pas toujours un salaire comparable (par exemple, OCDE, 2004), notamment en période de grave récession comme la récente récession mondiale (voir chapitre 1). C'est pourquoi ce chapitre s'intéresse également aux principales conséquences sur les aspects redistributifs des réformes du marché du travail destinées à améliorer la productivité en apportant des éléments sur leurs incidences sur les transitions entre emplois, les transitions de l'emploi vers le non-emploi et les transitions du non-emploi vers l'emploi. Dans le même esprit, le chapitre s'intéresse également à la manière dont les institutions influent sur la primes/pertes salariales associées à ces transitions. Cependant, les données disponibles ne permettent d'analyser que les relations structurelles à long terme, de sorte qu'il faut considérer que les résultats se rapportent à une période d'activité « normale » et que les implications en période de grave récession, comme dans la récente crise de 2008-09, ne sont pas claires.

Le présent chapitre est organisé de la manière suivante : la section 1 rappelle quelques faits stylisés sur différents types de transition dans le marché du travail. La section 2 examine l'impact des politiques et des institutions sur les flux de main-d'œuvre. Elles sont suivies des conclusions.

Principaux résultats

- *Les différences importantes entre pays du point de vue de la réallocationbrute des travailleurs sont liées à d'importants écarts au niveau des flux entre emplois et des flux de l'emploi vers le non-emploi et inversement*. Néanmoins, pour l'ensemble des pays, une plus grande réallocation de la main-d'œuvre est associée à une incidence moindre du chômage de longue durée.
- *D'importants flux bruts d'emplois et de main-d'œuvre témoignent en partie des possibilités d'emploi plus alléchantes offertes aux travailleurs* grâce à un processus d'appariement

amélioré. Les données disponibles tendent à indiquer que les primes salariales associées aux changements d'emploi sont positives et importantes dans de nombreux pays. *Cependant, les travailleurs qui subissent des cessations d'emploi involontaires s'exposent généralement à des pertes de salaire lorsqu'ils retrouvent un emploi*, même s'ils ne passent pas par une période de chômage entre deux emplois.

- *On estime qu'une protection stricte de l'emploi visant les contrats permanents a un effet négatif important et statistiquement significatif sur la réallocation des travailleurs*. De ce fait, les disparités dans le degré de rigueur de la législation protectrice de l'emploi expliquent entre 20 % et 30 % des écarts de taux de réallocation de main-d'œuvre d'un pays à l'autre.
- Cependant, en période d'activité économique normale, *les réglementations de protection de l'emploi influent principalement sur les transitions d'un emploi à un autre*, et n'ont aucun effet sur les transitions de l'emploi vers le non-emploi. Mais cette observation pourrait ne pas se vérifier durant une crise de l'emploi, du fait de l'engorgement du marché du travail. Si l'on regarde en détail l'impact des différentes dispositions de protection de l'emploi, on constate que des indemnités de départ élevées, de longues périodes d'essai et des règles de réintégration strictes compriment fortement les flux bruts de travailleurs.
- Une protection de l'emploi moins rigoureuse semble être associée à des primes salariales plus importantes dans le cas de changements d'emploi volontaires. De plus, en ce qui concerne ceux qui perdent leur emploi, les résultats empiriques suggèrent que les réformes visant à assouplir la protection de l'emploi ne sont pas susceptibles d'aggraver les pertes de salaire subies lors du retour à l'emploi. *Cependant, ces réformes pourraient accroître la fraction de travailleurs touchés par des cessations d'emploi involontaires qui subiront de ce fait une perte de salaire lors du retour à l'emploi*.
- *La générosité des prestations de chômage semble avoir un impact positif sur les flux bruts moyens de travailleurs*. Une hausse de dix points de pourcentage du taux de remplacement net moyen des allocations de chômage – une vaste réforme d'un point de vue historique – ferait augmenter, en moyenne, la réallocation brute de main-d'œuvre d'environ 1 point de pourcentage.
- Les salariés sont susceptibles de tirer profit de prestations de chômage généreuses sous la forme de salaires moyens plus élevés, favorisés, du moins en partie, par une hausse supérieure de la productivité. De plus, pour ceux qui subissent des périodes de chômage, des allocations adaptées assurent une garantie de revenu pendant la recherche d'emploi et pourraient également favoriser de meilleurs appariements, ce qui atténuerait les pertes de salaire subies lors du retour à l'emploi. Cela suggère que *l'octroi d'allocations de chômage adaptées*, si celles-ci sont subordonnées au strict respect de critères de disponibilité pour le travail et si elles sont intégrées à un ensemble bien conçu de mesures « d'activation » visant à promouvoir une réintégration rapide dans l'emploi, *pourrait faire partie d'un ensemble de politiques axées sur l'accroissement de la réallocation de la main-d'œuvre et de la productivité* qui prévoit également de réformer une protection de l'emploi trop stricte.
- Parmi les autres politiques étudiées dans le présent chapitre, *les réglementations contre les pratiques anticoncurrentielles sur les marchés de produits ont un effet modéré à la baisse sur la réallocation de la main-d'œuvre*, du moins dans les industries non manufacturières généralement réglementées, probablement en raison de leur effet ralentisseur sur la création et la fermeture d'entreprises. En revanche, *les salaires minimum légaux ne semblent pas avoir d'effet significatif sur les flux bruts de travailleurs*.

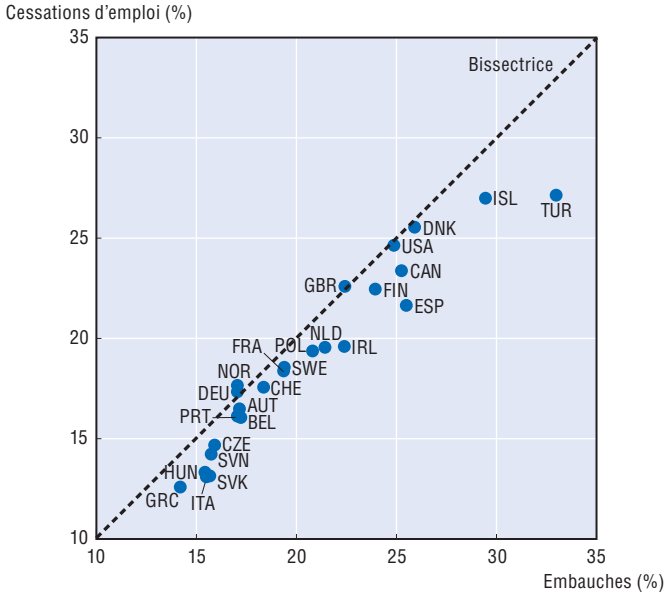
- Quels sont les enseignements à tirer de ces résultats concernant les perspectives sur le marché du travail? *En période de crise de l'emploi,* la fraction de travailleurs qui perdent leur emploi, dans l'ensemble des cessations d'emploi, tend à augmenter de manière significative. Du fait de la concurrence entre un nombre important de demandeurs d'emploi pour pourvoir des offres d'emploi peu abondant, ces travailleurs risquent de connaître des périodes prolongées de chômage et d'importantes pertes de salaire lors d'un retour à l'emploi. Dans ces circonstances, *il importe de mettre en place un ensemble de mesures adéquat pour soutenir les revenus durant la recherche d'emploi et accompagner la transition vers les nouveaux emplois,* en particulier dans les pays où les réglementations en matière de protection de l'emploi sont relativement peu strictes et où les cessations d'emploi tendent à être plus nombreuses.

1. Différences entre pays dans la réallocation de la main-d'œuvre

Les flux bruts d'emplois et de main-d'œuvre varient fortement d'un pays à l'autre

En s'appuyant sur les données harmonisées de 22 pays portant sur la première moitié de la décennie actuelle, OCDE (2009) a mis en relief des écarts importants des flux bruts d'emplois et de main-d'œuvre entre pays, même après ajustement pour tenir compte des caractéristiques des entreprises (secteur d'activité, âge de l'entreprise et taille de l'entreprise par exemple) et des travailleurs (sexe, âge et niveau d'études par exemple). Le graphique 3.1 présente des chiffres actualisés sur les flux bruts de travailleurs, ajustés en fonction de la composition sectorielle[1], portant sur un plus grand nombre de pays et sur une période plus longue (2000-07; voir l'encadré 3.1 pour les définitions, les sources et la méthodologie de

Graphique 3.1. **Taux bruts de réallocation de la main-d'œuvre dans les pays de l'OCDE, 2000-07**



Note : Moyennes nationales des taux de réallocation exprimées en pourcentage de l'emploi salarié total et ajustées en fonction de la composition sectorielle. Allemagne : 2000-06; Autriche : 2002-07; Belgique : 2000-07; Canada : 2000-06; Danemark : 2000-06; Espagne : 2000-05; États-Unis : 2000-06; Finlande : 2000-07; France : 2000-06; Grèce : 2000-05; Hongrie : 2000-05; Irlande : 2000-05; Islande : 2002-07; Italie : 2000-06; Norvège : 2000-04; Pays-Bas : 2000-07; Pologne : 2004-05; Portugal : 2000-06; République slovaque : 2002-06; République tchèque : 2001-07; Royaume-Uni : 2000-07; Slovénie : 2002-07; Suède : 2000-06; Suisse : 2000-07; et Turquie : 2007.

Source : Estimations de l'OCDE. Voir l'annexe 3.A1.

StatLink http://dx.doi.org/10.1787/888932294512

Encadré 3.1. **Définitions, sources et équations comptables relatives aux flux bruts de main-d'œuvre**

Dans le présent chapitre, les *embauches* sont définies comme le nombre de salariés dans l'entreprise à l'instant *t* mais qui n'y étaient pas à l'instant *t* – 1, et les *cessations d'emploi* se rapportent au nombre de salariés qui étaient dans l'entreprise à l'instant *t* – 1 mais qui n'y sont plus à l'instant *t*. La *réallocation totale des travailleurs* est simplement la somme des embauches et des cessations d'emploi définies ci-dessus, tandis que leur différence correspond à la croissance *nette* de l'emploi. À un niveau plus général (par exemple une branche d'activité ou l'économie toute entière) il est possible de définir également la *redistribution des travailleurs*, qui correspond à la différence entre la réallocation des travailleurs et la valeur absolue de la variation nette de l'emploi au sein du groupe. Cette mesure permet d'évaluer utilement le nombre d'embauches et de cessations d'emploi simultanées au-delà du minimum requis par rapport à la croissance nette de l'emploi. La redistribution des travailleurs reflète par conséquent le redéploiement des travailleurs et des emplois au sein d'un même groupe. De plus, la *création d'emplois* est définie comme la croissance de l'emploi dans les entreprises en expansion tandis que la *destruction d'emplois* est égale à la valeur absolue de la contraction de l'emploi dans les entreprises en déclin.

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

- Réallocation totale des travailleurs = somme des embauches et des cessations d'emploi entre *t* – 1 et *t*.
- Redistribution des travailleurs = réallocation totale des travailleurs – valeur absolue de la croissance nette de l'emploi.
- Réallocation totale des emplois = somme des créations et des destructions d'emplois entre *t* – 1 et *t*.
- Croissance nette de l'emploi = différence entre les embauches et les cessations d'emploi entre *t* – 1 et *t* = différence entre les créations et destructions d'emplois entre *t* – 1 et *t*.

En cohérence avec la littérature existante (voir par exemple Davis et Haltiwanger, 1999), toutes les mesures des flux du marché du travail entre *t* – 1 à *t* sont exprimées ici en pourcentages et sont calculées en divisant le total des flux par la moyenne de l'emploi aux temps *t* – 1 et *t*.

Sauf indication contraire, les données utilisées pour ce chapitre sont des données générales sectorielles issues d'enquêtes nationales et européennes sur les forces de travail, harmonisées au moyen de vastes bases de données internationales sectorielles comparables alimentées par les comptes nationaux telles que OCDE-STAN et EU-KLEMS. Dans la pratique, les taux d'embauche au niveau de la branche d'activité sont obtenus à partir des données sur l'ancienneté dans l'emploi des enquêtes sur les forces de travail, tandis que les taux de cessation d'emploi correspondent à la différence entre les taux d'embauche et les taux de croissance nets de l'emploi, ces derniers provenant des bases de données STAN et KLEMS (voir l'annexe 3.A1 pour plus de détails).

Les données sectorielles construites pour le présent chapitre permettent de faire une distinction entre les transitions d'un emploi vers un autre et les transitions de l'emploi vers le chômage et du chômage vers l'emploi. Dans ce chapitre, *les transitions de l'emploi vers l'emploi* comptabilisent les travailleurs qui ont un emploi à la fois au temps *t* et au temps *t* – 1 mais qui ont changé d'employeur entre ces deux dates. En revanche, on parle de *transitions de l'emploi vers le non-emploi* lorsqu'un travailleur a un emploi en *t* – 1 mais pas en *t*, et inversement pour les transitions *du non-emploi vers l'emploi*. De ce fait, pour chaque branche d'activité et chaque pays, le taux d'embauche peut être décomposé selon qu'il est

Encadré 3.1. **Définitions, sources et équations comptables relatives aux flux bruts de main-d'œuvre** *(suite)*

associé à une *transition d'un emploi à un autre* ou à une transition *du non-emploi à l'emploi* – c'est-à-dire les ratios en pourcentage du nombre de transitions d'un emploi vers un autre et ceux du non-emploi vers l'emploi, respectivement, en ce qui concerne les travailleurs ayant un employeur dans cette branche d'activité au moment *t*, à la moyenne de l'emploi en *t* – 1 et en *t* pour la même branche d'activité et le même pays. De la même manière, il est possible de décomposer le taux de cessation d'emploi en *taux de cessation* associé à la transition *d'un emploi vers un autre* et en *taux de cessation* associé à la transition *d'un emploi vers le non-emploi*, la différence étant que dans ce cas des informations sur la branche d'activité de l'employeur en *t* – 1 seront utilisées. Il est possible de décomposer encore les cessations d'emploi associées à la transition d'un emploi vers un autre en *cessations d'emploi dans la même branche d'activité* et *dans une autre branche d'activité*, selon que les branches d'activité au temps *t* et au temps *t* – 1 sont les mêmes ou différentes, tandis que les cessations d'emploi associées à la transition de l'emploi vers le non-emploi peuvent être décomposées en *cessations d'emploi dues à une démission* et en *cessations d'emploi dues à un licenciement*, selon qu'elles ont été volontaires ou involontaires[1].

Il a été constaté que les classements des pays (et des branches d'activité) en termes de flux d'emplois et de travailleurs sont très semblables (OCDE, 2009). De plus, en ce qui concerne les données agrégées au niveau national et au niveau sectoriel, une simple régression de la réallocation totale des travailleurs par rapport à la réallocation totale des emplois (en ajoutant une constante) donne un coefficient de 0.98, soit une valeur significativement proche de 1. En d'autres termes, l'augmentation de 1 % de la réallocation des emplois s'accompagne d'une hausse similaire de la réallocation des travailleurs, sans aucune variation au niveau du flux de déplacement des travailleurs (Bassanini et Marianna, 2009). Tout ceci donne à penser que, dans une large mesure, les réallocations des emplois et des travailleurs peuvent être utilisées indifféremment dans les analyses transversales et les conclusions tirées sur la base d'un type de données peuvent être appliquées à l'autre. Pour cette raison, et pour des raisons de disponibilité des données, le présent chapitre met essentiellement l'accent sur les flux de main-d'œuvre[2].

1. Malheureusement, les données disponibles ne permettent pas de faire une distinction entre les cessations d'emploi associées à la transition d'un emploi à un autre selon qu'elles sont volontaires ou involontaires.
2. Voir OCDE (2009) pour un examen plus poussé de ces concepts et définitions.

construction des données). Dans les pays tels que la Turquie, l'Islande, le Danemark, l'Espagne, le Canada ou les États-Unis, 25 % des employés ou plus ont été embauchés en moyenne chaque année, et un pourcentage comparable ont quitté leur employeur au cours de la même période (graphique 3.1). En revanche, ces flux étaient inférieurs de près de moitié dans certains pays d'Europe orientale et d'Europe du Sud.

Si les flux bruts de travailleurs sont en principe déterminés à la fois par les facteurs de la demande et de l'offre, on considère généralement que les flux bruts d'emplois reflètent pour l'essentiel la dynamique de la demande de main-d'œuvre (voir par exemple Davis et Haltiwanger, 1999; Pries et Rogerson, 2005; Haltiwanger *et al.*, 2008). Néanmoins, les répartitions entre les pays et entre les branches d'activité des flux d'emplois et de travailleurs se sont révélées étroitement liées (voir l'encadré 3.1), tandis que les flux de déplacement de la main-d'œuvre – à savoir, les flux de main-d'œuvre supérieurs aux flux d'emplois – varient peu d'un pays à l'autre (voir Bassanini et Marianna, 2009; Centeno *et al.*, 2009). Il a également été constaté que les flux de déplacement de la main-d'œuvre varient

peu d'une entreprise à l'autre (Burgess *et al.*, 2001; Davis *et al.*, 2006; Centeno *et al.*, 2009). Cela porte à croire que, dans l'ensemble, les classements des pays du point de vue des flux bruts de travailleurs mis en évidence dans le graphique 3.1 reflètent les classements des pays du point de vue des flux bruts d'emplois. Par conséquent, les différences entre les pays du point de vue de la réallocation des travailleurs et des emplois sont vraisemblablement principalement liées à la dynamique de la demande de main-d'œuvre.

L'ampleur des flux d'emplois et de travailleurs n'est pas systématiquement liée aux performances en matière d'emploi…

Rien ne prouve que la réallocation croissante des travailleurs sur le marché du travail s'accompagne d'une modification de l'emploi à court terme (voir, par exemple, Baldwin *et al.*, 1998; Burgess *et al.*, 2000; Centeno *et al.*, 2009; OCDE, 2009). De plus, aucun élément convaincant ne semble prouver que la répartition des flux bruts d'emplois et de travailleurs entre les pays et les taux de chômage sont corrélés (voir, par exemple, Blanchard et Portugal, 2001; et Wolfers, 2010). Néanmoins, de nombreux éléments montrent que les flux d'entrée au chômage et de sortie du chômage sont fortement liés au niveau du chômage (voir, par exemple, Petrongolo et Pissarides, 2008; Elsby *et al.*, 2008; Boeri et Garibaldi, 2009).

… mais la réallocation brute des travailleurs est généralement corrélée de manière positive à la hausse de la productivité…

En revanche, un assez grand nombre d'éléments tendent à démontrer qu'il existe une corrélation positive entre la réallocation brute des emplois et la hausse de la productivité. En particulier, plusieurs études portant sur un seul pays réalisées sur la base de décompositions comptables dynamiques ont montré que la réallocation des emplois s'effectue des entreprises dont la main-d'œuvre est peu productive vers celles dont la main-d'œuvre est plus productive (voir par exemple Griliches et Regev, 1995; Haltiwanger, 1997; Foster *et al.*, 2001; 2006; Disney *et al.*, 2003; Baldwin et Gu, 2006; Bottazzi *et al.*, 2010). Ce résultat a été confirmé par des études portant sur plusieurs pays (par exemple Bartelsman *et al.*, 2009), et semble être encore plus marqué lorsque l'on mesure les niveaux d'efficience à travers la productivité multifactorielle – appelée ci-après PMF (voir par exemple Brown et Earle, 2008). De plus, la corrélation observée entre les niveaux d'efficience et la réallocation de la main-d'œuvre ne semble pas être due à l'hétérogénéité des entreprises (OCDE, 2009). De ce fait, plus la réallocation de la main-d'œuvre est élevée, plus la hausse de la productivité globale est importante.

… même si cela ne signifie pas que des flux supérieurs sont toujours synonymes d'une plus grande efficience

Toutefois, cette observation n'implique pas qu'une réallocation plus importante de la main-d'œuvre contribue toujours à une croissance plus forte de la productivité à long terme. Par exemple, un degré excessif de réallocation peut décourager l'accumulation de capital humain au niveau de l'entreprise, ce qui nuira à l'accroissement de la productivité dans l'entreprise. En particulier, un nombre croissant d'éléments laissent à penser que la hausse de la productivité et l'innovation sont généralement plus faibles dans les pays où la flexibilité du marché du travail est obtenue par le recours prédominant aux contrats temporaires et par la compression des taux de réallocation des travailleurs titulaires de contrats à durée indéterminée (voir par exemple, Bassanini *et al.*, 2009; Dolado et Stucchi, 2008; Griffith et Macartney, 2010). En effet, les résultats indiquent que les travailleurs temporaires sont moins susceptibles de participer à des formations liées à un emploi

spécifique (OCDE, 2002; Albert *et al.*, 2005; Bassanini *et al.*, 2007; Draca et Green, 2004), qu'ils sont plus sujets aux accidents du travail (Guadalupe, 2003) et qu'ils fournissent généralement moins d'efforts lorsque la probabilité que leur contrat soit transformé en contrat à durée indéterminée est faible (Dolado et Stucchi, 2008), sachant qu'ils peuvent être plus motivés si cette dernière est élevée (Engellandt et Riphahn, 2005).

En moyenne, un marché du travail dynamique reflète en partie de meilleures opportunités d'emploi…

D'importants flux bruts d'emplois et de travailleurs témoignent en partie des possibilités d'emploi plus alléchantes offertes aux travailleurs. En acceptant des offres d'emploi qui correspondent mieux à leurs compétences et à leurs besoins, de nombreux travailleurs quittent volontairement leur emploi pour de nouveaux postes souvent mieux payés (par exemple Postel-Vinay et Robin, 2002; Connolly et Gottschalk, 2004; Contini et Villosio, 2007). Par exemple, le tableau 3.1, qui porte sur 13 pays et la période 1995-2001[2], présente des estimations microéconométriques comparables au niveau international de la prime salariale associée aux changements d'emplois sur la base de données longitudinales sur les ménages et en tenant compte de l'hétérogénéité individuelle (voir l'encadré 3.2 pour des informations sur la méthodologie). Si les estimations ne sont guères significatives dans un tiers des pays sur l'ensemble des changements d'emploi, les primes salariales sont positives et significatives dans tous les autres et, dans le cas de changements volontaires d'emploi, c'est également vrai dans certains autres pays[3]. Une prime de 3-4 points de pourcentage semble avoir été la norme dans la plupart des cas au cours de la période étudiée, et les primes sont généralement plus importantes lorsque seuls sont considérés les changements d'emploi volontaires.

Tableau 3.1. **Estimation des primes salariales associées aux changements d'emploi, 1995-2001**

	Ensemble des changements d'emploi		Changements volontaires d'emploi, secteur des entreprises	
	Prime salariale	*t* de Student	Prime salariale	*t* de Student
Autriche	. .		3.43*	*1.76*
Belgique	. .		. .	
Danemark	. .		2.38**	*2.19*
Finlande	3.94***	*3.05*	6.41***	*3.07*
France	. .		. .	
Allemagne	2.94***	*3.37*	. .	
Grèce	. .		5.25**	*2.26*
Irlande	9.26***	*6.06*	12.40***	*6.35*
Italie	3.45***	*3.17*	7.28***	*3.90*
Pays-Bas	3.50***	*4.00*	2.09*	*1.85*
Portugal	3.43***	*3.45*	6.40***	*3.86*
Espagne	4.02***	*4.69*	7.10***	*4.37*
Royaume-Uni	5.13***	*6.31*	4.03***	*3.66*

Note : Différences estimées en points de pourcentage entre les salaires du nouveau et du précédent emploi, sur la base des travailleurs salariés uniquement.
. . : Estimation statistiquement non significative (non présentée ici).
*,**, *** : Statistiquement significatif au seuil de 10 %, 5 % et 1 %, respectivement.
Source : Estimations de l'OCDE.

StatLink http://dx.doi.org/10.1787/888932308857

En ce qui concerne les chômeurs, ou ceux qui ont peu de liens avec l'emploi, un marché du travail plus dynamique est également susceptible d'offrir un meilleur accès aux emplois (voir par exemple Petrongolo et Pissarides, 2008). Le graphique 3.2 montre en réalité qu'en

Encadré 3.2. **Primes salariales associées aux changements d'emploi : méthode d'estimation**

Pour les besoins du présent chapitre, les primes salariales associées aux changements d'emploi ont été estimées à l'aide de données longitudinales individuelles tirées de l'*European Community Household Panel* (voir l'annexe 3.A1 pour plus de détails sur les descriptions de données). L'équation suivante a été ajustée aux données :

$$\log w_{icjt} = X_{icjt}\beta + \gamma_i m_{icjt} + \eta_{ct} + \eta_{cj} + \eta_i + \varepsilon_{icjt}$$

où w correspond au salaire horaire brut d'un travailleur i dans le pays c et la branche d'activité j au temps t ; m est une variable (qui sera appelée compteur ci-après) qui augmente de 1 point chaque fois qu'un travailleur change d'employeur; X représente un vecteur de contrôles supplémentaires; les η représentent les effets fixes pays-période et pays-secteur individuels (estimés en incluant les variables indicatrices à une ou deux dimensions correspondantes dans l'équation); ε le terme d'erreur standard et β et γ sont des paramètres à estimer. On part du principe que le paramètre γ qui nous intéresse est spécifique aux pays dans le tableau 3.1 et représente la prime salariale associée à un changement d'emploi. Dans le graphique 3.4, afin de proposer une estimation plus efficiente de la prime salariale moyenne, on part du principe que ce paramètre est homogène d'un pays à l'autre. L'équation n'étant estimée que si l'individu a un emploi, la prime salariale moyenne inclut également la perte de salaire moyenne associée au retour à l'emploi, mais les pertes de revenu pendant les périodes de chômage ne sont pas incluses.

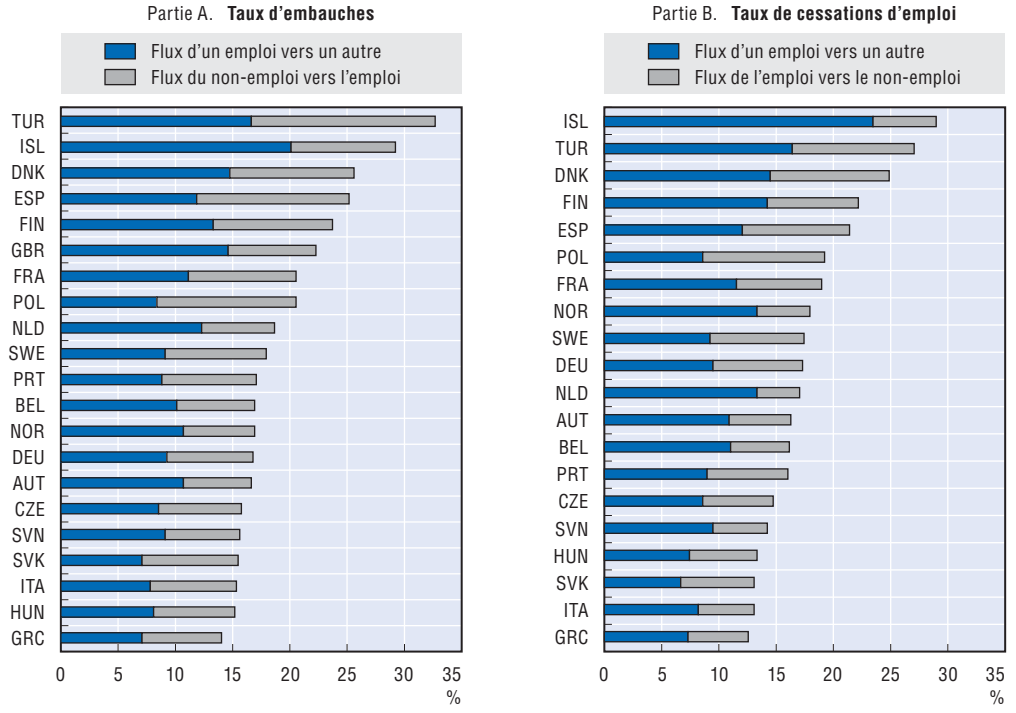
Afin d'éviter que l'obtention de nouveaux diplômes ne fausse les estimations de la prime salariale, lorsqu'un individu accroît son niveau d'études, un nouvel effet fixe individuel est appliqué. De ce fait, les primes salariales estimées tiennent compte de l'effet net des évolutions simultanées du niveau d'études. Le même traitement s'applique aux individus pour lesquels il manque des observations : un nouvel effet fixe est généré pour toutes les années qui suivent celle pour laquelle il manque des valeurs. Le principal intérêt résidant dans l'effet des différents types de cessations d'emploi, l'affiliation à une branche d'activité dépend de celle du précédent employeur. D'autres variables de contrôle sont maintenues au minimum afin de préserver la comparabilité avec les statistiques des flux de main-d'œuvre présentées dans ce chapitre et incluent les classes d'âge, une variable indicatrice du secteur public et une variable indicatrice des contrats temporaires.

Les primes salariales sont également estimées pour les cessations d'emploi volontaires et involontaires. Dans ce cas, deux compteurs m, correspondant chacun à un type de transition, sont inclus simultanément dans la même équation. Il en va de même lorsque l'on décompose la prime en prime associée à la transition d'un emploi à un autre et en perte lors du retour à l'emploi après une transition de l'emploi vers le chômage.

moyenne, 44 % environ de l'ensemble des embauches sur une année concernent des travailleurs qui n'avaient pas de travail au début de l'année – embauches associées à une transition du non-emploi vers l'emploi, selon la définition de l'encadré 3.1[4]. De plus, les différences de taux d'embauche entre les pays sont fortement corrélées avec celles des taux de transition du non-emploi vers l'emploi – c'est-à-dire, avec le rythme auquel les individus en non-emploi entrent (ou retournent) dans l'emploi[5]. De ce fait, il existe une corrélation négative dans l'ensemble des pays entre la réallocation brute des travailleurs et le pourcentage de la main-d'œuvre qui est au chômage depuis plus d'un an[6].

Dans la pratique, les résultats empiriques laissent penser qu'en temps normal les travailleurs profitent d'un marché du travail plus dynamique assurant une meilleure

Graphique 3.2. **Flux d'un emploi vers un autre, du non-emploi vers l'emploi et de l'emploi vers le non-emploi, 2000-07**



Note : Taux moyens par pays exprimés en pourcentages et ajustés en fonction de la composition sectorielle. Les différences par rapport au graphique 3.1 sont dues à des valeurs manquantes pour certaines années dans certains pays. Allemagne : 2000-06; Autriche : 2002-07; Belgique : 2000-07; Canada : 2000-06; Danemark : 2000-06; Espagne : 2000-05; États-Unis : 2000-06; Finlande : 2000-07; France : 2000-06; Grèce : 2000-05; Hongrie : 2000-05; Irlande : 2000-05; Islande : 2002-07; Italie : 2000-06; Norvège : 2000-04; Pays-Bas : 2006-07; Pologne : 2004-05; Portugal : 2000-06; République slovaque : 2002-06; République tchèque : 2001-07; Royaume-Uni : 2000-07; Slovénie : 2002-07; Suède : 2000-06; Suisse : 2000-07; et Turquie : 2007.

Source : Estimations de l'OCDE. Voir l'annexe 3.A1.

StatLink http://dx.doi.org/10.1787/888932294531

adéquation de leurs compétences et aspirations et des besoins des employeurs; cet appariement amélioré leur permet de progresser dans leur carrière. Mais, plus généralement, les travailleurs sont susceptibles de profiter d'une réallocation plus importante, sur le long terme, lorsque celle-ci permet une croissance plus rapide de la productivité, dans la mesure où les gains de productivité sont partagés avec les travailleurs sous la forme de salaires réels plus élevés. Quelques résultats empiriques, toutefois limités, donnent à penser que les flux d'emplois et la hausse des salaires sont corrélés. Par exemple Faberman (2002) montre que dans les zones métropolitaines des États-Unis où les flux d'emplois sont plus importants, les taux de croissance des salaires moyens sont généralement supérieurs, tandis que Belzil (2000) constate un effet positif de la création d'emplois sur les salaires à l'aide de données danoises concordantes sur les employeurs/salariés, même si cet effet est plus faible en cas d'ancienneté plus importante.

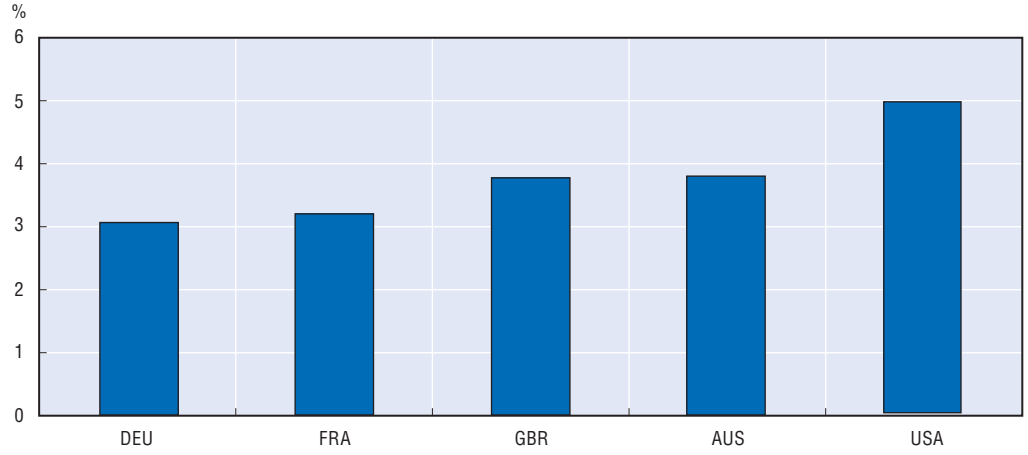
… mais ceux qui sont licenciés ou sont contraints de quitter leur emploi peuvent avoir des difficultés à trouver un emploi qui leur convienne aussi bien

Tous les travailleurs ne profitent cependant pas de la même manière du dynamisme du marché du travail. Les travailleurs qui quittent leur employeur contre leur gré risquent d'avoir des difficultés à trouver un emploi offrant un salaire et des conditions de travail comparables.

C'est particulièrement susceptible d'être le cas durant une grave récession et le début de la phase de reprise suivante, en raison de l'engorgement du marché du travail provoqué par le gonflement du nombre des chômeurs et des demandeurs d'emploi (voir chapitre 1).

Les données comparatives sur les licenciements sont rares. Pourtant, si l'on s'intéresse aux cinq pays pour lesquels elles sont disponibles, il semble, en moyenne, qu'environ 5 % des travailleurs salariés sont licenciés chaque année dans les pays où le niveau de réallocation est élevé – comme les États-Unis – contre environ 3 % dans les pays où la réallocation est faible à moyenne – comme l'Allemagne (graphique 3.3). De plus, il est possible d'avoir une évaluation plus approximative mais plus large de cette relation, en s'intéressant à ceux qui quittent leur employeur une année donnée et sont encore sans emploi à la fin de l'année concernée – cessations d'emploi associées à des transitions de l'emploi vers le non-emploi, selon la définition de l'encadré 3.1. En fait, même si ces cessations d'emploi incluent également les départs volontaires en retraite ou d'autres types de sorties volontaires du marché du travail, il est possible qu'elles soient corrélées avec le taux de cessations d'emploi volontaires[7]. Il n'est peut-être pas surprenant que les cessations d'emploi associées à la transition de l'emploi vers le non-emploi tendent à être plus fréquentes dans des pays où les taux de cessation d'emploi moyens sont plus importants (voir la partie B du graphique 3.2). Globalement, ces éléments donnent à penser que des taux supérieurs de réallocation font que de plus grandes proportions d'employés sont contraints de quitter leur employeur contre leur gré l'année concernée.

Graphique 3.3. **Taux de licenciement dans certains pays, 1995-2007**



Note : Taux moyens par pays exprimés en pourcentages et ajustés en fonction de la composition sectorielle. Allemagne : 2003-07 ; Australie : 1995-2001 ; États-Unis : 1996-2006 ; France : 2006-07 ; Royaume-Uni : 1997-2005.

Source : OCDE (2009), *Perspectives de l'emploi de l'OCDE*, Éditions de l'OCDE, Paris.

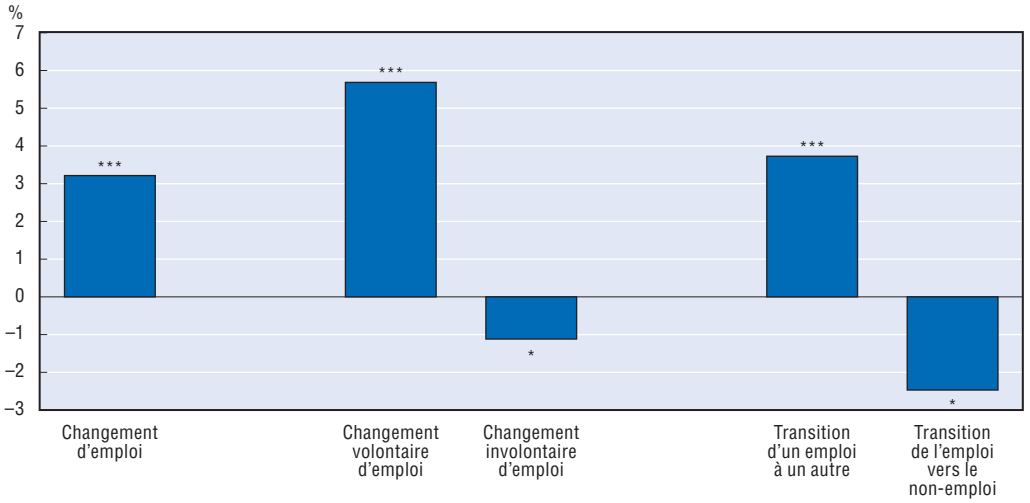
StatLink http://dx.doi.org/10.1787/888932294550

Les travailleurs qui perdent leur emploi subissent souvent par la suite des pertes considérables en termes de revenus et de conditions de travail. Plusieurs études menées aux États-Unis soutiennent que les travailleurs qui perdent leur emploi ont plus de risque de se retrouver dans un emploi précaire et, en général, leurs revenus ont tendance à être beaucoup plus faibles lorsqu'ils retrouvent un emploi (voir par exemple Podgursky et Swaim, 1987 ; Farber, 1999 ; 2003). De plus, Kletzer et Fairlie (2003) montrent que des pertes de salaire significatives peuvent perdurer jusqu'à cinq ans après la perte d'emploi. En

particulier, les pertes de salaire immédiates sont plus importantes dans le cas de travailleurs plus âgés qui étaient titulaires d'une forte ancienneté avant de perdre leur emploi, mais les jeunes travailleurs souffrent de la perte d'emploi dans le sens où leurs perspectives de hausse de salaire sont réduites. On observe également des pertes en termes de salaire et de consommation après une perte d'emploi dans de nombreux pays européens et au Canada (par exemple Burda et Maertens, 2001; OCDE, 2003; Houle et van Audenrode, 1995; Browning et Crossley, 2008)[8]. Ces effets perdurent même après la prise en compte du tri et de la mobilité sélective (von Wachter et Bender, 2006)[9]. L'impact négatif de la perte d'emploi semble être particulièrement fort s'il conduit à de longues périodes de chômage (Ruhm, 1991; Gregory et Jukes, 2001) et dans le cas des travailleurs non manuels (Schwerdt *et al.*, 2010).

Globalement, la littérature empirique donne à penser que les travailleurs qui sont licenciés ou contraints de partir subissent des pertes importantes en termes de salaire et de niveau de vie. Le graphique 3.4 met en évidence cette conclusion. Le graphique montre que, pour les 13 mêmes pays et les mêmes années que sur le tableau 3.1, sur la période considérée (1995-2001), si la prime salariale moyenne était de près de 6 points de pourcentage dans le cas d'un changement d'emploi volontaire, dans le cas d'une cessation d'emploi involontaire, les salaires après retour à l'emploi étaient, en moyenne, inférieurs d'environ 1 point de pourcentage à ce qu'ils auraient été si les appariements n'avaient pas été détruits. De plus, et conforme à l'effet de « stigmatisation » du chômage, la perte de salaire subie par une personne lors du retour à l'emploi est près de deux fois plus importante dans le cas des transitions, volontaires ou non, de l'emploi vers le non-emploi.

Graphique 3.4. **Primes salariales moyennes associées aux changements d'emploi, 1995-2001**



Note : Différences moyennes estimées en points de pourcentage entre les salaires des nouveaux et des précédents emplois (voir le tableau 3.1 pour la liste des pays), sur la base des travailleurs salariés uniquement. On parle de changement volontaire d'emploi lorsque la raison pour laquelle le travailleur quitte son emploi est qu'il en a obtenu un plus intéressant/plus adapté. On parle de changement involontaire d'emploi lorsque la raison pour laquelle le travailleur a quitté le précédent emploi était l'une des suivantes : contraint au départ par l'employeur ou fin d'un contrat temporaire.

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

Source : Estimations de l'OCDE.

StatLink http://dx.doi.org/10.1787/888932294569

2. Quel rôle pour les politiques et réglementations du marché du travail?

En influant sur la réallocation de la main-d'œuvre, les politiques et réglementations du marché du travail peuvent accroître la productivité et la hausse des salaires…

Qu'est-ce qui détermine les différences de flux bruts d'emplois et de travailleurs entre les pays? Les politiques peuvent-elles améliorer la croissance en supprimant les obstacles à la réallocation de la main-d'œuvre entre branches d'activité, entreprises et emplois? Les écarts considérables de taux de réallocation de la main-d'œuvre entre les pays donnent à penser que les politiques et institutions nationales contribuent de manière déterminante à façonner les flux bruts d'emplois et de travailleurs dans les pays de l'OCDE. De plus, dans la mesure où les écarts de réallocation des travailleurs entre les pays sont dus essentiellement à des différences de réallocation d'emplois, on peut supposer que la réallocation de la main-d'œuvre sera particulièrement touchée par les politiques que la théorie économique estime propres à influer sur la demande de main-d'œuvre. OCDE (2007) a déjà analysé l'impact d'un certain nombre de ces politiques sur la hausse de la productivité (notamment la protection de l'emploi, la générosité des prestations de chômage et les salaires minimum) en estimant des modèles de croissance sur des données collectées au niveau des branches dans un grand nombre de pays, en appliquant une stratégie d'identification par différence de différences. Cependant, les canaux par lesquels les politiques et les institutions influent sur la croissance demeurent, dans l'ensemble, assez flous. En particulier, même si la théorie économique suggère que l'effet à la hausse ou l'effet modérateur que les politiques et les institutions ont sur la réallocation de la main-d'œuvre est probablement l'un des principaux canaux par lesquels elles influent sur la croissance, on dispose de peu de résultats inter-pays de leur impact sur la réallocation de la main-d'œuvre[10]. Le reste du chapitre a pour objet d'apporter quelques éclaircissements sur cette question, en estimant l'impact de ces politiques sur la réallocation des travailleurs, principalement en appliquant une stratégie d'estimation de différence en différences sur des données au niveau des secteurs d'activité (encadré 3.3). Cette section met essentiellement l'accent sur celles qui ont été identifiées comme ayant un impact

Encadré 3.3. **Estimation des effets des politiques sur la réallocation de la main-d'œuvre : spécification du modèle**

OCDE (2009) a montré que les flux bruts de travailleurs sont extrêmement variables d'une branche d'activité à l'autre. Estimer la relation entre les politiques du marché du travail et la réallocation des travailleurs à l'aide de techniques d'analyse temporelle inter-pays peut donc s'avérer assez trompeur, l'évolution de la réallocation globale de la main-d'œuvre pouvant être affectée par l'évolution de la composition sectorielle de chaque pays. De plus, les séries temporelles disponibles sont courtes, ce qui invite à la prudence dans l'interprétation des résultats basés sur les variations des séries temporelles. De plus, étant donné qu'il est quasiment impossible d'inclure dans l'analyse empirique la liste complète de l'ensemble des politiques et des institutions susceptibles d'influer sur les flux bruts de travailleurs, les estimations temporelles inter-pays standards pâtiront probablement d'un grave biais d'omission de variables. Enfin, la possibilité d'une causalité inverse est susceptible de fausser l'interprétation de certaines politiques, notamment la protection de l'emploi et les allocations de chômage. En fait, lorsque les pays sont frappés par des chocs négatifs, il se peut que les travailleurs fassent pression en faveur d'une assurance chômage plus généreuses, et les entreprises pour un assouplissement des réglementations sur le licenciement.

Encadré 3.3. **Estimation des effets des politiques sur la réallocation de la main-d'œuvre : spécification du modèle** *(suite)*

Pour les besoins du présent chapitre, une forme réduite d'un modèle de différence en différences a été utilisée sur les effets au niveau sectoriel de la protection de l'emploi, des allocations de chômage et des salaires minimum sur les flux bruts de travailleurs. La dimension temporelle des données étant courte et entachée d'erreurs de mesure, cette stratégie d'estimation sera principalement appliquée à des données en moyenne, ce qui aura pour conséquence de neutraliser la dimension temporelle. Cependant, la plupart des résultats sont reproduits en utilisant la variation temporelle en guise de test de sensibilité (voir Bassanini *et al*., 2010, pour des résultats détaillés). Cette approche repose sur l'hypothèse qu'une disposition aura plus d'effet sur les flux bruts d'emplois dans les secteurs où elle risque le plus d'avoir un caractère contraignant pour les entreprises – ci-après dénommés « secteurs contraints ». À titre d'exemple, la protection de l'emploi sera vraisemblablement source de davantage de contraintes dans les secteurs où la propension à procéder à des ajustements de personnel sur le marché extérieur du travail est élevée. 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 pour opérer ces restructurations, une modification de la protection de l'emploi aura vraisemblablement peu d'impact sur la réallocation de la main-d'œuvre.

L'approche retenue a le mérite de tenir compte des 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 les flux bruts de travailleurs dans les secteurs contraints que dans les autres secteurs, peuvent être éliminés par l'intégration de variables indicatrices des pays. Dans la pratique, l'équation suivante est estimée :

$$REAL_{cj} = X_{cj}\beta + \delta B_j POL_c + \eta_c + \eta_j + \varepsilon_{cj} \qquad [A]$$

où *REAL* correspond au taux de réallocation brut de main-d'œuvre – utilisé comme variable dépendante – dans le pays *c* et la branche *j* ; *B* est une variable spécifique à une branche et invariante suivant le pays (appelée ci-après mesure de référence) qui mesurent la probabilité qu'une politique *POL* soit contraignante[*] ; *X* renvoie à un vecteur de contrôles supplémentaires (qui peuvent inclure d'autres politiques et institutions en interaction avec *B*) ; les η représentent les effets fixes pays et branche d'activité (estimés en incluant les variables indicatrices correspondantes à une dimension dans l'équation) ; ε est le terme d'erreur standard ; et β et δ sont les paramètres à estimer. Le paramètre qui nous intéresse est δ. Le signe δ donne une indication de la direction des effets directs de la demande – c'est-à-dire l'effet d'équilibre partiel sur les flux bruts de travailleurs dû au comportement des entreprises en réaction au changement de *POL* – si l'on part du principe, comme c'est le cas dans ce chapitre (voir plus haut), que ces effets sont plus importants dans les secteurs contraints que dans d'autres secteurs – c'est-à-dire, en considérant que, plus la valeur de *B* est élevée, plus ces effets sont importants. Pour les branches moyennes, il est alors possible d'obtenir une estimation quantitative de l'effet direct de la politique sur la demande en multipliant simplement δ par la valeur moyenne de *B*, si l'on part en outre du principe qu'il n'y a pas d'effets directs dans une branche hypothétique dont la mesure de référence *B* prendrait la valeur de zéro. Les estimations quantitatives présentées dans ce chapitre reposent sur cette hypothèse.

Encadré 3.3. **Estimation des effets des politiques sur la réallocation de la main-d'œuvre : spécification du modèle** *(suite)*

L'inconvénient de cette méthode de différence en différences est qu'il peut s'avérer difficile de déterminer l'effet global des politiques qui sont susceptibles d'influer sur les flux de main-d'œuvre en ayant une incidence simultanément sur la demande et sur l'offre, ou quand les effets d'équilibre général peuvent compenser les effets directs (équilibre partiel) sur la demande (comme c'est le cas avec les allocations de chômage). Pour cette raison, l'analyse est complétée par une analyse temporelle inter-pays plus classique à partir de données annuelles. Comme nous l'avons déjà indiqué, ce dernier type d'analyse, cependant, a l'inconvénient de reposer sur des données plus bruitées et sur des séries temporelles plus courtes. Néanmoins, on peut tirer des conclusions relativement robustes de l'homogénéité des résultats des méthodes de différence en différences et d'analyse temporelle inter-pays. Dans le cas des régressions temporelles inter-pays, l'équation générale suivante est estimée :

$$REAL_{cjt} = X_{cjt}\beta + \gamma POL_{ct} + \delta(B_j - \overline{B})POL_{ct} + \eta_c + \eta_{jt} + \varepsilon_{cjt} \qquad [B]$$

où B a été épurée de la moyenne pour que γ rende compte de l'effet d'équilibre général interne à la branche d'activité de la politique *POL* pour la branche d'activité moyenne (une barre au-dessus d'une variable indique sa moyenne globale de l'échantillon). Si les effets d'équilibre général, en plus des effets directs, d'équilibre partiel, sont mineurs, l'estimation de γ devrait être proche de celle de δB dans l'équation [A].

Dans le cas de la réglementation du marché des produits, cependant, les dispositions applicables sont également spécifiques aux branches d'activité et il semble préférable d'appliquer une méthode de régression plus classique, comprenant des variables indicatrices pays-période pour prendre en compte les institutions générales comme dans l'équation ci-dessus. Des indicateurs de l'OCDE, spécifiques à chaque branche d'activité, du degré de rigueur de la réglementation contre les pratiques anticoncurrentielles sont disponibles uniquement pour cinq industries non manufacturières (énergie, commerce de détail, transports, communications, et services professionnels) pour l'ensemble des pays. Si l'on se contentait d'étudier ces branches sur les années disponibles, cela déboucherait sur un échantillon excessivement petit, les séries temporelles relatives aux données de réallocation des travailleurs étant courtes. En revanche, après la mise en œuvre du programme du marché unique (PMU) au début des années 90, les pays qui constituaient l'Union européenne avant l'élargissement ont pour l'essentiel les mêmes réglementations sur le secteur manufacturier, notamment les mêmes barrières commerciales, à l'exception des dispositions applicables à l'échelle de l'économie à tous les secteurs (barrières administratives imposées aux jeunes entreprises par exemple). Comme suggéré par Bassanini et Brunello (2010), il est par conséquent possible d'élargir l'échantillon aux industries manufacturières pour ces pays, en considérant que la réglementation prend une valeur arbitraire dans le secteur manufacturier, à condition que les variables indicatrices secteur-période et pays-période soient incluses, la première pour prendre en compte les réglementations spécifiques au secteur qui s'appliquent à l'ensemble des pays de l'échantillon (comme les barrières commerciales) et la dernière pour prendre en compte la réglementation spécifique à chaque pays (s'appliquant à tous les secteurs).

* Par exemple, dans le cas de la protection de l'emploi, *B* pourrait être le taux de réallocation des travailleurs de chaque secteur aux États-Unis, en guise d'indicateur indirect de la propension naturelle des secteurs à procéder à des ajustements sur le marché extérieur du travail en l'absence de réglementations. On notera cependant que pour éviter des biais d'endogénéité, *B* ne doit pas être affecté par le niveau de la politique *POL* dans chaque pays. Il doit par conséquent être invariant d'un pays à l'autre et spécifique à chaque secteur.

significatif sur la hausse de la productivité dans de précédents travaux de l'OCDE – c'est-à-dire, comme indiqué plus haut, la protection de l'emploi, les allocations de chômage et le salaire minimum (voir OCDE, 2007), même si d'autres institutions du marché du travail peuvent probablement influer sur la réallocation de la main-d'œuvre[11]. Pour faciliter la présentation, les résultats empiriques seront examinés séparément pour chaque politique, même si les différents effets ont été estimés simultanément dans une approche multivariée.

La littérature empirique suggère qu'environ un tiers des créations d'emplois et une proportion à peu près identique de destructions d'emplois sont dues au processus de création et de fermeture des entreprises (voir OCDE, 2009). De plus, les entreprises qui survivent se caractérisent par des taux élevés de croissance de l'emploi les quelques premières années suivant leur création (voir par exemple Bartelsman *et al.*, 2005). Cela donne à penser que les obstacles à l'entrepreneuriat et, plus généralement, les obstacles à la concurrence sur le marché des produits sont également un facteur déterminant de la réallocation de la main-d'œuvre. De nombreux travaux de l'OCDE ont analysé la relation entre la réglementation contre les pratiques anticoncurrentielles et la hausse de la productivité, et ont conclu que la suppression des obstacles à la concurrence contribue à l'amélioration de la croissance (par exemple OCDE, 2003). Pour ces raisons, une sous-section distincte s'intéressera également à l'impact de ces réglementations sur les flux bruts de travailleurs comme l'un des canaux possibles par lesquels la déréglementation influe sur la productivité.

… mais les conséquences de ces politiques sur la répartition doivent être prises en compte

Comme nous l'avons vu dans la précédente section, cependant, l'amélioration de la réallocation de la main-d'œuvre peut avoir des effets sur la répartition dans la mesure où ceux qui sont contraints de quitter un emploi subissent généralement une nette dégradation du salaire et des conditions de travail, en particulier durant les périodes de contraction de l'activité économique (voir chapitre 1). Il est par conséquent nécessaire d'examiner l'effet des différentes réformes sur la probabilité et le coût de la perte d'un emploi pour aider les décideurs à opter pour la bonne combinaison de politiques. À cet effet, dans ce chapitre, on analysera également l'impact des politiques sur les différents types de transitions, en profitant de la possibilité d'exploiter des données harmonisées sur les flux de main-d'œuvre (voir l'encadré 3.1), et on examinera l'effet des politiques en termes de primes et de pertes de salaire à la suite de différents types de transitions.

2.1. Protection de l'emploi

Selon la théorie économique, une protection stricte de l'emploi devrait réduire les flux de main-d'œuvre…

Une vaste littérature théorique s'intéresse à l'impact des mesures restrictives sur le licenciement sur les flux de main-d'œuvre et débouche, dans l'ensemble, sur des conclusions consensuelles. En présence de restrictions sur les licenciements, les entreprises sont incitées à réduire tant les créations que les destructions d'emplois, ce qui a un effet équivoque sur les niveaux moyens d'emploi. En outre, si les contrats temporaires sont moins coûteux que les contrats à durée indéterminée, les employeurs substitueront des travailleurs temporaires aux travailleurs permanents, ce qui induira une plus forte rotation des travailleurs (voir encadré 3.4).

Encadré 3.4. **Protection de l'emploi et flux de travailleurs: la théorie**

Une vaste littérature théorique s'intéresse à l'impact des mesures restrictives sur le licenciement sur les flux de main-d'œuvre et débouche, dans l'ensemble, sur des conclusions consensuelles. La raison d'être des réglementations en matière de licenciement est que les imperfections du marché financier pourraient limiter la capacité des travailleurs hostiles au risque à s'assurer contre le licenciement (voir par exemple Pissarides, 2010). Cependant, en subordonnant à des coûts implicites ou explicites la capacité de l'entreprise à ajuster sa main-d'œuvre à un niveau optimal, la protection de l'emploi peut empêcher des cessations d'emploi efficients et, indirectement, réduire les créations d'emploi efficients (par exemple Mortensen et Pissarides, 1994). En principe, les inefficiences que supposent les réglementations en matière de licenciement peuvent être compensées par des versements privés, des ajustements de salaire ou la conception de contrats efficients (Lazear, 1990). Cependant, les rigidités salariales, les imperfections du marché financier ou l'incertitude quant à l'avenir de l'entreprise peuvent empêcher le bon fonctionnement de ces canaux. Les modèles d'équilibre classiques du marché de l'emploi tels que ceux de Nickell (1978), Bentolila et Bertola (1990) et Bertola (1990) décrivent le comportement optimal des entreprises en présence de coûts de licenciement positifs et montrent que la meilleure stratégie pour les entreprises est de réduire à la fois la création et la destruction d'emplois, ce qui a un effet équivoque sur les niveaux moyens d'emploi. Néanmoins, une protection de l'emploi plus stricte sous-entend un ajustement plus lent vers des niveaux d'équilibre de l'emploi. Des modèles de recherche d'emploi et d'appariement tels que ceux de Garibaldi (1998) et Mortensen et Pissarides (1999) débouchent sur des conclusions analogues, à savoir que la protection de l'emploi a un effet négatif sur la mobilité de l'emploi.

L'analyse théorique de l'effet de la réglementation sur les contrats temporaires est plus simple. Si le recours aux contrats temporaires est libéralisé tout en maintenant des réglementations strictes en matière de protection de l'emploi pour les contrats à durée indéterminée, les entreprises réagiront en substituant des travailleurs temporaires aux travailleurs permanents, ce qui n'aura aucun effet sur l'emploi à long terme, les frais associés à la cessation de la relation de travail lorsqu'un contrat de travail temporaire se termine étant moins élevés (voir par exemple Boeri et Garibaldi, 2007 ; Bentolila *et al.*, 2008). Cela signifie également que l'effet de la réglementation sur les contrats temporaires ne peut être considéré seul, mais qu'il est subordonné au degré de rigueur de la protection de l'emploi relative aux contrats permanents. En présence « d'*insiders* » protégés, qui bénéficient de dispositions en faveur de la sécurité de l'emploi, les titulaires de contrats temporaires (souvent des jeunes et d'autres groupes défavorisés) supporteront l'essentiel du fardeau de l'ajustement de l'emploi (Saint Paul, 1996).

… et la littérature empirique en plein essor pointe dans la même direction…

De très nombreuses études nationales examinent les effets sur les flux d'emplois de la législation et de la jurisprudence ayant trait à la protection de l'emploi sur la base des microdonnées. Autor *et al.* (2007) s'intéressent par exemple à l'incidence de l'adoption de normes de protection contre les licenciements abusifs par les tribunaux d'État des États-Unis sur plusieurs variables de performance élaborées à l'aide de données recueillies au niveau des établissements. En s'appuyant sur le décalage chronologique de l'adoption de ces mesures dans les différents États, Autor et ses collègues constatent que ces dispositions ont un effet négatif sur les flux d'emplois et sur les créations d'entreprises. De leur côté, Boeri et Jimeno (2005) utilisent des données relatives à des entreprises italiennes

pour analyser l'effet de clauses d'exemption qui dispensent les petites entreprises des obligations en matière de protection de l'emploi. Leurs résultats confirment que la protection de l'emploi a un impact important sur la rotation des emplois, et en particulier sur les destructions. Des conclusions similaires sont tirées par Schivardi et Torrini (2008), qui utilisent un ensemble de données concordantes sur les employeurs/salariés italiens, ainsi que par Kugler et Pica (2008), qui examinent les conséquences d'une réforme italienne de 1990 qui a renforcé les mesures restrictives sur le licenciement pour les entreprises de petite taille. Marinescu (2009) utilise une réforme britannique de 1999 qui a réduit la période d'essai pour les nouvelles embauches de 24 à 12 mois, seuls les employés embauchés après cette date étant directement concernés. Elle constate que le risque de licenciement pour ces employés a baissé de 26 % par rapport à celui des travailleurs ayant acquis deux à quatre ans d'ancienneté. De plus, le risque de perte d'emploi pour les nouvelles recrues de moins d'un an a également diminué de 19 %, ce qui correspond à des pratiques de recrutement plus sélectives. Kugler *et al.* (2010) étudient les effets de la réforme espagnole de 1997, qui a abaissé les frais de licenciement pour les séniors et les jeunes, et constatent qu'elle s'est accompagnée d'une hausse relative des flux de main-d'œuvre pour ces groupes. On trouve par ailleurs dans Venn (2010) une analyse des répercussions qu'une réforme mise en œuvre en Turquie concernant les indemnités de licenciement a sur les embauches, et dont l'application n'est pas la même pour les petites et les grandes entreprises : la conclusion est que ces réformes ont des effets négatifs importants sur les embauches en Turquie, particulièrement pour les travailleurs du secteur formel.

… mais il n'est pas toujours possible de dire dans quelle mesure les effets estimés sont généralisés et stables

À l'opposé, quelques micro-études ne constatent aucune incidence des réglementations sur le licenciement sur les flux d'emplois ou de travailleurs. Bauer *et al.* (2007), qui utilisent des données concordantes sur les employeurs/salariés allemands pour examiner l'évolution des seuils d'exemptions des petites entreprises sur la rotation des travailleurs, relèvent des effets insignifiants. De même, Venn (2010) s'intéresse à l'effet d'une hausse récente du seuil pour les petites entreprises en Australie et ne constate aucune incidence sur les embauches, les licenciements ou les horaires de travail, peut-être parce que les règles de protection de l'emploi en Australie étaient déjà parmi les moins strictes de l'OCDE avant la réforme. La faible portée économique de certaines exemptions spécifiques pourrait peut-être aussi expliquer pourquoi l'on n'a constaté aucun effet significatif des dérogations aux règles de procédure dans le cas de licenciements sur les embauches ou les licenciements dans les entreprises dispensées au Portugal (Martins, 2009) et en Suède (von Below et Thoursie, 2010).

Les micro-études peuvent être complétées par des études au niveau international, en particulier dans la mesure où les différences au niveau du type de réformes microéconomiques limitent la comparabilité de leurs conclusions. Peu d'études s'intéressent à l'impact de la protection de l'emploi sur la réallocation de la main-d'œuvre d'un point de vue multinational, de plus elles mettent principalement l'accent sur les flux bruts d'emplois. Boeri et Garibaldi (2009) procèdent à l'estimation d'un modèle de régression temporelle inter-pays générale sur un petit panel total de 13 pays européens couvrant les années 90 et constatent un impact négatif de la protection de l'emploi pour les contrats temporaires lors des transitions d'un emploi vers un autre mais aucun impact des

dispositions pour les travailleurs permanents. Gomez-Salvador *et al.* (2004) font une estimation de l'effet de différents degrés de rigueur de la législation de protection de l'emploi en appliquant une analyse de régression temporelle inter-pays classique sur des données relatives à des entreprises européennes et constatent un effet négatif sur la réallocation des emplois, en contrôlant les effets d'autres institutions du marché du travail. Sur la base des mêmes données, Messina et Vallanti (2007) constatent qu'une protection de l'emploi rigoureuse limite considérablement les destructions d'emplois tout au long du cycle, mais qu'elle a peu d'effets sur les créations. Les répercussions négatives de la protection de l'emploi sur la réallocation des emplois et les créations/destructions d'emplois sont plus prononcées dans les branches où l'emploi total se resserre et où les entreprises ne parviennent pas à réduire suffisamment les effectifs en recourant simplement aux départs volontaires.

Comme nous l'avons vu dans l'encadré 3.3, les analyses temporelles inter-pays classiques visant à identifier les effets des politiques globales sur la réallocation de la main-d'œuvre par le biais de la variation dans le temps risquent de pâtir de biais d'endogénéité et d'omission de données. Plus intéressant pour ce chapitre, Micco et Pages (2006) et Haltiwanger *et al.* (2008) utilisent un estimateur par différence en différences dérivé de données inter-pays recueillies au niveau des branches dans plus de 15 pays. Leurs résultats montrent que la relation négative entre les indemnités de licenciement et les flux d'emplois est plus marquée dans les branches ayant une propension plus importante à réallouer la main-d'œuvre (représentée par les taux de réallocation aux États-Unis), c'est-à-dire où l'on peut s'attendre à ce que les effets de la protection de l'emploi, s'il y en a, soient plus forts. Cependant, leurs échantillons n'incluent que peu de pays de l'OCDE et les données proviennent de différentes sources nationales[12], de sorte qu'il est difficile de généraliser leurs résultats à l'OCDE dans son ensemble. Des constats similaires sont effectués par Cingano *et al.* (2010), qui utilisent une méthodologie similaire de différence en différences sur des données relatives aux entreprises de 14 pays européens, sauf qu'ils s'appuient sur une estimation de la rotation des emplois qui pourrait se produire en l'absence de protection de l'emploi afin d'identifier la propension à la réallocation spécifique par secteur[13]. Leurs données excluent néanmoins la réallocation des emplois due aux créations et fermetures d'entreprises[14]. Par ailleurs, leurs résultats deviennent insignifiants si l'on exclut la France de l'échantillon ou si l'on substitue les taux de réallocation du Royaume-Uni aux valeurs prévues pour établir une classification des secteurs.

On trouve moins de résultats – même s'ils sont plus consensuels – sur les effets de la réglementation pour les contrats temporaires, peut-être parce que ceux-ci sont plus directs. Kahn (2010) utilise des microdonnées longitudinales relatives à neuf pays européens et constate que les réformes récentes des politiques qui facilitent la création d'emplois temporaires ont en moyenne accru la probabilité pour un travailleur d'être titulaire d'un contrat à durée déterminée. Cependant, il ne relève aucun résultat qui prouve que ces réformes ont accru l'emploi global : il semble plutôt qu'elles aient encouragé la substitution du travail temporaire au travail permanent. Dans le même esprit, plusieurs études mettent l'accent sur de vastes réformes réalisées en Espagne au début des années 80 qui ont libéralisé les contrats temporaires sans modifier les indemnités de licenciement pour les contrats de travail permanent et constatent, en général, que cela a entraîné une très forte augmentation des contrats à durée déterminée et une réduction des contrats permanents (voir par exemple Bentolila *et al.*, 2008; Aguirregabiria et Alonso-Borrego, 2009). Enfin, plusieurs documents constatent que la différence de coût

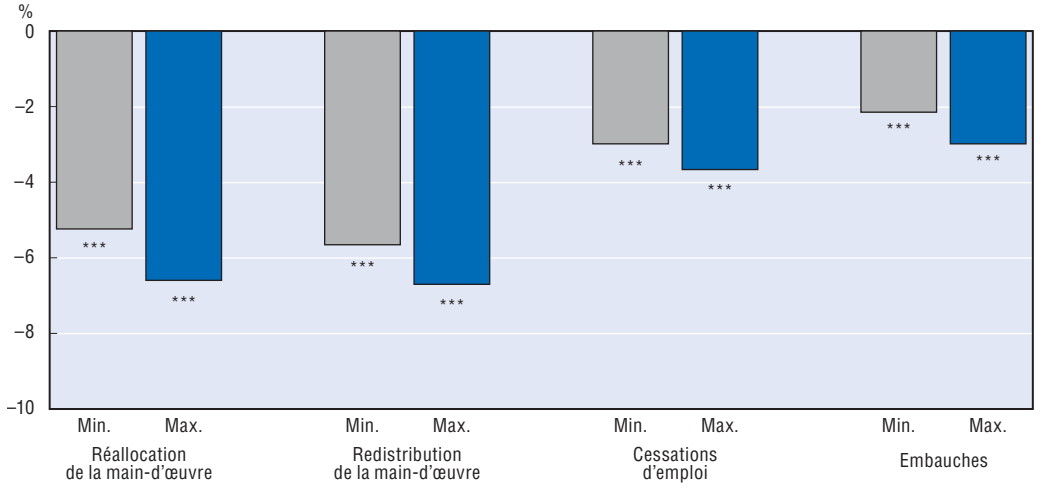
d'ajustement du stock de travailleurs titulaires de différents types de contrats explique à la fois la proportion de travailleurs temporaires et leur volatilité relative (voir, par exemple, Goux *et al.*, 2001), ce qui donne à penser que, toutes choses étant égales par ailleurs, une réglementation rigoureuse des contrats permanents devrait encourager le recours à des contrats temporaires, une prévision confirmée par la littérature (voir par exemple OCDE, 2004; Pierre et Scarpetta, 2004; Boockmann et Hagen, 2001).

On estime que les mesures restrictives sur le licenciement ont un impact négatif important sur la réallocation brute des travailleurs…

Pour les besoins du présent chapitre, l'impact de la protection de l'emploi applicable aux contrats permanents (y compris des mesures restrictives supplémentaires sur les licenciements collectifs) sur les flux bruts de travailleurs est estimé au moyen de la méthode de la différence en différences décrite dans l'encadré 3.3, pour un échantillon de 24 branches d'activités et 23 pays de l'OCDE et la Slovénie[15]. L'échantillon principal inclut simplement des données inter-pays recueillies au niveau des branches d'activité dont la moyenne a été établie sur la période 2000-07 (voir le graphique 3.1). Comme dans de précédentes recherches de l'OCDE (voir par exemple OCDE, 2004, 2006a, 2007), la protection de l'emploi est mesurée ici au moyen d'un indice cardinal notant sa rigueur sur une échelle allant de 0 à 6, les notes les plus élevées correspondant aux réglementations les plus strictes (données tirées de Venn, 2009). La procédure d'estimation repose sur l'hypothèse que la protection de l'emploi est plus contraignante pour les entreprises, ayant ainsi des effets plus marqués sur les flux bruts de travailleurs, dans les secteurs qui, faute de réglementation, ont une plus grande propension à procéder à des ajustements sur le marché extérieur du travail, tel que mesuré par les taux de réallocation des travailleurs. Afin de réduire le biais dû à un éventuel lien entre la rigueur de la protection de l'emploi et la répartition intersectorielle des flux bruts de travailleurs, les taux de réallocation des travailleurs par branche d'activité aux États-Unis, le pays le moins réglementé, servent de référence pour mesurer la propension à l'ajustement externe en l'absence de réglementation. Cependant, plusieurs autres mesures de référence possibles de cette propension sont également envisagées, y compris les taux de réallocation au Royaume-Uni, les taux de licenciement aux États-Unis, et la valeur de réallocation prévue lorsque l'indice de protection de l'emploi prend la valeur de zéro, l'estimation portant sur l'ensemble des pays de l'échantillon (voir Bassanini *et al.*, 2010, pour les détails sur les données, des méthodes d'estimation et des résultats détaillés).

On estime que la protection de l'emploi relative aux contrats permanents a un effet négatif direct statistiquement significatif en termes de demande sur la réallocation des travailleurs – à savoir les effets directs résultant du fait que les dispositions de protection de l'emploi créent des restrictions potentiellement contraignantes pour les entreprises (voir l'encadré 3.3) – après prise en compte de l'impact des caractéristiques démographiques et de la proportion de travailleurs temporaires (graphique 3.5). En prenant en compte la proportion de contrats temporaires, il est possible d'obtenir des estimations qui sont proches de l'effet de la protection de l'emploi sur la réallocation des travailleurs titulaires de contrats à durée indéterminée. Il s'agit d'un élément déterminant du point de vue de l'action publique : comme nous l'avons vu plus haut, en réalité la littérature apporte de nombreuses preuves de l'inutilité des résultats engendrés par des taux élevés de réallocation dus à un recours intensif aux contrats temporaires en termes de hausse de la productivité. Le graphique 3.5 présente l'incidence moyenne estimée de la protection de

Graphique 3.5. **Impact de la réglementation en matière de licenciements individuels et collectifs compte tenu de la proportion de travailleurs temporaires**



Note : Sur la base d'estimations MCO de différence de différences. Pour chaque mesure du flux brut, le minimum et le maximum indiquent l'estimation la plus basse et la plus haute (en termes absolus), respectivement, obtenue dans différentes équations, de l'effet moyen d'une hausse d'un point par rapport à la moyenne de l'OCDE de l'indice de protection de l'emploi pour les travailleurs permanents (dont des mesures restrictives supplémentaires sur les licenciements collectifs). Les estimations sont obtenues en partant de l'hypothèse que, dans chaque branche d'activité, plus le taux de réallocation des États-Unis pour cette branche d'activité est élevé, plus l'impact de la protection de l'emploi est important. Toutes les équations tiennent compte des parts des groupes d'âge et des travailleurs temporaires. Les estimations portent sur 24 branches d'activités pour les pays indiqués dans le graphique 3.1, à l'exception de la Turquie. Une moyenne des données a été établie sur la période 2000-07.
*** : Statistiquement significatif au seuil de 1 %.

Source : Estimations de l'OCDE.

StatLink http://dx.doi.org/10.1787/888932294588

l'emploi pour les travailleurs permanents, obtenue en partant de l'hypothèse que la protection de l'emploi n'aurait aucun effet direct dans une branche d'activité hypothétique dont la mesure de référence – le taux de réallocation des travailleurs aux États-Unis dans ce cas – serait égale à zéro (voir l'encadré 3.3)[16]. Selon cette hypothèse, une hausse d'un point de l'indice de rigueur de la protection de l'emploi applicable aux travailleurs permanents – correspondant *grosso modo* à deux tiers de la différence entre la moyenne de l'OCDE et le pays dont la valeur de l'indicateur de la protection de l'emploi national est la plus basse (États-Unis)[17] – semble faire baisser, en moyenne, à la fois la réallocation totale et la redistribution des travailleurs de 5.2 à 6.7 points de pourcentage, en fonction du type de facteurs de contrôles inclus dans l'équation. De même, on estime que la même variation de la rigueur de la protection de l'emploi réduit les taux de cessations d'emploi de 3 à 3.6 points de pourcentage, et les taux d'embauche de 2.2 à 3 points de pourcentage.

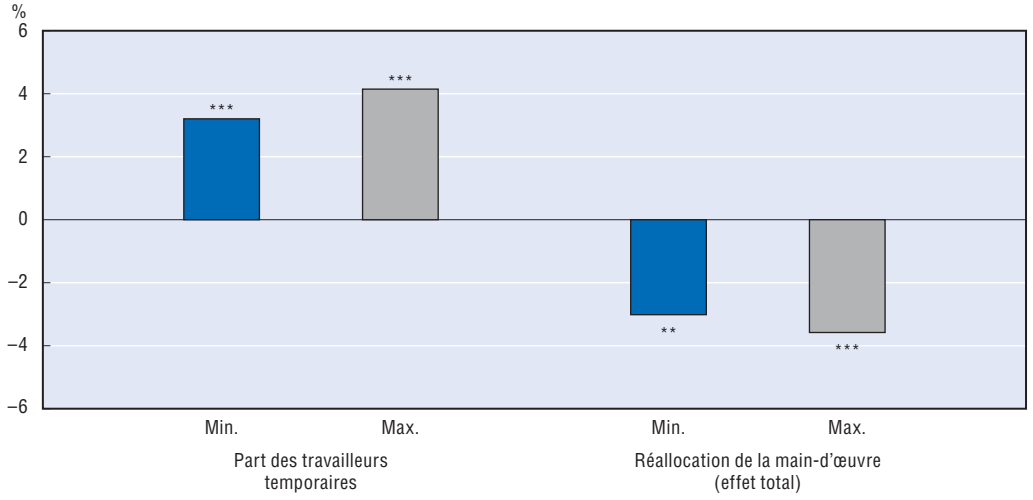
Strictement parlant, les estimations présentées au graphique 3.5 se rapportent uniquement aux effets d'équilibre partiel sur la demande de main-d'œuvre. En principe, les mécanismes d'équilibre général peuvent accentuer ou atténuer ces effets (voir l'encadré 3.3). Afin d'apporter des éclaircissements sur cette question, pour un groupe plus petit de 20 pays, l'analyse ci-dessus est complétée par une analyse temporelle inter-pays classique à l'aide de données annuelles recueillies au niveau des branches d'activité pour la période 1995-2007. L'effet des dispositions de protection de l'emploi est identifié dans ce cas uniquement au moyen de ses variations dans le temps, il est ainsi possible, en principe, de rendre compte de l'impact global de la protection de l'emploi résultant à la fois d'effets d'équilibre général et d'effets d'équilibre partiel. Mais ces estimations pourraient bien pâtir

d'un biais d'omission de variables et elles risquent également d'être entachées d'erreurs de mesure, étant donné le peu de données disponibles. Néanmoins, les effets estimés d'une évolution d'un point de l'indice des réglementations sur les licenciements individuels et collectifs obtenus de cette manière varient entre 6 et 10 points de pourcentage (voir Bassanini *et al.*, 2010, pour des résultats complets). Malgré toutes les limites de l'analyse des séries temporelles, l'homogénéité des résultats obtenus avec l'analyse par différence en différences est rassurante et laisse penser que, dans l'ensemble, les effets d'équilibre général au-delà des effets directs d'équilibre partiel sont, le cas échéant, du même signe et les effets moyens estimés présentés au graphique 3.5 peuvent constituer une estimation plancher de l'effet d'équilibre général réel de la protection de l'emploi.

… même en tenant compte du fait qu'elles entraînent une utilisation plus étendue des contrats temporaires

Les estimations présentées ci-dessus ne sont pas directement comparables à celles du graphique 3.1, principalement parce que l'effet de la protection de l'emploi relative aux travailleurs permanents sur la proportion de travailleurs temporaires n'a pas encore été quantifié. Une comparaison plus fine est possible grâce aux estimations présentées dans le graphique 3.6 qui montrent qu'une réforme impliquant une baisse d'un point, en valeur nominale, de la protection de l'emploi relative aux travailleurs permanents, entraînerait

Graphique 3.6. **Réglementation sur les licenciements individuels et collectifs, proportion de travailleurs temporaires et impact global sur la réallocation des travailleurs**



Note : Sur la base d'estimations MCO de différence en différences. Pour chaque variable dépendante, le minimum et le maximum indiquent l'estimation la plus basse et la plus haute (en termes absolus), respectivement, obtenue dans différentes équations, de l'effet moyen d'une hausse d'un point par rapport à la moyenne de l'OCDE de l'indice de protection de l'emploi pour les travailleurs permanents (dont des mesures restrictives supplémentaires sur les licenciements collectifs). Les estimations sont obtenues en partant de l'hypothèse que, dans chaque branche d'activité, plus le taux de réallocation des États-Unis pour cette branche d'activité est élevé, plus l'impact de la protection de l'emploi est important. L'impact global sur la réallocation totale des travailleurs correspond à la somme algébrique de l'incidence directe et de l'incidence indirecte qui a lieu par le biais de la proportion de contrats temporaires, estimée simultanément. Toutes les équations tiennent compte des parts des groupes d'âge. Les estimations portent sur 24 branches d'activités pour les pays indiqués dans le graphique 3.1, à l'exception de la Turquie. Une moyenne des données a été établie sur la période 2000-07.

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

Source : Estimations de l'OCDE.

StatLink http://dx.doi.org/10.1787/888932294607

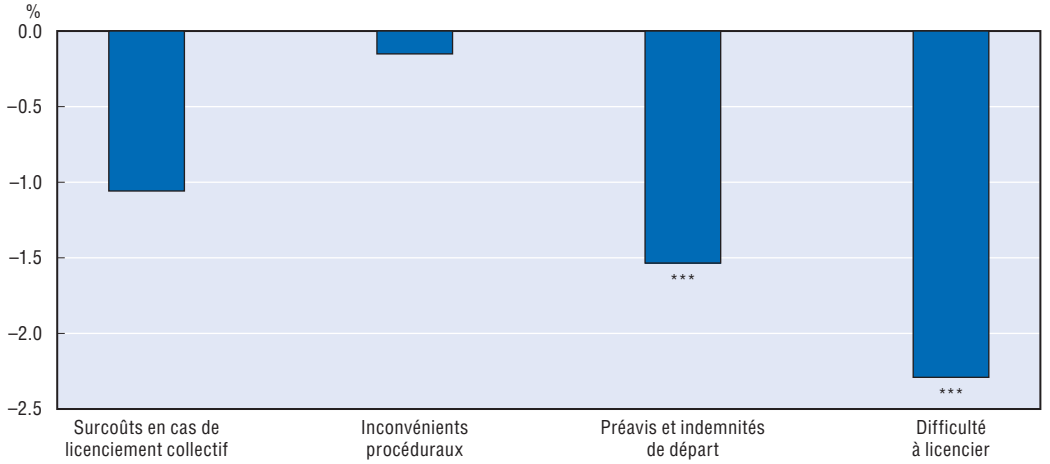
une réduction de la proportion de travailleurs temporaires de 3.2 à 4.2 points de pourcentage. En ajoutant les effets directs, cela se traduirait par un effet global positif sur la réallocation des travailleurs de 2.9 à 3.6 points de pourcentage[18]. Il s'agit effectivement d'effets considérables d'un point de vue économique, même si une évolution d'un point de l'indice correspond à une évolution de l'action publique inhabituellement importante d'un point de vue historique (voir Venn, 2009). Pour se faire une meilleure idée de l'ampleur de ces effets, on peut observer que, si l'on considérait les estimations linéaires à leur valeur nominale, elles expliqueraient entre 20 % et 30 % de la différence de taux de réallocation entre la Grèce (le pays affichant le taux le plus bas dans le graphique 3.1) et les États-Unis[19].

Ces résultats résistent bien à différents tests de sensibilité, à savoir : *i)* modification de l'échantillon de pays utilisé dans l'estimation; *ii)* modification du choix de la référence utilisée pour identifier la propension naturelle à procéder à des ajustements du personnel sur le marché extérieur du travail; et *iii)* modification de l'impact fonctionnel de la protection de l'emploi, y compris la possibilité que la protection de l'emploi ait un effet proportionnel et non pas linéaire sur les flux de travailleurs (voir Bassanini *et al,* 2010).

Des indemnités de départ élevées, de longues périodes d'essai et des règles de réintégration strictes semblent comprimer fortement les flux bruts de travailleurs

La protection de l'emploi comporte des dispositions assez hétérogènes qui ont peu de chances d'avoir la même importance économique ainsi que le même impact sur les flux bruts d'emplois. Bien que différentes composantes de l'indice de protection de l'emploi soient assorties de pondérations variables dans le protocole de calcul des scores de l'OCDE afin d'atténuer ce problème (voir Venn, 2009), le fait d'étudier séparément l'impact de chacune d'elles permet de mieux informer les décideurs des conséquences probables de la réforme de dispositions spécifiques, même si l'on doit garder à l'esprit que l'on ne peut estimer l'effet des interactions entre les dispositions et que plus la désagrégation des indices de protection sera grande, plus l'erreur de mesure sera importante . Lorsque l'on estime simultanément l'effet de composantes spécifiques, les inconvénients procéduraux, notamment les délais et procédures de notification, n'ont pas d'impact significatif sur la réallocation des travailleurs (graphique 3.7). Ce résultat pourrait être la conséquence d'une plus grande difficulté à noter cette composante et, partant, de l'erreur de mesure plus importante qui y est associée – du fait de l'hétérogénéité des procédures qui doivent être respectées dans le cas de licenciements dans les différents pays. Cependant, il semble également concorder avec les microétudes sur le Portugal et la Suède qui ne constatent aucun impact significatif des dispenses concernant le respect des procédures obligatoires en matière de licenciements (voir Martins, 2009; von Below et Thoursie, 2008). En revanche, les composantes de la protection de l'emploi qui ont l'impact le plus grand et le plus significatif sur les flux bruts de travailleurs sont le préavis et les indemnités de départ et la difficulté à licencier, notamment la durée de la période d'essai suivant un recrutement, l'étendue de la définition des licenciements légitimes et les coûts associés à une condamnation pour licenciement abusif pour un employeur. Si l'on désagrège encore l'effet de la difficulté à licencier, il semble que les composantes les plus pertinentes soient la durée de la période d'essai (en particulier pour les embauches)[20] et le volume de réintégrations ordonnées par les tribunaux (en particulier pour les cessations d'emploi; voir Bassanini *et al*., 2010, pour des résultats détaillés)[21].

Graphique 3.7. **Impact de certaines composantes de la protection de l'emploi sur la réallocation brute des travailleurs**



Note : Sur la base d'estimations MCO de différence en différences. Effet moyen d'une hausse d'un point des indices par rapport à la moyenne de l'OCDE pour chaque composante de la protection de l'emploi sur la réallocation totale des travailleurs. Les estimations sont obtenues en partant de l'hypothèse que, dans chaque branche d'activité, plus le taux de réallocation des États-Unis pour cette branche d'activité est élevé, plus l'impact de la protection de l'emploi est important. Les estimations portent sur 24 branches d'activités pour les pays indiqués dans le graphique 3.1, à l'exception de la Slovénie et de la Turquie. L'équation prend en compte les parts des groupes d'âge et des travailleurs temporaires. Une moyenne des données a été établie sur la période 2000-07.

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

Source : Estimations de l'OCDE.

StatLink http://dx.doi.org/10.1787/888932294626

En entraînant une réallocation plus efficiente, des dispositions de protection de l'emploi plus souples peuvent profiter au travailleur moyen sous la forme de salaires plus élevés

Les employés bénéficient-ils de la réallocation plus grande que favorise une protection de l'emploi moins rigoureuse? Bien que la littérature ne parvienne à aucune conclusion tranchée sur le niveau optimal de flexibilité du point de vue de l'efficience, les résultats empiriques (voir, par exemple, OCDE, 2007; Autor *et al.*, 2007; Bassanini *et al.*, 2009; Cingano *et al.*, 2010) concordent maintenant quasiment tous sur le fait que, dans le cas des pays proches de la moyenne de l'OCDE, les réformes qui assouplissent les dispositions relatives aux licenciements individuels et collectifs pourraient accroître la hausse de la productivité. En tenant compte du lien empirique tout aussi fort constaté entre les flux bruts d'emplois et la hausse de la productivité (voir la section précédente), et étant donné l'ampleur des effets estimés ici, on peut conclure prudemment que le rôle de facilitateur des mesures faiblement restrictives en matière de licenciements ont sur la réallocation de la main-d'œuvre est le principal canal par lequel la protection de l'emploi influe sur la hausse de la productivité. Dans la mesure où les réformes de la protection de l'emploi ne réduisent pas simultanément les pouvoirs de négociation des travailleurs, ce qui entraînerait à la baisse la part des salaires dans la valeur ajoutée, les travailleurs salariés bénéficieront d'une hausse supérieure de la productivité sous la forme de salaires plus élevés.

Étonnamment peu de travaux de recherche étudient les effets de la protection de l'emploi sur la part des salaires. Checchi et Garcia-Peñalosa (2008), qui estiment un modèle temporel inter-pays statique classique pour les pays de l'OCDE, et ne constatent aucun impact de la protection de l'emploi après la prise en compte d'autres institutions, sont peut-être la principale exception. Leonardi et Pica (2007) procèdent à une micro-analyse de

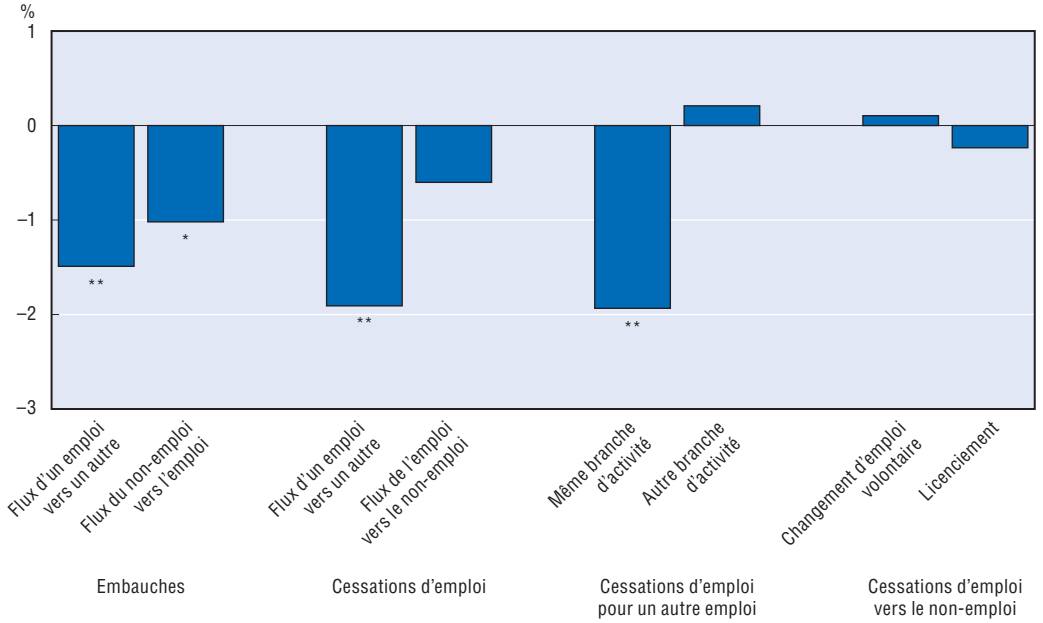
l'effet des indemnités en cas de licenciement abusif sur les salaires masculins à partir d'une réforme italienne qui a introduit ce type de compensation pour les établissements de moins de quinze employés. Ils constatent que la réforme n'a eu aucune incidence sur les salaires d'entrée, mais que le rendement de l'ancienneté a diminué, comme le laisse entendre Lazear (1990). Bien qu'une analyse exhaustive de cette question sorte du cadre du présent chapitre, un modèle empirique temporel inter-pays des facteurs déterminants de la part des salaires est estimé et aucun impact significatif de la protection de l'emploi ne se dégage, ce qui concorde avec la littérature (voir Bassanini *et al.*, 2010). Cela suggère, qu'en moyenne, les travailleurs salariés profiteront probablement de la hausse de la productivité induite par la suppression des obstacles à la réallocation au moyen de réformes de la protection de l'emploi sous la forme de salaires plus élevés[22].

Les réformes en faveur d'un assouplissement auront probablement un effet particulier sur les transitions d'un emploi vers un autre…

Il est fort probable cependant que la réduction des mesures restrictives sur le licenciement fera augmenter le pourcentage de travailleurs victimes de cessations d'emploi involontaires (même si cela réduit le nombre de travailleurs titulaires de contrats de courte durée). Si cela se produit, la fraction supplémentaire de travailleurs licenciés aura-t-elle des difficultés à retrouver un emploi? Malheureusement les données sur les raisons des cessations d'emploi ne sont pas disponibles pour tous les types de transition. Néanmoins, afin d'apporter quelques éclaircissements sur cette question, l'analyse ci-dessus est reproduite en utilisant différentes types de transition comme variables dépendantes. Il ressort de cette analyse que l'effet d'une protection de l'emploi plus rigoureuse sur les taux de cessation d'emploi est reflété presque exclusivement par un moins grand nombre de cessations d'emploi dues à la transition d'un emploi vers un autre, et par un impact faible et insignifiant sur les cessations d'emploi dues à la transition de l'emploi vers le chômage (graphique 3.8). On peut avancer prudemment qu'en période d'activité normale ces travailleurs, qui finissent par être licenciés à la suite d'une réforme visant à réduire la protection de l'emploi applicable aux travailleurs permanents, mais qui ne l'auraient pas été sans cela, ont des chances de retrouver un emploi dans un délai relativement court[23]. À l'évidence, ce type d'affirmation peut ne pas tenir durant une grave récession, en raison de l'engorgement du marché du travail (voir chapitre 1). De plus, les réformes destinées à assouplir la protection de l'emploi semblent être totalement corrélées avec des transitions plus fréquentes au sein du même secteur, lesquelles sont habituellement associées à des primes salariales plus importantes dans le cas de changements d'emplois volontaires et à des pertes salariales inférieures dans le cas des licenciements (voir par exemple Neal, 1995). En revanche, les impacts des embauches à la suite de la transition d'un emploi vers un autre et du non-emploi vers l'emploi ne sont pas significativement différents (même si tous deux sont négatifs et significatifs), ce qui tendrait à indiquer qu'une réglementation plus souple en matière de protection de l'emploi facilite la transition du non-emploi vers l'emploi.

À l'aide de la même stratégie d'identification et des microdonnées sous-jacentes au tableau 3.1 et le graphique 3.4, il est également possible d'estimer l'impact de la protection de l'emploi applicable aux travailleurs permanents sur la prime salariale lors de changements d'emploi. Cependant, en ce qui concerne les salaires individuels, les effets d'équilibre général pourraient être plus importants[24] et il convient de faire preuve de prudence dans l'interprétation des résultats. Néanmoins, les résultats disponibles donnent à penser que la protection de l'emploi applicable aux travailleurs permanents n'a pas

Graphique 3.8. **Impact de la réglementation en matière de licenciements individuels et collectifs sur la réallocation des travailleurs, par type de transition**



Note : Sur la base d'estimations MCO de différence en différences. Effet moyen d'une hausse d'un point des indices par rapport à la moyenne de l'OCDE pour chaque composante de la protection de l'emploi pour les travailleurs permanents (dont des mesures restrictives supplémentaires sur les licenciements collectifs). Les estimations sont obtenues en partant de l'hypothèse que, dans chaque branche d'activité, plus le taux de réallocation des États-Unis pour cette branche d'activité est élevé, plus l'impact de la protection de l'emploi est important. Les estimations portent sur 24 branches d'activités pour les pays indiqués dans le graphique 3.2, à l'exception de la Slovénie et de la Turquie. L'équation prend en compte les parts des groupes d'âge et des travailleurs temporaires. Une moyenne des données a été établie sur la période 2000-07.

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

Source : Estimations de l'OCDE.

StatLink http://dx.doi.org/10.1787/888932294645

d'effet significatif sur la prime salariale moyenne liée à un changement d'emploi. En outre, la protection de l'emploi semble avoir des effets négatifs nettement plus importants sur la prime salariale en cas de cessation d'emploi volontaire et sur la perte de salaire lors du retour à l'emploi en cas de cessation d'emploi involontaire (voir Bassanini *et al.*, 2010). Globalement, on peut avancer prudemment que la plus grande souplesse induite par les réformes de la protection de l'emploi, qui crée davantage de possibilités d'emploi, améliore les parcours professionnels de ceux qui ont un emploi et souhaitent en trouver un plus intéressant et, en cas de perte d'emploi, n'aggrave pas, voire améliore, les perspectives d'emploi des travailleurs ayant perdu leur emploi.

… mais la fraction des travailleurs qui perdent leur emploi et subissent des pertes de salaire va probablement augmenter

Il est probable, cependant, que l'assouplissement des réglementations sur le licenciement fasse augmenter le nombre de travailleurs victimes de cessations d'emploi involontaires. En effet, le fait que l'impact sur la prime salariale moyenne associée aux changements d'emploi est plus faible que les moyennes correspondantes des impacts relatifs aux primes/pertes de salaire lors de cessations d'emploi volontaires et involontaires permet de supposer prudemment que les réformes en faveur d'un assouplissement de la protection de l'emploi pourraient accroître la fraction de travailleurs

victimes de cessations d'emploi involontaires, et c'est particulièrement vraisemblable en période de grave récession (voir chapitre 1). Même si, comme nous l'avons vu plus haut, tout porte à croire que ces travailleurs, qui n'auraient pas été licenciés en l'absence de réformes, ne resteront probablement pas longtemps au chômage, au moins en temps normal; ils subiront néanmoins une perte de revenu durant l'épisode de chômage qu'ils connaîtront peut-être après avoir perdu leur emploi et subiront, au moment du retour à l'emploi, la perte de salaire associée aux cessations d'emploi involontaires. De ce fait, pour des raisons d'équité, les gouvernements pourraient vouloir indemniser ceux qui connaîtront inévitablement des pertes de revenu après la mise en œuvre de ce type de réforme. Plus généralement, dans les pays où la protection de l'emploi est moins contraignante, les gouvernements pourraient souhaiter mettre en place une panoplie de mesures pour accompagner les travailleurs dans leur transition vers un nouvel emploi.

2.2. Allocations de chômage

Les allocations de chômage peuvent influer sur les flux bruts de travailleurs de bien des manières

Les allocations de chômage pourraient influer sur la réallocation de la main-d'œuvre de différentes manières (voir encadré 3.5). D'un point de vue empirique, les résultats sont partagés quant au lien entre des allocations de chômage généreuses et de meilleurs appariements consécutives à l'épisode de chômage: la littérature de microévaluation constate généralement des effets limités et parfois non significatifs à la fois lorsque la qualité de l'appariement est mesurée par le biais des salaires lors du retour à l'emploi et lorsqu'elle est mesurée par référence à la stabilité de l'emploi après le chômage (pour des conclusions et revue de la littérature récentes, voir Lalive, 2007; van Ours et Vodopivec, 2008; Caliendo *et al.*, 2009). Quelques études sur des microdonnées laissent également penser que les allocations de chômage rendent les emplois à haut risque plus attractifs. Topel (1984) montre que les emplois à haut risque sont mieux rémunérés aux États-Unis, mais ce différentiel compensatoire est atténué lorsque les allocations de chômage deviennent plus généreuses. De même, Barlevy (2001) montre que même si les travailleurs qui changent d'emploi en période de forte croissance économique sont généralement embauchés dans des branches d'activité à haut risque où ils touchent des salaires plus élevés, les allocations de chômage réduisent le caractère pro-cyclique de leurs salaires. Au niveau international, certains résultats suggèrent également que la générosité des allocations de chômage a un effet positif sur les niveaux relatifs de la productivité multifactorielle et de la productivité de la main-d'œuvre dans les branches d'activité à haut risque par rapport aux branches d'activité à faible risque, ce qui est cohérent avec le fait que des allocations généreuses induisent une plus grande création d'emplois hautement qualifiés dans les branches d'activité à risque (Bassanini et Venn, 2007).

Néanmoins, étonnamment, peu de littérature empirique au niveau des analyses inter-pays s'intéresse directement à l'effet des allocations de chômage sur les taux de réallocation bruts d'emplois et de travailleurs. Boeri et Garibaldi (2009) estiment l'impact sur les flux de main-d'œuvre à l'aide de données temporelles inter-pays globales correspondant à 13 pays européens et constatent une corrélation négative entre les taux de remplacement bruts moyens et les transitions de l'emploi vers le chômage mais peu de relation avec les transitions d'un emploi vers un autre. Gomez-Salvador *et al.* (2004) concluent à un lien négatif entre la création d'emploi et la durée des prestations – mais aucun impact sur les destruction d'emplois – à l'aide d'une analyse de régression linéaire

Encadré 3.5. **Allocations de chômage et flux de travailleurs : la théorie**

Les allocations de chômage peuvent influer sur les flux bruts de travailleurs de bien des manières. Tout d'abord, des prestations de chômage généreuses, en réduisant les efforts de recherche, peuvent augmenter la durée des périodes de chômage et le niveau global du chômage (voir OCDE, 2006a, pour une vue d'ensemble de la littérature récente). Cela aura tendance à ralentir les transitions du chômage vers l'emploi et par conséquent les flux bruts de travailleurs. De plus, des allocations 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 qui correspond mieux à leurs compétences et à leur expérience, ce qui conduit à un meilleur appariement entre chômeurs et emplois vacants (Marimon et Zilibotti, 1999). En outre, de meilleurs appariements ont des chances de durer plus longtemps, ce qui entraîne une baisse des flux de main-d'œuvre. Cependant, l'impact sur les taux de réallocation est ambigu : ils pourraient même augmenter si l'effet sur les niveaux d'emploi est plus important que l'effet sur les flux.

En second lieu, dans un modèle d'équilibre classique de l'appariement sur le marché du travail (par exemple Mortensen et Pissarides, 1994, 1999), des allocations de chômage plus généreuses, en augmentant le salaire de réserve, accroîtront la sensibilité des appariements aux chocs de productivité, entraînant ainsi une hausse de la destruction d'emplois à court terme. Si le fait d'augmenter des droits à prestations n'a pas d'effet sur la productivité des appariements nouvellement créés, la destruction des emplois augmentera également sur le long terme et un chômage plus important, en entraînant l'augmentation du nombre de candidats pour chaque poste à pourvoir, réduira progressivement les frais de recrutement, avec un effet à la hausse sur les embauches. Cependant, si des salaires de réserve plus élevés augmentent le seuil de productivité à partir duquel de nouveaux appariements sont créés, ce qui accroît le nombre d'appariements potentiels à faible productivité qui n'aboutissent pas, l'effet global à long terme sur les flux bruts d'emplois et de travailleurs est *a priori* ambigu.

Troisièmement, la générosité des allocations de chômage pourrait avoir un effet sur la manière de recruter des entreprises (Pries et Rogerson, 2005). Du fait d'informations asymétriques, les entreprises pourraient ne pas être conscientes du potentiel de productivité des futurs candidats. Si les salaires sont faibles par rapport à la performance attendue des travailleurs, l'employeur peut se permettre d'embaucher et de découvrir sur le tas les capacités productives du travailleur. Lorsqu'il s'avère que le travailleur embauché ne correspond pas au poste, l'appariement est détruit et l'entreprise publie une nouvelle offre d'emploi. En revanche, dans la mesure où des taux de remplacement supérieurs font augmenter les salaires de réserve et les salaires négociés, les entreprises pourraient devenir plus sélectives dans leur choix des candidats. Cela entraînera une baisse de l'expérimentation et des mauvais appariements, d'où une réduction des embauches, des cessations d'emploi et des périodes d'emploi courtes, sans nécessairement diminuer la création et la destruction d'emplois.

Quatrièmement, il est également possible que la distribution d'allocations de chômage généreuses encourage la création d'emplois à productivité supérieure situés dans des activités innovantes plus volatiles, ou qui exigent des travailleurs possédant des compétences plus spécifiques et, par conséquent, présentent un plus grand risque de mauvais appariement (Acemoglu et Shimer, 1999, 2000). Les appariements créés de cette manière seraient plus exposés aux risques de destruction, ce qui augmenterait le rythme de réallocation des emplois.

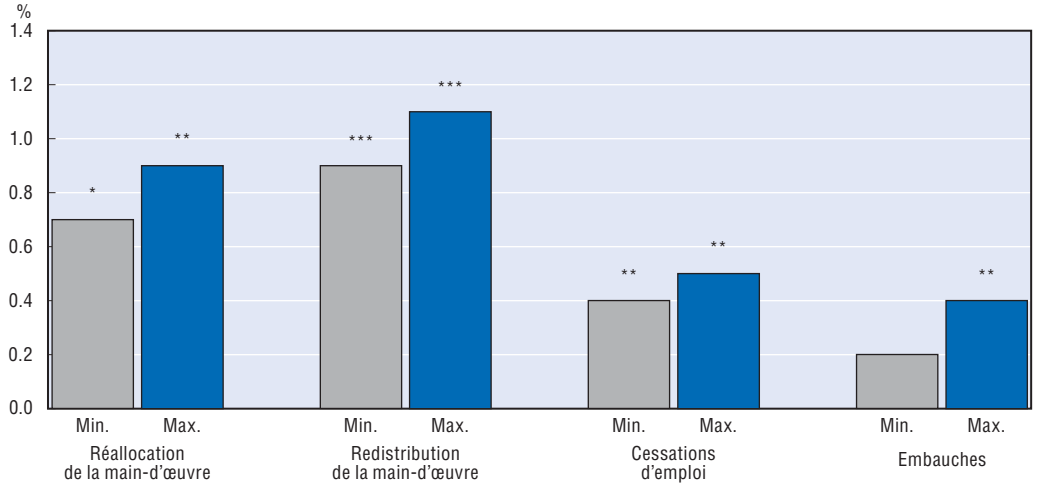
classique reposant sur des données issues d'entreprises européennes et en tenant compte de l'effet d'autres institutions du marché du travail, mais pas du niveau du taux de remplacement. En revanche, Sjöberg (2007) constate une relation positive entre la générosité des allocations de chômage et les flux de main-d'œuvre, à l'aide d'une estimation inter-pays de données individuelles sur les transitions d'un emploi vers un autre tirées de l'Eurobaromètre qui sont, néanmoins, simplement traitées par une régression sur des taux de remplacement nets moyens globaux, en tenant compte de quelques autres institutions. Enfin, Boeri et Macis (2010) étudient l'effet des réformes qui ont introduit pour la première fois des programmes d'allocations de chômage dans des pays qui auparavant n'avaient aucun programme de ce type. En utilisant un grand nombre de pays qui avaient des allocations de chômage pendant toute la période en guise de groupe de contrôle, ils constatent que l'introduction d'allocations accroît significativement la réallocation des emplois entre branches d'activité, même si l'effet estimé s'atténue dans le temps. Néanmoins, la pertinence de ce résultat reste limitée puisque la réallocation entre branches d'activité ne représente qu'une petite fraction de l'ensemble des réallocations (voir OCDE, 2009).

La générosité des allocations de chômage semble avoir un impact positif sur les flux bruts moyens de travailleurs…

Pour les besoins du présent chapitre, l'impact des taux de remplacement *nets* des allocations de chômage moyennes, à l'exclusion des prestations d'assistance chômage ou aides sociales, sur les flux bruts de travailleurs est estimé en appliquant la méthode d'estimation de différence en différences décrite à l'encadré 3.3, sur le même échantillon que celui utilisé pour la protection de l'emploi, à l'exception de la Slovénie qui est exclue, faute de données sur les allocations de chômage. La procédure d'estimation repose sur l'hypothèse selon laquelle les allocations de chômage ont des effets directs du côté de la demande plus importants sur les flux bruts de travailleurs, qu'ils soient positifs ou négatifs, dans les branches d'activité qui sont plus naturellement exposées aux chocs de productivité exigeant des ajustements du personnel et/ou qui ont davantage tendance à tester les nouvelles recrues. On peut soutenir que la répartition entre les secteurs des flux bruts de travailleurs est étroitement associée à la fréquence des chocs de productivité idiosyncratiques sur les entreprises et au besoin de tester les nouvelles recrues. Par conséquent, les taux de réallocation des travailleurs par branche d'activité aux États-Unis – le pays le moins généreux en matière d'allocations – semblent être une mesure fiable des besoins d'ajustement de la main-d'œuvre. Cependant, plusieurs autres mesures de référence possibles de cette propension sont également envisagées, y compris la valeur prévue de la réallocation de la main-d'œuvre dans le cas d'allocations de chômage nettes égales à zéro, estimée pour l'ensemble des pays de l'échantillon[25], et les taux de rotation des entreprises au Royaume-Uni[26] (voir Bassanini *et al.*, 2010, pour plus de détails sur les données, les méthodes d'estimation et des résultats détaillés).

Le graphique 3.9 présente des estimations de différence en différences de l'effet direct moyen sur la réallocation des travailleurs de la générosité des allocations de chômage – mesuré par la moyenne des taux de remplacement nets pour différents types de famille, niveaux de revenu et durées de chômage – qui semblent être positives et statistiquement significatives dans la plupart des cas. Néanmoins, des coefficients analogues sont estimés à partir de la variation temporelle uniquement dans le cadre d'une régression temporelle inter-pays classique sur données sectorielles annuelles pour la période 2001-07. Même si la

Graphique 3.9. **Générosité des allocations de chômage et flux bruts de travailleurs**



Note : Sur la base d'estimations MCO de différence en différences. Pour chaque mesure du flux brut, le minimum et le maximum indiquent l'estimation la plus basse et la plus haute (en termes absolus), respectivement, obtenue dans différentes équations, de l'effet moyen d'une hausse de dix points de pourcentage par rapport à la moyenne de l'OCDE du taux de remplacement net moyen (calculé pour différents niveaux de revenu, différentes situations familiales et durées de chômage pouvant aller jusqu'à cinq ans). Les estimations sont obtenues en partant de l'hypothèse que, dans chaque branche d'activité, plus le taux de réallocation des États-Unis pour cette branche d'activité est élevé, plus l'impact de la générosité des allocations de chômage est important. Toutes les équations tiennent compte des parts des groupes d'âge et des travailleurs temporaires. Les estimations portent sur 24 branches d'activités pour les pays indiqués dans le graphique 3.1, à l'exception de la Slovénie et de la Turquie. Une moyenne des données a été établie sur la période 2000-07.

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

Source : Estimations de l'OCDE.

StatLink http://dx.doi.org/10.1787/888932294664

période sur laquelle ces estimations sont obtenues est très courte, ce résultat permet de suggérer prudemment que les effets d'équilibre général supplémentaires (notamment les effets en termes d'offre de main-d'œuvre) se compensent les uns les autres, de sorte que les estimations présentées au graphique 3.9 peuvent être considérées comme représentatives de l'effet global des allocations de chômage nettes sur les flux bruts de travailleurs.

Une hausse de 10 points de pourcentage du taux de remplacement net moyen – une vaste réforme d'un point de vue historique, qui correspond en gros à deux écarts-types de la variation temporelle de l'indicateur observée sur cette période (cela est obtenu en neutralisant l'effet inter-pays) ou à un changement de 25 % par rapport à la moyenne de l'OCDE – semble faire augmenter, en moyenne, à la fois la réallocation totale et la redistribution des travailleurs d'environ un point de pourcentage. Ces résultats résistent assez bien à différents tests de sensibilité : *i)* modification de l'échantillon de pays utilisé dans l'estimation ; *ii)* modification du choix de la mesure de référence utilisée pour établir un classement des branches d'activité ; et *iii)* modification de la forme fonctionnelle de l'impact des allocations de chômage, y compris la possibilité que la protection de l'emploi ait un effet proportionnel plutôt que linéaire sur les flux de travailleurs.

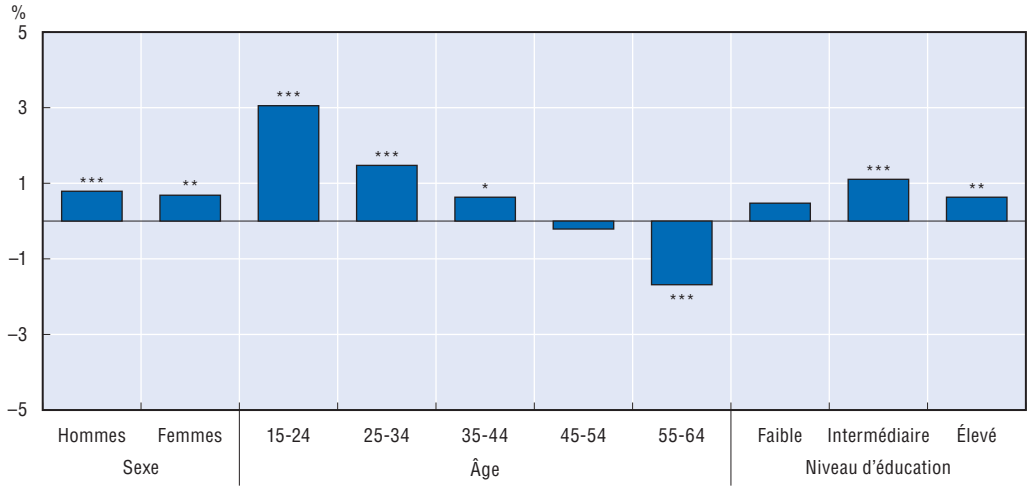
On constate une élasticité légèrement plus importante dans les cas des cessations d'emploi. En revanche, le lien avec les embauches n'est pas toujours significatif, lorsque les effets d'équilibre partiel estimés sont obtenus par le biais d'estimations inter-pays par différence en différences, mais il est aussi important que l'effet sur les cessations d'emploi lorsque l'on considère les effets d'équilibre général estimés dans des séries temporelles.

Cela semble conforme aux conclusions des modèles de recherche et d'appariement (voir encadré 3.5), pour lesquels le principal effet direct d'une hausse du salaire de réserve est la destruction d'emplois, mais l'amélioration de la fonction d'appariement a un effet d'équilibre général indirect sur la création d'emploi dans la mesure où l'augmentation du nombre de demandeurs d'emploi fait qu'il est moins coûteux, pour les entreprises, de pourvoir leurs emplois vacants. Il est évident que ce dernier effet ne peut être rendu que partiellement par des estimations de différence en différences.

… mais elle a un impact négatif important sur les flux de travailleurs d'âge mûr et âgés

L'examen des écarts entre les groupes s'agissant de la corrélation entre les différences intersectorielles au niveau des flux bruts d'emplois et des taux de remplacement nets moyens permet de mieux comprendre de quelle manière la générosité des allocations de chômage influe sur la réallocation de la main-d'œuvre. En fait, la relation positive entre la générosité des allocations de chômage et les flux bruts de travailleurs se limite à des travailleurs relativement jeunes (graphique 3.10). À mesure que l'âge augmente, cette relation devient progressivement faible et négative pour les travailleurs âgés, de sorte que pour les travailleurs âgés de 55 ans ou plus une hausse de dix points de pourcentage des allocations de chômage réduirait la réallocation brute des travailleurs de plus de 1.5 point de pourcentage. Cela témoigne peut-être du fait que des allocations généreuses peuvent constituer une voie vers la retraite anticipée *de facto* dans le cas des travailleurs âgés après la perte d'un emploi, réduisant ainsi leur taux d'embauche. Effectivement, cet effet sera probablement plus important dans les branches d'activité où les cessations d'emploi sont

Graphique 3.10. **Impact de la générosité des allocations de chômage sur la réallocation des travailleurs, par groupe**



Note : Sur la base d'estimations MCO de différence en différences. Effet moyen d'une hausse de dix points de pourcentage par rapport à la moyenne de l'OCDE du taux de remplacement net moyen (calculé pour différents niveaux de revenu, différentes situations familiales et durées de chômage pouvant aller jusqu'à cinq ans). Les estimations sont obtenues en partant de l'hypothèse que, dans chaque branche d'activité, plus le taux de réallocation des États-Unis pour cette branche d'activité est élevé, plus l'impact de la générosité des allocations de chômage est important. Les équations tiennent compte de la proportion de contrats temporaires, des classes d'âge, du sexe, du niveau d'études et de l'interaction d'autres institutions avec les taux de réallocation de la branche d'activité aux États-Unis. Une moyenne des données a été établie sur la période 2000-07.

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

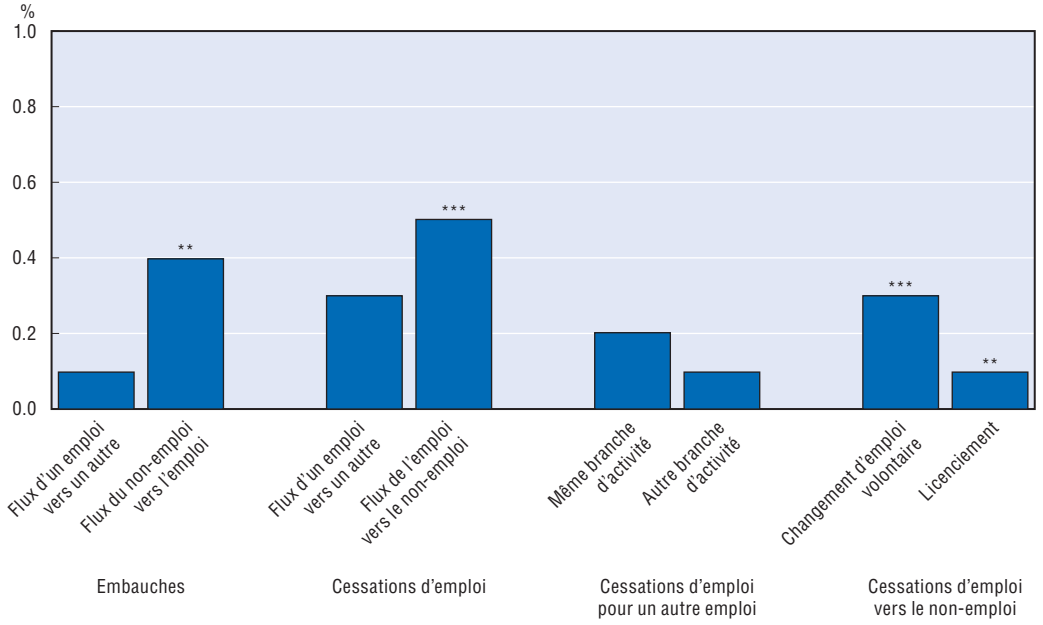
Source : Estimations de l'OCDE.

StatLink http://dx.doi.org/10.1787/888932294683

plus fréquentes. Néanmoins, cela pourrait également laisser entendre que des salaires de réserve et des salaires négociés plus élevés induits par des allocations de chômage généreuses rendent les entreprises plus sélectives dans leurs politiques de recrutement, qui réduisent ainsi l'expérimentation avec les nouvelles recrues, tel que prévu par Pries et Rogerson (2005). En fait, théoriquement cet effet n'est supposé se produire que pour les travailleurs qui peuvent prétendre à des allocations, ce qui exclut la plupart des jeunes. En revanche, l'effet direct de destruction d'emplois, prévu par des modèles d'équilibre classiques de l'appariement, s'applique quel que soit l'âge[27], et il en va de même des effets d'équilibre général indirects pour les embauches. Tous ces effets s'additionnent, générant le profil d'âge illustré par le graphique 3.10.

Conformément à la littérature microéconomique (voir plus haut), il semble que des allocations de chômage généreuses fassent augmenter le nombre de transitions d'un emploi vers le non-emploi tandis qu'elles ne semblent avoir aucun impact majeur sur les transitions d'un emploi vers un autre, ce qui témoigne du fait que les périodes de chômage tendent à s'allonger lorsque les allocations de chômage se font plus généreuses (graphique 3.11). Plus surprenant peut-être, c'est le constat d'un effet symétrique sur les taux d'embauche des travailleurs qui n'avaient pas d'emploi au début de l'année de l'enquête. Cependant, cela reflète probablement les profils d'âge examinés plus haut, dans

Graphique 3.11. **Impact de la générosité des allocations de chômage sur la réallocation des travailleurs, par type de transition**



Note : Sur la base d'estimations MCO de différence en différences. Effet moyen d'une hausse de dix points de pourcentage par rapport à la moyenne de l'OCDE du taux de remplacement net moyen (calculé pour différents niveaux de revenu, différentes situations familiales et durées de chômage pouvant aller jusqu'à cinq ans). Les estimations sont obtenues en partant de l'hypothèse que, dans chaque branche d'activité, plus le taux de réallocation des États-Unis pour cette branche d'activité est élevé, plus l'impact de la générosité des allocations de chômage est important. Les estimations portent sur 24 branches d'activités pour les pays indiqués dans le graphique 3.2, à l'exception de la Slovénie et de la Turquie. L'équation prend en compte les parts des groupes d'âge et des travailleurs temporaires. Une moyenne des données a été établie sur la période 2000-07.
, * : Statistiquement significatif au seuil de 5 % et 1 %, respectivement.

Source : Estimations de l'OCDE.

StatLink http://dx.doi.org/10.1787/888932294702

la mesure où les transitions du non-emploi vers l'emploi sont particulièrement élevées chez les jeunes sans expérience – particulièrement ceux qui quittent l'école pour la vie professionnelle – qui n'ont pas droit aux allocations, lesquelles n'influent donc pas sur leur salaire de réserve.

Il semble également que des taux de remplacement supérieurs soient corrélés positivement tant aux cessations d'emploi dues à un licenciement qu'à celles dues à une démission, ce qui suggère un effet direct dans les deux cas, le premier étant bien supérieur au second. Le premier effet témoigne probablement de l'impact des allocations sur les périodes de chômage pour les travailleurs qui peuvent y prétendre. De plus, des allocations de chômage généreuses pourraient faciliter des cessations d'emploi à l'amiable entre les employeurs et les travailleurs, ce qui permettrait de limiter les risques que ces derniers ne les attaquent en justice pour licenciement. En revanche, l'effet significatif des allocations de chômage sur les cessations d'emploi pour cause de démission est plus surprenant puisque, en principe, les travailleurs qui démissionnent d'un emploi de leur propre chef ne peuvent prétendre à des allocations. Une des explications possibles est que ces coefficients reflètent un plus grand nombre de cessations d'emploi à l'amiable au titre desquelles les employeurs acceptent de licencier des travailleurs dans les règles afin qu'ils puissent prétendre à des allocations, même si ces derniers sont prêts à quitter leur emploi quoiqu'il arrive. Cela pourrait aussi témoigner du fait que des allocations de chômage plus généreuses pourraient inciter les entreprises à offrir davantage de postes à haut risque/fortement rémunérés (tel que suggéré par Acemoglu et Shimer, 1999, 2000; voir plus haut), ce qui pourrait inciter plus de travailleurs à quitter leurs emplois pour rechercher plus facilement des postes plus intéressants de ce genre. Si cette interprétation était correcte, on pourrait s'attendre à ce que d'autres travailleurs puissent préférer chercher des postes plus intéressants sans quitter leur emploi, ce qui témoignerait d'un lien entre les allocations de chômage et les transitions d'un emploi vers un autre. Mais, contrairement à ce que à ces attentes, l'effet des allocations de chômage sur les cessations d'emploi pour passer d'un emploi à un autre est insignifiant, même si cet effet est également insignifiant s'agissant du lien entre allocations de chômage et cessations d'emploi avec perte d'emploi. Les données disponibles ne permettent pas de conclure plus clairement sur ces questions.

Des allocations de chômage généreuses pourraient constituer un complément des salaires après une perte d'emploi

Globalement, l'effet des allocations de chômage sur la réallocation de la main-d'œuvre est probablement l'une des voies par lesquelles ces allocations influent positivement sur la productivité, mais il y en a certainement d'autres (voir OCDE, 2007, pour un examen des autres voies reliant les allocations de chômage à la productivité et pour des estimations de l'impact des allocations de chômage sur la croissance). Néanmoins, les salariés sont susceptibles de profiter des gains de productivité induits par des allocations de chômage plus généreuses sous la forme de salaires plus élevés[28]. Il ne fait aucun doute, cependant, que ceux qui bénéficient le plus d'une vaste assurance chômage sont les travailleurs qui peuvent y prétendre lorsqu'ils basculent dans le chômage à la suite d'une cessation d'emploi involontaire. À court terme, des allocations de chômage généreuses aident les travailleurs à compenser leurs pertes de revenus pendant la période de chômage qui suit la perte d'emploi. Mais quel est l'effet à long terme d'allocations de chômage généreuses sur les revenus postérieurs au chômage? Augmentent-elles la rémunération au moment du

retour à l'emploi du fait de l'amélioration de la qualité des appariements ainsi que la théorie le suggère? La littérature microéconomique examinée ci-dessus ne permet pas de conclure fermement sur cette question (voir plus haut pour les références). En règle générale, elle s'intéresse à l'effet d'une réforme donnée des politiques sur la perte de salaire associée au retour à l'emploi (par rapport aux salaires antérieurs à la perte d'emploi) des travailleurs qui touchaient des allocations avant le réemploi. L'effet causal de la réforme de la politique est souvent identifié à l'aide des différences entre les groupes au niveau de l'évolution des allocations potentielles entraînée par la réforme (voir, par exemple, van Ours et Vodopivec, 2008). L'inconvénient de cette méthode, cependant, c'est qu'elle ne permet pas de rendre compte des effets du côté de la demande qui pourraient influer à la fois sur les groupes traités et les groupes de contrôle. Par exemple, si des allocations plus généreuses poussent des entreprises à ouvrir plus de postes à forte rémunération/à haut risque, tel que suggéré par Acemoglu et Shimer (1999; 2000), cela fera augmenter les salaires lors du retour à l'emploi pour toutes les nouvelles recrues, indépendamment de leurs droits à prestations pendant la période de chômage, ce qui introduira un biais à la baisse dans les estimations par microévaluation classiques.

Les preuves empiriques peuvent cependant être complétées à l'aide des données individuelles utilisées dans le tableau 3.1 et le graphique 3.4 et en adoptant la même stratégie de différence en différences que ci-dessus pour estimer l'impact des allocations de chômage sur les primes/pertes de salaire associées aux changements d'emploi. Étant donné que cette stratégie d'identification se sert des différences entre les pays au niveau de la relation entre la générosité des allocations de chômage et les primes/pertes de salaire du travailleur moyen indépendamment de ses droits à prestation, les données ainsi recueillies risquent moins de négliger les effets du côté de la demande qui s'appliquent à l'ensemble des travailleurs[29] et peuvent, par conséquent, compléter les études par microévaluation pour fournir des informations aux décideurs. Cependant, comme nous l'avons déjà vu en ce qui concerne la protection de l'emploi, les effets d'équilibre général sur les salaires individuels pourraient être importants et il convient de faire preuve de prudence en interprétant les résultats de cet exercice. Cela étant, les estimations disponibles obtenues avec cette stratégie tendent à indiquer qu'un accroissement de la générosité des allocations de chômage est associé à une perte de salaire moindre lors du retour à l'emploi (voir Bassanini *et al.*, 2010), apportant des éléments supplémentaires à l'appui de l'idée selon laquelle des prestations adéquates peuvent aussi favoriser de meilleurs appariements.

2.3. Salaires minimum

La théorie économique engendre des conclusions ambigües sur le lien entre le salaire minimum et la réallocation de la main-d'œuvre

Seuls quelques travaux théoriques examinent directement l'impact des salaires minimum sur les flux bruts de travailleurs. Burdett et Mortensen (1998) soutiennent qu'en présence du pouvoir monopsonique de l'employeur, l'éventail des salaires peut être dispersé de manière inefficiente et les taux de cessation d'emploi excessivement importants. Dans ce cas, les salaires minimum, en réduisant l'éventail des salaires proposés, pourraient réduire les cessations d'emploi volontaires et améliorer la stabilité de l'emploi. En revanche, Pries et Rogerson (2005) soutiennent que des salaires minimum élevés, en augmentant les salaires d'embauche, relèvent le seuil de productivité à partir duquel les appariements sont créés et rendent les entreprises plus sélectives dans leurs pratiques de recrutement. Cela réduira les embauches comme les cessations d'emploi de

manière inefficiente. En procédant à différentes simulations avec leur modèle, les auteurs estiment un effet bien plus considérable des évolutions du salaire minimum que des évolutions de la protection de l'emploi.

En revanche, la littérature théorique portant sur les effets de la rigidité des salaires sur les flux bruts d'emplois et de travailleurs prévoit en règle générale une corrélation positive entre la rigidité et les ajustements de main-d'œuvre. À titre d'exemple, Bertola et Rogerson (1997) soutiennent qu'en présence d'une rigidité à la baisse des salaires, les entreprises frappées par des chocs négatifs, incapables d'ajuster les coûts de main-d'œuvre, recourront davantage à la réduction des effectifs, ce qui débouchera sur un plus grand nombre de cessations d'emploi suivies de nouvelles embauches lorsque leurs perspectives d'avenir s'amélioreront. Dans la mesure où les salaires minimum obligatoires ne s'ajustent pas en fonction du contexte économique et des performances de l'entreprise, cet argument peut être aisément appliqué aux salaires minimum également.

Il existe une importante littérature empirique sur l'impact des salaires minimum légaux sur les flux de main-d'œuvre qui s'appuie sur des données individuelles provenant des États-Unis. Si les premières études constatent généralement un impact négatif des salaires minimum sur le maintien dans l'emploi pour les individus au salaire minimum, ou à un niveau proche de celui-ci, des études plus récentes, grâce à l'amélioration des sources d'identification, n'ont généralement constaté aucun impact significatif (Zavodny, 2000; Abowd *et al.*, 2005). Les résultats sur d'autres pays sont plus rares. Abowd *et al.* (2005) ne constatent aucun impact des salaires minimum réels sur l'entrée dans l'emploi en France, mais un fort impact positif sur la sortie de l'emploi. En revanche, Portugal et Cardoso (2006), s'appuyant sur une réforme portugaise spécifique – qui, en 1987, a considérablement relevé les salaires minimum pour les très jeunes travailleurs – constatent que le fait de relever les salaires minimum avait un impact négatif significatif sur les cessations d'emploi comme sur les embauches. Enfin, Draca *et al.* (2008), en appliquant une méthodologie de différence en différences analogue à celles adoptée dans le présent document mais sur des données sur les entreprises, constatent que l'introduction d'un salaire minimum au Royaume-Uni en 1999 a entraîné des changements importants dans les schémas de création et de fermeture d'entreprises. Néanmoins, il n'est pas possible de dire précisément dans quelle mesure ces éléments empiriques reflètent simplement l'ajustement à court terme à un nouvel équilibre avec des niveaux d'emploi différents.

… et aucun effet significatif ne se dégage des estimations empiriques

Afin de compléter les résultats non concluants de la littérature microéconomique, une analyse au niveau international de l'impact des salaires minimum légaux sur les flux bruts de travailleurs est estimée à l'aide de la technique de différence en différences utilisée plus haut (voir l'encadré 3.3) pour un échantillon de 14 pays de l'OCDE[30]. Deux hypothèses d'identification possibles, déduites des arguments théoriques mis en évidence plus haut, sont envisagées. D'une part, les salaires minimum ont de très fortes chances d'empêcher l'ajustement à la baisse des salaires pour les travailleurs qui touchent le salaire minimum ou à peine un peu plus. Par conséquent, les branches d'activités qui, du fait de leurs caractéristiques technologiques, sont plus fortement dépendantes d'une main-d'œuvre au bas de l'échelle des salaires seront probablement plus touchées par une évolution du salaire minimum. Suivant Bassanini et Venn (2007), afin de réduire le biais dû à un lien possible entre les salaires minimum et la répartition de l'emploi au bas de l'échelle des salaires, l'incidence des travailleurs à bas salaires par secteur d'activité au Royaume-Uni

avant l'introduction des salaires minimum légaux en 1999 – date avant laquelle quasiment aucun plancher n'était appliqué aux salaires, en dehors des obligations imposées par les négociations collectives – est utilisée comme indicateur de la propension des entreprises à employer de la main-d'œuvre faiblement rémunérée[31]. Comme pour les allocations de chômage, on peut aussi avancer que les effets des salaires minimum, qu'ils soient positifs ou négatifs, seront probablement plus importants dans les branches d'activité où les flux bruts de travailleurs sont généralement plus grands, puisque des flux plus importants sont liés à la fréquence des chocs de productivité idiosyncratiques sur les entreprises et à la sélectivité des politiques de recrutement des entreprises. Pour cette raison, la réallocation brute des travailleurs dans les branches d'activité aux États-Unis est utilisée comme autre mesure de référence possible pour établir un classement des branches d'activité[32]. Les salaires minimum correspondent au ratio à l'échelle de l'ensemble de l'économie du salaire minimum légal brut au salaire médian (voir l'annexe 3.A1 pour plus de détails). Les données disponibles obtenues sur cette base laissent supposer, cependant, que le ratio du salaire minimum légal au salaire médian n'est associé à aucune modification significative de la répartition des flux bruts de travailleurs. Les estimations apparaissent également robustes vis-à-vis des modifications de l'échantillon de pays utilisé dans l'estimation (voir Bassanini *et al.*, 2010). Globalement, si l'on tient également compte de la littérature microéconométrique, cela donne à penser que les salaires minimum légaux ont au mieux des impacts de second ordre sur la réallocation de la main-d'œuvre.

2.4. Réglementation contre les pratiques anticoncurrentielles sur les marchés de produits

Il semblerait que les obstacles à la création d'entreprises réduisent les flux bruts de travailleurs…

La littérature économique s'accorde largement sur le fait que les réglementations qui augmentent les frais d'établissement de nouvelles activités dans un marché spécifique pour les entreprises réduisent la création comme la fermeture de ces dernières. Si les coûts de création sont abaissés par une réforme réglementaire, les bénéfices attendus *ex ante* de la création seront plus élevés, ce qui abaissera le seuil de productivité attendue à partir duquel une entreprise décide de créer son activité. Cependant, si la même réforme réglementaire n'a aucun effet sur les frais de fonctionnement potentiels de chaque entreprise, nets des coûts de création, les chocs de productivité contraindront plus fréquemment les entreprises nouvellement créées peu productives à quitter le marché (par exemple Hopenhayn et Rogerson, 1993). Étant donné que les créations et les fermetures représentent environ un tiers des flux bruts d'emplois (voir OCDE, 2009), les obstacles à l'entrée risquent d'avoir un impact important sur la réallocation de la main-d'œuvre. De plus, les entreprises nouvellement créées pourraient s'avérer plus efficientes que les entreprises déjà en place, contraignant ces dernières à réduire leurs effectifs et, éventuellement, à quitter le marché (par exemple Aghion et Howitt, 1998). Enfin, il est probable que les entreprises nouvellement créées se développement progressivement, à mesures qu'elles apprennent « sur le tas » à gérer leur activité (par exemple Bahk et Gort, 1993).

… mais d'autres types de réglementations pourraient les accroître…

D'autres types de réglementation, tels que les contrôles des prix et la soumission des décisions stratégiques à l'autorisation des pouvoirs publics, qui peuvent influer sur les frais de fonctionnement normaux des entreprises, ont théoriquement des effets ambigus sur la réallocation brute des emplois. En fait, une évolution de ces coûts peut accroître ou

réduire la réactivité des entreprises aux chocs de productivité. D'une part, une augmentation des frais de fonctionnement rend également la création moins intéressante, ce qui, en réduisant le nombre d'entreprises fait augmenter les prix d'équilibre. De l'autre, chaque entreprise doit dépenser plus en frais de fonctionnement, ce qui réduit les bénéfices nets. À l'équilibre, l'effet net sur les bénéfices sera probablement moins négatif/plus positif pour les entreprises les plus efficientes, qui gagnent plus grâce à des prix plus élevés. Cela pourrait signifier que, pour survivre, les entreprises doivent être plus efficientes sur les marchés plus réglementés où les frais de fonctionnement sont plus élevés, ce qui se traduirait par une plus grande sensibilité aux chocs de productivité (Asplund et Nocke, 2006; Koeniger et Prat, 2007). Enfin, on estime généralement que la hausse de la concurrence due à la mondialisation et à la libéralisation des échanges entraîne une hausse de la restructuration au moins à court terme, ce qui accroît la destruction mais aussi la création d'emplois (voir Melitz, 2003; et OCDE, 2007, pour une vue d'ensemble).

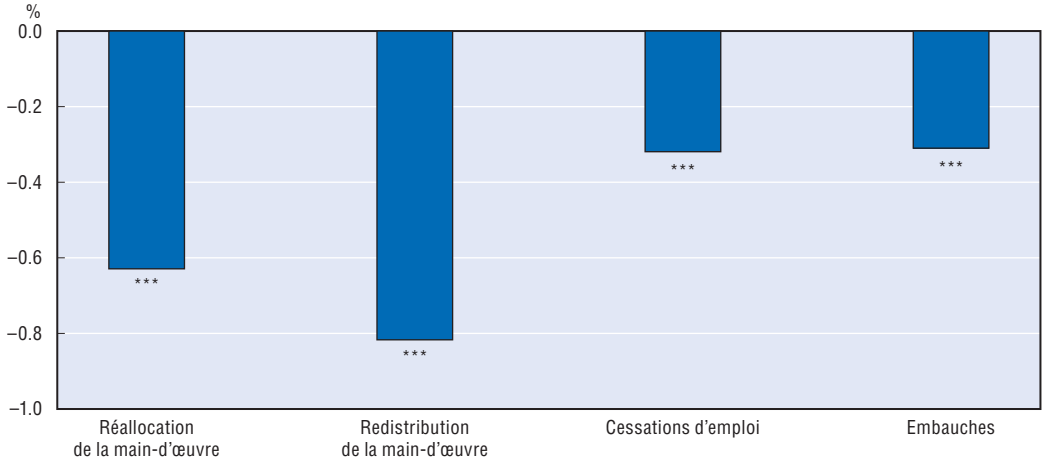
… et l'on dispose de très peu d'éléments sur l'impact de la réglementation du marché des produits sur la réallocation de la main-d'œuvre

De nombreux éléments empiriques transnationaux attestent de la corrélation négative entre la réglementation du marché des produits et la création et la fermeture d'entreprises (voir Schiantarelli, 2008, pour une vue d'ensemble). Ces résultats sont étayés par la littérature microéconomique, qui s'efforce en règle générale d'identifier l'impact de la déréglementation en évaluant les effets de réformes spécifiques (voir par exemple Aghion *et al.*, 2008). Cependant, alors que les travaux de recherche sur la déréglementation et l'emploi et les revenus sont abondants (voir par exemple Hirsch et Macpherson, 2000; Black et Strahan, 2001; Wozniak, 2007), les études portant directement sur l'effet de la déréglementation sur les flux bruts d'emplois et de travailleurs sont plus rares et l'essentiel de cette littérature met l'accent sur l'impact les échanges avec des résultats mitigés, en particulier en ce qui concerne les transitions d'un emploi à un autre (voir par exemple OCDE, 2007; Bloom *et al.*, 2010). À l'aide d'un estimateur par différence en différences dérivé de données inter-pays recueillies au niveau des branches dans plusieurs pays membres et non membres de l'OCDE, Haltiwanger *et al.* (2008) constatent une relation faiblement positive entre la réglementation globale du marché des produits et la rotation des emplois.

La déréglementation du marché des produits semble avoir fait augmenter la réallocation de la main-d'œuvre dans les secteurs d'activité concernés

Pour les besoins de ce chapitre, la relation entre la réglementation du marché des produits et les flux bruts de travailleurs est estimée par le biais de techniques de régression[33], en utilisant des indicateurs réglementaires variables dans le temps recueillis au niveau de la branche d'activité, ainsi que des données sur 13 pays européens, 18 industries manufacturières et non manufacturières, pour la période 1996-2007[34]. Le choix des pays est dicté par la disponibilité des données et des problèmes de comparabilité des données (voir l'encadré 3.3). Le graphique 3.12 suggère que la déréglementation des industries non manufacturières généralement réglementées, qui ont été fortement libéralisées au cours de la période étudiée dans la plupart des pays, a fait augmenter significativement la réallocation brute des travailleurs dans les secteurs d'activité concernés. Cependant, l'ampleur de cet effet est limitée. Si l'on considère les estimations à leur valeur nominale, une réforme réglementaire entraînant une réduction d'un point de l'indicateur – ce qui correspond approximativement à l'évolution moyenne observée dans

Graphique 3.12. **Réglementation contre les pratiques anticoncurrentielles sur les marchés de produits et flux bruts de travailleurs**



Note : Effet moyen d'une hausse d'un point par rapport à la moyenne de l'OCDE de l'indicateur global de la réglementation contre les pratiques anticoncurrentielles sur les marchés de produits spécifiques à une branche d'activité, sur la base d'estimations MCO avec effets fixes individuels pays-période et pays-secteur. Les estimations portent sur 18 branches d'activités dans 13 pays de l'Union européenne. L'équation prend en compte les parts des groupes d'âge et des travailleurs temporaires. Sur la base de données annuelles pour la période 1996-2007.
*** : Statistiquement significatif au seuil de 1 %.
Source : Estimations de l'OCDE.

StatLink http://dx.doi.org/10.1787/888932294721

ces branches d'activité au cours de la période et dans les pays analysés – générerait une hausse de la réallocation totale des travailleurs d'environ 0.6 points de pourcentage dans les branches d'activité concernées par la modification de la politique (voir Bassanini *et al.*, 2010) pour les résultats complets de la régression). Cependant, l'effet des réglementations à l'échelle de l'économie sur la création d'entreprises (réglementations administratives sur les créations par exemple) est pris en compte mais non identifié dans ces équations, étant donné l'absence de variation entre branches d'activité. Dans la mesure où ce sont les dispositions réglementaires qui auront probablement l'impact le plus fort sur les créations (voir plus haut), les effets estimés présentés dans le graphique 3.12 risquent de sous-estimer l'impact global réel de la réglementation.

Conclusions

Ce chapitre analyse l'impact de politiques et dispositions institutionnelles spécifiques sur la réallocation de la main-d'œuvre au moyen de données harmonisées au niveau des secteurs d'activité pour plusieurs pays de l'OCDE. De précédents travaux de recherche de l'OCDE ont donné à penser que la réallocation de la main-d'œuvre est l'un des principaux moteurs de la hausse de la productivité et ont montré que plusieurs politiques et institutions du marché du travail et du marché des produits ont un impact significatif sur la hausse de la productivité. Les résultats présentés dans ce chapitre représentent un pas de plus dans le sens de la compréhension des mécanismes par lesquels la réallocation de la main-d'œuvre façonne la relation entre ces politiques et institutions et la hausse de la productivité. À cet égard, l'un des principaux résultats du chapitre est que la protection de l'emploi pour les travailleurs permanents (y compris les mesures restrictives supplémentaires sur les licenciements collectifs) fait considérablement baisser les flux bruts de main-d'œuvre, et que sa variation inter-pays peut expliquer jusqu'à 30 % des

écarts inter-pays des flux bruts totaux. En revanche, les prestations de chômage généreuses favorisent la réallocation de la main-d'œuvre.

Les conclusions auxquelles on aboutit dans ce chapitre n'impliquent toutefois pas que les réformes allant dans le sens de plus de flexibilité soient toujours souhaitables. En particulier, l'expérience des pays qui ont mis en œuvre des réformes partielles de la législation pour la protection de l'emploi, en vertu desquelles la réglementation visant les contrats temporaires a été affaiblie alors que des conditions strictes ont été maintenues sur les contrats permanents, montre que les réformes spécifiques qui favorisent la réallocation de la main-d'œuvre ont peut-être des effets inverses sur le niveau global de l'efficience du processus de réallocation, se traduisant par une absence de gains de productivité, globalement, ou par des gains négatifs. De fait, les possibles effets inverses, en termes de quantité et de qualité, sur le processus de réallocation et l'incidence que les politiques publiques pourraient avoir sur ces mécanismes méritent de plus amples recherches dont les résultats seraient d'importance fondamentale pour aider les décideurs à identifier la combinaison optimale de mesures du point de vue de l'efficience.

Il conviendrait aussi d'approfondir les recherches sur la façon dont les gains en termes de productivité – et, plus généralement, de bien-être – résultant des réformes favorables à l'efficience sont partagés au sein d'une société. Quelques indications préliminaires tendent à montrer que l'effet probable de certaines politiques et institutions du marché du travail et des marchés de produits (protection de l'emploi, prestations de chômage et réglementation des marchés de produits) sur la part des salaires dans la valeur ajoutée est limité, ce qui amène à conclure avec prudence que les retombées bénéfiques des réformes favorables à la croissance de la productivité dans ce domaine sont susceptibles d'être partagées avec les travailleurs sous la forme de salaires moyens plus élevés. Cependant, tous les travailleurs ne profiteront pas de ces réformes de la même façon.

En particulier, les résultats présentés dans ce chapitre suggèrent également que les réformes impliquant l'assouplissement des dispositions réglementaires en matière de licenciements individuels et collectifs risquent de faire augmenter le nombre de travailleurs touchés par la mobilité de la main-d'œuvre à l'initiative de l'employeur. Même si les résultats disponibles indiquent qu'en temps normal ceux qui perdent leur emploi suite à ces réformes – mais qui, sans cela, n'auraient pas perdu leur emploi – ont des chances d'en retrouver un autre assez rapidement, ces travailleurs subiront probablement des pertes de salaire pendant la recherche d'emploi et après avoir retrouvé un emploi. En outre, durant une grave récession comme la crise récente, trouver un emploi risque d'être plus difficile, en raison de l'engorgement du marché du travail, et la perte de salaire lors du retour à l'emploi risque d'être plus importante (voir chapitre 1). Ainsi, pour des raisons d'équité et d'économie politique, dans les pays où la législation pour la protection de l'emploi est relativement souple et/ou dans lesquels il est envisagé d'assouplir la réglementation, les gouvernements pourraient souhaiter mettre en place une combinaison de mesures adéquate pour réduire ces pertes individuelles de revenu et de salaire. L'octroi de prestations de chômage adaptées pourrait faire partie d'une telle combinaison de mesures à condition qu'elles soient subordonnées au strict respect de critères de disponibilité pour le travail et qu'elles soient intégrées à un ensemble de mesures « d'activation » bien conçu, tel que suggéré par la *Stratégie révisée de l'OCDE pour l'emploi* (voir OCDE, 2006b). En effet, sans compromettre la réallocation de la main-d'œuvre, de telles allocations de chômage maintiendront le revenu pendant la recherche d'emploi et pourraient favoriser de meilleurs appariements, permettant ainsi de réduire les pertes de

salaire subies lors du réemploi – même si les résultats en la matière ne sont pas concluants. Cependant, un ensemble de mesures de réforme impliquant un assouplissement des dispositions de protection de l'emploi couplé à des prestations de chômage adéquates, des obligations de recherche d'emploi convenablement appliquées et des services efficaces d'aide au retour à l'emploi peut être onéreux et exigerait des moyens administratifs adéquats.

Notes

1. Les données globales présentées dans cette section (à l'exception des données sur le chômage et le chômage de longue durée) sont ajustées en fonction de la composition sectorielle et se rapportent au secteur non agricole. Les taux ajustés sont une estimation des taux moyens qui seraient observés dans chaque pays si sa composition sectorielle était la même que celle du pays moyen de l'échantillon. En se contentant de comparer les moyennes des pays, on obtiendrait des résultats erronés, et ce pour deux raisons : *i*) vu la forte variation qui existe entre les branches, les pays spécialisés dans les secteurs à faible mobilité pourraient présenter des taux de réallocation non ajustés peu élevés, même si ces taux se situent au-dessus de la moyenne pour l'ensemble des secteurs ; et *ii*) dans certains pays, il n'existe pas de données pour toutes les branches. Pour en savoir plus pour sur la méthode d'ajustement utilisée, voir l'annexe 3.A1.
2. Le choix des pays et des années est dicté par la disponibilité d'un panel commun de ménages couvrant une longue période.
3. Les estimations non significatives ne sont pas présentées (voir Bassanini *et al.*, 2010, pour des estimations complètes).
4. Il est à noter que, suivant la définition de la réallocation des travailleurs (voir l'encadré 3.1), les transitions d'un emploi vers un autre concernent ceux qui quittent un employeur après $t-1$ et sont employés en t. Il est possible qu'une partie de ces travailleurs ait connu une période de chômage entre ces dates.
5. En effet, la corrélation dans tous les pays entre les taux de transition du non-emploi vers l'emploi et les taux d'embauche dans le graphique 3.2 est de 0.8.
6. Le coefficient de corrélation est de –0.44.
7. Dans le cas des cessations d'emploi associées à une transition de l'emploi vers le non-emploi, les informations sur la raison de la cessation d'emploi sont disponibles et peuvent être utilisées pour valider le constat ci-dessus. Près de 40 % des cessations d'emploi associées à une transition de l'emploi vers le non-emploi sont, en moyenne, dues à des licenciements, à des fermetures d'usines ou à l'échéance d'un contrat à durée déterminée – cessations d'emploi avec perte d'emploi (voir l'encadré 3.1) – et ce pourcentage est à peu près constant dans tous les pays, de sorte que la corrélation inter-pays entre les cessations d'emploi avec perte d'emploi et les cessations d'emploi associées à une transition de l'emploi vers le non-emploi est très élevée (0.83). À titre de comparaison, dans les pays pour lesquels des données sont disponibles, environ 20 % de l'ensemble des cessations d'emploi sont dues à des licenciements ou à des fermetures d'usines (voir OCDE, 2009).
8. La perte d'emploi semble également avoir d'importantes conséquences négatives sur la santé mentale (voir par exemple OCDE, 2008 ; Kuhn *et al.*, 2009).
9. Von Wachter et Bender (2006) constatent cependant que, lorsque l'on tient compte du tri et de la sélection négative, les jeunes travailleurs qui perdent leur emploi subissent des pertes de salaire significatives uniquement au cours des cinq premières années qui suivent.
10. Les quelques études qui s'intéressent à l'impact des institutions sur la réallocation de la main-d'œuvre dans les différents pays se limitent généralement à la protection globale de l'emploi, portent sur un très petit nombre de pays de l'OCDE et utilisent souvent des données qui ne sont pas comparables entre pays (voir la sous-section suivante pour un examen de cette question).
11. Par exemple, les programmes actifs du marché du travail (PAMT) et les institutions chargées des négociations salariales, qui sont utilisés comme variables de contrôle dans un certain nombre de spécifications. Les mesures sur le chômage partiel pourraient également avoir un impact important sur les flux bruts de travailleurs (voir chapitre 1). Cependant, ils ne sont pas inclus dans les régressions en raison du manque de données comparables en la matière dans de nombreux pays pour la période pour laquelle les données relatives aux flux de travailleurs sont disponibles.

12. Les données figurant dans Haltiwanger *et al.* (2008) sont, cependant, harmonisées *ex-post* à l'aide des mêmes définitions et de la même procédure d'extraction, qui les rend en principe comparables.

13. Comme suggéré par Ciccone et Papaioannou (2007).

14. Une autre question au sujet de Gomez-Salvador *et al.* (2004), Messina et Vallanti (2007) et Cingano *et al.* (2010) est qu'aucune de ces études ne fait état d'informations sur le traitement opéré pour nettoyer les données, malgré l'utilisation de données sur les entreprises tirées de la base de données Amadeus du Bureau van Dijk dans laquelle les petites entreprises sont fortement sous-représentées et les données sur l'emploi manquent souvent d'homogénéité (voir par exemple OCDE, 2009).

15. Les pays sont ceux du graphique 3.1, à l'exception de la Turquie, dont les données ne sont disponibles que pour une année et par conséquent, au niveau des branches d'activité, sont excessivement entachées d'erreurs de mesure.

16. Cette hypothèse peut sembler très restrictive. Pourtant, elle est validée plus bas en montrant que des estimations temporelles inter-pays classiques (voir le paragraphe suivant) génèrent des coefficients similaires de l'impact moyen de la protection de l'emploi sur la réallocation des travailleurs.

17. Un point correspond également à des écarts-types de 1.5 dans la répartition entre les pays de l'indice de protection de l'emploi pour les contrats permanents (y compris les mesures restrictives supplémentaires sur les licenciements collectifs), ainsi qu'à un tiers de la différence entre le Portugal (le pays dont l'indice moyen est le plus rigoureux dans la période de l'échantillon) et les États-Unis (le pays où les réglementations sont les moins strictes).

18. En principe, ce constat devrait se rapporter uniquement aux effets d'équilibre partiel sur la demande de main-d'œuvre. Cependant, étant donné les résultats de l'analyse temporelle transversale examinée plus haut, ces estimations ponctuelles peuvent s'avérer être une approximation raisonnable suffisamment précise des effets d'équilibre général.

19. De même, ces coefficients estimés permettent de conclure que les différences au niveau de la protection de l'emploi entre les pays dans le cas des travailleurs permanents (y compris des mesures restrictives supplémentaires sur les licenciements collectifs) expliquent entre 20 % et 23 % des différences de réallocation brute des travailleurs, tel que mesuré par les écarts-types au niveau des distributions respectives (ajustées en fonction de la composition sectorielle dans le dernier cas, comme dans le graphique 3.1).

20. Cela semble concorder avec les conclusions de Marinescu (2009) sur la réforme britannique de 1999 qui a significativement réduit la durée de la période d'essai (voir plus haut).

21. De façon intéressante, cela pourrait expliquer pourquoi la protection de l'emploi est perçue comme extrêmement rigide dans un pays comme l'Italie (par exemple Ichino *et al.*, 2004), en dépit d'un score relativement faible de la protection globale de l'emploi en matière de licenciements individuels. L'Italie semble en réalité obtenir le score le plus élevé en matière de réintégrations (Venn, 2009).

22. Néanmoins, au sein de la même entreprise, les travailleurs qui sont mieux protégés par la réglementation sur les licenciements sont susceptibles d'avoir un plus grand pouvoir de négociation et, par conséquent, toutes choses égales par ailleurs, de bénéficier de meilleurs salaires. De fait, van der Wiel (2010) identifie des effets intra-entreprises liés à la protection de l'emploi en exploitant une réforme néerlandaise de 1999 qui a supprimé les règles de délai de préavis fondées sur l'âge mais a entraîné la coexistence, au sein d'une même entreprise, de travailleurs soumis à des règles différentes pendant une période transitoire. L'auteur observe que les travailleurs couverts par des règles plus contraignantes bénéficient de salaires plus élevés.

23. Il est à noter cependant que, étant donné la définition des transitions d'un emploi vers un autre permise par les données (voir l'encadré 3.1), ce résultat ne signifie pas que les réformes de la protection de l'emploi n'accroîtraient pas le nombre de travailleurs licenciés qui connaissent de courtes périodes de chômage après la cessation d'emploi.

24. Par exemple, en raison des négociations collectives, les hausses de salaire dans une branche sont susceptibles de soutenir les salaires dans d'autres.

25. Les primes d'assurance chômage aux États-Unis dépendent, en partie, des licenciements passés (modulation en fonction des antécédents). On ne peut exclure le fait que, malgré de faibles taux de remplacement moyens, la modulation en fonction des antécédents crée une distorsion dans la structure de la rotation des travailleurs. L'utilisation de la réallocation prévue des travailleurs dans le cas de taux de remplacement nets d'une valeur de zéro, estimée pour l'ensemble de l'échantillon, limite le risque que la mesure de référence ne soit faussée par des caractéristiques spécifiques à l'économie américaine.

26. Les taux de rotation des entreprises peuvent rendre compte du niveau de risque des activités commerciales dans chaque branche d'activité. Même si le Royaume-Uni n'est pas le pays où les allocations de chômage sont les plus faibles, ce pays pourrait offrir la mesure la mieux adaptée de

la rotation des entreprises puisque la rotation des entreprises est principalement déterminée par les réglementations à l'entrée, et le Royaume-Uni est le pays de l'OCDE où ces réglementations sont le moins strictes (voir Woelfl *et al.*, 2009).

27. L'effet direct de choc de productivité/de destruction d'emplois, pour peu qu'il existe, se manifeste principalement pour les travailleurs qui ne pouvaient pas prétendre à des allocations au moment du recrutement mais qui acquièrent des droits en accumulant de l'ancienneté dans l'emploi. Pour ces travailleurs, en fait, on peut considérer que les allocations de chômage n'influent pas sur le seuil de productivité à partir duquel des appariements efficients sont créés.

28. Étant donné la probabilité que des allocations de chômage plus généreuses fassent augmenter les salaires de réserve et les salaires négociés, ces gains de productivité se traduiront vraisemblablement par des salaires plus élevés. En effet, les estimations présentées dans Bassanini *et al.* (2010) montrent que des taux de remplacement moyens nets supérieurs sont associés à une part des salaires plus élevée.

29. Elles risquent toutefois davantage de pâtir de facteurs de contrôle au niveau individuel et global ainsi que d'effets de composition.

30. L'échantillon d'analyses précédentes est limité aux pays dans lesquels le salaire minimum légal existait au cours de la période 2000-07.

31. Des résultats analogues à ceux présentés dans cette section sont obtenus si l'on substitue la proportion des travailleurs britanniques dont le niveau d'études est inférieur au deuxième cycle de l'enseignement secondaire avant 1999 à la proportion de travailleurs à bas salaires.

32. Du fait des données manquantes, les taux de réallocation britanniques avant 1999 ne peuvent être calculés pour toutes les branches d'activité. Par conséquent, les taux moyens des États-Unis semblent être la meilleure référence de rechange, étant donné le faible salaire minimum et les règles souples de protection de l'emploi dans ce pays. Les résultats sont cependant analogues si les taux de réallocation britanniques, dont la moyenne est établie sur la période 2000-07, sont utilisés.

33. En principe, une analyse par différence en différences telle que celle développée plus haut pourrait être réalisée. Néanmoins, la réglementation du marché des produits concerne des dispositions spécifiques à une branche d'activité ainsi que des dispositions applicables à l'échelle de l'économie, et l'indicateur OCDE global du degré de rigueur de la réglementation contre les pratiques anticoncurrentielles sur les marchés de produits inclut une moyenne des aspects relatifs à l'économie dans son ensemble et de ceux qui concernent une branche d'activité spécifique, ce qui rendrait les résultats difficiles à interpréter. Néanmoins, la moyenne de cet indicateur, qui est disponible pour trois années (1998, 2003 et 2008), est incluse, croisée avec les mesures de référence utilisées pour établir un classement des branches d'activité, en guise de variable de contrôle dans les analyses par différence en différences des sous-sections précédentes, en particulier parce que les indicateurs globaux de la réglementation du marché sont fortement corrélés avec les indicateurs de la protection de l'emploi des différents pays (voir Woelfl *et al.*, 2009).

34. L'échantillon inclut les pays de l'Union européenne avant l'élargissement, à l'exclusion du Luxembourg et des Pays-Bas.

Bibliographie

Abowd, J., F. Kramarz, D. Margolis et T. Philippon (2005), *Minimum Wages and Employment in France and the United States*, mimeo, CREST-INSEE.

Acemoglu, D. et R. Shimer (1999), « Efficient Unemployment Insurance », *Journal of Political Economy*, vol. 107, pp. 893-928.

Acemoglu, D. et R. Shimer (2000), « Productivity Gains from Unemployment Insurance », *European Economic Review*, vol. 44, pp. 1195-1224.

Aghion, P. et P. Howitt (1998), *Endogenous Growth Theory*, MIT Press, Cambridge, Mass.

Aghion P., R. Burgess, S. Redding, et F. Zilibotti (2008), « The Unequal Effects of Liberalization: Evidence from Dismantling the License Raj in India », *American Economic Review*, vol. 94, n° 4: pp. 1397-1412.

Aguirregabiria, V. et C. Alonso-Borrego (2009), « Labor Contracts and Flexibility: Evidence from a Labor Market Reform in Spain », Université Carlos III de Madrid, Economic Series Working Paper, n° 09-18.

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.

Asplund, M. et V. Nocke (2006), « Firm Turnover in Imperfectly Competitive Markets », *Review of Economic Studies*, vol. 73, n° 2, pp. 295-327.

Autor, D., W.R. Kerr et A.D. Kugler (2007), « Do Employment Protections Reduce Productivity? Evidence from US States », *Economic Journal*, vol. 117, pp. F189-F217.

Bahk, B.H. et M. Gort (1993), « Decomposing Learning by Doing in New Plants », *Journal of Political Economy*, vol. 101, pp. 561-583.

Baldwin, J.R. et W. Gu (2006), « Entrées et sorties d'usines et croissance de la productivité dans le secteur manufacturier au Canada », *Industrial and Corporate Change*, vol. 15, n° 3, pp. 417-465.

Baldwin, J., T. Dunne et J. Haltiwanger (1998), « A Comparison of Job Creation and Job Destruction in Canada and the United States », *Review of Economics and Statistics*, vol. 80, n° 3, pp. 347-356.

Barlevy, G. (2001), « Why Are the Wages of Job Changers so Procyclical? », *Journal of Labor Economics*, vol. 19, pp. 837-878.

Bartelsman, E., J. Haltiwanger et S. Scarpetta (2009), « Measuring and Analyzing Cross-Country Differences in Firm Dynamics », in T. Dunne, J.B. Jensen et M.J. Roberts (dir. pub.), *Producer Dynamics*, University of Chicago Press for the NBER, Chicago, Ill.

Bartelsman, E., S. Scarpetta et F. Schivardi (2005), « Analyse comparative de la démographie et de la survie des entreprises : Évidence micro-économique pour les pays de l'OCDE », *Industrial and Corporate Change*, vol. 14, n° 3, pp. 365-391.

Bassanini, A. et G. Brunello (2010), « Barriers to Entry, Deregulation and Workplace Training », CESifo Working Paper, n° 2945, CESifo, Munich.

Bassanini, A. et P. Marianna (2009), « Looking Inside the Perpetual-Motion Machine: Job and Worker Flows in OECD Countries », document de travail de l'OCDE sur les affaires sociales, l'emploi et les migrations, n° 95, Éditions de l'OCDE, Paris.

Bassanini, A. et D. Venn (2007), « Assessing the Impact of Labour Market Policies on Productivity: A Difference-in-Differences Approach », document de travail de l'OCDE sur les affaires sociales, l'emploi et les migrations, n° 54, Éditions de l'OCDE, Paris.

Bassanini, A. et D. Venn (2008), « The Impact of Labour Market Policies on Productivity in OECD Countries », *International Productivity Monitor*, n° 1, vol. 7, pp. 3-15.

Bassanini, A., L. Nunziata et D. Venn (2009), « Job Protection Legislation and Productivity Growth in OECD Countries », *Economic Policy*, vol. 58, pp. 349-402.

Bassanini, A., A. Garnero, P. Marianna and S. Martin (2010), « Institutional Determinants of Worker Flows: A Cross-country/Cross-industry Approach », document de travail de l'OCDE sur les affaires sociales, l'emploi et les migrations, Éditions de l'OCDE, Paris, à paraître, *www.oecd.org/els/workingpapers*.

Bassanini, A., A. 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.

Bauer, T., S. Bender et H. Bonin (2007), « Dismissal Protection and Worker Flows in Small Establishments », *Economica*, vol. 74, pp. 804-821.

Belzil, C. (2000), « Job Creation and Destruction, Worker Reallocation and Wages », *Journal of Labor Economics*, vol. 18, n° 2.

Bentolila, S. et G. Bertola (1990). « Firing Costs and Labour Demand: How Bad Is Eurosclerosis? », *Review of Economic Studies*, Blackwell Publishing, vol. 57, n° 3, pp. 381-402.

Bentolila S., J. Dolado et J. Jimeno (2008), « Two-Tier Employment Protection Reforms: The Spanish Experience », *CESifo DICE Report*, vol. 6, n° 4, pp. 49-56.

Bertola, G. (1990). « Job Security, Employment, and Wages », *European Economic Review*, vol. 54, n° 4, pp. 851-879.

Bertola, G. et R. Rogerson (1997), « Institutions and Labor Reallocation », *European Economic Review*, vol. 41, pp. 1147-1171.

Black, S. et P.E. Strahan (2001), « The Division of Spoils: Rent-Sharing and Discrimination in a Regulated Industry », *American Economic Review*, vol. 91, n° 4, pp. 814-831.

Blanchard, O. et P. Portugal (2001), « What Hides behind an Unemployment Rate: Comparing Portuguese and US Labor Markets », *American Economic Review*, vol. 91, n° 1, pp. 187-207.

Bloom, N., M. Draca et J. Van Reenen (2010), « Trade Induced Technical Change? The Impact of Chinese Imports on Innovation, Diffusion and Productivity », document présenté lors du séminaire ELSA de l'OCDE, février, Paris.

Boeri, T. et P. Garibaldi (2007), « Two Tier Reforms of Employment Protection: A Honeymoon Effect? », *Economic Journal*, vol. 117, n° 521, pp. 357-385.

Boeri, T. et P. Garibaldi (2009), « Beyond Eurosclerosis », *Economic Policy*, vol. 58.

Boeri, T. et J. Jimeno (2005), « The Effects of Employment Protection: Learning from Variable Enforcement », *European Economic Review*, vol. 49, pp. 2057-2077.

Boeri, T. et M. Macis (2010), « Do Unemployment Benefits Promote or Hinder Job Reallocation? », *Journal of Development Economics*, à paraître.

Boockmann, B. et T. Hagen (2001), « The Use of Flexible Working Contracts in West Germany: Evidence from an Establishment Panel », document de réflexion n° 01-33, ZEW, Mannheim.

Bottazzi, G., G. Dosi, N. Jacoby, A. Secchi et F. Tamagni (2010), « Corporate Performances and Market Selection. Some Comparative Evidence », *Industrial and Corporate Change*, à paraître.

Brown, J.D. et J.S. Earle (2008), « Understanding the Contributions of Reallocation to Productivity Growth: Lessons from a Comparative Firm-Level Analysis », Upjohn Institute Staff Working Paper, n° 08-141.

Browning, M. et T.F. Crossley (2008), « The Long Run Costs of Job Loss as Measured by Consumption Changes », *Journal of Econometrics*, vol. 145, pp. 109-120.

Burda, M. et A. Mertens (2001), « Estimating Wage Losses of Displaced Workers in Germany », *Labour Economics*, vol. 8, n° 1, Elsevier, pp. 15-41.

Burdett, K. et D.T. Mortensen (1998), « Wage Differentials, Employer Size and Unemployment », *International Economic Review*, vol. 39, pp. 257-273.

Burgess, S., J. Lane et D. Stevens (2000), « Job Flows, Worker Flows and Churning », *Journal of Labor Economics*, vol. 18, n° 3, pp. 473-502.

Burgess, S., J. Lane et D. Stevens (2001), « Churning Dynamics: An Analysis of Hires and Separations at the Employer Level », *Labour Economics*, vol. 8, pp. 1-14.

Caliendo, M., K. Tatsiramos et A. Uhlendorff (2009), « Benefit Duration, Unemployment Duration and Job Match Quality: A Regression-Discontinuity Approach », IZA Discussion Paper, n° 4670, Bonn.

Centeno, M., C. Machado et A. Novo (2009), « Excess Turnover and Employment Growth: Firm and Match Heterogeneity », IZA Discussion Paper, n° 4586, Bonn.

Checchi, D. et C. García-Peñalosa (2008), « Labour Market Institutions and Income Inequality », *Economic Policy*, vol. 56, pp. 601-649.

Ciccone, A. et E. Papaioannou (2007), « Red Tape and Delayed Entry », *Journal of the European Economic Association*, Papers and Proceedings, pp. 444-458.

Cingano, F., M. Leonardi, J. Messina et G. Pica (2010), « The Effects of Employment Protection Legislation and Financial Market Imperfections on Investment: Evidence from a Firm-Level Panel of EU Countries », *Economic Policy*, vol. 61, pp. 117-163.

Connolly, H. et P. Gottschalk (2004), « Wage Cuts as Investment in Future Wage Growth: Some Evidence », Boston College Working Papers in Economics, n° 543.

Contini, B. et C. Villosio (2007), « Worker Mobility, Displacement, Redeployment and Wage Dynamics in Italy », IZA Discussion Paper, n° 2622, Bonn.

Davis, S.J. et J. Haltiwanger (1999), « Gross Job Flows », in O. Ashenfelter et D. Card (dir. pub.), *Handbook of Labor Economics*, Amsterdam, Hollande-du-Nord.

Davis, S.J., R.J. Faberman et J. Haltiwanger (2006), « The Flow Approach to Labor Markets: New Data Sources and Micro-Macro Links », *Journal of Economics Perspectives*, vol. 20, n° 3, pp. 3-26.

Disney, R., J. Haskel, et Y. Heden (2003), « Restructuring and Productivity Growth in UK Manufacturing », *Economic Journal*, vol. 113, pp. 666-694.

Dolado, J.J. et R. Stucchi (2008), « Do Temporary Contracts Affect TFP?: Evidence from Spanish Manufacturing Firms », IZA Discussion Paper, n° 3832, Bonn.

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.

Draca, M., S. Machin et J. Van Reenen (2008), « Minimum Wages and Firm Profitability », document de travail n° 13996, NBER, Cambridge, Mass.

Elsby, M., B. Hobjin et A. Sahin (2008), « Unemployment Dynamics in the OECD », document de travail n° 14617, NBER, Cambridge, Mass.

Engellandt, A. et R.T. Riphahn (2005), « Temporary Contracts and Employee Effort », *Labour Economics*, vol. 12, n° 3, pp. 281-299.

Faberman, R.J. (2002), « Job Flows and Labor Dynamic in the US Rust Belt », *Monthly Labor Review*, septembre, pp. 3-10.

Farber, H.S. (1999), « Alternative and Part-time Employment Arrangements as a Response to Job Loss », *Journal of Labor Economics*, vol. 17, n° 4, pp. S142-S169.

Farber, H.S. (2003), « Job Loss in the United States, 1981-2001 », document de travail n° 9707, NBER, Cambridge, Mass.

Foster, L., J. Haltiwanger et C.J. Krizan (2001), « Aggregate Productivity Growth: Lessons from Microeconomic Evidence », in E. Dean, M. Harper et C. Hulten (dir. pub.), *New Developments in Productivity Analysis*, University of Chicago Press, Chicago.

Foster, L., J. Haltiwanger et C.J. Krizan (2006), « Market Selection, Reallocation, and Restructuring in the US Retail Trade Sector in the 1990s », *Review of Economics and Statistics*, vol. 88, n° 4, pp. 748-758.

Frisch, R. (1995), *Foundations of Modern Econometrics*, Edward Elgar, Aldershot, Royaume-Uni.

Garibaldi, P. (1998), « Job Flow Dynamics and Firing Restrictions », *European Economic Review*, vol. 42, n° 2, pp. 245-275.

Gomez-Salvador, R., J. Messina et G. Vallanti (2004), « Gross Job Flows and Institutions in Europe », *Labour Economics*, vol. 11, pp. 469-485.

Goux, D., E. Maurin et M. Pauchet (2001), « Fixed-Term Contracts and the Dynamics of Labour Demand », *European Economic Review*, vol. 45, pp. 533-552.

Gregory, M. et R. Jukes (2001), « Unemployment and Subsequent Earnings: Estimating Scarring among British Men 1984-94 », *Economic Journal*, vol. 111, n° 475, pp. F607-F625.

Griffith, R., et G. Macartney (2010), « Employment Protection Legislation, Multinational Firms and Innovation », document de travail de l'IFS n° 10/01, Institute for Fiscal Studies, Londres.

Griliches, Z. et H. Regev (1995), « Firm Productivity in Israeli Industry: 1979-1988 », *Journal of Econometrics*, vol. 65, pp. 175-203.

Guadalupe, M. (2003), « The Hidden Costs of Fixed Term Contracts: The Impact on Work Accidents », *Labour Economics*, vol. 10, n° 3, pp. 339-357.

Haltiwanger, J. (1997), « Measuring and Analyzing Aggregate Fluctuations: The Importance of Building from Micro-economic Evidence », *Saint Louis Federal Reserve Bank Economic Review*, janvier/février, pp. 35-85.

Haltiwanger, J., S. Scarpetta et H. Schweiger (2008), « Assessing Job Flows across Countries: The Role of Industry, Firm Size and Regulations », document de travail n° 13920, NBER, Cambridge, Mass.

Hijzen, A., R. Upward et P. Wright (2007), « Job Creation, Job Destruction and the Role of Small Firms: Firm-Level Evidence for the UK », GEP Discussion Papers, n° 07/01, Université de Nottingham.

Hirsch, B. et D. Macpherson (2000), « Earnings, Rents, and Competition in the Airline Labor Market », *Journal of Labor Economics*, vol. 18, n° 1, pp. 125-155.

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.

Houle, M. et M. van Audenrode (1995), « Job Displacement, Wages, and Unemployment Duration in Canada », *Labour Economics*, vol. 2, pp. 77-91.

Ichino, A., M. Polo et E. Rettore (2004), « Are Judges Biased by Labour Market Conditions? », *European Economic Review*, vol. 43, pp. 913-944.

Kahn, L.M. (2010), « Employment Protection Reforms, Employment and the Incidence of Temporary Jobs in Europe: 1996-2001 », *Labour Economics*, vol. 17, pp. 1-15.

Kletzer, L.G. et R.W. Fairlie (2003), « The Long-Term Costs of Job Displacement for Young Adult Workers », *Industrial and Labor Relations Review*, vol. 56, n° 4, pp. 682-698.

Koeniger, W. et J. Prat (2007), « Employment Protection, Product Market Regulation and Firm Selection », *Economic Journal*, vol. 117, pp. F302-F332.

Kugler, A.D. et G. Pica (2008), « Effects of Employment Protection on Worker and Job Flows: Evidence from the 1990 Italian Reform », *Labour Economics*, vol. 15, n° 1, pp. 78-95.

Kugler, A., J.F. Jimeno et V. Hernanz (2010), « Employment Consequences of Restrictive Permanent Contracts: Evidence from Spanish Labor Market Reforms », *Journal of the European Economic Association*, à paraître.

Kuhn, A., R. Lalive et J. Zweimüller (2009), « The Public Health Costs of Job Loss », *Journal of Health Economics*, vol. 28, pp. 1099-1115.

Lalive, R. (2007), « Unemployment Benefits, Unemployment Duration, and Post-Unemployment Jobs: A Regression Discontinuity Approach », *American Economic Review*, vol. 97, pp. 108-112.

Lazear, E. (1990), « Job Security Provisions and Unemployment », *Quarterly Journal of Economics*, vol. 55, pp. 699-726.

Leonardi, M. et G. Pica (2007), « Employment Protection Legislation and Wages », IZA Discussion Paper, n° 2680, Bonn.

Marimon, R. et F. Zilibotti (1999), « Unemployment *vs*. Mismatch of Talents: Reconsidering Unemployment Benefits », *Economic Journal*, vol. 109, pp. 266-291.

Marinescu, I. (2009), « Job Security Legislation and Job Duration: Evidence from the United Kingdom », *Journal of Labor Economics*, vol. 27, n° 3.

Martins, P. (2009), « Dismissals for Cause: The Difference That Just Eight Paragraphs Can Make », *Journal of Labor Economics*, vol. 27, n° 2, pp. 257-279.

Melitz, M.J. (2003), « The Impact of Trade on Intra-Industry Reallocations and Aggregate Industry Productivity », *Econometrica*, vol. 71, n° 6, pp. 1695-1725.

Messina, J. et G. Vallanti (2007), « Job Flow Dynamics and Firing Restrictions: Evidence from Europe », *Economic Journal*, vol. 117, pp. F279-F301.

Micco, A. et C. Pages (2006), « The Economic Effects of Employment Protection: Evidence from International Industry-Level Data », IZA Discussion Paper, n° 2433, Bonn.

Mortensen, D.T. et C.A. Pissarides (1999), « Unemployment Responses to 'Skill Biased' Shocks: The Role of Labor Market Policy », *Economic Journal*, n° 109, pp. 242-265.

Mortensen, D.T. et C.A. Pissarides (1994), « Job Creation and Job Destruction in the Theory of Unemployment », *Review of Economic Studies*, vol. 61, n° 3, pp. 397-415.

Neal, D. (1995), « Industry-Specific Human Capital: Evidence from Displaced Workers », *Journal of Labor Economics*, vol. 13, n° 4, pp. 653-677.

Nickell, S. (1978), « Fixed Costs, Employment and Labour Demand Over the Cycle », *Economica*, vol. 1, pp. 329-345.

OCDE (2002), *Perspectives de l'emploi de l'OCDE*, Éditions de l'OCDE, Paris.

OCDE (2003), *Les sources de la croissance économique dans les pays de l'OCDE*, Éditions de l'OCDE, Paris.

OCDE (2004), *Perspectives de l'emploi de l'OCDE*, Éditions de l'OCDE, Paris.

OCDE (2006a), *Perspectives de l'emploi de l'OCDE*, Éditions de l'OCDE, Paris.

OCDE (2006b), *Stimuler l'emploi et les revenus – Les leçons à tirer de la réévaluation de la Stratégie de l'OCDE pour l'emploi*, Éditions de l'OCDE, Paris.

OCDE (2007), *Perspectives de l'emploi de l'OCDE*, Éditions de l'OCDE, Paris.

OCDE (2008), *Perspectives de l'emploi de l'OCDE*, Éditions de l'OCDE, Paris.

OCDE (2009), *Perspectives de l'emploi de l'OCDE*, Éditions de l'OCDE, Paris.

Petrongolo, B. et C. Pissarides (2008), « The Ins and Outs of European Unemployment », *American Economic Review Papers and Proceedings*, vol. 98, n° 2, pp. 256-262.

Pierre, G. et S. Scarpetta (2004), « Employment Regulations Through the Eyes of Employers: Do They Matter and How Do Firms Respond to Them? », IZA Discussion Paper, n° 1424, Bonn.

Pissarides, C. (2010), « Why Do Firms Offer Employment Protection? », *Economica*, à paraître.

Podgursky, M. et P. Swaim (1987), « Job Displacement and Earnings Loss: Evidence from the Displaced Worker Survey », *Industrial and Labor Relations Review*, ILR School, Cornell University, vol. 41, n° 1, pp. 17-29.

Portugal, P. et A.R. Cardoso (2006), « Disentangling the Minimum Wage Puzzle: An Analysis of Worker Accessions and Separations », *Journal of the European Economic Association*, vol. 4, n° 5, pp. 988-1013.

Postel-Vinay, F. et J.M. Robin (2002), « Equilibrium Wage Dispersion with Worker and Employer Heterogeneity », *Econometrica*, vol. 70, n° 6, pp. 2295-2350.

Pries, M. et R. Rogerson (2005), « Hiring Policies, Labor Market Institutions, and Labor Market Flows », *Journal of Political Economy*, vol. 113, n° 4, pp. 811-839.

Ruhm, C.J. (1991), « The Time Profile of Displacement-Induced Changes in Unemployment and Earnings », in J.T. Addison (dir. pub.), *Job Displacement: Consequences and Implications for Public Policy*, Wayne State University Press, Detroit.

Saint-Paul, G. (1996), *Dual Labor Markets*, The MIT Press, Cambridge, Mass.

Schiantarelli, F. (2008), « Product Market Regulation and Macroeconomic Performance: A Review of Cross Country Evidence », Boston College Working Paper in Economics, n° 623.

Schivardi F. et R. Torrini (2008), « Identifying the Effects of Firing Restrictions Through Size-Contingent Differences in Regulation », *Labour Economics*, vol. 15, n° 2.

Schwerdt, G., A. Ichino, O. Ruf, R. Winter-Ebmer et J. Zweimüller (2010), « Does the Color of the Collar Matter? Firm Specific Human Capital and Post-Displacement Outcomes », *Economics Letters*, à paraître.

Sjöberg, O. (2007), « Labour Market Mobility and Workers' Skills in a Comparative Perspective: Exploring the Role of Unemployment Insurance Benefits », *International Journal of Social Welfare*, vol. 17, pp. 74-83.

Topel, R.H. (1984), « Equilibrium Earnings, Turnover, and Unemployment: New Evidence », *Journal of Labor Economics*, vol. 2, n° 4, pp. 500-522.

Van der Wiel, K. (2010), « Better protected, better paid: Evidence on How Employment Protection Affects Wages », *Labour Economics*, vol. 17, pp. 16-26.

Van Ours, J.C. et M. Vodopivec (2008), « Does Reducing Unemployment Insurance Generosity Reduce Job Match Quality? », *Journal of Public Economics*, vol. 92, pp. 684-695.

Venn, D. (2009), « Legislation, Collective Bargaining and Enforcement: Updating the OECD Employment Protection Indicators », document de travail de l'OCDE sur les affaires sociales, l'emploi et les migrations n° 89, Éditions de l'OCDE, Paris.

Venn, D. (2010), « The Impact of Small-firm Exemptions from Employment Protection », document de travail de l'OCDE sur les affaires sociales, l'emploi et les migrations, Éditions de l'OCDE, Paris, à paraître.

von Below, D. et P. Thoursie (2008), « Last In, First Out? Estimating the Effect of Seniority Rules in Sweden », *Labour Economics*, à paraître.

von Wachter, T. et S. Bender (2006), « In the Right Place at the Wrong Time: The Role of Firms and Luck in Young Workers Careers », *American Economic Review*, vol. 96, n° 5, pp. 1679-1705.

Woelfl, A., I. Wanner, T. Kozluk et G. Nicoletti (2009), « Dix ans de réformes sur le marché des produits dans les pays de l'OCDE – Un aperçu sur la base d'un indicateur RMP révisé », document de travail du Département des affaires économiques, n° 695, Éditions de l'OCDE, Paris.

Wolfers, J. (2010), « Measuring the Effects of Employment Protection on Job Flows: Evidence from Seasonal Cycles », *Economic Inquiry*, à paraître.

Wozniak, A.K. (2007), « Product Markets and Paychecks: Deregulation's Effect on the Compensation Structure in Banking », *Industrial and Labor Relations Review*, vol. 60, n° 2, pp. 246-267.

Zavodny, M. (2000), « The Effect of the Minimum Wage on Employment and Hours », *Labour Economics*, vol. 7, pp. 729-750.

ANNEXE 3.A1

Construction des données et sources

Réallocation des travailleurs

Pour estimer les flux bruts de travailleurs au sein de la main-d'œuvre salariée, on a exploité les données provenant de différentes enquêtes sur la population active pour 25 pays. Les données proviennent, en l'occurrence, des enquêtes européennes sur les forces de travail (EFT) pour l'Europe, du supplément biannuel des travailleurs victimes de suppressions d'emploi/ancienneté dans l'emploi de la Current Population Survey (CPS) pour les États-Unis et de l'Enquête canadienne sur la population active (EPA) pour le Canada. Ces données sont complétées par des données issues des comptes nationaux au niveau des branches d'activité (tirées de la base UE-KLEMS et de la base de données STAN de l'OCDE).

Le ratio des embauches annuelles à l'emploi est calculé à partir des données d'ancienneté dans l'emploi auprès de l'employeur actuel fournies par les enquêtes de population active. Les travailleurs ayant moins d'un an d'ancienneté sont considérés comme de nouvelles embauches, selon la définition énoncée dans l'encadré 3.1. Les cessations d'emploi se calculent ensuite comme étant la différence entre les embauches et les variations de l'emploi entre deux années. Les différentes vagues de l'enquête de population active étant difficiles à comparer à un niveau désagrégé en raison de la sélection et de structure de l'échantillon, on a utilisé des données au niveau des branches provenant des bases UE-KLEMS ou OCDE-STAN, pour le niveau d'emploi et la croissance, pour tous les pays pour lesquels ces données sont disponibles (ensemble des pays à l'exception de l'Islande, de la Slovénie et de la Turquie). Les embauches et les cessations d'emploi sont donc retraitées sur la base des écarts observés entre les enquêtes de population active et les comptes nationaux. Le taux final de réallocation est ensuite obtenu en divisant les embauches ou les cessations d'emploi par les niveaux moyens d'emploi de deux années consécutives auxquelles les transitions se rapportent. Pour plus de précisions, on se reportera à OCDE (2009).

Pour chaque branche d'activité, on obtient le taux pour les autres types de transition en multipliant le taux d'embauche ou de cessations d'emploi dans cette branche, selon le cas, par la part correspondante de chaque type de transition dans le total des embauches ou des cessations d'emploi. On s'impose, en outre, une règle supplémentaire de cohérence qui veut que les embauches d'un emploi vers un autre et les cessations d'emploi s'équilibrent au niveau de l'ensemble de l'économie. La même méthode de retraitement est appliquée pour calculer les taux d'embauche et de cessations d'emploi selon le niveau de formation, le sexe et la classe d'âge.

Autres variables de référence, non fondées sur les données de réallocation

Le taux des cessations d'emploi pour les États-Unis est tiré de OCDE (2009) et basé sur différentes vagues d'enquêtes CPS – du supplément travailleurs victimes de suppressions d'emploi (2000-06, réalisée les années paires). Un travailleur est censé être victime de suppression d'emploi s'il a perdu son emploi au cours de l'année la plus récente couverte par chaque enquête par suite de la fermeture ou du transfert de son entreprise, d'une charge de travail insuffisante ou de la suppression de son poste ou de on équipe. Seuls sont pris en compte les salariés du secteur des entreprises. Pour les autres pays retenus dans le graphique 3.3, les taux de cessations d'emploi proviennent de OCDE (2009), qui contient des notes détaillées sur les sources de données.

Le taux de rotation des entreprises au Royaume-Uni est le ratio de la somme des créations d'emploi par entrée et des destructions d'emploi par sortie à l'emploi moyen. Les données sont tirées d'Hijzen *et al.* (2007).

La part des travailleurs à bas salaire au Royaume-Uni correspond à la part des salariés travaillant au moins 30 heures par semaine et percevant un salaire mensuel brut inférieur aux deux tiers du salaire médian pour l'ensemble de la main-d'œuvre, les chiffres considérés étant des moyennes sur la période 1994-99. La source est le module britannique British Household Panel Survey du Panel communautaire des ménages (PCM).

Autres données au niveau des branches

Plusieurs variables au niveau des branches sont tirées directement des enquêtes sur la population active. Il s'agit de la part des travailleurs temporaires, des travailleurs indépendants, des classes d'âge spécifiques, des femmes et des niveaux de formation spécifiques. Dans tous les cas, la proportion des salariés de chaque groupe concerné correspond au ratio du groupe de salariés concerné au nombre total de salariés dans chaque pays, branche d'activité et année donnés, en excluant les individus pour lesquels les observations ne sont pas disponibles. Lorsque les données sont également désagrégées par sexe, par classe d'âge et par niveau d'éducation (dans les régressions utilisées pour calculer le graphique 3.10 dans la partie principale du texte), la part des travailleurs temporaires correspond au ratio du nombre de salariés sous contrat temporaire divisé par le nombre total de salariés pour le même pays, la même branche d'activité, la même classe d'âge, le même niveau d'éducation, le même sexe et la même année, en excluant les individus pour lesquels les observations ne sont pas disponibles.

Les taux de croissance de la productivité multifactorielle (PMF) sont tirés de la base UE KLEMS. La part des salaires dans la valeur ajoutée correspond à la part de la rémunération brute du travail dans la valeur ajoutée. Les données proviennent de la base UE KLEMS, sauf pour le Canada, la Suisse et la Norvège, pays pour lesquels elles proviennent de la base STAN de l'OCDE. Pour les années récentes, les données UE KLEMS sont extrapolées sur la base des taux de croissance constatés de la part des salaires de la base de données STAN de l'OCDE.

Ajustement pour tenir compte de la composition par branche d'activité

Tous les chiffres présentés à la section 1 sont ajustés pour tenir compte de la composition par branche d'activité sauf lorsque les données au niveau des branches ne sont pas disponibles (s'agissant des données relatives au chômage). On opère comme suit pour procéder à l'ajustement : premièrement, on calcule la part de chaque branche

d'activité dans l'emploi dans chaque pays et on calcule ensuite une moyenne au niveau de l'ensemble des pays; deuxièmement, on estime une régression pondérée des taux par branche/pays sur les variables indicatrices par branche et par pays en utilisant des pondérations des fréquences proportionnelles aux parts dans l'emploi et sous la contrainte que la moyenne des coefficients des variables indicatrices par pays soit égale à la moyenne globale. Les coefficients estimés des variables indicatrices par pays correspondent alors aux taux ajustés. On peut considérer qu'il s'agit d'une application du théorème de Frisch-Waugh (par exemple, Frisch, 1995), qui permet, dans une régression multivariée, d'obtenir les coefficients d'un groupe de variables indépendantes étudiées en commençant par procéder, séparément, à une régression de la variable dépendante et des autres variables étudiées sur le groupe restant de variables pour ensuite caler une régression sur les résidus des régressions de premier ordre.

Variables institutionnelles

Les indicateurs PE sont tirés des indicateurs de protection de l'emploi de l'OCDE (*www.oecd.org/emploi/protection*). L'indice de la protection de l'emploi pour les travailleurs permanents, compte tenu des dispositions supplémentaires en cas de licenciement collectif, est la moyenne pondérée des indices pour les licenciements individuels et les licenciements collectifs (avec des pondérations de 5/7 et 2/7 cohérentes avec l'indicateur global du degré de rigueur de la protection de l'emploi; voir Venn, 2009). Tous les indicateurs varient de 0 à 6, dans le sens croissant du degré de rigueur de la protection de l'emploi.

La générosité des allocations chômage est mesurée sur la base des taux de remplacement moyens, définis pour deux situations de revenu (100 % et 67 % du salaire moyen), trois situations familiales (célibataire, conjoint à charge, conjoint en activité) et cinq durées de chômage (première année, deuxième et troisième années, et quatrième et cinquième années de chômage). Les prestations nettes sont nettes d'impôts et de transferts mais excluent l'aide sociale soumise à conditions de ressources. La source est la base de données de l'OCDE sur les prestations et salaires. Les indices par branche d'activité de la réglementation anticoncurrentielle des marchés de produits proviennent de la base de données de l'OCDE sur la réglementation.

Le salaire minimum correspond au rapport du salaire minimum légal au salaire médian, en pourcentage. Les données proviennent de la base de données de l'OCDE sur l'emploi (*www.oecd.org/els/emploi/donnees*).

Données individuelles

Toutes les données individuelles sont tirées du Panel communautaire des ménages (PCM). Le salaire est le salaire horaire brut obtenu en divisant le salaire mensuel brut dans l'emploi principal par 52/12 puis le salaire hebdomadaire ainsi obtenu par le nombre habituel d'heures de travail effectuées par semaine par des salariés travaillant au moins quinze heures par semaine et non scolarisés. Les heures supplémentaires et la rémunération correspondant aux heures supplémentaires sont prises en compte.

© OCDE 2010

Chapitre 4

Le travail à temps partiel : une bonne option?

L'emploi à temps partiel s'est considérablement développé dans les pays de l'OCDE, évolution qui a été concomitante avec la participation accrue de certains groupes de population traditionnellement les moins présents sur le marché du travail – tels que les femmes avec enfants, les jeunes et les seniors. En dépit des apports législatifs récents visant à améliorer la qualité des emplois à temps partiel, occuper ce type de poste reste pénalisant en termes de salaire, de sécurité de l'emploi, de formation et de promotion. En outre, les travailleurs à temps partiel font face à un risque de pauvreté accru par rapport à leurs homologues travaillant à temps complet, et en cas de perte d'emploi, ils ont moins souvent accès aux systèmes d'assurance chômage et aux services de reclassement. Mais globalement, en termes de satisfaction professionnelle, ces inconvénients semblent être compensés par les avantages que présente le temps partiel, permettant un meilleur équilibre entre travail et vie de famille et offrant de meilleures conditions en termes de santé et de sécurité au travail. Le développement du travail à temps partiel peut permettre d'accroître le taux d'activité global dès lors que certaines conditions sont remplies, en constituant une alternative viable à l'inactivité dans de nombreux cas. Toutefois, dans les pays où l'emploi à temps partiel est très répandu, très peu de salariés à temps partiel reprennent rapidement un emploi à temps complet, la plupart restant à temps partiel pendant de longues périodes. Cela correspond souvent à un choix, mais peut avoir des effets néfastes à long terme, à la fois pour les personnes concernées et quant à la capacité des pays à mobiliser plus largement la main-d'œuvre disponible dans un contexte de vieillissement de la population. Il est important de réduire les barrières à la reprise d'un emploi à plein-temps. À cet égard, les systèmes de prestations et de prélèvements obligatoires réduisent de façon substantielle le gain monétaire associé au passage d'un temps partiel à un temps complet, et peuvent freiner ce type de transition.

Introduction

Alors que le travail à temps partiel continue de progresser inexorablement dans de nombreux pays, la question se pose encore de savoir si cette tendance est la bienvenue[1]. La croissance rapide du travail à temps partiel dans les années 80 et au début des années 90 a suscité quantité de travaux de recherche mettant en avant ses inconvénients : salaires réduits, possibilités de formation limitées et perspectives d'évolution restreintes (voir OCDE, 1999). Toutefois, cette vision négative de l'emploi à temps partiel est en contradiction avec une réalité cruciale : une femme sur quatre et près d'un homme sur dix travaillent à temps partiel dans les pays de l'OCDE, ce qui est un choix pour la grande majorité d'entre eux. Par conséquent, les gouvernements ont progressivement abandonné leur jugement sur le travail à temps partiel, qu'ils considéraient comme une forme de dualisme du marché du travail, pour tenter de l'encourager comme un moyen d'insérer sur le marché du travail des catégories de population au taux d'activité traditionnellement bas, comme les mères d'enfants en bas âge, les personnes ayant des problèmes de santé et les travailleurs âgés (voir OCDE, 2006, 2007, 2009a).

En conséquence, le cadre du marché du travail et de la politique sociale est devenu plus favorable au travail à temps partiel. Depuis la fin des années 90, trois quarts des pays de l'OCDE ont réformé la réglementation relative au temps de travail afin de garantir des salaires et des conditions de travail comparables entre travailleurs à temps partiel et à temps complet, et/ou de faciliter les transitions entre ces deux formes d'emplois en fonction de l'évolution de la situation personnelle des salariés. De nombreux pays ont également assoupli les restrictions qui pesaient sur les bénéficiaires des prestations de chômage, d'invalidité ou d'aide sociale et limitaient les possibilités de conjuguer activité réduite et bénéfice de prestations sociales, élargissant ainsi le champ du travail à temps partiel. Parallèlement à la recherche d'emploi et à la participation aux programmes actifs du marché du travail, le travail à temps partiel est de plus en plus encouragé dans le cadre des stratégies visant à réinsérer les demandeurs d'emploi dans la vie active.

Le présent chapitre a pour objectif de déterminer si le travail à temps partiel est pénalisant pour les salariés, et si tel est le cas, pourquoi il continue d'être massivement adopté. L'analyse met en évidence un arbitrage entre travail à temps plein, travail à temps partiel et inactivité – tant au niveau individuel que macroéconomique – et examine les obstacles qui empêchent les travailleurs à temps partiel de revenir à une activité à temps plein. La section 1 est consacrée à l'évolution récente du travail à temps partiel et propose un tour d'horizon des réglementations du temps de travail conçues pour favoriser le travail à temps partiel. La section 2 examine la qualité des emplois à temps partiel et les facteurs susceptibles d'entraîner des difficultés financières parmi les travailleurs à temps partiel. Enfin, la section 3 analyse la relation entre travail à temps plein, travail à temps partiel et inactivité, ainsi que ses implications en termes d'offre globale de main-d'œuvre. Elle s'attache également aux sorties du travail à temps partiel et au rôle joué par le système de prélèvements et de prestations sur les incitations financières à reprendre un emploi à temps plein.

Principaux résultats

- *En dépit des réformes de la réglementation visant à garantir une égalité de traitement entre les travailleurs à temps partiel et les travailleurs à temps plein en termes de rémunération et de conditions de travail, des écarts considérables persistent*. En moyenne, les emplois à temps partiel induisent une *pénalisation* en termes de rémunération, de formation, d'évolution professionnelle, de sécurité de l'emploi et de syndicalisation, mais aussi des *avantages* en termes de maîtrise du temps de travail, de santé et de sécurité. En tenant compte des caractéristiques des salariés et des emplois qu'ils occupent, cette pénalisation semble moindre dans les pays où le temps partiel est le plus largement répandu, alors que les avantages demeurent.
- *Certains éléments montrent que, pour de nombreux travailleurs, les avantages offerts par le temps partiel compensent les inconvénients qu'il présente*. Les femmes qui choisissent le travail à temps partiel semblent satisfaites de faire un compromis en termes de rémunération, de revenus futurs et de sécurité de l'emploi pour bénéficier d'un aménagement du temps de travail adapté à leur vie de famille. Néanmoins, pour d'autres travailleurs à temps partiel, ces avantages ne sont pas suffisants pour compenser les inconvénients, tout du moins en matière de satisfaction sur le plan professionnel. Par ailleurs, l'arbitrage effectué par certains travailleurs entre les avantages et les inconvénients du temps partiel peut être motivé par des contraintes immédiates sans tenir compte des conséquences négatives à long terme de cette forme d'emploi sur le risque de pauvreté, l'évolution professionnelle et les revenus de retraite.
- *Le taux de pauvreté parmi les travailleurs à temps partiel est plus de deux fois supérieur à celui des travailleurs à temps complet* en moyenne dans les pays de l'OCDE pour lesquels des données sont disponibles. Les comparaisons réalisées à l'échelle internationale montrent que cette pénalisation est étroitement liée à la plus forte instabilité de l'emploi associée au travail à temps partiel. En revanche, le nombre moyen d'heures travaillées par les salariés à temps partiel ne permet pas réellement d'expliquer les écarts de taux de pauvreté observés entre pays. En outre, dans plusieurs pays, les travailleurs à temps partiel sont confrontés à une double pénalisation en termes de sécurité des revenus, qui peut les rendre plus vulnérables face au risque de pauvreté : ils sont non seulement moins susceptibles d'être titulaires d'un contrat à durée indéterminée mais ils sont aussi moins bien couverts par les systèmes d'assurance chômage en raison de périodes et de temps de travail plus courts, qui les empêchent souvent de satisfaire aux critères d'éligibilité de ces régimes d'assurance.
- *Dans l'ensemble, le travail à temps partiel favorise la hausse du taux d'activité* : les pays où le temps partiel est plus répandu affichent en effet des taux d'inactivité plus faibles. Cependant, une analyse plus poussée révèle que les femmes appartenant aux classes d'âge de forte activité peuvent substituer le travail à temps partiel au travail à temps plein. Les pays caractérisés par une proportion élevée de femmes d'âge très actif travaillant à temps partiel se distinguent par une offre de travail à temps plein plus faible et par une offre globale de main-d'œuvre, mesurée en équivalents temps plein, moindre.
- *Le travail à temps partiel peut constituer une alternative viable à l'inactivité si des incitations adaptées sont mises en place*. Si les principaux motifs de l'inactivité et du travail à temps partiel sont étroitement liés, ils varient tout au long de la vie : études pour les jeunes, personnes à charge pour les femmes d'âge très actif et maladie ou retraite pour les travailleurs âgés. Toutefois, de nombreuses femmes de plus de 40 ans continuent de travailler à temps partiel bien après que leurs responsabilités familiales ont diminué, essentiellement parce qu'elles préfèrent ce mode de travail.

- *Seule une petite partie des travailleurs à temps partiel accèdent à l'emploi à temps plein chaque année et cette proportion est encore plus faible dans les pays où le temps partiel est très répandu.* De fait, la croissance du travail à temps partiel semble être associée à une amélioration de la qualité de ce type d'emploi et à un allongement des épisodes de travail à temps partiel, avec une proportion moindre de travailleurs optant pour le temps partiel dans le seul but de mieux concilier contraintes personnelles et emploi. Dans tous les pays pour lesquels des données sont disponibles, on observe un nombre encore plus limité de transitions vers l'emploi à plein-temps parmi les travailleurs pauvres, pour lesquels les sorties de l'emploi sont plus fréquentes que pour les autres travailleurs à temps partiel.
- *Si la vaste majorité des travailleurs restent volontairement à temps partiel, il existe des obstacles à l'allongement de la durée du travail dans nombre de pays de l'OCDE.* Les systèmes de prélèvements et de prestations diminuent, parfois considérablement, le gain monétaire associé à la reprise d'un emploi à plein-temps, notamment pour les travailleurs à temps partiel très court. Les estimations effectuées dans le cadre du présent chapitre tendent à confirmer que cet aspect financier a un impact sur les transitions, réduisant la probabilité de retour à l'emploi à temps plein, tout en augmentant la probabilité de sortie de l'emploi, par rapport au maintien dans le temps partiel. Par ailleurs, les travailleurs à temps partiel les plus démunis ne bénéficient pas toujours d'un soutien adapté de la part des services de l'emploi dans leur recherche d'un emploi à temps plein.

1. Travail à temps partiel : évolution récente

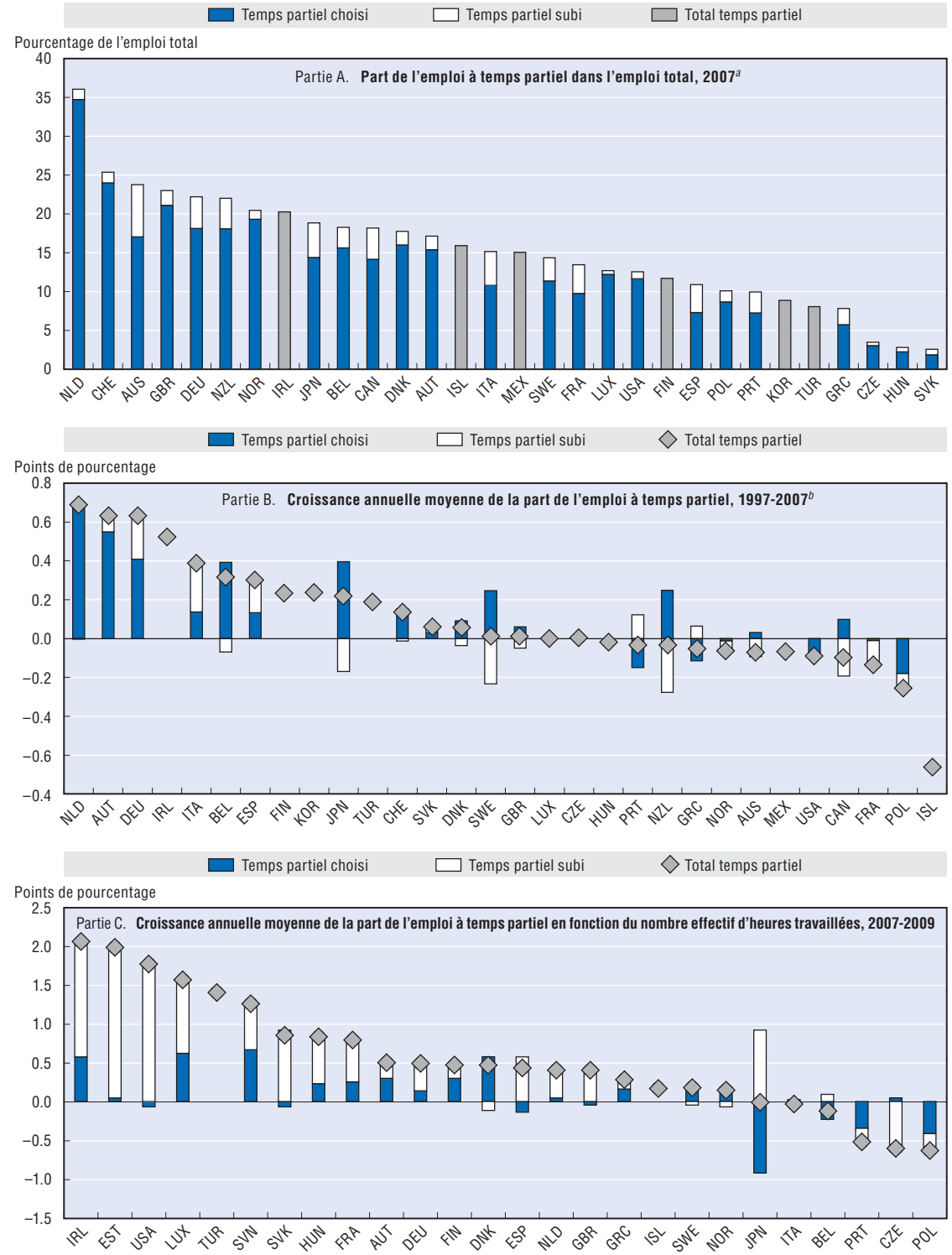
1.1. *Le travail à temps partiel a continué de progresser ces dix dernières années et il s'agit, dans la majorité des cas, d'un choix des individus concernés*

En 2007, avant la crise économique, l'emploi à temps partiel représentait 16.7 % de l'emploi total en moyenne dans les pays de l'OCDE, avec des proportions plus élevées aux Pays-Bas, en Suisse, en Australie, au Royaume-Uni, en Allemagne et en Nouvelle-Zélande (graphique 4.1)[2]. Dans la majorité des pays, plus de la moitié des travailleurs à temps partiel sont des femmes d'âge très actif (graphique 4.A2.1 en annexe). Les jeunes représentent également une part non négligeable du travail à temps partiel dans un certain nombre de pays, où le taux d'emploi des étudiants est relativement élevé. La composition démographique du travail à temps partiel a néanmoins évolué au cours de la dernière décennie dans de nombreux pays, avec une augmentation de la part de travailleurs âgés et une baisse de celle des femmes d'âge très actif.

Parmi les salariés à temps partiel, certains préfèreraient occuper un emploi à temps plein. Ces travailleurs, dits à temps partiel « involontaire », « non désiré », ou « contraint » (voir l'encadré 4.1 pour une discussion sur les limites de la distinction faite entre le temps partiel volontaire et involontaire), réprésentaient en moyenne 17 % de l'emploi à temps partiel en 2007. Même dans les pays où la proportion de travail à temps partiel non désiré était la plus élevée (Espagne, Italie, Portugal, Japon et Australie), moins d'un quart des travailleurs à temps partiel déclaraient préférer un emploi à temps plein. Néanmoins, on observe des écarts flagrants entre les différents groupes démographiques : il y a, en moyenne, 1.3 fois plus de travail à temps partiel involontaire parmi les hommes que parmi les femmes, tandis que les travailleurs âgés sont moitié moins susceptibles que les autres d'occuper un emploi à temps partiel non désiré.

La forte croissance de l'emploi à temps partiel observée dans de nombreux pays de l'OCDE au cours des années 80 et au début des années 90 s'est poursuivie, ou du moins ne s'est pas inversée, dans les dix années qui ont précédé la crise économique actuelle. La

Graphique 4.1. **Emploi à temps partiel dans les pays de l'OCDE**



a) Définition de l'emploi à temps partiel pour tous les pays : moins de 30 heures hebdomadaires. Aucune donnée relative à la part de l'emploi à temps partiel non désiré n'est disponible pour l'Irlande, l'Islande, le Mexique, la Finlande, la Corée et la Turquie.

b) Les données font référence à la période 2001-07 pour l'Australie et la Pologne, 2002-07 pour le Japon et 1997-2004 pour le Mexique.

Source : Parties A et B : *Base de données de l'OCDE sur les Statistiques de la population active*. Partie C : données (non publiées) de l'Enquête sur les forces de travail de l'Union européenne; Enquête japonnaise sur la population active; Current Population Survey (États-Unis).

StatLink http://dx.doi.org/10.1787/888932294740

Encadré 4.1. **La définition du travail à temps partiel « volontaire » et ses limites**

La caractérisation de la nature « volontaire » ou « involontaire » du travail à temps partiel est quelque peu subjective, et doit être considérée avec certaines précautions. Les définitions de l'emploi à temps partiel involontaire utilisées dans la *Base de données de l'OCDE sur les Statistiques de la population active* ne sont pas parfaitement harmonisées entre pays. Dans la plupart des pays, les travailleurs à temps partiel involontaire sont identifiés en fonction de la réponse qu'ils donnent lorsqu'ils sont interrogés sur les raisons qui les poussent à travailler à temps partiel. L'éventail des raisons possibles, proposées par les enquêteurs, va des obligations scolaires ou familiales, à l'impossibilité de trouver un emploi à temps complet, et seules les personnes citant cette dernière raison comme justification de leur emploi à temps partiel sont considérées comme travailleurs à temps partiel involontaire. Dans quelques pays (par exemple, l'Australie, le Japon et la Nouvelle-Zélande), les travailleurs à temps partiel involontaire sont identifiés comme étant des personnes occupant un emploi à temps partiel et souhaitant travailler un nombre d'heures plus important.

Seule une faible proportion d'individus cite comme raison première de leur emploi à temps partiel, l'impossibilité de trouver un poste à temps plein. Néanmoins, pour les travailleurs à temps partiel « volontaire », le choix du temps partiel peut être lié à des contraintes externes, telles que l'impossibilité de concilier travail à temps plein et études ou charges familiales, ou encore, l'incapacité de travailler plus pour des raisons de santé (voir section 3 et encadré 4.4). Et au sein d'un ménage, les préférences en matière de temps de travail de l'un des deux conjoints peuvent également dépendre de la situation professionnelle de l'autre conjoint. Il est probable que la part du travail à temps partiel volontaire serait moindre si la question posée aux salariés prenait par exemple la forme suivante : « Si les services de garde d'enfants étaient meilleurs et moins chers, souhaiteriez vous travailler à temps complet? ». Reste qu'il est très difficile de faire la part des choses, entre préférences personnelles et contraintes liées à l'insuffisance de certaines politiques, et ce type de distinction peut être quelque peu arbitraire. À cet égard, Gash (2008) note que les femmes déclarant travailler à temps partiel pour s'occuper de leurs enfants et celles travaillant involontairement à temps partiel ont, en France et aux Royaume-Uni, quasiment la même probabilité de quitter l'emploi à temps partiel, et au Danemark, quasiment la même probabilité de devenir inactive : ces observations suggèrent que les données sur les préférences ne seraient pas un bon indicateur des comportements.

Enfin, le caractère volontaire du travail à temps partiel, tel que mesuré dans ce chapitre et dans la plupart des études sur le sujet, ne signifie pas nécessairement que les salariés considérés comme travaillant à temps partiel sur une base volontaire sont satisfaits de leurs horaires. Par exemple, en moyenne dans les pays européens, 17.5 % des femmes travaillant volontairement à temps partiel souhaiteraient travailler plus, mais non à temps plein (Eurofound, 2009).

croissance la plus forte a été enregistrée aux Pays-Bas, en Autriche, en Italie, en Allemagne et en Irlande, autant de pays qui affichaient déjà un niveau moyen ou élevé de travail à temps partiel à la fin des années 90. À l'exception de l'Allemagne, l'Italie et l'Espagne, la croissance du travail à temps partiel s'est principalement déroulée sur une base volontaire, ce qui tient en grande partie à la montée en puissance du temps partiel parmi les groupes démographiques ayant une forte propension à choisir volontairement ce type d'emploi, notamment les travailleurs âgés et les femmes d'âge très actif. Dans une large mesure, la croissance de l'emploi à temps partiel a accompagné l'augmentation des taux d'activité, sans peser sur l'emploi à temps (voir section 3 pour plus de détails).

Les travaux existants montrent que les facteurs expliquant la croissance de l'emploi à temps partiel observée depuis les années 80 sont, en grande partie, liés à l'offre de main-d'œuvre. Ainsi, la hausse du taux d'activité des femmes a contribué à plus de la moitié de la progression du travail à temps partiel en Europe de l'Ouest et aux États-Unis dans les années 80 et 90 (Buddelmeyer *et al.*, 2008). Du côté de la demande, l'assouplissement des réglementations régissant le recours à l'emploi à temps partiel constitue un facteur explicatif important dans les années 90 en France, en Belgique et en Espagne. À l'inverse, les réformes de la législation sur la protection de l'emploi au Portugal et en Espagne ont diminué la part de l'emploi à temps partiel en réduisant, pour les employeurs, les coûts d'embauche sur les contrats de travail standards. Cependant, ces effets ont eu beaucoup moins d'ampleur que les facteurs d'offre. Le rôle mineur joué par la demande dans la progression de l'emploi à temps partiel est aussi mis en évidence dans plusieurs études par pays, selon lesquelles le développement du secteur tertiaire n'a contribué qu'à hauteur de 10-20 % à la croissance de l'emploi à temps partiel au cours des années 80 et 90 (Euwals et Hogergrugge, 2006; Abhayaratna *et al.*, 2008; Allaart et Bellmann, 2007).

Selon l'enquête sur le temps de travail conduite auprès d'entreprises par la Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail en 2004-05 dans 21 pays européens, l'introduction du travail à temps partiel n'aurait été guidée par des considérations principalement d'ordre économique ou organisationnel que dans un tiers des cas (Eurofound, 2007). C'est davantage le souhait des salariés, ou bien une combinaison des besoins de l'entreprise et des préférences des salariés, qui est perçu comme le principal moteur du développement de l'emploi à temps partiel. Les réponses données par les chefs d'entreprises varient cependant en fonction de la taille de l'établissement et du secteur d'activité. Les besoins de l'entreprise sont majoritairement désignés comme étant la principale raison du développement de l'emploi à temps partiel parmi les établissements de petite taille, ainsi que dans des secteurs d'activité tels que l'hôtellerie et la restauration, les services sociaux et d'aide à la personne, l'éducation, la santé, les transports et la communication. Fait notable, les chefs d'établissement qui déclarent recourir au travail à temps partiel pour des questions d'organisation, tendent également à déclarer un recours fréquent à des types particuliers d'organisation du travail, moins compatibles avec un équilibre entre vie professionnelle et vie privée (comme le travail de nuit ou le week-end, des horaires variables, ou au contraire, très peu flexibles), suggérant la présence d'un ensemble de pratiques visant à répondre aux besoins de l'entreprise plutôt qu'à ceux des salariés.

La part de l'emploi à temps partiel varie sensiblement tout au long du cycle économique. Elle tend notamment à progresser en période de fléchissement de l'activité économique, qui incite d'une part, les employeurs à réduire le temps de travail et à limiter l'embauche à temps plein, et d'autre part, les deuxièmes apporteurs de revenus (généralement caractérisés par une plus forte propension au travail à temps partiel) à intégrer le marché du travail pour compléter les revenus du ménage (Euwal et Hogerbrugge, 2006; Buddelmeyer *et al.*, 2008). Les politiques visant à encourager les entreprises à réduire le temps de travail en période de ralentissement économique plutôt que de licencier des salariés jouent sans aucun doute un rôle dans la hausse du nombre de salariés employés à temps partiel (voir le chapitre 1 pour un examen des dispositifs de réduction des heures travaillées, de chômage partiel et leur impact lors de la crise actuelle). Les précédentes récessions ont montré que l'emploi à temps partiel non désiré est plus sensible aux conditions économiques que le travail à temps partiel volontaire, ce qui laisse à penser que les facteurs liés à la demande sont prédominants en période de récession

(Buddelmeyer *et al.*, 2008; Brender et Gallo, 2008; Partridge, 2003). La sensibilité de l'emploi à temps partiel non désiré aux conditions économiques est deux à trois fois plus importante pour les hommes appartenant aux classes d'âge de forte activité que pour les autres groupes démographiques qui sont traditionnellement plus enclins à travailler à temps partiel (femmes d'âge très actif, jeunes et travailleurs âgés).

Lors du ralentissement actuel, la part des salariés travaillant moins de 30 heures par semaine a augmenté dans plus de la moitié des pays pour lesquels des données sont disponibles (partie C du graphique 4.1). Cette progression est en grande partie non désirée et s'explique soit par une hausse du nombre de travailleurs à temps plein contraints de travailler moins à titre temporaire, soit par une augmentation du nombre de travailleurs embauchés à temps partiel mais qui préféreraient un emploi à temps plein. Toutefois, l'impact de la réduction du temps de travail opérée au cours de la récession sur les indicateurs « standards » d'emploi à temps partiel devrait être plus modeste. En effet, la *Base de données de l'OCDE sur les Statistiques de la population active*, ainsi que la plupart des enquêtes nationales sur la population active, identifient les travailleurs à temps partiel en fonction de leurs heures de travail *habituelles* déclarées et non *réelles*. Dans ces conditions, les individus qui travaillent généralement à plein-temps mais dont le temps de travail a été réduit en raison du ralentissement économique ne seront pas considérés comme des travailleurs à temps partiel. En moyenne, dans les pays européens identifiés dans le graphique 4.1, 80 % de « l'emploi à temps partiel non désiré » enregistré au cours de la récession tient à la réduction du temps de travail des salariés à temps plein plutôt qu'aux individus travaillant généralement à temps partiel qui souhaiteraient travailler davantage. Le ralentissement économique actuel ne devrait donc avoir qu'une incidence limitée sur la part de l'emploi à temps partiel, telle que mesurée par les indicateurs « standards ».

1.2. Réforme de la réglementation du travail à temps partiel

Depuis le début des années 90, la plupart des pays de l'OCDE ont adopté de nouvelles législations visant à encourager l'emploi à temps partiel de qualité et à diminuer l'emploi à temps partiel non désiré, en utilisant les moyens suivants : *i)* imposer une rémunération et des conditions de travail comparables pour les travailleurs à temps partiel et à temps plein; *ii)* autoriser une réduction du temps de travail pour les travailleurs à temps plein dans certaines circonstances; ou *iii)* accorder aux individus travaillant déjà à temps partiel un traitement préférentiel pour les embauches à temps plein. Ces réformes ont principalement été motivées par les accords internationaux sur le travail à temps partiel, notamment la Directive européenne sur le travail à temps partiel (1997), ainsi que la Convention C156 et la Recommandation R182 de l'OIT concernant le travail à temps partiel (1994)[3]. Toutefois, l'importance croissante du travail à temps partiel et la sensibilisation aux difficultés rencontrées par les travailleurs pour parvenir à un équilibre entre vie professionnelle et responsabilités familiales ont également joué un rôle moteur dans l'adoption de ces réformes.

Le tableau 4.1 donne un aperçu des droits d'accès au temps partiel pour les salariés à temps plein ainsi que des droits des travailleurs à temps partiel dans les pays membres de l'OCDE ou en voie d'adhésion[4]. Dans la plupart des pays, les travailleurs à temps partiel doivent bénéficier de la même rémunération et des mêmes conditions de travail contractuelles que les travailleurs à plein-temps, au prorata[5]. D'une manière générale, ces « obligations d'égalité de traitement » ont été adoptées dans les années 90 et au début des années 2000. Dans près de la moitié des pays de l'OCDE, les employeurs sont tenus d'informer les salariés à temps partiel souhaitant augmenter leur temps de travail des vacances de postes à temps plein. Dans

Tableau 4.1. **Droits au temps partiel et des salariés à temps partiel**

	Égalité de traitement pour les travailleurs à temps partiel depuis :	Droit des salariés à réduire leurs horaires de travail (motifs acceptables pour le refus : A = aucun ; ES = motifs économiques sérieux ; TM = tout motif)						Droits des salariés travaillant déjà à temps partiel	
		Enfants à charge	Adultes à charge	Maladie ou handicap	Formation	Travailleurs âgés	Retour automatique au temps plein	Notification des postes à temps plein vacants	Traitement préférentiel pour les postes à temps plein vacants
Allemagne	2001	ES	ES	ES	ES	TM	Oui	Oui	Oui
Australie	–	ES	–	–	–	–	Non	Non	Non
Autriche	1992	ES	–	–	–	–	Oui	Non	Non
Belgique	2002	A	ES	ES	ES	ES	Oui	Oui	Oui
Canada	1990 (QC) 1995 (SK)	–	–	–	–	–	–	Non	Non
Chili	2001	–	–	–	–	–	–	Non	Non
Corée	2007	TM	TM	TM	TM	TM	Non	Non	Oui
Danemark	–	TM	–	–	–	–	. .	. .	. .
Espagne	2001	A	A	TM	TM	TM	Non	Oui	Oui
Estonie	1992	TM	TM	TM	TM	TM	Non	Oui	Non
États-Unis	–	TM	A	A, ES	–	–	Non	Non	Non
Fédération de Russie	. .	ES	ES	–	–	–	. .	. .	. .
Finlande	2001	ES	TM	TM	. .	TM	Oui	Non	Oui
France	1982	A	ES	ES	A	ES	Oui	. .	. .
Grèce	1998	A, ES	–	–	–	–	Oui	Oui	Oui
Hongrie	2003	A, ES	TM	TM	TM	TM	Non	Oui	Non
Irlande	2001	TM	–	–	–	–	Oui	. .	. .
Islande	. .	–	–	–	–	–	. .	. .	. .
Israël	. .	–	–	–	–	–	–	Non	Non
Italie	2000	TM	TM	TM	TM	TM	. .	. .	. .
Japon	2007	A	A	–	–	–	Oui	Oui	Oui
Luxembourg	1993	TM	–	–	–	TM	Oui	. .	. .
Mexique	–	–	–	–	–	–	–	Non	Non
Norvège	2006	ES	ES	ES	ES	ES	Oui	Oui	Oui
Nouvelle-Zélande	–	ES	ES	–	–	–	Non	Non	Non
Pays-Bas	1996	A	ES	ES	ES	ES	Oui	Non	Non
Pologne	2004	A	–	–	–	–	Oui	Oui	Non
Portugal	1971	ES	–	–	–	–	Oui	Oui	Non
République slovaque	2002	ES	ES	ES	. .	. .	Non	Non	Non
République tchèque	–	ES	ES	–	–	–	Non	Oui	Oui
Royaume-Uni	2000	ES	ES	–	–	–	Non	Non	Non
Slovénie	1990	A	–	A	–	A	Oui	Oui	Non
Suède	2002	ES	–	–	ES	–	Oui	Non	Oui
Suisse	–	–	–	–	–	–	–	Non	Non
Turquie	2003	TM	TM	TM	TM	TM	Non	Oui	Non

Notes : « – » indique que l'égalité de traitement ne s'applique pas; « . . » indique que les informations ne sont pas disponibles. Dans de nombreux pays, des conditions supplémentaires doivent être remplies par les salariés pour ouvrir droit à un passage à temps partiel (critères d'ancienneté, ou de taille de l'entreprise par exemple). Voir OCDE (2010) pour de plus amples informations.

Allemagne : Les travailleurs âgés n'ont pas automatiquement le droit de revenir au temps plein.

Australie : S'il n'existe aucune prescription légale en faveur de l'égalité de traitement, tous les salariés titulaires d'un contrat à durée indéterminée ont les mêmes droits en matière de rémunération, de congés, de protection contre les licenciements, etc. Les travailleurs temporaires n'ont pas toujours droit aux congés payés (mais reçoivent alors une compensation salariale), et sont couverts dans certains cas par la protection sur les licenciements.

Belgique : Les dispositions relatives à l'égalité de traitement s'appliquent depuis 2000 dans le cadre des conventions collectives.

Canada : Québec – le droit à l'égalité de traitement s'applique à la rémunération pour les salariés dont le salaire est inférieur à deux fois le salaire minimum. Saskatchewan – le droit à l'égalité de traitement s'applique aux droits à l'assurance maladie et à l'assurance vie non obligatoires proportionnels à l'issue d'une période minimum d'affiliation, uniquement pour les entreprises employant plus de dix salariés en équivalent temps plein.

Corée : Le droit à l'égalité de traitement a été progressivement mis en œuvre en fonction de la taille de l'entreprise depuis 2007 et s'applique aux entreprises de moins de 100 salariés depuis 2009.

Danemark : Le droit à l'égalité de traitement s'applique par le biais des conventions collectives depuis 2001.

États-Unis : Les salariés gravement malades peuvent réduire leur temps de travail sans l'approbation de leur employeur. Les travailleurs souffrant d'un handicap peuvent travailler à temps partiel, sauf si cela porte indûment préjudice à l'entreprise. Dans ce cas, l'employeur est tenu de réaffecter le salarié en cas de poste vacant adapté.

France : Si les employeurs ne peuvent refuser les demandes de congé parental sous forme de temps partiel, ils peuvent choisir le nombre d'heures travaillées (16 à 32 heures/semaine). Les employeurs sont tenus d'accepter les demandes de travail à temps partiel pour des raisons de formation mais peuvent reporter la période de travail à temps partiel.

Grèce : Les demandes de réduction du temps de travail à raison d'une heure par jour ne peuvent être refusées. Les autres demandes doivent être approuvées par l'employeur.

Hongrie : Les demandes émises par les agents du secteur public ne peuvent être refusées et ils peuvent automatiquement revenir au temps plein.

Japon : L'employeur doit satisfaire aux demandes de travail à temps partiel ou lui substituer d'autres aménagements du temps de travail.

Portugal : Il n'existe pas de prescription légale instaurant un traitement préférentiel des travailleurs à temps partiel pour pourvoir aux postes à temps plein vacants mais les employeurs sont tenus de prendre en compte les demandes de temps plein des travailleurs à temps partiel.

Slovénie : Le droit au retour automatique au temps plein ne s'applique pas aux travailleurs âgés.

Source : Réponses au questionnaire de l'OCDE sur le travail à temps partiel; base de données de l'OIT sur le temps de travail; base de données de l'OIT sur la protection de la maternité.

certains pays, les employeurs sont aussi tenus d'accorder un traitement préférentiel aux salariés au chômage partiel pour pourvoir les postes à temps plein vacants.

De nombreux pays de l'OCDE prévoient également la possibilité, pour les travailleurs à temps plein, de demander une réduction de leur temps de travail[6]. Dans huit pays de l'OCDE sur dix, les parents d'enfants en bas âge sont autorisés à demander un temps partiel, qu'il prenne la forme d'un congé parental ou d'une réduction du temps de travail. Dans la plupart des cas, l'employeur ne peut refuser les demandes de travail à temps partiel émises par les parents que pour des motifs économiques sérieux, voire jamais. La période de travail à temps partiel doit dans ce cas être prise avant que l'enfant ne soit en âge d'être scolarisé. En revanche, la possibilité de travail à temps partiel pour les personnes sans enfant est moins répandue. Plusieurs pays ont adopté des dispositions permettant aux travailleurs de demander un temps partiel pour quelque motif que ce soit (en France et aux Pays-Bas, cette possibilité n'est offerte qu'aux salariés des grandes entreprises), même si les employeurs sont généralement autorisés à refuser ces demandes sans fournir de justification. Dans d'autres pays, des droits spécifiques au travail à temps partiel sont accordés aux personnes ayant des adultes à charge (Belgique, Japon, République tchèque, Royaume-Uni, Russie), aux malades ou handicapés (États-Unis, Norvège, République slovaque, Slovénie), aux individus suivant une formation (France, Norvège, Nouvelle-Zélande, Suède), et aux travailleurs âgés (Belgique, Finlande, France, Luxembourg, Norvège, Slovénie).

À l'échelle internationale, il n'existe pas de relation clairement établie entre la générosité des législations octroyant aux salariés la possibilité de travailler à temps partiel et l'incidence du travail à temps partiel (graphique 4.2)[7]. Néanmoins, parmi les mères d'enfants en bas âge (groupe le plus susceptible d'être autorisé à demander un emploi à temps partiel), la proportion de demandes de travail à temps partiel non satisfaites parmi les travailleurs à temps plein semble être plus faible dans les pays européens les plus généreux en la matière. Le droit au travail à temps partiel semble donc atteindre au moins l'un de ses objectifs, à savoir aider les travailleurs ayant des enfants/adultes à charge à réduire leur temps de travail. Cependant, selon les rares études consacrées à l'impact de cette législation, son incidence semble modeste, au mieux (voir encadré 4.2).

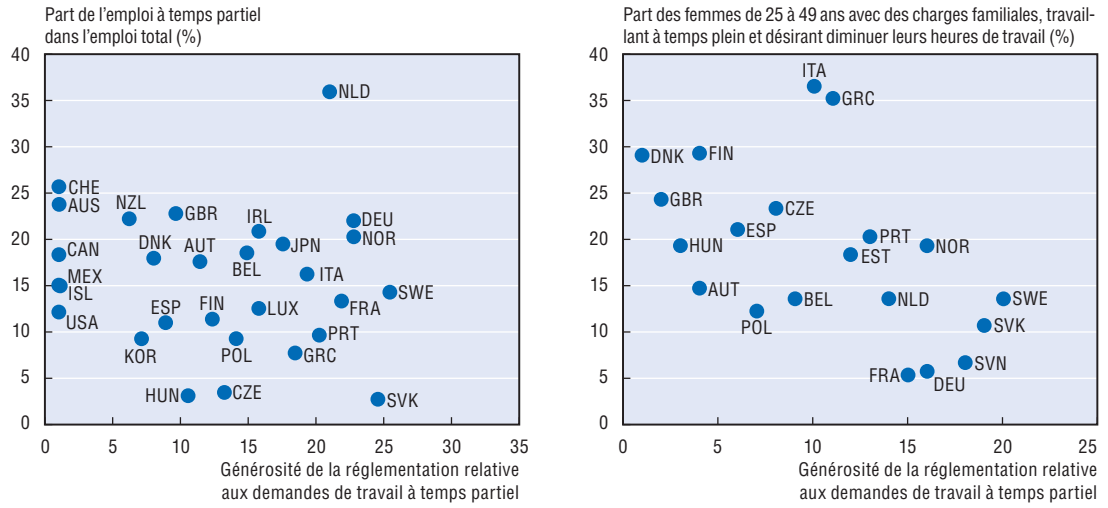
2. Les emplois à temps partiel sont-ils de moins bonne qualité que les emplois à temps plein?

Comme indiqué dans la section précédente, presque tous les pays de l'OCDE ont adopté des dispositions légales instaurant l'obligation d'égalité de traitement pour les travailleurs à temps partiel. Ce vaste effort législatif a en partie été motivé par la crainte que le travail à temps partiel pénalise les salariés concernés, plusieurs études ayant souligné l'absence de possibilités d'évolution professionnelle offertes par les emplois à temps partiel. Par ailleurs, la pauvreté au travail semble toucher davantage les salariés à temps partiel. Si l'impact des dispositions légales relatives à l'égalité de traitement peut difficilement être évalué, cette section examine la position des pays de l'OCDE en ce qui concerne la « pénalisation » induite par le travail à temps partiel et analyse en détail le lien entre emploi à temps partiel et pauvreté au travail.

2.1. Qualité de l'emploi

La qualité de l'emploi, comme indicateur du fonctionnement du marché du travail, est devenue une dimension de plus en plus importante, témoins par exemple, le programme Travail décent de l'OIT et la Stratégie européenne pour l'emploi dont les objectifs englobent la qualité de l'emploi. Toutefois, la qualité de l'emploi comporte plusieurs aspects et il

Graphique 4.2. **Droit au travail à temps partiel et adoption de ce mode de travail**



Note : La générosité de la réglementation relative aux demandes de travail à temps partiel est illustrée par un classement des pays, des moins (rang égal à un) aux plus généreux vis-à-vis des salariés, à partir des informations présentées en annexe 4.A1 sur les droits au travail à temps partiel accordés aux parents. Les pays sont considérés comme généreux si leur réglementation existe depuis plus longtemps, couvre un groupe plus large de parents (en termes d'âge des enfants pour lesquels des demandes de travail à temps partiel peuvent être déposées), limite les motifs de refus de la part des employeurs et octroie un droit au retour (automatique) au travail à temps plein à la fin de la période de temps partiel.

Source : *Base de données de l'OCDE sur les Statistiques de la population active*, données 2008; supplément de l'Enquête sur les forces de travail de l'Union européenne consacré au travail et à la vie de famille, 2005.

StatLink http://dx.doi.org/10.1787/888932294759

Encadré 4.2. **Informations disponibles sur l'impact des réglementations relatives au travail à temps partiel**

Si le droit au travail à temps partiel est répandu, l'évaluation formelle de son efficacité dans l'amélioration de l'accès au temps partiel des individus qui le souhaitent a été limitée jusqu'à présent. Selon Buddelmeyer *et al.* (2008), l'assouplissement des restrictions au travail à temps partiel (possibilité de demander le travail à temps partiel mais aussi levée des restrictions directes au recours à cette forme de travail) en Europe dans les années 80 et 90 s'est accompagné d'une augmentation de la part de l'emploi à temps partiel. Néanmoins, cet impact relativement modeste a été limité par les conséquences des réformes des allocations pour enfant à charge et de la protection de l'emploi.

Fouarge et Baaijens (2009) ont analysé l'incidence des réformes menées aux Pays-Bas dans le domaine de la réglementation sur la mobilité de l'emploi. Selon leur hypothèse, le droit au travail à temps partiel devrait diminuer le nombre de salariés contraints de changer d'emploi pour pouvoir adapter leur temps de travail. Cependant, l'analyse a montré qu'en dépit de cette réforme, les salariés restaient aussi susceptibles de changer d'emploi pour réduire leur temps de travail. Munz (2004, cité dans Fouarge et Baaijens, 2009) a obtenu des résultats similaires pour l'Allemagne.

Holt et Granger (2005) ont révélé que 81 % des salariés demandant un aménagement de leur temps de travail au Royaume-Uni (près de 25 % de ces demandes concernant le travail à temps partiel) voyaient leurs demandes satisfaites en partie ou en totalité. Toutefois, il n'est pas évident de savoir si le droit à l'aménagement du temps de travail a eu un impact sensible sur l'offre de travail à temps partiel. D'un côté, les demandes d'aménagement du temps de travail avaient plus de chances d'être acceptées si elles étaient faites par des salariés dont les enfants n'avaient pas encore atteint l'âge d'être scolarisés (ce qui correspond à la partie de la population ciblée par la nouvelle loi). De l'autre, seules 16 % de

Encadré 4.2. **Informations disponibles sur l'impact des réglementations relatives au travail à temps partiel** *(suite)*

ces demandes étaient soumises par écrit, conformément aux dispositions prévues par la loi, et les demandes écrites étaient plus susceptibles d'être rejetées que celles formulées lors d'une discussion avec l'employeur. Il est possible que les salariés n'exercent leur droit que lorsqu'ils ne sont pas certains que leur demande de travail à temps partiel soit acceptée par la voie informelle, ce qui signifie que les demandes écrites conformes à la loi sont soumises à des employeurs plus enclins à rejeter ce type de demandes. Néanmoins, le rythme d'approbation des demandes d'aménagement du temps de travail n'a augmenté que légèrement après l'entrée en vigueur de la nouvelle loi.

n'existe à ce jour aucun indicateur synthétique reconnu à l'échelle internationale pour la représenter. De précédentes études internationales sur le sujet ont notamment examiné les éléments suivants : rémunération, temps de travail, sécurité de l'emploi, satisfaction sur le plan professionnel, évolution professionnelle, formation, compétences, conditions d'hygiène et de sécurité, égalité hommes-femmes, nature de l'emploi, affiliation aux organisations syndicales et équilibre entre vie professionnelle et vie de famille (Davoine *et al.*, 2008; Clark, 2005). Lorsque l'on compare un grand nombre de pays, le choix de ces indicateurs est, dans une large mesure, conditionné par la disponibilité des données.

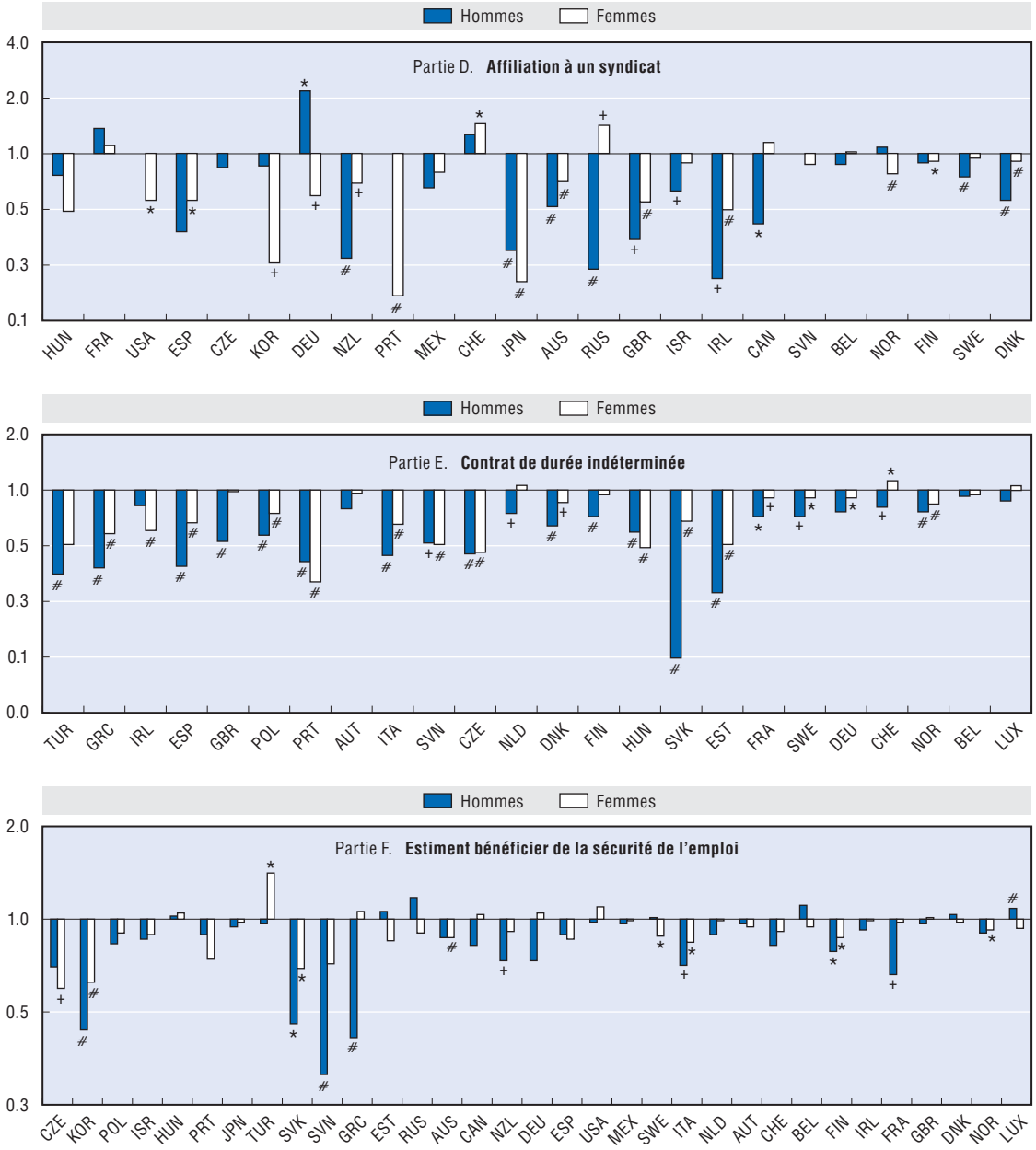
Les études internationales existantes sur la qualité des emplois à temps partiel se sont généralement attachées à un seul de ces aspects (Bardasi et Gornick, 2008, et O'Dorchai *et al.*, 2007 sur la rémunération; Arulampalam *et al.*, 2004, sur la formation) ou ont examiné la qualité moyenne de l'emploi sans prendre pleinement en compte les différences de caractéristiques entre les travailleurs à temps partiel et ceux à plein-temps (OCDE, 1999). Cette section propose une comparaison internationale de la qualité des emplois à temps partiel au moyen de différents indicateurs (rémunération, formation, possibilités d'évolution, affiliation aux organisations syndicales, sécurité de l'emploi, type de contrat, flexibilité du temps de travail, aménagements du temps de travail, conditions d'hygiène et de sécurité et stress au travail[8]) : tout d'abord sous forme d'écart moyen brut entre les salariés à temps partiel et les salariés à temps plein, puis en tenant compte des différences de caractéristiques entre travailleurs et entre emplois à temps partiel et à temps plein. Les résultats de cette comparaison montrent des tendances cohérentes entre les pays de l'OCDE sur le plan de la qualité de l'emploi. Par rapport aux travailleurs à temps plein, le travail à temps partiel s'accompagne généralement d'une pénalisation en termes de revenus potentiels, de représentation syndicale et de sécurité de l'emploi, mais aussi d'avantages en termes de rythme de travail et de santé, même en tenant compte des caractéristiques personnelles et professionnelles.

Pénalisation induite par le temps partiel : revenus potentiels, représentation syndicale et sécurité de l'emploi

L'analyse de certains indicateurs de la qualité de l'emploi montre nettement une situation plus défavorable des travailleurs à temps partiel par rapport à leurs homologues à temps plein (graphique 4.3). Ainsi, les travailleurs à temps partiel perçoivent un salaire horaire moyen inférieur à celui des salariés à temps plein dans la quasi-totalité des pays de l'OCDE. Les salariés à temps partiel sont également moins optimistes quant à leurs perspectives d'évolution et moins susceptibles de suivre une formation que leurs homologues à temps plein. L'écart en termes de formation est plus important dans les pays

Graphique 4.3. **Revenus potentiels, représentation syndicale et sécurité de l'emploi, comparaison entre travailleurs à temps partiel et salariés à temps plein**

Graphique 4.3. **Revenus potentiels, représentation syndicale et sécurité de l'emploi, comparaison entre travailleurs à temps partiel et salariés à temps plein** *(suite)*



Note : Aucune estimation de la signification statistique n'est disponible pour les données relatives au salaire. Les estimations distinctes du salaire hommes-femmes ne sont pas disponibles pour le Canada, la Corée et les États-Unis. Pour les autres parties : *, +, # indiquent que les valeurs pour les travailleurs à temps plein et pour les travailleurs à temps partiel diffèrent sensiblement à 10 %, 5 % et 1 %, respectivement. Les pays sont classés de gauche à droite, de la qualité moyenne de l'emploi la plus faible à la plus élevée pour les travailleurs à temps plein et à temps partiel, à l'aide des indicateurs présentés dans chaque graphique. S'agissant du graphique sur les salaires, les pays sont classés du PIB par habitant le plus bas au plus élevé. Il n'y a pas de données sur les travailleurs à temps partiel masculins affiliés à un syndicat dans l'échantillon des États-Unis et du Portugal, ni sur les femmes affiliées à un syndicat en République tchèque.

Source : Les données relatives aux salaires sont issues de l'Enquête européenne sur la structure des salaires et des sources nationales. Les informations relatives aux conditions de travail sont extraites des estimations de l'OCDE fondées sur l'Enquête européenne sur les conditions de travail (2005) et le Programme international d'enquête sociale (2005).

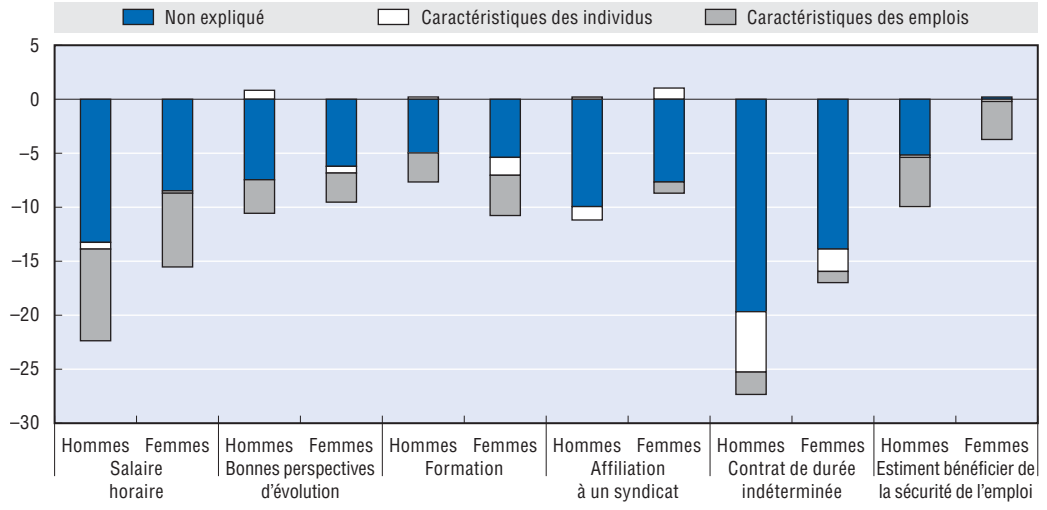
StatLink http://dx.doi.org/10.1787/888932294778

où l'offre moyenne de formation est faible. La représentation syndicale est généralement moindre parmi les travailleurs à temps partiel par rapport aux salariés à temps complet et cet écart est particulièrement important dans les pays où la représentation syndicale est faible ou moyenne. Enfin, les travailleurs à temps partiel tendent à bénéficier d'une sécurité de l'emploi moindre que celle des salariés à temps plein, qu'elle soit mesurée *objectivement* (selon qu'ils sont titulaires d'un contrat à durée indéterminée ou non) ou *de manière subjective* (selon leur propre perception). L'écart en matière de sécurité de l'emploi est généralement plus important pour les hommes que pour les femmes et plus limité dans les pays où le niveau moyen de sécurité de l'emploi est très élevé.

La différence entre les salariés à temps plein et les salariés à temps partiel en termes de qualité de l'emploi tient en partie aux caractéristiques individuelles des travailleurs et des emplois concernés. Ainsi, les salariés à temps partiel tendent à travailler dans des entreprises de plus petite taille avec un accès limité aux formations et des possibilités d'évolution restreintes ou se distinguent par un niveau d'instruction inférieur qui explique leurs salaires plus bas en moyenne. Le graphique 4.4 décompose la pénalisation relative à la qualité de l'emploi en tenant compte des différences observées sur le plan des caractéristiques individuelles (âge, formation, expérience professionnelle et situation familiale) et des caractéristiques de l'emploi (profession, secteur, taille de l'entreprise et type de contrat) des salariés à temps partiel et des salariés à temps plein, faisant ainsi apparaître une composante qui ne peut être expliquée par ces différences. Cette composante inexpliquée peut être interprétée comme l'écart en termes de qualité de l'emploi constaté si les travailleurs à temps partiel et leurs emplois possédaient les mêmes caractéristiques observables que les travailleurs à temps plein et leurs emplois (voir l'annexe 4.A1 pour de plus amples informations sur cette analyse). Les différences dans les caractéristiques des individus et de leurs emplois n'expliquent qu'en partie la pénalisation

Graphique 4.4. **Explication de la pénalisation liée au travail à temps partiel**

Écart en termes de qualité de l'emploi (temps partiel moins temps plein), en points de pourcentage



Note : Le salaire horaire correspond au salaire horaire divisé par le salaire horaire médian, afin de permettre les comparaisons à l'échelle internationale.

Source : Estimations de l'OCDE à l'aide des données EU-SILC (2007), de l'Enquête européenne sur les conditions de travail (2005) et du Programme international d'enquête sociale (2005). Voir l'annexe 4.A1 pour plus d'informations.

StatLink http://dx.doi.org/10.1787/888932294797

induite par le temps partiel. S'agissant des facteurs influant sur la rémunération actuelle et future (salaire, formation, promotion), les différences de caractéristiques personnelles ont un rôle mineur dans l'explication de la pénalisation induite par le temps partiel, tandis que les caractéristiques de l'emploi (type de profession pour les femmes, secteur et type de contrat pour les hommes) sont beaucoup plus importantes. Par exemple, si les emplois à temps partiel occupés par les femmes avaient le même profil que les postes à temps plein, la pénalisation serait inférieure de 4 points de pourcentage environ en termes de salaire et de formation et de 3 points de pourcentage en termes d'évolution professionnelle[9]. Dans l'ensemble toutefois, un écart important demeure entre les travailleurs à temps plein et les travailleurs à temps partiel même en tenant compte des caractéristiques observables. Ces résultats sont globalement conformes à la plupart des travaux existants (*sur les salaires :* Bardasi et Gornick, 2008; Hirsch, 2005; Jepsen *et al.*, 2005; Manning et Petrongolo, 2008; O'Dorchai, *et al.*, 2007; *sur les salaires et les promotions :* Russo et Hassink, 2008; *sur la formation :* Nelen et de Grip, 2009; Almeida-Santos et Mumford, 2004, 2005; Ericson, 2008; Arulampalam *et al.*, 2004; *sur les perspectives de carrières* : Eurofound, 2007)[10].

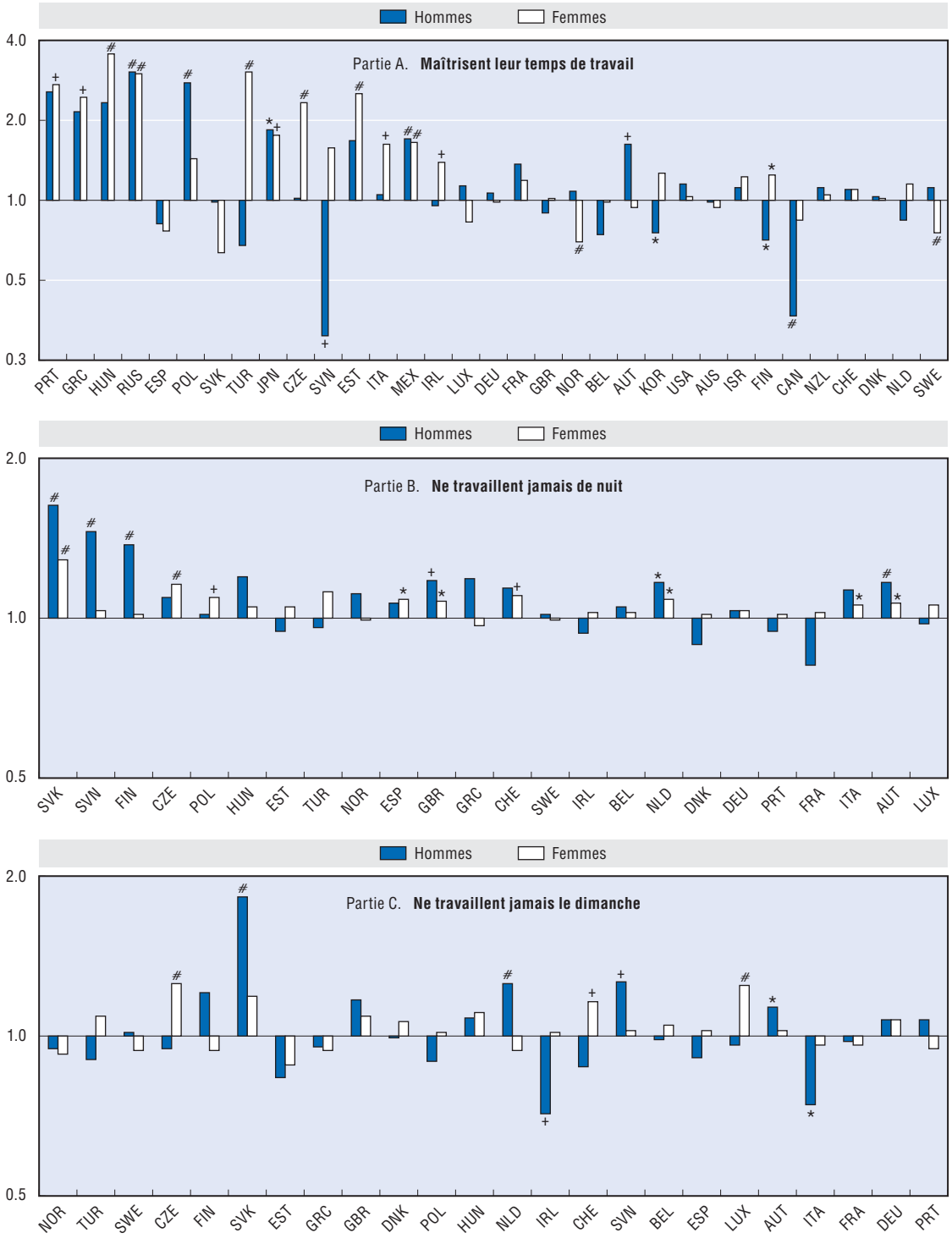
Les caractéristiques des individus et des emplois jouent un rôle très secondaire dans l'explication de l'écart observé entre les travailleurs à temps plein et les travailleurs à temps partiel en termes de syndicalisation. Par le passé, les syndicats se sont en effet montrés réticents à militer en faveur de meilleures conditions de travail pour les travailleurs à temps partiel et ont même parfois activement fait campagne contre l'expansion du travail à temps partiel. Toutefois, l'écart entre travailleurs à temps plein et à temps partiel en termes de syndicalisation s'est réduit au cours des 20 dernières années (Hernandez, 1995; Machin, 2002; Akyeampong, 2004; Nätti, 1995), dans la mesure où les syndicats ont révisé leur position à l'égard du travail à temps partiel et ont modifié leurs processus de recrutement (Kirten et Greene, 2005; Jackson, *et al.*, 2002; Walters, 2002; Broadbent, 2001; Goslinga et Sverke, 2003).

Seulement 20 à 25 % de l'écart observé entre travailleurs à temps partiel et travailleurs à temps plein en termes de contrats à durée à indéterminée peut être attribué aux caractéristiques des individus et des postes qu'ils occupent, l'expérience professionnelle relativement plus courte des travailleurs à temps partiel constituant le facteur le plus important. Cependant, cet écart explique la plus grande partie des différences observées en termes de perception de la sécurité de l'emploi (5.3 points de pourcentage pour les hommes et les femmes). En tenant compte des caractéristiques individuelles des travailleurs et des emplois, l'écart en termes de perception de la sécurité de l'emploi s'établit à 5 points de pourcentage pour les hommes et est quasi nul pour les femmes. Ces résultats corroborent les conclusions des travaux menés par Petrongolo (2004), qui révèle qu'en tenant compte du type de contrat (durée déterminée contre durée indéterminée), le fait d'occuper un emploi à temps partiel *en soi* ne constitue pas un facteur déterminant significatif de la satisfaction à l'égard de la sécurité de l'emploi pour les femmes dans la plupart des pays européens.

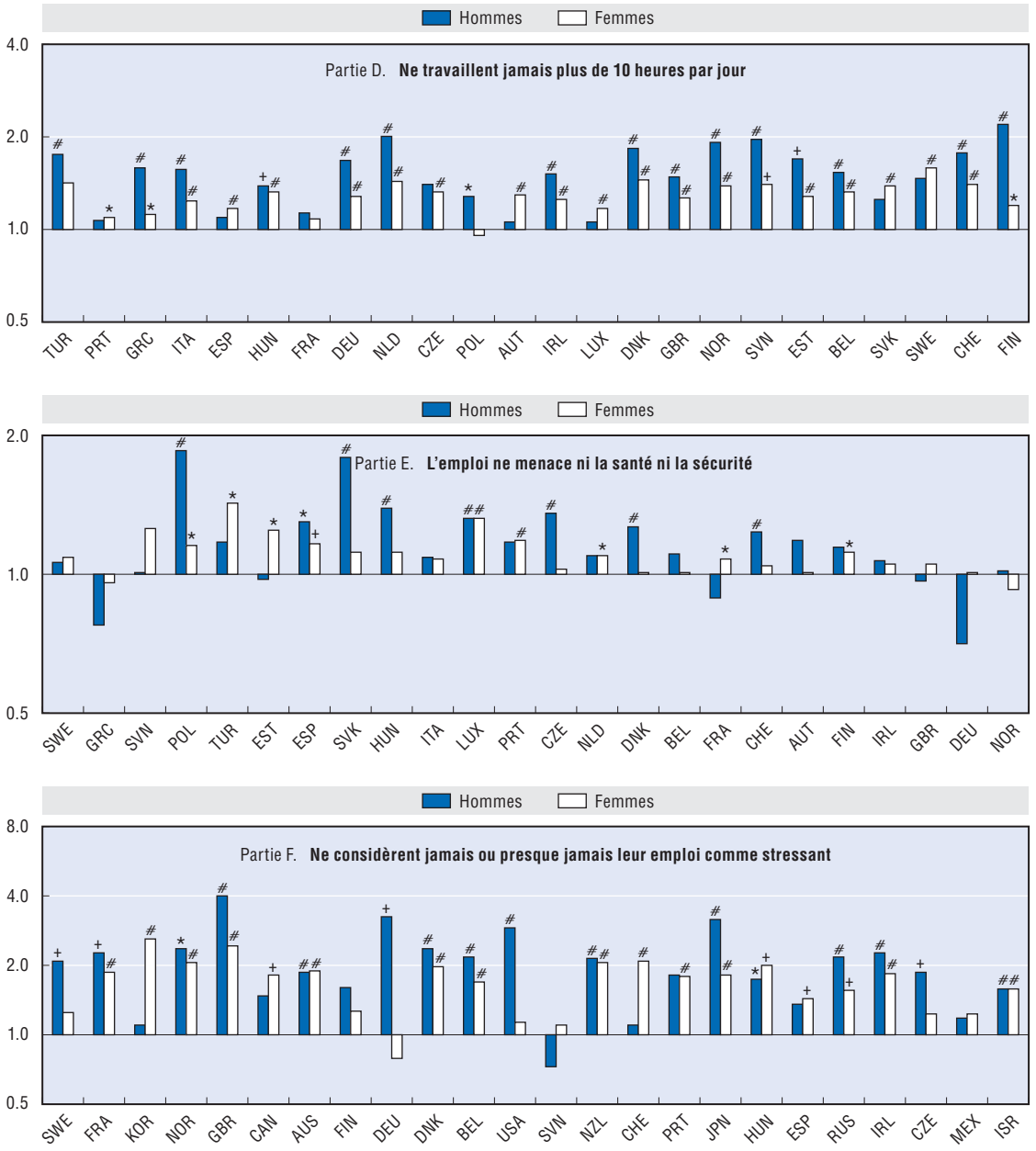
Les avantages liés au temps partiel : temps de travail et santé

Tous les aspects de la qualité de l'emploi ne sont pas plus négatifs pour les travailleurs à temps partiel. Le graphique 4.5 montre que les salariés à temps partiel tendent à avoir une meilleure maîtrise de leur temps de travail par rapport à leurs homologues à plein-temps, particulièrement dans des pays comme le Portugal, la Grèce, la Hongrie et la Russie où le degré moyen de maîtrise du temps de travail est le plus bas. Par rapport au travail à temps plein, le travail à temps partiel est rarement associé à des horaires de travail considérés comme difficiles, comme le travail le dimanche, les horaires de nuit ou les longues journées

Graphique 4.5. **Aménagement du temps de travail et santé – Travailleurs à temps partiel par rapport à travailleurs à temps plein**



Graphique 4.5. **Aménagement du temps de travail et santé – Travailleurs à temps partiel par rapport à travailleurs à temps plein** *(suite)*



Note : *, +, # indiquent que les valeurs pour les travailleurs à temps plein et pour les travailleurs à temps partiel diffèrent sensiblement à 10 %, 5 % et 1 %, respectivement. Les pays sont classés de gauche à droite, de la qualité moyenne de l'emploi la plus faible à la plus élevée pour les travailleurs à temps plein et à temps partiel, pour les indicateurs présentés dans chaque graphique.

Source : Estimations de l'OCDE à l'aide des données de l'Enquête européenne sur les conditions de travail (2005) et du Programme international d'enquête sociale (2005).

StatLink http://dx.doi.org/10.1787/888932294816

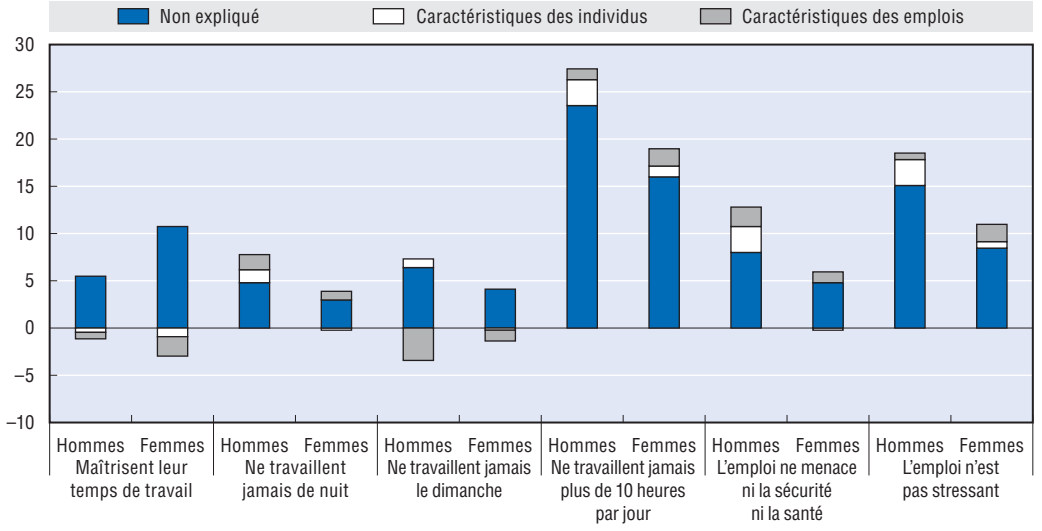
de travail. En effet, dans de nombreux pays, les travailleurs à temps partiel (particulièrement les femmes) sont moins susceptibles d'avoir des horaires de travail difficiles et dans tous les pays à l'exception de ceux où les longues heures de travail sont rares, les travailleurs à temps partiel sont bien moins exposés à la possibilité de travailler plus de dix heures par jour. Les salariés à temps partiel sont également moins nombreux à faire état de stress au travail ou à

estimer que leur emploi représente une menace pour leur santé et leur sécurité par comparaison avec les travailleurs à temps complet.

Les avantages liés à l'aménagement du temps de travail pour les travailleurs à temps partiel demeurent même en tenant compte des caractéristiques des individus et des postes occupés (graphique 4.6). En fait, les travailleurs à temps partiel bénéficient d'un avantage par rapport à leurs homologues à temps complet en termes de maîtrise du temps de travail *en dépit* de certaines caractéristiques (professions peu qualifiées, contrats à durée déterminée, concentration dans les petites entreprises pour les femmes et faible niveau d'instruction pour les hommes et les femmes) souvent associées à une maîtrise plus limitée du temps de travail. De la même manière, compte tenu des secteurs d'activité et des professions où se concentrent principalement les travailleurs à temps partiel, ils devraient être plus nombreux à travailler le dimanche que leurs homologues à temps plein, toutes choses égales par ailleurs. L'écart « inexpliqué » en termes de longues journées de travail tient en grande partie à une durée hebdomadaire du travail inférieure pour les travailleurs à temps partiel. L'avantage dont bénéficient les salariés à temps partiel en termes de stress/santé s'explique, à hauteur de 20-30 %, par leurs caractéristiques, comme l'âge, la profession et la taille de l'entreprise.

Graphique 4.6. **Explication de l'avantage induit par le travail à temps partiel**

Écart en termes de qualité de l'emploi (temps partiel moins temps plein), en points de pourcentage



Source : Estimations de l'OCDE à l'aide des données EU-SILC (2007), de l'Enquête européenne sur les conditions de travail (2005) et du Programme international d'enquête sociale (2005). Voir l'annexe 4.A1 pour plus d'informations.

StatLink http://dx.doi.org/10.1787/888932294835

Un compromis entre avantages et inconvénients du travail à temps partiel?

L'analyse présentée ci-dessus donne à penser que les travailleurs à temps partiel tendent à percevoir un salaire horaire inférieur à celui des travailleurs à temps plein, même en tenant compte de leurs différentes caractéristiques personnelles et professionnelles. Les travailleurs à temps partiel se trouvent également dans une situation plus défavorable lorsque l'on considère les facteurs qui déterminent le potentiel de revenus *futurs*, comme la formation, l'évolution professionnelle et l'affiliation à une organisation syndicale, et bénéficient d'une sécurité de l'emploi moindre que les travailleurs à temps plein, principalement en raison du fait qu'ils sont plus nombreux à être titulaires de contrats à durée déterminée. Du côté positif, les travailleurs à temps partiel tendent à bénéficier d'un

aménagement du temps de travail équivalent ou meilleur que celui de leurs homologues à temps plein. Par ailleurs, leur durée hebdomadaire de travail inférieure leur confère des avantages en termes de santé/sécurité et de stress au travail.

Ces avantages/inconvénients du travail à temps partiel persistent en dépit des réformes de la réglementation menées ces dix dernières années en vue de garantir l'égalité de traitement entre les travailleurs à temps plein et les travailleurs à temps partiel (voir encadré 4.3). Néanmoins, les différences observées à l'échelle internationale en termes de qualité de l'emploi donnent à penser que l'expansion du travail à temps partiel ne s'est pas accompagnée d'un creusement de l'écart de qualité entre les emplois à temps plein et les emplois à temps partiel. En fait, le graphique 4.7 montre que dans les pays où la part de l'emploi à temps partiel est plus importante, la pénalisation induite par le temps partiel en termes de salaire, de type de contrat et, pour les femmes, d'accès à la formation, est moindre, même en tenant compte des caractéristiques des travailleurs et des emplois occupés. Cette pénalisation moindre ne va pas nécessairement de pair avec une diminution des avantages

Encadré 4.3. **Les lois en faveur de l'égalité de traitement ont-elles entraîné une amélioration de la qualité de l'emploi des travailleurs à temps partiel?**

Comme indiqué dans la première partie, de nombreux pays ont adopté, ces dix dernières années, des réglementations visant à améliorer la qualité des emplois à temps partiel. Les lois relatives à l'égalité de traitement, qui prévoient que les travailleurs à temps partiel doivent bénéficier de rémunérations et de conditions de travail comparables à celles des travailleurs à temps plein, sont conçues de manière à améliorer directement la qualité des emplois. Cependant, les évaluations de l'efficacité de ces lois sont très rares, voire inexistantes. L'évaluation de l'impact des lois relatives à l'égalité de traitement sur la qualité des emplois à temps partiel est rendue plus difficile par l'endogénéité des politiques : les pays où la qualité des emplois à temps partiel est particulièrement médiocre sont en effet plus enclins à adopter des lois relatives à l'égalité de traitement, afin de remédier à cette situation. On peut également penser que, dans les pays où les travailleurs à temps partiel perçoivent des salaires et des avantages inférieurs à ceux des travailleurs à temps plein, les employeurs peuvent faire pression sur les autorités pour empêcher la mise en œuvre de lois relatives à l'égalité de traitement. Néanmoins, la Directive européenne sur le travail à temps partiel adoptée fin 1997 impose une réforme des politiques dans les pays qui sont tenus de l'appliquer.

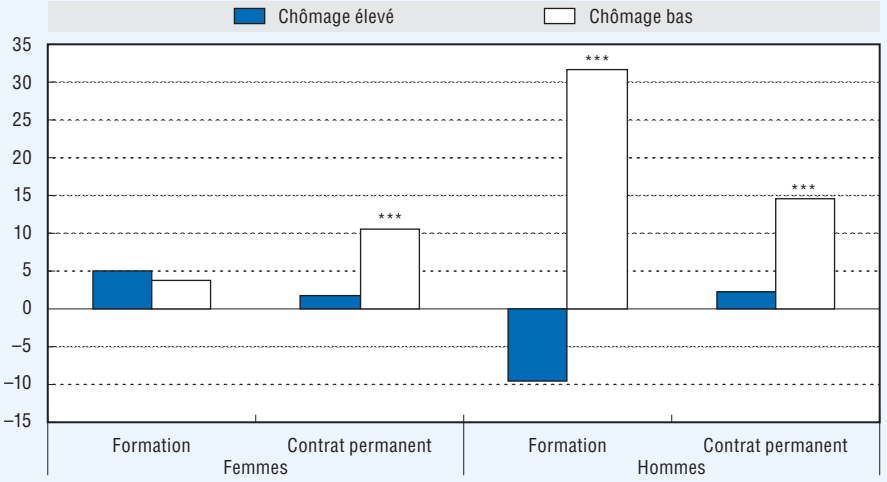
Avant 1997, dix États membres de l'Union européenne (Allemagne, Belgique, Danemark, Espagne, Finlande, Grèce, Irlande, Italie, Royaume-Uni et Suède) n'avaient pas adopté de législation sur l'égalité de traitement. À l'aide des données recueillies avant et après l'entrée en vigueur des lois relatives à l'égalité de traitement, il est possible d'examiner leur impact sur deux des aspects de la qualité de l'emploi pour lesquels des effets de pénalisation induits par le temps partiel ont été observés : la formation et la probabilité d'une embauche à durée indéterminée. L'analyse s'appuie sur la méthode de différence de différences et sur l'hypothèse selon laquelle la mise en œuvre de lois sur l'égalité de traitement a eu une incidence sur les conditions de travail des salariés à temps partiel sans affecter les travailleurs à temps plein (les travailleurs à temps partiel constituent le « groupe traité » tandis que les travailleurs à temps plein forment le « groupe témoin »). Les données utilisées sont issues des échantillons transversaux de 1995, 2000 et 2005 de l'Enquête européenne sur les conditions de travail. Les équations de régression sont calculées séparément pour les pays à faible taux de chômage et les pays à fort taux de chômage, dans la mesure où la capacité ou la volonté des travailleurs de faire appliquer leurs droits à l'égalité de salaire et de conditions de travail peut dépendre de la situation du marché du travail.

Encadré 4.3. **Les lois en faveur de l'égalité de traitement ont-elles entraîné une amélioration de la qualité de l'emploi des travailleurs à temps partiel?** *(suite)*

Les résultats sont présentés dans le graphique ci-dessous. Dans les pays où le marché du travail est tendu, l'adoption d'une loi sur l'égalité de traitement s'est traduite par une amélioration des chances de décrocher un contrat à durée indéterminée pour les hommes et pour les femmes et par un meilleur accès aux programmes de formation pour les hommes, ce qui a permis de réduire l'écart en termes de qualité de l'emploi entre les travailleurs à temps partiel et les travailleurs à temps complet. En revanche, dans les pays à fort taux de chômage, l'instauration d'une loi sur l'égalité de traitement n'a pas eu d'impact statistiquement significatif, ce qui laisse à penser que l'efficacité de ces lois pour l'amélioration de la qualité de l'emploi est étroitement liée à la volonté des salariés d'exercer leurs droits, qui tend à augmenter lorsque l'offre d'emplois est plus étoffée. Étant donné que les lois relatives à l'égalité de traitement sont appliquées par les salariés qui déposent une plainte à l'encontre de leur employeur, les travailleurs satisfaits de l'aménagement de leur temps de travail sont moins susceptibles d'y avoir recours, même s'ils ne bénéficient pas de salaires ou de conditions de travail comparables à ceux des travailleurs à temps plein. Ce phénomène pourrait expliquer pourquoi l'impact de ces lois est plus limité pour les femmes que pour les hommes, les femmes tendant à être plus satisfaites du temps partiel (voir corps du texte).

Impact des lois relatives à l'égalité de traitement sur la formation et la sécurité de l'emploi

Probabilité des travailleurs à temps partiel par rapport aux travailleurs à temps complet, en points de pourcentage



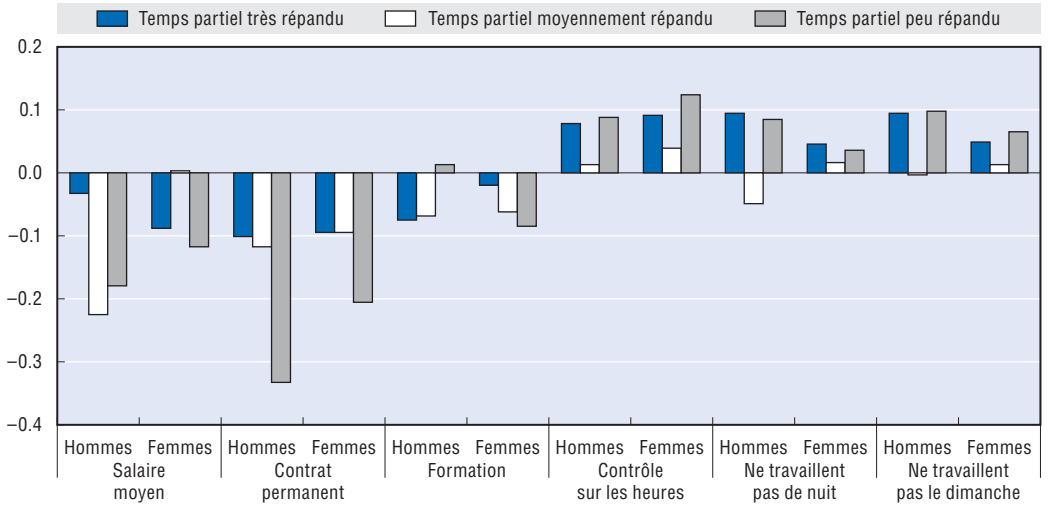
*** : Statistiquement significatif à 1 %.

Note : L'échantillon n'englobe que des salariés du secteur privé. Le groupe traité correspond à des salariés travaillant 15 à 29 heures par semaine, tandis que le groupe témoin est composé de salariés travaillant plus de 30 heures par semaine (les résultats sont similaires avec une répartition différente des heures de travail). Les pays au taux de chômage bas sont le Danemark, l'Irlande et le Royaume-Uni. Les pays au taux de chômage élevé sont l'Allemagne, la Belgique, l'Espagne, la Finlande, la Grèce, l'Italie et la Suède. Les estimations de régression incluent des variables indicatrices par pays et des variables de contrôle pour mesurer la qualité moyenne de l'emploi des salariés à temps plein, en fonction des secteurs, de la taille de l'entreprise, de la profession, de l'âge et de la situation maritale (variable de contrôle pour les contrats à durée indéterminée dans le calcul des estimations de régression pour la formation). Les écarts-types robustes sont corrigés pour tenir compte des effets de concentration au niveau national.

Source : Estimations de l'OCDE fondées sur les données issues des éditions 1995, 2000 et 2005 de l'Enquête européenne sur les conditions de travail.

StatLink http://dx.doi.org/10.1787/888932295158

Graphique 4.7. **Écart inexpliqué en termes de qualité de l'emploi, en fonction de la part du temps partiel dans l'emploi total**



Note : Pays à fort taux de temps partiel : Allemagne, Australie, Autriche, Belgique, Irlande, Italie, Japon, Pays-Bas, Nouvelle-Zélande, Suisse et Royaume-Uni ; pays à taux intermédiaire de temps partiel : Canada, Danemark, Espagne, États-Unis, France, Luxembourg, Mexique, Norvège, Suède et Turquie ; pays à faible taux de temps partiel : Corée, Finlande, Grèce, Hongrie, Pologne, République slovaque et République tchèque. Voir l'annexe 4.A1 pour plus d'informations.

Source : Estimations de l'OCDE à l'aide des données EU-SILC (2007), de l'Enquête européenne sur les conditions de travail (2005) et du Programme international d'enquête sociale (2005).

StatLink http://dx.doi.org/10.1787/888932294854

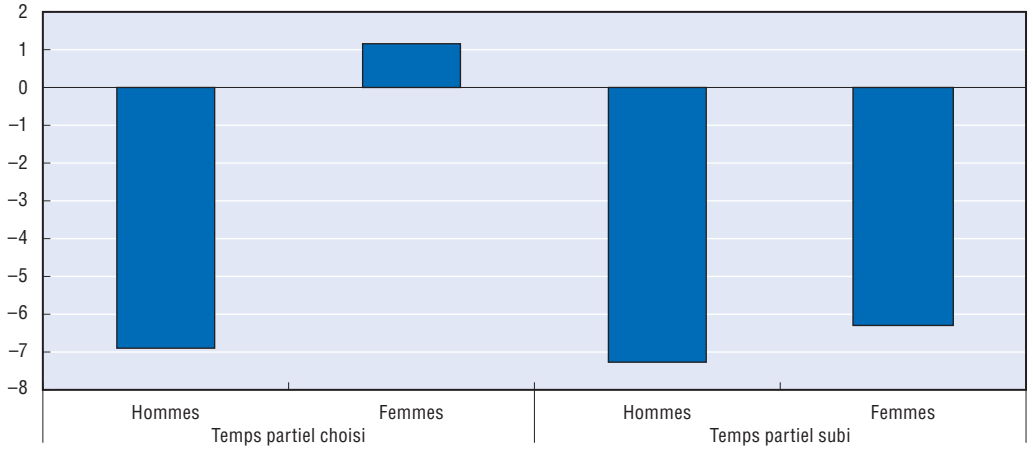
du temps partiel en termes d'aménagement du temps de travail. Dans les pays où la part de l'emploi à temps partiel est dans la moyenne, les avantages du temps partiel en termes d'aménagement du temps de travail sont quasiment nuls une fois prises en compte les caractéristiques particulières des individus et de leurs emplois. Toutefois, dans les pays où l'emploi à temps partiel est très développé, ces avantages demeurent.

Compte tenu des avantages et des inconvénients du travail à temps partiel, on peut penser que les travailleurs à temps partiel tendent à privilégier l'aménagement plus flexible du temps de travail et la réduction du stress au détriment de leurs revenus potentiels et de la sécurité de l'emploi. Selon la théorie des « différentiels compensatoires » (Rosen, 1986), en moyenne sur un marché du travail concurrentiel, les salariés acceptent une baisse de salaire en contrepartie de meilleures conditions de travail et les entreprises doivent revoir les salaires à la hausse pour pourvoir les postes vacants aux conditions de travail difficiles. En effet, certaines études empiriques (qui ne sont toutefois pas pleinement concluantes) confirment d'une part, l'existence d'avantages salariaux destinés à compenser l'insécurité de l'emploi (Bonhomme et Jolivet, 2009) et des conditions de travail dangereuses/insalubres (voir Viscusi et Aldy, 2003, pour une revue de la littérature) et d'autre part, l'existence de pénalités de salaire pour les postes offrant un aménagement du temps de travail flexible ou compatible avec la vie de famille[11] (voir par exemple, McCrate, 2005 ; Daniel et Sofer, 1998 ; Villaneuva, 2007 ; Heywood *et al.*, 2007).

Malheureusement, l'existence de différentiels de salaire compensatoires pour le travail à temps partiel ne peut être vérifiée directement en l'absence de données internationales fiables englobant à la fois des informations sur les salaires horaires *et* des informations sur une vaste palette de conditions de travail. Cependant, l'examen de la satisfaction professionnelle relative suggère l'existence de différentiels compensatoires pour le travail à temps partiel. Si les

travailleurs à temps partiel réalisent des compromis entre salaire et conditions de travail conformément à la théorie des différentiels compensatoires, on devrait observer les mêmes niveaux de satisfaction pour le travail à temps plein ou le travail à temps partiel. Le graphique 4.8 montre que pour les femmes, le degré de satisfaction professionnelle est quasiment identique entre celles qui travaillent à temps plein et celles qui ont choisi le temps partiel, en tenant compte des caractéristiques individuelles et professionnelles. En revanche, pour les hommes et les femmes qui n'ont pas choisi de travailler à temps partiel mais y sont contraints, le degré de satisfaction tend à être inférieur de 6-7 points de pourcentage à celui des travailleurs à temps plein. Au vu de ces résultats, il semble que les femmes qui ont fait le choix du travail à temps partiel sont relativement satisfaites du compromis : des perspectives de revenus et une sécurité de l'emploi inférieures seraient le « prix à payer » pour bénéficier d'un aménagement plus flexible du temps de travail, d'une diminution du stress dans le travail et d'une réduction du temps de travail. Ce n'est cependant pas le cas de tous les travailleurs à temps partiel. Pour les hommes et pour les femmes en emploi à temps partiel subi, les inconvénients semblent prendre le pas sur les avantages, du moins en ce qui concerne leur effet sur la satisfaction professionnelle.

Graphique 4.8. **Écart inexpliqué au niveau de la satisfaction professionnelle (temps partiel moins temps plein) en tenant compte des caractéristiques individuelles et professionnelles**



Source : Estimations de l'OCDE à l'aide des données du Programme international d'enquête sociale (2005). Voir l'annexe 4.A1 pour plus d'informations.

StatLink http://dx.doi.org/10.1787/888932294873

Si tous les travailleurs à temps partiel choisissaient volontairement d'arbitrer entre les avantages et les inconvénients du travail à temps partiel, on pourrait alors penser que les lois relatives à l'égalité de traitement, imposant des rémunérations et des conditions de travail comparables pour les travailleurs à temps plein et les travailleurs à temps partiel, sont contre-productives. Si l'employeur est contraint de verser le même salaire horaire aux salariés à temps plein et à temps partiel, les travailleurs à temps partiel pourraient rencontrer des difficultés à négocier l'aménagement du temps de travail qu'ils désirent, si cette flexibilité entraîne habituellement une baisse de salaire. Néanmoins, il est évident que certains travailleurs à temps partiel ne sont pas suffisamment dédommagés des inconvénients liés au temps partiel : pour eux, les lois relatives à l'égalité de traitement

pourraient s'avérer une solution efficace. Par ailleurs, les lois ne s'appliquent pas d'elles-mêmes, elles doivent être mobilisées par les salariés et il est peu probable que les salariés qui ont volontairement choisi d'arbitrer entre salaire et conditions de travail déposent une plainte contre leur employeur. À cet égard, l'analyse présentée dans l'encadré 4.3 suggère que la sécurité de l'emploi à temps partiel et l'accès à la formation se sont améliorés, après l'introduction des lois en faveur de l'égalité de traitement, davantage pour les hommes que pour les femmes. Il est toutefois nécessaire d'évaluer de manière plus approfondie l'impact de ces lois pour déterminer si elles ont des effets négatifs en décourageant les employeurs d'embaucher en temps partiel.

Plus généralement, l'existence de différentiels compensatoires pour le travail à temps partiel ne doit pas conduire les responsables de l'action publique à se désintéresser de la question de la qualité des emplois à temps partiel. De nombreux travailleurs acceptent un temps partiel en raison de contraintes temporaires liées à leurs responsabilités familiales, à leurs études ou à une maladie. Ils peuvent être prêts à gagner moins pour obtenir plus de flexibilité au niveau de l'aménagement de leur temps de travail, pour travailler moins et pour parvenir à un meilleur équilibre entre vie professionnelle et vie privée à court terme. Et s'ils estiment que le temps partiel est une situation temporaire, la réduction éventuelle de leurs revenus futurs – conséquence de perspectives d'évolution plus limitées ou d'opportunités de formation restreintes – peut leur apparaître comme une question de second ordre. Cependant, nombre de salariés travaillent pendant une grande partie de leur carrière à temps partiel, accumulant et amplifiant ainsi les effets d'une diminution du salaire et du temps de travail. La section suivante examine les implications du travail à temps partiel en termes de pauvreté et de sécurité des revenus.

2.2. Les travailleurs à temps partiel sont-ils confrontés à des difficultés financières?

Les travailleurs à temps partiel occupent une place importante parmi les actifs pauvres (OCDE, 2009b). Par ailleurs, bien que les facteurs économiques ne soient pas les uniques (voire les principaux) déterminants du bien-être, de nombreux travaux ont démontré que la pauvreté économique a une très forte incidence sur le bien-être. Dans ces conditions, la situation économique des travailleurs à temps partiel doit être prise en compte dans l'évaluation globale de la qualité des emplois à temps partiel.

Le travail à temps partiel entraîne une pénalisation indéniable en termes de pauvreté économique…

Dans tous les pays pour lesquels des données sont disponibles, la part des travailleurs à temps partiel vivant dans un ménage pauvre (à savoir un ménage dont le revenu est inférieur à la moitié du revenu disponible médian) est plus élevée que celle de leurs homologues à temps plein (graphique 4.9). Et cet écart est notable : en moyenne, les travailleurs à temps partiel sont confrontés à un taux de pauvreté plus de deux fois supérieur à celui observé chez les salariés à temps complet. Toutefois, si le travail à temps partiel induit indéniablement une pénalisation en termes d'incidence de la pauvreté, en termes de *degré* de pauvreté, le constat est beaucoup plus nuancé. En effet, si le degré de pauvreté, mesuré par l'écart entre le revenu disponible médian des pauvres et le seuil de pauvreté (c'est-à-dire la moitié du revenu disponible médian des ménages), est bien plus fort chez les travailleurs à temps partiel que chez leurs homologues à temps plein dans un petit nombre de pays (principalement méditerranéens et d'Europe de l'Est), en moyenne, on ne relève aucune différence significative entre ces deux catégories de population.

Graphique 4.9. **Travail à temps partiel et pauvreté des travailleurs**

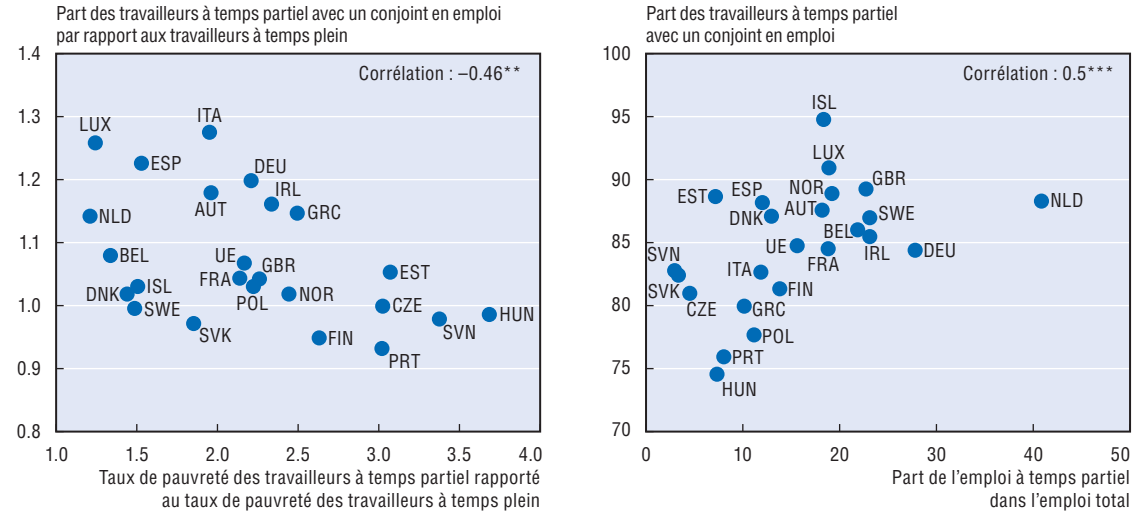
***, **, * : statistiquement significatif à 1 %, 5 % et 10 %, respectivement.

Source : EU-SILC, données transversales 2005-07.

StatLink http://dx.doi.org/10.1787/888932294892

Les comparaisons internationales montrent que la situation relative des travailleurs à temps partiel, tant en termes d'incidence que de degré de pauvreté, tend à se détériorer lorsque le temps partiel involontaire augmente. Néanmoins, comme pour les autres inconvénients du temps partiel évoqués ci-dessus, la pénalité en termes de pauvreté semble plus limitée dans les pays où cette forme d'emploi est très répandue. De fait, le risque de pauvreté parmi les travailleurs à temps partiel dépend en grande partie de la composition du ménage. Par exemple, dans une étude portant sur les États-Unis, Schaefer (2009) note que 29 % des travailleurs à temps partiel dont le salaire constitue le principal apport de revenu du ménage vivent en dessous du seuil de pauvreté national (tel que défini pour une famille de trois personnes), alors que cette proportion n'atteint que 4 % parmi les travailleurs à temps partiel dont le salaire ne représente qu'un revenu secondaire pour le foyer. Le graphique 4.10 montre que plus l'emploi à temps partiel est répandu dans un

Graphique 4.10. **Pauvreté des travailleurs parmi les salariés à temps partiel et composition du ménage**



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

Source : EU-SILC, données transversales 2005-07.

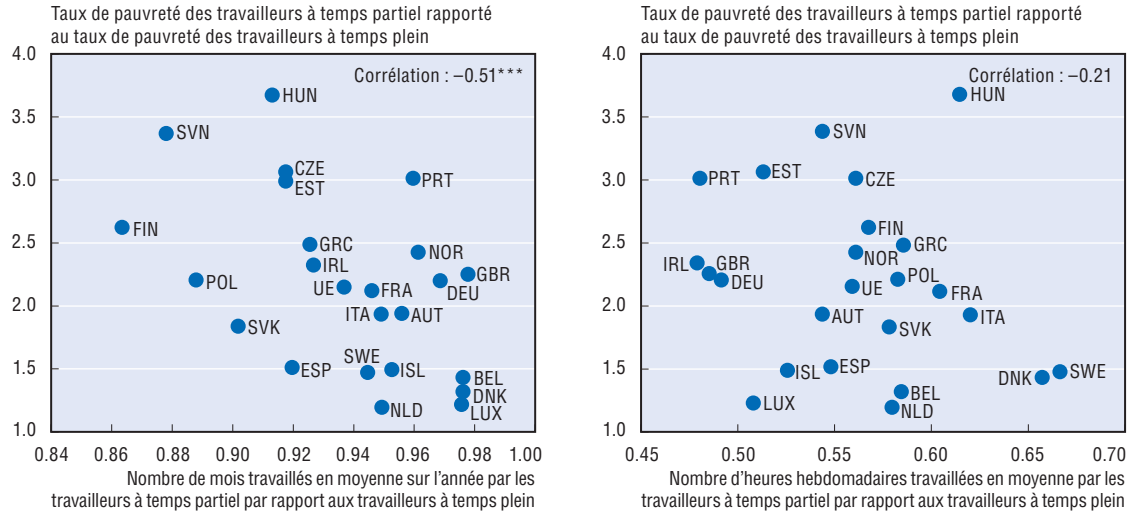
StatLink http://dx.doi.org/10.1787/888932294911

pays, plus la population de travailleurs à temps partiel tend à être constituée de seconds apporteurs de revenus (dont le salaire ne représente pas nécessairement la principale source de revenu du ménage). Cette situation explique en partie la pénalisation plus limitée induite par le temps partiel en termes de pauvreté dans les pays où le travail à temps partiel est très fréquent (graphique 4.10).

… en grande partie imputable à l'instabilité de l'emploi

L'intensité de travail (mesurée par le nombre de mois travaillés sur l'année et par le nombre d'heures hebdomadaires travaillées durant les périodes d'emploi) constitue l'un des principaux déterminants de la pauvreté au travail. Le nombre moyen d'heures hebdomadaires habituellement travaillées par les salariés à temps partiel, par rapport à celui de leurs homologues à temps plein, varie considérablement entre les pays. Néanmoins, la pénalité induite par le temps partiel en termes de pauvreté n'est pas nécessairement plus importante dans les pays où les salariés à temps partiel travaillent en moyenne un plus faible nombre d'heures (graphique 4.11). Bien qu'il soit négatif, le coefficient de corrélation entre le nombre relatif d'heures travaillées et le taux de pauvreté relatif des salariés à temps partiel est relativement faible et non statistiquement significatif. En revanche, l'écart de taux de pauvreté entre travailleurs à temps partiel et à temps plein semble davantage refléter l'écart en termes de sécurité de l'emploi mis en évidence dans les paragraphes précédents. Dans les comparaisons internationales, l'incidence relative de la pauvreté des travailleurs chez les salariés à temps partiel augmente lorsque le nombre de mois travaillés sur l'année par ces salariés diminue par rapport à leurs homologues à temps plein (le coefficient de corrélation entre ces deux variables est négatif et statistiquement significatif). Les épisodes de chômage tendent à être plus courts pour les travailleurs à temps partiel dans les pays où cette forme de travail est largement répandue, ce qui contribue aussi à expliquer pourquoi la

Graphique 4.11. **Pauvreté des travailleurs parmi les salariés à temps partiel et intensité de travail**



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

Source : EU-SILC, données transversales 2005-07.

StatLink http://dx.doi.org/10.1787/888932294930

pénalisation liée au temps partiel en termes de pauvreté est plus limitée dans ces pays (graphique 4.A2.2 de l'annexe).

Par ailleurs, dans plusieurs pays, les salariés à temps partiel sont confrontés à une double pénalité en termes de sécurité des revenus, qui peut les rendre plus vulnérables face au risque de pauvreté. En effet, ils sont non seulement moins susceptibles d'être embauchés à durée indéterminée mais ils sont aussi moins bien couverts par les régimes d'assurance chômage puisqu'ils cumulent deux handicaps (périodes de travail plus courtes et durée du travail réduite) qui les empêchent souvent de satisfaire aux critères d'éligibilité de ces régimes d'assurance.

Deux types de critères peuvent limiter l'accès des salariés à temps partiel aux allocations de chômage (tableau 4.2). Tout d'abord, dans les pays tels que la Belgique, le Canada, l'Islande et la Fédération de Russie, la durée de l'emploi ouvrant droit aux allocations de chômage est définie en termes d'heures travaillées, ce qui signifie que la période d'emploi requise pour avoir droit aux prestations est deux fois plus longue pour un salarié à mi-temps que pour un salarié à temps complet. Ensuite, certains régimes d'assurance chômage prévoient un seuil minimum d'heures travaillées ou de revenus en sus des conditions d'éligibilité habituelles, basées sur l'ancienneté dans l'emploi. Ces obligations supplémentaires excluent les travailleurs à temps partiel aux emplois les plus précaires, dont les heures de travail sont très limitées ou qui perçoivent un salaire horaire très bas. Les pays ayant adopté des régimes d'assurance chômage intégrant des seuils horaires ou journaliers sont la Corée, la Finlande, le Japon, les Pays-Bas et la Suède, tandis que des régimes intégrant des seuils de revenus ont été mis en place aux États-Unis, en Norvège, en Pologne et au Royaume-Uni.

Selon les rares études empiriques réalisées sur les prestations de chômage des travailleurs à temps partiel et/ou en contrats temporaires, les formes d'emploi atypiques s'accompagnent généralement d'une pénalisation en termes de couverture par l'assurance

Tableau 4.2. **Couverture des salariés à temps partiel par l'assurance chômage**

	Période d'activité ouvrant droit aux allocations[a]	Conditions d'accès supplémentaires fondées sur les heures ou les revenus précédents	Équivalent en nombre minimum d'heures travaillées par semaine au salaire moyen[b]	Montant minimum des allocations pour les travailleurs à temps partiel
Allemagne	Un an/deux ans	Non	. .	Oui
Australie (UA)	Aucune	Non	. .	AC = versement forfaitaire
Autriche	52 semaines/deux ans	358 EUR/mois	4.6	Oui
Belgique	468 jours/27 mois	Période ouvrant droit aux allocations fondée sur l'équivalent temps plein	Période ouvrant droit aux allocations plus longue pour les salariés à temps partiel	Oui
Canada	Base horaire	420-700 heures/52 semaines	8.1-13.5	Non
Corée	180 jours/18 mois	60 heures/mois ou 15 heures/semaine	15	Oui
Danemark	34 semaines/trois ans	Période ouvrant droit aux allocations fondée sur un emploi à temps plein	. .	Non
Espagne	Un an/six ans	Non	. .	Oui
Estonie	Un an/trois ans	Non	. .	Oui
États-Unis	Varie selon l'État (20 semaines au Michigan)	Varie selon l'État (salaire minimum, soit 2 997 USD/an au Michigan)	Varie selon l'État (trois heures/semaine au Michigan)	Oui
Féd. de Russie	26 semaines/12 mois	Période ouvrant droit aux allocations fondée sur l'équivalent temps plein	Période ouvrant droit aux allocations plus longue pour les salariés à temps partiel	Oui
Finlande	43 semaines/28 mois (34 semaines/28 mois à compter de 2010)	18 heures/semaine	18	L'allocation chômage inclut une part forfaitaire
France	Six mois ou 910 heures/22 mois	Non	. .	Oui
Grèce	200 jours/deux ans ou 125 jours/14 mois	Non	. .	Allocation chômage = versement forfaitaire, corrigé en partie pour tenir compte des heures travaillées
Hongrie	365 jours/quatre ans	Non	. .	Oui
Irlande	39 semaines/un an ou 26 semaines/année en cours + 26 semaines/année précédente	Allocations minorées en cas de revenus inférieurs à 150 EUR par semaine	7.6 (montant réduit)	Allocation chômage = versement forfaitaire
Islande	Dix semaines/un an	Période ouvrant droit aux allocations fondée sur un emploi à temps plein, avec un min. de 25 % du temps plein sur trois mois	10	Allocation chômage = versement forfaitaire, corrigé en partie pour tenir compte des heures travaillées
Israël	12 mois/18 mois (300 jours pour les travailleurs journaliers)	Non	. .	Non
Italie	52 semaines (cotisations)/deux ans	Non	. .	Oui
Japon	12 mois/deux ans	11 jours/mois au cours d'au moins 12 mois durant les deux dernières années	. .	Oui
Luxembourg	26 semaines/un an	Non	. .	Oui
Norvège	Sur les revenus	100 218 NOK/an ou 200 436/trois ans	6.6-9.9	Non
Nlle-Zélande (UA)	Aucune	Non	. .	AC = versement forfaitaire
Pays-Bas	26 semaines/36 semaines	Un jour par semaine	. .	Oui
Pologne	365 jours/18 mois	Supérieur au salaire minimum à temps plein	16.9	Oui
Portugal	450 jours/deux ans	Non	. .	Oui
Rép. slovaque	Trois ans/quatre ans	Non	. .	Oui
Rép. tchèque	12 mois/trois ans	Non	. .	Non
Royaume-Uni	Deux ans	87 GBP/semaine	5.5	Allocation chômage = versement forfaitaire
Slovénie	12 mois/18 mois	Non	. .	Oui
Suède	Six mois/12 mois ou base horaire	80 heures/mois ou 480 heures/six mois consécutifs avec un minimum de 50 heures/mois	12.2-19.5	Oui, si le nombre d'heures travaillées correspond à plus de 50 % d'un plein-temps
Suisse	Un an/deux ans	Non	. .	Oui
Turquie	600 jours/trois ans, avec une activité ininterrompue pendant les 120 derniers jours	Non	. .	Oui

AC = assistance chômage.

a) Par exemple, 52 semaines/deux ans = le salarié doit avoir travaillé 52 semaines au cours des deux dernières années pour pouvoir prétendre aux allocations de chômage.

b) Calculs de l'OCDE.

Autriche : Les salariés gagnant moins de 358 EUR par mois sont également exemptés de cotisations d'assurance chômage, de retraite et d'assurance maladie. Ils peuvent néanmoins choisir de participer aux systèmes de retraite et d'assurance maladie, choix qui n'est pas offert dans le cas de l'assurance chômage.

Canada : Les critères varient en fonction du taux de chômage dans la province. Condition requise de 420-700 heures travaillées sur une période de 52 semaines pour les salariés ayant travaillé au moins 490 heures dans l'année qui a précédé les 52 semaines en question; sinon, la condition requise est de 910 heures travaillées sur 52 semaines.

Irlande : Année fiscale et non calendaire.

Norvège : Pas de montant minimum explicite pour l'allocation, mais la condition d'éligibilité portant sur un montant minimum de revenus salariaux se traduit, en pratique, par un montant minimum pour l'allocation versée.

Source : Réponses au questionnaire de l'OCDE sur le travail à temps partiel. Voir OCDE (2010) pour de plus amples informations.

chômage. Les travailleurs à temps partiel sont particulièrement défavorisés dans les pays ayant instauré des seuils de revenus ou d'heures travaillées (Leschke, 2007; Grimshaw et Rubery, 1997). Néanmoins, Leschke (2007) souligne également que les différences observées entre les pays en termes de couverture par l'assurance chômage pour les travailleurs atypiques sont avant tout liées au taux de couverture global, qui reflète le niveau de générosité de l'ensemble du régime d'assurance chômage. En outre, dans plusieurs pays, les seuils de revenus ou d'heures travaillées sont, dans une certaine mesure, compensés par le fait que les travailleurs à temps partiel ou en contrats temporaires qui restent couverts par l'assurance chômage bénéficient d'allocations relativement généreuses par rapport à leurs cotisations. C'est notamment le cas en Finlande, en Islande et au Royaume-Uni, où les allocations d'assurance chômage sont, au moins en partie, composées de versements forfaitaires indépendants du nombre d'heures travaillées ou des revenus précédents. Il existe un effet de redistribution comparable dans les pays où le montant minimum de l'allocation est relativement élevé (et notamment supérieur aux prestations de l'aide sociale). Enfin, dans certains cas (en Autriche, aux États-Unis et au Royaume-Uni notamment), les seuils de revenus ou d'heures travaillées n'excluent du régime d'assurance chômage que des salariés dont le temps de travail est très réduit, qui perçoivent un salaire mensuel bas, et pour lesquels les allocations de chômage auraient de toute façon été très modestes (compte tenu du taux de remplacement en vigueur), et en particulier, pas nécessairement plus élevées que les aides sociales. Dans ces conditions, l'impact global sur la pauvreté de ces restrictions à l'accès à l'assurance chômage ne peut être évalué de manière isolée et n'est pas totalement clair : il y a à la fois des gagnants et des perdants, et pour ces derniers, la perte de revenus que cela représente peut être très limitée dans les pays dotés de régimes d'aide sociale relativement généreux.

3. Le travail à temps partiel peut-il aider à mobiliser les groupes actuellement sous-représentés sur le marché du travail?

Les conclusions présentées ci-dessus dressent un tableau contrasté du rôle joué par le travail à temps partiel dans la promotion de la participation au marché du travail. Dans la mesure où de nombreux salariés à temps partiel attachent une grande importance à une réduction et à un aménagement plus flexible du temps de travail, ainsi qu'à un meilleur équilibre entre vie professionnelle et vie privée, on peut penser qu'au moins certains d'entre eux ne travailleraient pas du tout s'ils n'avaient pas la possibilité de le faire à temps partiel. Cela étant, la pénalisation induite par le travail à temps partiel en termes de perspectives d'évolution professionnelle pourrait elle-même dégrader les liens avec le marché du travail et limiter les perspectives d'emploi à plein-temps. En bref, si la possibilité de l'emploi à temps partiel de qualité peut apporter une solution à l'arbitrage entre inactivité et emploi, elle peut également aboutir à second arbitrage, entre travail à temps partiel et travail à plein-temps tout au long de la carrière professionnelle.

Les études existantes montrent que l'évolution du travail à temps partiel a été marquée par une amélioration du taux d'activité des femmes et, d'une manière générale, une hausse des taux d'emploi (Jaumotte, 2003; Genre *et al.*, 2005). Et dans le contexte actuel de vieillissement de la population, le travail à temps partiel est perçu comme l'un des moyens de promouvoir l'activité des groupes sous-représentés sur le marché du travail, comme en témoignent par exemple les différentes initiatives récemment adoptées par des pays de l'OCDE pour faciliter l'accès des travailleurs âgés à ce type d'emploi (OCDE, 2006). Toutefois, en améliorant l'accès au travail à temps partiel, le risque n'est-il pas que de trop

nombreux travailleurs soient attirés, et parfois piégés, par ce type d'emploi, ce qui aurait un effet pervers sur l'utilisation de la main-d'œuvre dans son ensemble, telle que mesurée par le nombre total d'heures travaillées dans l'économie? Cette section n'apporte pas de réponse définitive à cette question mais laisse à penser que cet arbitrage existe et pourrait déjà peser sur l'utilisation de la main-d'œuvre parmi certaines catégories de travailleurs comme les femmes d'âge très actif, dont la propension à travailler à temps partiel est très élevée. L'utilisation de la main-d'œuvre totale ne représente pas, en elle-même, un indicateur du bien-être. Toutefois, compte tenu de la contraction attendue de la population en âge de travailler et de l'augmentation considérable du nombre de personnes âgées dans les pays de l'OCDE, les mesures qui découragent *activement* l'utilisation de la main-d'œuvre pourraient être néfastes pour la croissance économique future et les finances publiques. Il est donc essentiel que les politiques publiques instaurent des incitations adaptées, afin d'éviter que les travailleurs à temps partiel se heurtent à des obstacles lorsqu'ils souhaitent passer à temps plein. La présente section s'attache à l'un des aspects de cette question, à savoir la manière dont les systèmes de prélèvements et de prestations influent sur le passage de l'emploi à temps partiel à l'emploi à temps plein ou au non-emploi.

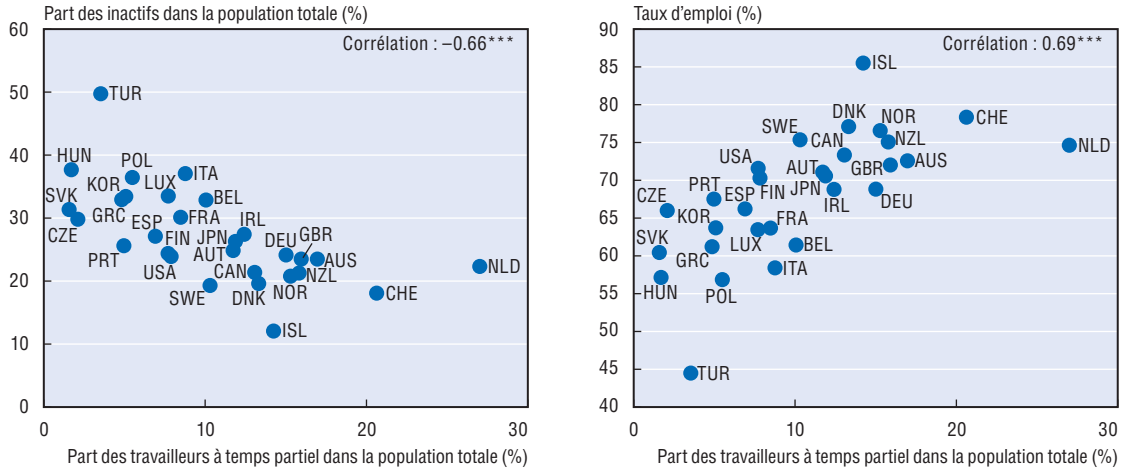
3.1. Quel est le lien entre emploi à temps partiel, emploi à temps plein et inactivité?

En moyenne, la hausse de l'emploi à temps partiel est associée à une augmentation du taux d'emploi, ce qui n'est toutefois pas le cas pour tous les groupes de population…

Les comparaisons internationales entre, d'une part, la proportion de travailleurs à temps partiel dans la population d'âge actif, et d'autre part, la proportion de travailleurs à temps plein et le taux d'inactivité, fournissent une illustration des deux arbitrages évoqués ci-dessus (graphique 4.12). Dans les pays où le travail à temps partiel est largement répandu, les taux d'inactivité sont sensiblement plus bas (avec un coefficient de corrélation négatif et statistiquement significatif). En outre, le travail à temps partiel ne s'est pas entièrement développé au détriment de l'emploi à plein-temps : les taux d'emploi

Graphique 4.12. **Travailleurs à temps partiel, travailleurs à temps plein et inactifs : existe-t-il un lien?**

Population âgée de 20 à 64 ans, 2007



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

Source : Base de données de l'OCDE sur les Statistiques de la population active.

StatLink http://dx.doi.org/10.1787/888932294949

tendent à être plus élevés dans les pays où le travail à temps partiel est largement répandu. Fait notable, cette corrélation positive demeure, quoique dans une moindre mesure, si les taux d'emploi nationaux sont corrigés en fonction du nombre d'heures travaillées et exprimés en équivalent temps plein. La dernière colonne du tableau 4.3 montre que le coefficient de corrélation reste positif et statistiquement significatif tout au long de la période 1990-2008, même si la corrélation est plus ou moins forte selon les hypothèses retenues quant au nombre moyen d'heures travaillées par les salariés à temps partiel[12].

Tableau 4.3. **Relation entre travail à temps partiel, emploi à temps plein et inactivité parmi les groupes sous-représentés**

Coefficients de corrélation internationaux avec la part des travailleurs à temps partiel dans la population totale[a], 1990-2008[b]

	Jeunes (20-24)	Femmes (25-39)	Femmes (40-54)	Travailleurs âgés (55-64)	Population totale (20-64)
Emploi à plein-temps, % population	0.13**	–0.27***	–0.37***	0.4***	–0.14***
Inactivité, % population	–0.70***	–0.35***	–0.25***	–0.66***	–0.47***
Taux d'emploi					
Observé	0.71***	0.44***	0.29***	0.65***	0.54***
Ajusté, coefficient = 0.6[a]	0.56***	0.21***	0.03	0.56***	0.33***
Ajusté, coefficient = 0.5[a]	0.51***	0.14***	–0.04	0.54***	0.26***
Ajusté, coefficient = 0.4[a]	0.45***	0.06	–0.11**	0.51***	0.18***
Nombre d'observations	414	414	414	414	414

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

a) Les taux d'emploi corrigés pour tenir compte des heures travaillées sont calculés en faisant l'hypothèse que les travailleurs à temps partiel effectuent un nombre d'heures travaillées égal à 60 %, 50 % ou 40 % de celui des travailleurs à temps complet. Le taux d'emploi ajusté est donc la somme de l'emploi à temps plein et de l'emploi à temps partiel multiplié par un coefficient de correction (0.6, 0.5, ou 0.4), le tout divisé par la population.

b) 1990-2008 : Allemagne, Belgique, Canada, Danemark, Espagne, États-Unis, France, Grèce, Italie, Nouvelle-Zélande, Pays-Bas, Portugal, Royaume-Uni, Turquie; depuis 1991 : Corée, Irlande; depuis 1994 : République slovaque; depuis 1995 : Autriche, Mexique (jusqu'en 2004); depuis 1998 : Hongrie; depuis 2001 : Australie; depuis 2002 : Japon, Suède; depuis 2004 : Finlande, Norvège, Pologne, République tchèque, Suède.

Source : Base de données de l'OCDE sur les Statistiques de la population active.

StatLink http://dx.doi.org/10.1787/888932295310

Certes, ces simples corrélations ne signifient pas nécessairement que le travail à temps partiel, en lui-même, résout entièrement les questions d'arbitrage entre l'emploi à plein-temps et l'inactivité, auxquelles sont confrontés certains travailleurs faisant face à des contraintes de temps ou ayant une préférence pour des horaires de travail réduits. En effet, elles ne tiennent pas compte d'autres facteurs susceptibles d'avoir une incidence sur les choix à la fois en termes d'activité et de temps de travail (comme les services publics de garde d'enfant pour les femmes et, d'une manière plus générale, toutes les politiques en faveur de l'emploi). Néanmoins, les résultats donnent à penser que le travail à temps partiel s'est développé dans un contexte politique où l'augmentation de l'offre d'emplois à temps partiel a permis à davantage d'individus d'intégrer le marché du travail.

Cependant, la relation entre emploi à temps partiel, emploi à temps plein et inactivité varie considérablement en fonction des groupes démographiques retenus, à savoir, les jeunes adultes, les femmes d'âge très actif et les travailleurs âgés. De fait, si le taux d'inactivité parmi les femmes d'âge très actif tend à être plus bas dans les pays où le travail à temps partiel est largement répandu, la proportion de femmes travaillant à temps plein est également plus faible dans ce groupe de population. En termes d'utilisation de la main-d'œuvre, le constat est donc mitigé : la corrélation positive persiste entre le taux d'emploi observé des femmes d'âge très actif et la part des travailleurs à temps partiel au sein de

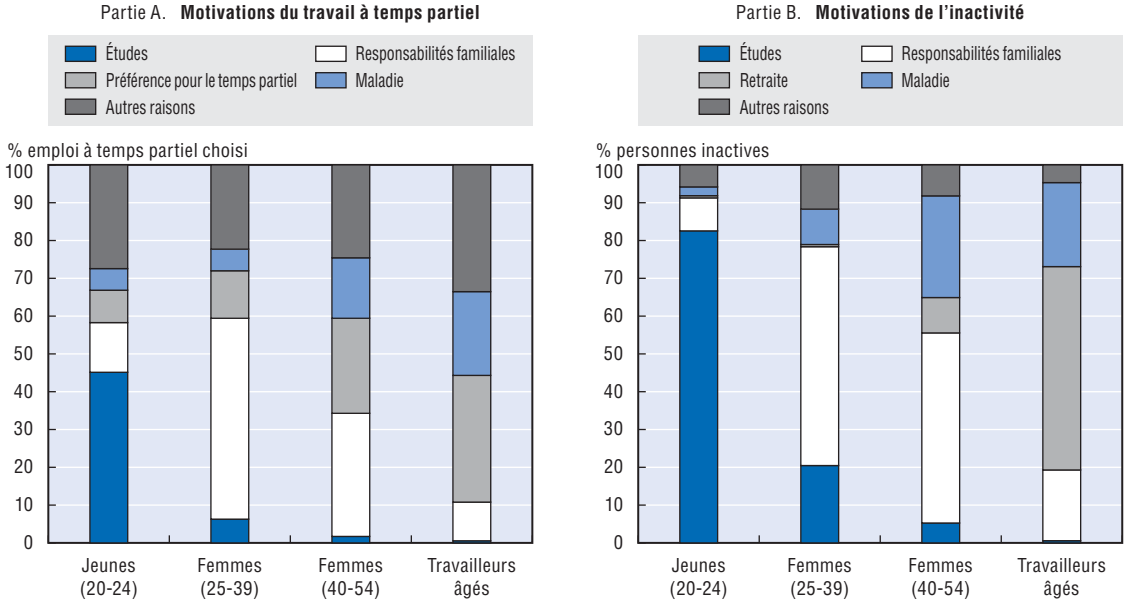
cette population, mais cette corrélation est beaucoup plus faible, voire disparaît – ou devient négative pour les femmes de plus de 40 ans – lorsque le taux d'emploi est mesuré en termes d'équivalent plein-temps. En revanche, une part plus élevée de travailleurs à temps partiel dans la population est indéniablement associée à une hausse de la participation des jeunes et des travailleurs âgés au marché du travail.

… en fonction du motif qui conduit les salariés à choisir le temps partiel

Pour les jeunes, les études constituent la principale explication, à la fois, au travail à temps partiel et à l'inactivité, ce qui laisse à penser que le travail à temps partiel peut contribuer à résoudre le dilemme entre travail à temps plein et inactivité pour cette catégorie de population (graphique 4.13). En revanche, les contraintes personnelles ne sont pas les principales raisons de l'inactivité ou du temps partiel choisi parmi les travailleurs âgés. Si l'inactivité est principalement imputable à la retraite (ou préretraite), le choix du temps partiel tient souvent à des préférences personnelles, cette forme de travail pouvant constituer une alternative à la retraite – et donc à l'inactivité – pour les travailleurs âgés dont les liens avec le marché du travail sont affaiblis.

Graphique 4.13. **Motivations du travail à temps partiel ou de l'inactivité**

Moyenne sur 21 pays européens[a] et la période 2005-07



a) Allemagne, Autriche, Belgique, Danemark, Espagne, Estonie, Finlande, France, Grèce, Irlande, Islande, Italie, Luxembourg, Pays-Bas, Norvège, Pologne, Portugal, Slovénie, Suède, République slovaque, Royaume-Uni.

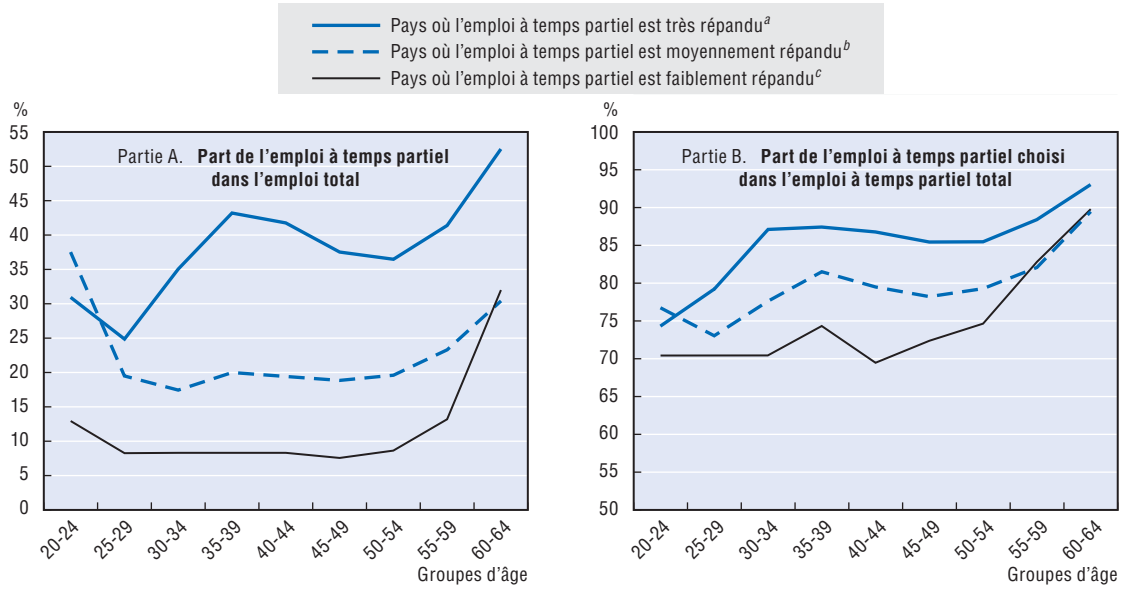
Source : EU-SILC, données transversales 2005-07.

StatLink http://dx.doi.org/10.1787/888932294968

La situation est quelque peu différente pour les femmes d'âge très actif. La plupart des femmes inactives dans cette classe d'âge ne travaillent pas parce qu'elles ont des enfants ou des adultes à charge. Ces responsabilités familiales constituent également la principale cause du travail à temps partiel chez les femmes âgées de 25 à 39 ans, ce qui signifie que le travail à temps partiel peut encourager la participation de ce groupe au marché du travail. Toutefois, parmi les femmes de 40 à 54 ans, un grand nombre a choisi le temps partiel par préférence personnelle, les charges familiales étant moins importantes à cet âge. Pour ces

femmes, dont les contraintes de temps sont moins importantes que celles qui pèsent sur leurs homologues plus jeunes, le travail à temps partiel tend à remplacer l'emploi à temps plein plutôt qu'à être considéré comme une alternative à l'inactivité. Il est intéressant de noter que dans les pays où l'emploi à temps partiel est largement répandu, son incidence parmi les femmes d'âge très actif augmente fortement pour atteindre son point le plus haut dans la tranche d'âge 35-39 ans (graphique 4.14). Dans ces pays, les femmes sont nombreuses à continuer de travailler à temps partiel longtemps après avoir dépassé l'âge où les contraintes familiales sont les plus fortes, et pour la très grande majorité d'entre elles, il s'agit d'un choix volontaire. À l'inverse, dans les pays où l'emploi à temps partiel est plus limité, le taux d'emploi des femmes à temps partiel reste relativement stable entre 25 et 55 ans. Dans tous les cas, le temps partiel augmente sensiblement chez les femmes de plus de 50 ans. Pour l'essentiel, ces constats ne sont pas le reflet d'effets de cohorte[13].

Graphique 4.14. **Travail à temps partiel des femmes tout au long de la vie**



a) Moyenne pour les pays où plus de 30 % des femmes de 20-64 ans travaillent à temps partiel : Allemagne, Australie, Autriche, Italie, Pays-Bas, Nouvelle-Zélande et Royaume-Uni.

b) Moyenne pour les pays où 15 à 30 % des femmes de 20-64 ans travaillent à temps partiel : Danemark, Espagne, France, Norvège et Suède.

c) Moyenne pour les pays où moins de 15 % des femmes de 20-64 ans travaillent à temps partiel : Finlande, Grèce, Hongrie, Pologne, Portugal, République slovaque et République tchèque.

Source : Base de données de l'OCDE sur les Statistiques de la population active.

StatLink http://dx.doi.org/10.1787/888932294987

En résumé, faciliter l'accès au travail à temps partiel reste peut-être un bon moyen de promouvoir l'activité des femmes d'âge très actif, puisque les responsabilités familiales demeurent la principale cause de l'inactivité au sein de ce groupe. Si pour les femmes, le choix de travailler à temps partiel plutôt qu'à temps plein peut être lié, dans une certaine mesure, à l'offre de services de garde d'enfants, les préférences personnelles en matière d'éducation des enfants et le manque de souplesse des horaires de travail des hommes jouent également un rôle important (voir encadré 4.4). Toutefois, le choix des femmes de continuer à travailler à temps partiel lorsque leurs obligations familiales diminuent pourrait avoir des effets néfastes à long terme. De longs épisodes de travail à temps partiel peuvent

Encadré 4.4. **Parents, garde des enfants et travail à temps partiel**

La prédominance des femmes dans le travail à temps partiel tient principalement aux femmes d'âge très actif avec enfants. Comme indiqué dans le corps du texte, une forte proportion des femmes d'âge très actif choisissent de travailler à temps partiel afin de pouvoir s'acquitter de leurs obligations familiales. Cependant, ce choix « volontaire » est certainement très fortement influencé par la disponibilité d'autres solutions en matière de garde d'enfants, notamment grâce au père ou aux structures d'accueil. Dans ce contexte, on peut se demander dans quelle mesure la décision des femmes d'opter pour le travail à temps partiel plutôt qu'à temps complet est influencée par le coût ou la disponibilité des services de garde d'enfants, et s'interroger sur la manière dont hommes et femmes partagent leurs responsabilités professionnelles et personnelles.

De nombreuses études ont examiné l'impact du coût des services de garde d'enfants sur les décisions d'offre de travail des femmes. Ces travaux modélisent simultanément l'offre et la demande de services de garde, faisant l'hypothèse que les services formels sont à la fois un cout lié au fait de travailler et un élément influençant le développement de l'enfant. Au-delà de la décision de travailler ou non, différentes études ont examinés l'impact de leur cout sur le temps de travail des mères et montrent que le nombre d'heures travaillées diminue lorsque le coût des services formels augmente, l'effet étant plus prononcé pour les mères de très jeunes enfants (voir par exemple, Andren, 2003, pour la Suède; Kornstad and Thoresen, 2007, pour la Norvège; Wrohlich, 2009, pour l'Allemagne; Powell, 1997, pour le Canada; Breunig and Gong, 2010a, pour l'Australie). Peu d'études ont explicitement examiné l'impact du coût des services de garde d'enfants sur la probabilité de travailler à temps partiel, plutôt qu'à temps complet. Les estimations conduites par Andren (2002) sur données suédoises suggèrent qu'une réduction du coût de ces services amènerait les mères célibataires à passer du temps partiel au temps plein, mais n'aurait que peu d'impact sur le taux d'activité total. En revanche, Chone *et al.* (2003) parviennent, pour la France, au résultat qu'une augmentation des dépenses consacrées par les ménages aux services de garde d'enfants (les données utilisées ne permettent pas de séparer le coût unitaire du nombre d'heures de garde) réduirait le taux d'activité des femmes avec enfants, le nombre d'heures travaillées des salariés à temps partiel, mais resterait sans effet sur l'emploi à plein-temps.

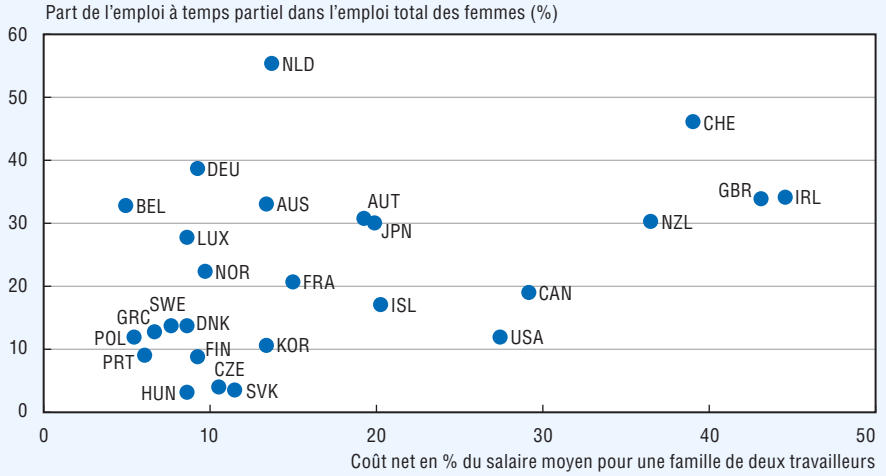
Le graphique ci-après montre une corrélation globalement positive à l'échelle internationale entre la part des femmes d'âge très actif au sein de l'emploi à temps partiel et le coût net de la garde des enfants. Si certains pays où le travail à temps partiel est largement répandu présentent également des coûts élevés en matière de garde d'enfants (Irlande, Nouvelle-Zélande, Suisse et Royaume-Uni), ce n'est pas le cas en règle générale. Aux Pays-Bas, en Allemagne, en Australie et en Belgique, des taux élevés d'emploi à temps partiel s'accompagnent de frais de garde d'enfants relativement peu coûteux. À l'exception des États-Unis, dans les pays où la majorité des femmes d'âge très actif travaillent à temps plein (si elles travaillent), les coûts nets de la garde d'enfants sont généralement bas.

La qualité et la disponibilité des services de garde d'enfants, quoique plus difficiles à quantifier, tendent également à influencer les décisions des parents sur le marché du travail. Par exemple, l'offre abondante de structures d'accueil à la journée ou après l'école permet aux parents de travailler plus facilement à plein-temps en France et dans les pays scandinaves, tandis qu'en Allemagne, en Autriche, en Nouvelle-Zélande, au Luxembourg et en Suisse, les écoles maternelles pratiquent souvent des horaires réduits ou incompatibles avec le travail à temps plein (OCDE, 2007). Breunig et Gong (2010b) montrent qu'en Australie, les femmes mariées avec enfants, vivant dans des régions où les services de garde d'enfants sont de mauvaise qualité ou ont une capacité d'accueil insuffisante, occupent moins souvent des emplois à temps complet (et par conséquent, plus

Encadré 4.4. **Parents, garde des enfants et travail à temps partiel** *(suite)*

fréquemment des emplois à temps partiel). Del Boca et Vuri (2007) montrent qu'en Italie, c'est davantage le manque de places disponibles que le coût qui limite la participation des femmes au marché du travail. Wrohlich (2009) obtient des résultats comparables pour l'Allemagne, estimant qu'une réforme qui permettrait d'augmenter les capacités d'accueil, sans modifier les tarifs, conduirait à une hausse plus importante de l'offre de travail des femmes qu'une baisse des frais de garde, à nombre de places disponibles inchangé.

Proportion de femmes parmi les travailleurs à temps partiel et coûts nets des services de garde d'enfants



Source : Base de données de l'OCDE sur la population active ; base de données de l'OCDE sur la famille.

StatLink http://dx.doi.org/10.1787/888932295177

Si la décision des femmes de travailler à temps partiel est influencée par le coût et la disponibilité des services institutionnalisés de grande d'enfants, les autres modes de garde – notamment assurés par les pères – sont également à prendre en compte. Néanmoins, il semble que les hommes n'ont pas aussi souvent recours au travail à temps partiel que les femmes pour concilier travail et responsabilités familiales. Parmi la faible population d'hommes d'âge très actif ayant choisi de travailler à temps partiel, ils sont plus nombreux à avoir fait ce choix pour des raisons de santé ou de formation, plutôt que pour assurer la garde de leurs enfants. La répartition homme-femme du travail rémunéré et non rémunéré au sein des couples dépend généralement d'un grand nombre de facteurs, comme le salaire relatif auquel peut prétendre chacun des conjoints, le coût à long terme de l'arrêt de l'activité professionnelle pour élever les enfants et le positionnement vis-à-vis de la conception traditionnelle de la répartition des rôles entre hommes et femmes. En dépit de l'amélioration des niveaux d'instruction, un écart de rémunération hommes-femmes persiste dans la plupart des pays de l'OCDE, qui explique que de nombreux ménages estiment qu'il est logique, du point de vue économique, que l'homme se consacre au travail rémunéré. Toutefois, il ne fait aucun doute que les opinions (justifiées ou non) selon lesquelles il est plus facile, ou moins coûteux en termes de perspectives de carrière, pour les femmes que pour les hommes d'arrêter de travailler, de réduire leur temps de travail ou d'aménager leur temps de travail pour élever leurs enfants, contribuent à la proportion élevée de femmes avec enfants qui travaillent à temps partiel (OCDE, 2007).

nuire aux perspectives de carrière et augmenter le risque de pauvreté une fois à la retraite[14]. D'une manière plus générale, substituer le travail à temps partiel au travail à temps plein peut également avoir un effet négatif sur l'offre globale de main-d'œuvre. Il est donc important de veiller à ce qu'il n'y ait aucune entrave au retour vers le travail à temps plein.

3.2. Examen plus approfondi des sorties de l'emploi à temps partiel

Au total, s'il est vrai que l'emploi à temps partiel semble relever essentiellement d'un choix volontaire, pour de nombreux travailleurs ce choix est motivé par des contraintes extérieures de nature temporaire et propres à chaque groupe démographique. Le choix de travailler à temps partiel tend à évoluer au cours de la vie active, suggérant que l'emploi à temps partiel correspondrait à un état transitoire sur le marché du travail pour la plupart des travailleurs. Mais, comme on l'a vu dans la section précédente, l'absence relative de perspectives d'évolution professionnelle liée à l'emploi à temps partiel risque de rendre plus difficile les transitions vers l'emploi à plein-temps. En outre, le cadre institutionnel qui régit le fonctionnement du marché du travail dans chaque pays peut affecter les transitions entre emploi à temps partiel et emploi à plein-temps, de même qu'il affecte les flux d'emploi et les flux de main-d'œuvre de façon générale (voir chapitre 3). Par conséquent, il importe que le développement de l'emploi à temps partiel intervienne dans un contexte institutionnel qui n'entame pas la capacité des travailleurs à temps partiel à prendre ou à reprendre un emploi à plein-temps.

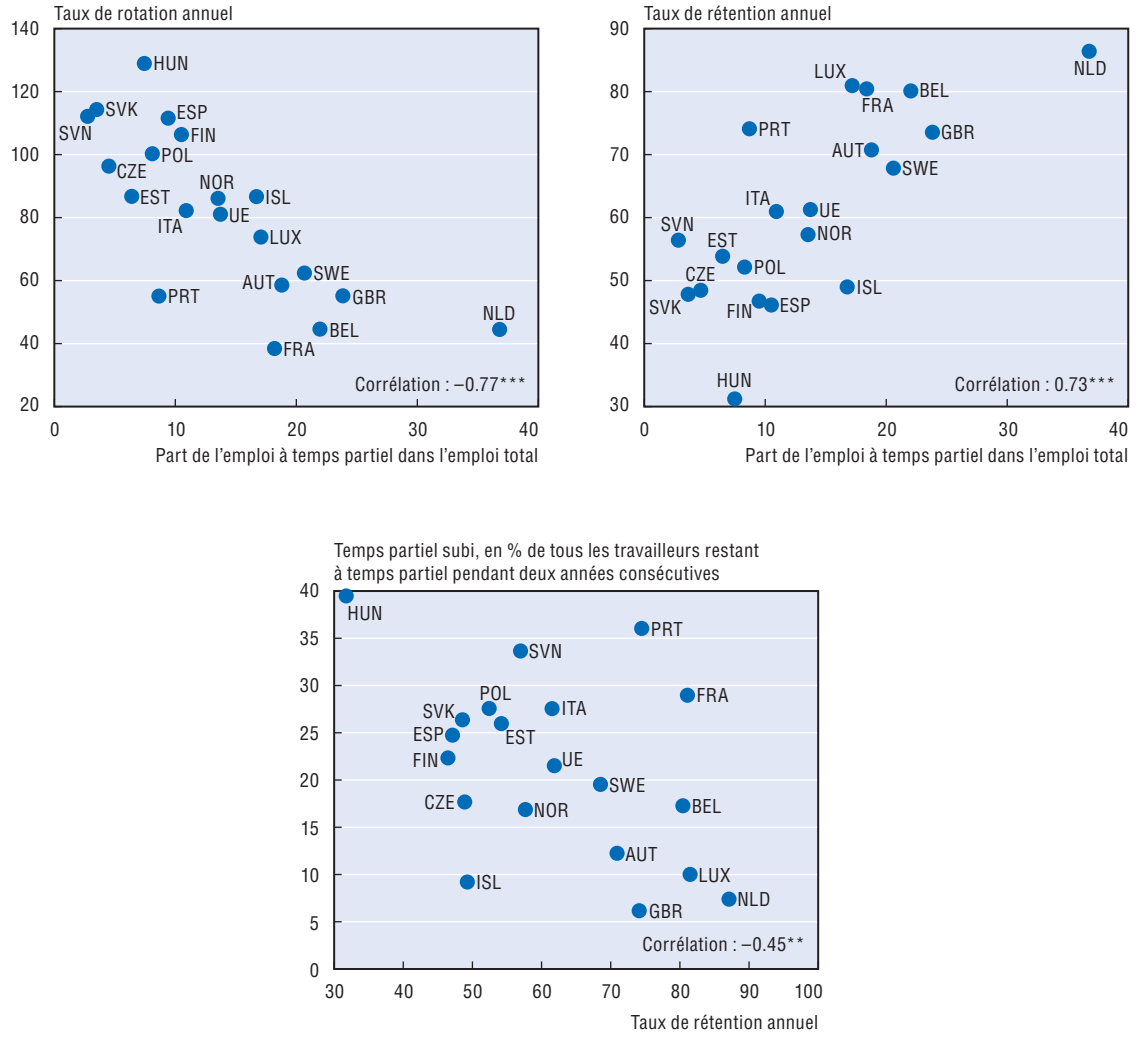
Les transitions du travail à temps partiel vers le travail à plein-temps sont relativement rares…

Les études empiriques existantes tendent à confirmer que l'emploi à temps partiel correspond à un état transitoire sur le marché du travail pour la plupart des travailleurs. Par exemple, Blank (1994) observe que le travail à temps partiel est essentiellement un phénomène temporaire aux États-Unis : la plupart des femmes ou bien travaillent à temps plein ou bien ne travaillent pas du tout pendant de nombreuses années. Les femmes qui, à un moment, optent pour un travail à temps partiel plutôt que pour un travail à plein-temps tendent à reprendre un travail à plein-temps au terme d'une certaine période. De même, lorsqu'elles prennent un travail à temps partiel alors qu'auparavant elles étaient inactives, elles le quittent au bout d'un certain temps, les emplois à temps partiel étant rarement utilisés comme tremplin pour accéder à l'emploi à plein-temps. Dans le même esprit, Buddelmeyer *et al.* (2005) examinent les transitions sur le marché du travail dans 11 pays européens, et la même configuration générale se dégage de leur analyse. Ils remarquent, cependant, que les hommes comme les femmes tendent à rester plus longtemps dans des emplois à temps partiel en Europe qu'aux États-Unis, même si les situations sont très variables entre pays européens également. De fait, le graphique 4.15 met en évidence l'existence de grandes différences entre pays dans la dynamique de l'emploi à temps partiel.

En moyenne, dans les 20 pays européens pour lesquels les données sont disponibles, un nombre appréciable de travailleurs entrent dans l'emploi à temps partiel et sortent de l'emploi à temps partiel chaque année : la *rotation des effectifs* – c'est-à-dire la somme des entrées et des sorties du travail à temps partiel au cours d'une année – représente environ 65 % de l'emploi à temps partiel. Néanmoins, le taux de rétention moyen est élevé : les deux tiers environ des personnes travaillant à temps partiel restent dans l'emploi à temps partiel pendant plus d'une année. Les taux de rotation sont beaucoup plus élevés – et les taux de rétention beaucoup plus faibles – dans les pays où la part de l'emploi à temps

Graphique 4.15. **Le travail à temps partiel correspond-t-il à un état transitoire sur le marché du travail?**

Transitions annuelles, moyenne sur la période 2005-06[a]



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

a) Les taux de rotation sont définis comme étant la somme des entrées et des sorties de l'emploi à temps partiel au cours d'une année donnée, en pourcentage de l'ensemble des travailleurs à temps partiel cette même année (autrement dit, nouveaux entrants, travailleurs qui continuent de travailler à temps partiel et travailleurs qui sortent de l'emploi à temps partiel). Des taux de rotation supérieurs à 100 % indiquent qu'une part relativement importante de travailleurs ont des épisodes d'emploi à temps partiel relativement courts. Les taux de rétention sont définis comme le pourcentage de travailleurs à temps partiel au cours de l'année N qui continuent de travailler à temps partiel l'année N + 1.

Note : La part des travailleurs à temps partiel involontaire, en pourcentage de l'ensemble des personnes occupant un emploi à temps partiel pendant au moins deux années consécutives, repose sur des données extraites des fichiers EU-SILC en coupe transversale (le caractère volontaire/involontaire du temps partiel n'étant pas renseigné dans le fichier longitudinal

Source : EU-SILC, données transversales 2005-07, et données longitudinales 2007.

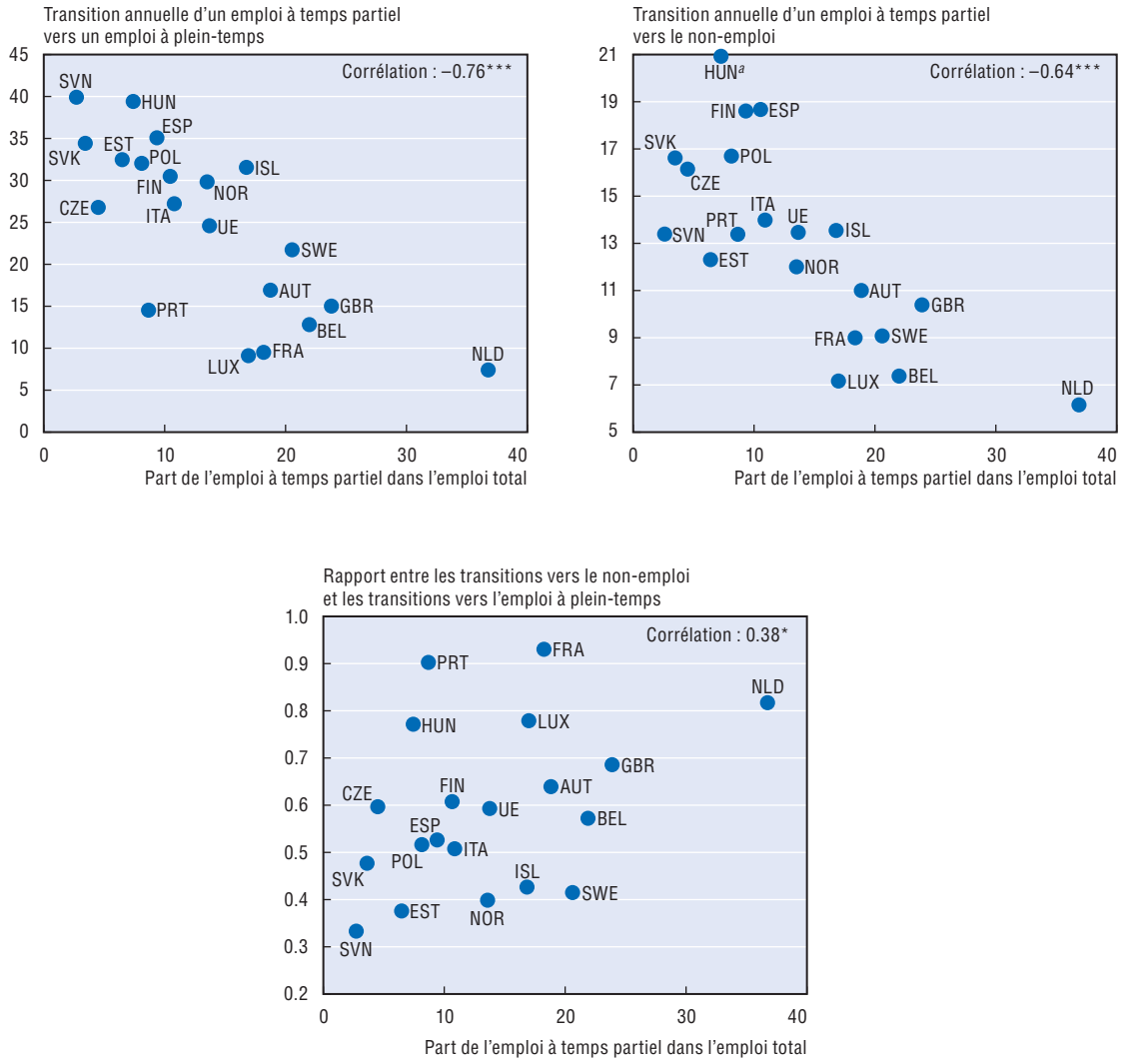
StatLink http://dx.doi.org/10.1787/888932295006

partiel est faible et où (souvent) la pénalisation induite par le travail à temps partiel est relativement importante. L'inverse est observé dans les pays où l'emploi à temps partiel est fréquent et, dans ces pays, la grande majorité des personnes qui continuent de travailler à temps partiel pendant (au moins) deux années consécutives le fait volontairement. En moyenne, environ 15 % des personnes travaillant à temps partiel intègrent ou réintègrent

l'emploi à plein-temps chaque année, et elles sont un peu moins nombreuses à sortir complètement de l'emploi (graphique 4.16). Là encore, les différences entre pays sont notables, en particulier en ce qui concerne les taux de transition vers l'emploi à plein-temps. Si, dans l'ensemble, les personnes travaillant à temps partiel sont plus nombreuses à rester dans l'emploi pendant au moins deux années consécutives dans les pays où l'emploi à temps partiel est fréquent, les évolutions vers l'emploi à plein-temps sont plus rares dans ces pays. Pourtant, la pénalisation induite par le travail à temps partiel tend à être plus faible dans ces pays et, de fait, les personnes travaillant à temps partiel (notamment les femmes qui font le choix du temps partiel) tendent à être aussi satisfaites

Graphique 4.16. **Vers quoi se dirigent les travailleurs qui sortent de l'emploi à temps partiel?**

Moyenne sur la période 2005-06[a]



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

a) Le taux de transition annuelle vers le non-emploi en Hongrie est de 30 %.

Source : Voir tableau 4.A2.1, EU-SILC, données longitudinales 2007.

StatLink http://dx.doi.org/10.1787/888932295025

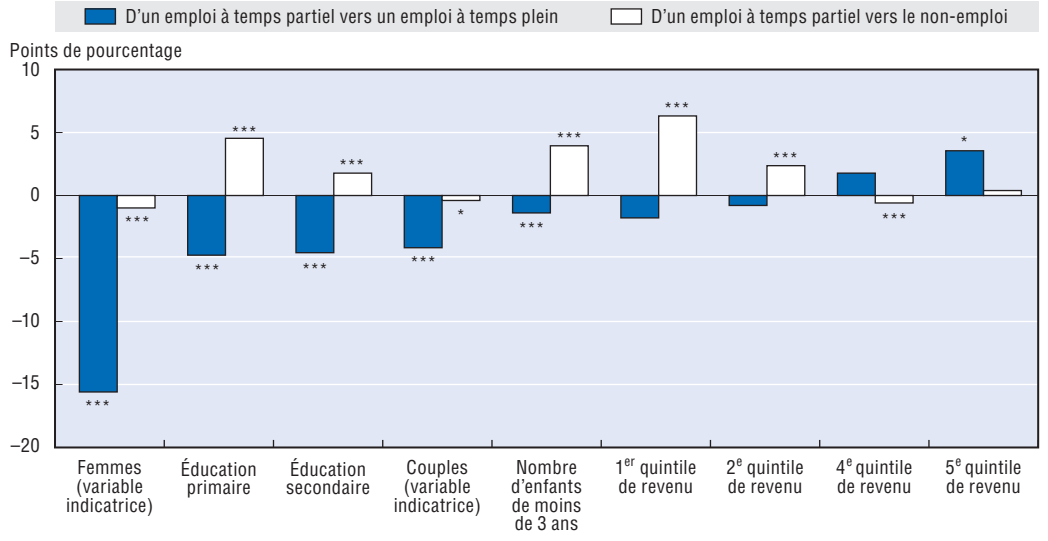
de leur situation professionnelle que les travailleurs à plein-temps. Cela suggère que l'absence relative de perspectives d'évolution professionnelle liée à l'emploi à temps partiel n'est peut-être pas le principal obstacle à l'accession à un emploi à plein-temps.

… surtout parmi les travailleurs pauvres

Les probabilités de transition d'un emploi à temps partiel vers un emploi à plein-temps ou vers l'inactivité dépendent également des caractéristiques individuelles des travailleurs. Il apparaît en effet que, sur une période de deux ans, le fait d'avoir de jeunes enfants, de vivre en couple et d'avoir un faible niveau de formation réduit la probabilité de passer à un emploi à plein-temps, surtout pour les femmes, et accroît la probabilité de sortir de l'emploi, par comparaison avec la probabilité de rester dans l'emploi à temps partiel (graphique 4.17). Ces résultats concordent avec les études existantes concernant la décision d'offre de travail. Plus intéressant, toutes choses égales par ailleurs, les personnes travaillant à temps partiel qui vivent dans un ménage à faible niveau de revenu disponible sont davantage susceptibles de sortir de l'activité plutôt que de rester en emploi, qu'il s'agisse d'emploi à temps partiel ou d'emploi à plein-temps. Par conséquent, pour les catégories les plus défavorisées, le fait de travailler à temps partiel non seulement ne semble pas jouer le rôle de tremplin vers un emploi à plein-temps et vers une plus grande autonomie économique, mais n'aide pas toujours à maintenir le lien avec le marché du travail.

Graphique 4.17. **Quels sont les travailleurs les plus susceptibles de sortir de l'emploi à temps partiel?**

Modèle de régression probit multinomial, effet marginal des variables explicatives[a]



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

a) Les coefficients peuvent s'interpréter comme la variation en points de pourcentage de la probabilité de passer d'un emploi à temps partiel à un emploi à plein-temps ou au non-emploi, plutôt que de rester dans l'emploi à temps partiel, pour une variation d'une unité des variables discrètes ou continues ou une variation discrète (de 0 à 1) des variables muettes.

Source : Tableau 4.A2.1 de l'annexe.

StatLink http://dx.doi.org/10.1787/888932295044

De fait, bien que les travailleurs à temps partiel vivant dans un ménage pauvre restent moins fréquemment dans l'emploi à temps partiel, sur la base d'un choix volontaire, que ceux qui ne sont pas affectés par des problèmes de pauvreté, cela ne se traduit pas par des taux de transition plus élevés vers l'emploi à plein-temps (graphique 4.18). Au contraire, les travailleurs pauvres transitent plus fréquemment vers des situations défavorables, se retrouvant dans un emploi à temps partiel subi ou, le plus souvent, dans le non-emploi. En outre, la propension des travailleurs pauvres à se maintenir *volontairement* dans l'emploi à temps partiel reste relativement élevée : en moyenne, dans les vingt pays européens pour lesquels les données sont disponibles, plus d'un tiers des travailleurs à temps partiel pauvres restent volontairement dans l'emploi à temps partiel. Cela amène à se demander si les systèmes de prélèvements et de prestations nationaux créent les incitations financières adéquates pour favoriser les transitions vers un emploi à plein-temps.

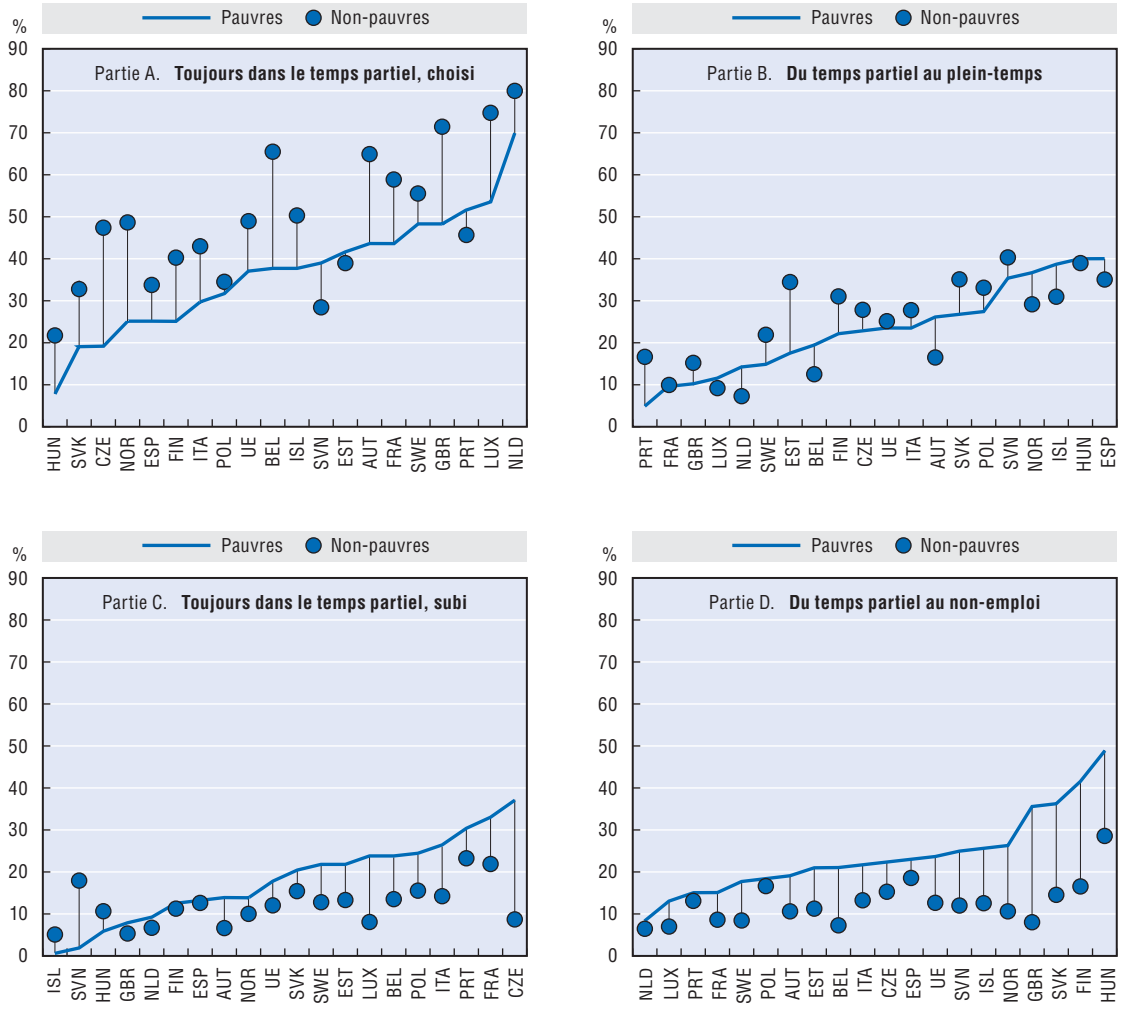
Dans un certain nombre de pays, les incitations financières à effectuer un plus grand nombre d'heures de travail sont faibles…

La conjonction d'un alourdissement de la charge fiscale et du retrait des prestations peut réduire les incitations financières à effectuer un plus grand nombre d'heures de travail. Ce phénomène désincitatif se reflète dans les *taux marginaux effectifs d'imposition* (TMEI) qui indiquent dans quelle mesure une variation donnée du revenu brut d'activité est absorbée par les impôts sur le revenu, les cotisations sociales et le retrait des prestations. Sont prises en compte dans les estimations des TMEI réalisées par l'OCDE, les allocations d'aide sociale, les allocations chômage, les allocations logement, les allocations familiales et les prestations liées à l'exercice d'un emploi. Pour les catégories à faible revenu, les TMEI sont des indicateurs utiles de ce qu'il est convenu d'appeler les « trappes à bas salaires », correspondant à des situations dans lesquelles une augmentation du revenu brut d'activité se traduit par un gain faible ou nul en termes de revenu net.

Le graphique 4.19 montre la diminution des transferts sociaux nets en cas de passage d'un temps partiel à un temps plein pour les travailleurs à bas salaire. Le système de prélèvements et de prestations réduit notablement le gain financier associé à la reprise d'un emploi à plein-temps pour les travailleurs à temps partiel à faible potentiel de revenus salariaux : en moyenne dans les pays de l'OCDE pour lesquels les données sont disponibles, le TMEI est proche de 50 %, ce qui signifie que l'augmentation de la rémunération brute totale est presque à moitié annulée par la hausse des cotisations sociales ou de l'impôt sur le revenu et la réduction des transferts sociaux. Les TMEI sont particulièrement élevés pour les ménages comptant un seul apporteur de revenu car, pour un niveau donné du salaire du travailleur à temps partiel, ces ménages sont davantage susceptibles de percevoir des prestations soumises à conditions de ressources comme des prestations d'aide sociale. Et dans de nombreux pays, le montant de ces prestations baisse assez rapidement à mesure que les revenus d'activité augmentent, ce qui réduit d'autant l'intérêt financier immédiat qu'il y a à effectuer un plus grand nombre d'heures de travail. Pour les mêmes raisons, les TMEI tendent aussi à être particulièrement élevés pour les familles avec enfant et pour les travailleurs à temps partiel dont le temps de travail est court. Les écarts entre pays, en termes de gains financiers net consécutifs à l'allongement des horaires de travail, sont frappants. Les pays où l'emploi à temps partiel occupe une place importante (et où, en règle générale, les taux de rétention dans l'emploi à temps partiel sont élevés) tendent aussi à avoir des TMEI au-dessus de la moyenne de l'OCDE.

Graphique 4.18. **Phénomènes de transition chez les travailleurs à temps partiel selon le statut de pauvreté**

Taux annuel de transition, moyenne sur la période 2005-07[a]



a) Ces taux de transition correspondent au pourcentage de travailleurs à temps partiel (volontaires et involontaires) au cours de l'année N qui, l'année N + 1, se retrouvent dans l'une des situations suivantes : *i)* toujours dans l'emploi à temps partiel, volontairement (temps partiel choisi, partie A); *ii)* dans l'emploi à plein-temps (partie B) ; *iii)* dans l'emploi à temps partiel parce qu'ils n'ont pas pu trouver un emploi à plein-temps (temps partiel subi, partie C); ou *iv)* en dehors de l'emploi (partie D). Ces matrices de transition ont été calculées séparément pour les travailleurs pauvres à temps partiel (l'année N) et pour les travailleurs à temps partiel non pauvres (l'année N).

Note : En raison de la taille insuffisante de l'échantillon, ces deux matrices de transition n'ont pas été calculées directement à partir des données longitudinales. Dans un premier temps, à partir des données transversales et du calendrier d'activité, les taux de transition du temps partiel vers chaque statut d'activité possible ont été calculés pour les travailleurs à temps partiel pauvres et non pauvres, relativement aux taux de transition pour l'ensemble des travailleurs à temps partiel. L'hypothèse sous-jacente est que si les phénomènes de transition obtenus avec les données transversales diffèrent de ceux obtenus à partir des données longitudinales, les taux de transition seront affectés de la même manière pour tous les groupes de population. Dans un deuxième temps, les taux de transition absolus présentés dans le graphique ci-dessus ont été obtenus en multipliant ces taux relatifs par les taux de transition extraits des données longitudinales pour tous les travailleurs à temps partiel.

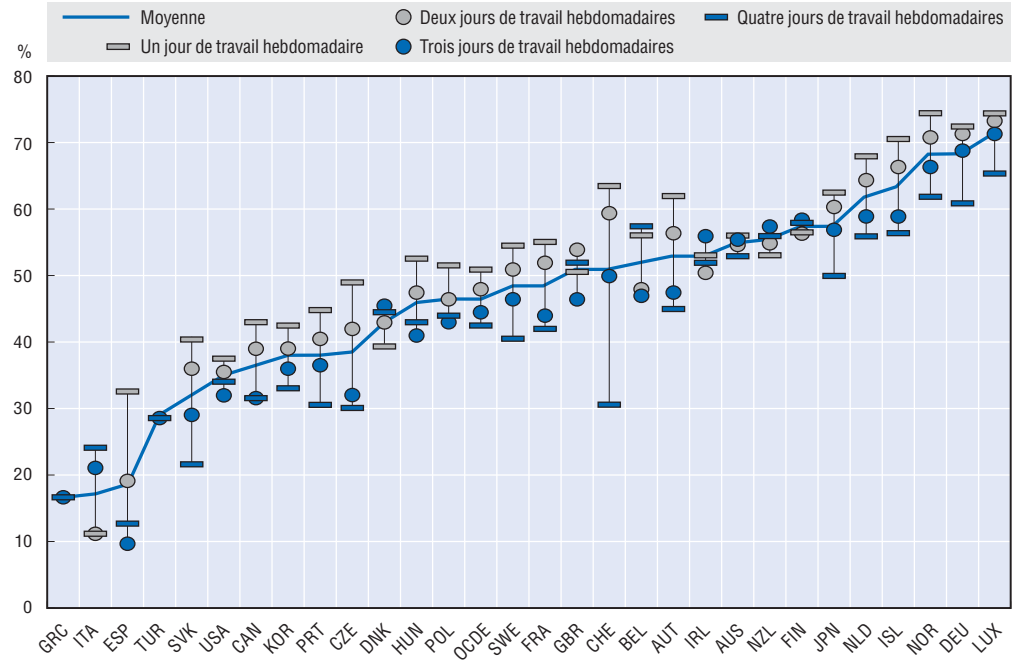
Source : EU-SILC, données transversales 2005-07, et données longitudinales 2007.

StatLink http://dx.doi.org/10.1787/888932295063

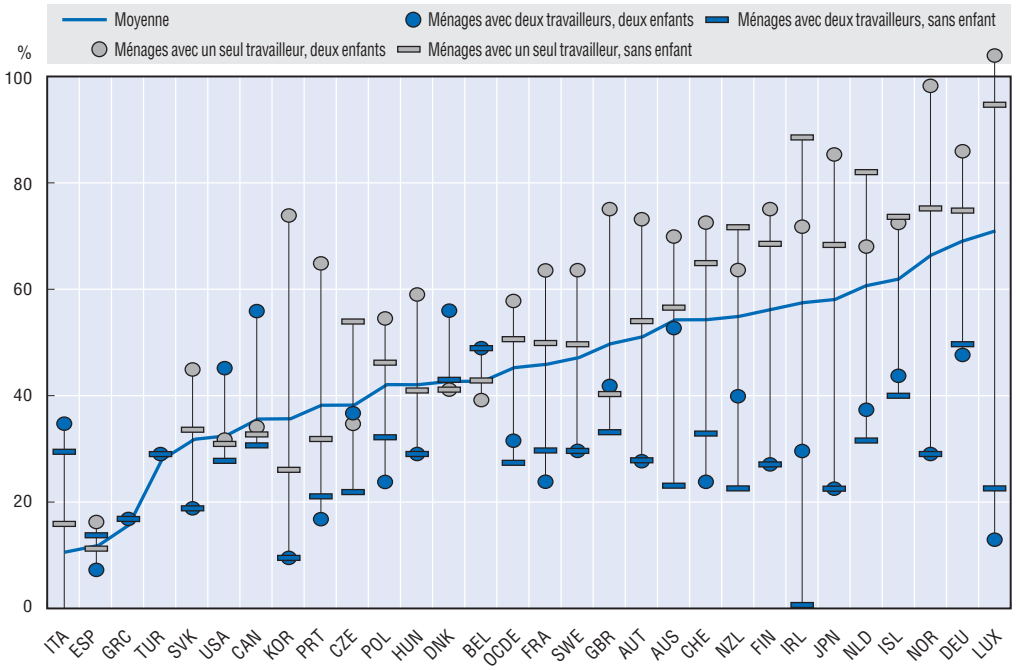
Graphique 4.19. **Taux marginaux effectifs d'imposition pour les travailleurs à bas salaire passant d'un emploi à temps partiel à un emploi à plein-temps**

Diminution des transferts sociaux nets en pourcentage de l'augmentation de la rémunération brute totale[a]

Partie A. **En fonction du nombre de jours de travail dans l'emploi à temps partiel**



Partie B. **En fonction de la composition du ménage**



a) Un travail à plein-temps correspond à 40 heures de travail par semaine (8 heures par jour), rémunérées à hauteur de 50 % du salaire moyen. Les prestations d'aide sociale et autres prestations soumises à conditions de ressources sont supposées présentes, sous réserve des conditions de revenu applicables. Les enfants sont âgés de 4 et 6 ans et ni les prestations au titre de la garde des enfants, ni les frais de garde des enfants ne sont pris en compte. Les prestations liées à l'exercice d'une activité qui dépendent du passage du chômage à l'emploi n'interviennent pas, puisque la personne qui modifie son temps de travail est déjà dans l'emploi. Pour les couples mariés, les 50 % du salaire moyen ne s'appliquent qu'à un seul des éléments du couple; la seconde personne est censée être « inactive », ne percevant aucune rémunération, dans un couple à un seul apporteur de revenu et percevant une rémunération, pour un travail à plein-temps, égale à 50 % du salaire moyen dans un couple à deux revenus.

Source : Modèles d'impôts et prestations de l'OCDE.

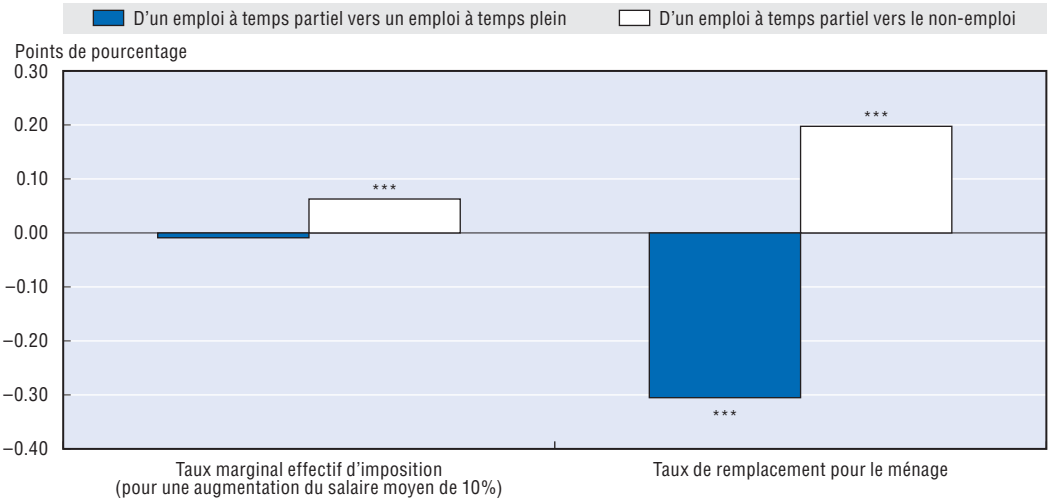
StatLink http://dx.doi.org/10.1787/888932295082

Comment ces TMEI élevés affectent-ils les sorties de l'emploi à temps partiel? En appliquant les modèles de prélèvements et de prestations de l'OCDE, il est possible de calculer, pour chaque travailleur à temps partiel, l'ampleur des incitations financières à accroître ou, à l'inverse, à réduire son temps de travail. Ces mesures individuelles peuvent ensuite être intégrées dans l'ensemble des variables explicatives utilisées pour le modèle probit multinomial présenté plus haut (graphique 4.17), afin d'obtenir une estimation de l'impact des transferts sociaux *nets* sur les sorties de l'emploi à temps partiel. Plus précisément, afin de tenir compte des diverses caractéristiques des individus et du ménage auxquels ils appartiennent qui peuvent affecter la situation au regard de l'impôt et des prestations des travailleurs à temps partiel, les revenus nets des ménages ont été simulés pour presque 9 000 types de ménages différents, dans chaque pays. Ces caractéristiques reflètent trois grandes dimensions : la composition du ménage (personnes seules, couples à un ou deux apporteurs de revenu, sans enfant ou avec deux enfants); la rémunération annuelle brute de la personne travaillant à temps partiel (entre 0 et 200 % du salaire moyen par tranches de 1 %); et la rémunération annuelle brute du partenaire (entre 0 et 200 % du salaire moyen par tranches de 10 %). Un TMEI peut alors être calculé pour chaque travailleur à temps partiel en cas d'allongement des horaires travaillés, l'hypothèse étant que la rémunération brute de l'intéressé augmente dans la proportion de 10 % du salaire moyen. En outre, un taux de remplacement net peut être calculé pour chaque travailleur à temps partiel pour mesurer l'incitation financière à sortir de l'emploi. Cela correspond au rapport entre, d'une part, le revenu net du ménage dans la situation où le travailleur à temps partiel quitte son emploi et accède à des prestations d'aide sociale[15] – qui dépendent des revenus d'activité du partenaire et de la présence d'enfants au sein du ménage – et, d'autre part, le revenu net courant du ménage[16].

Le graphique 4.20 montre que l'incidence du système de prélèvements et de prestations sur le gain financier associé à un allongement des horaires travaillés – et, par conséquent, à l'augmentation des revenus du travail – n'est pas sans conséquences. Bien que les TMEI ne semblent pas affecter de façon significative la probabilité de transition vers l'emploi à temps plein, ils tendent à accroître la probabilité de sortie de l'emploi, par rapport à la probabilité de rester dans l'emploi à temps partiel. L'effet est toutefois relativement faible : une baisse de 10 points de pourcentage des TMEI réduirait la probabilité de sortie de l'emploi de 0.5 % seulement. Reste que ces résultats sont à interpréter avec précaution, dans la mesure où les TMEI utilisés ne reflètent pas précisément la variation des transferts sociaux nets associée à un passage du temps partiel au temps plein. Comme noté plus haut, ils mesurent la variation des transferts nets associée à une augmentation des revenus salariaux égale à 10 % du salaire moyen. Par conséquent, ils capturent de façon très imparfaite l'impact des systèmes de prélèvements et de prestations sur les incitations financières à prendre un emploi à temps plein. Les taux de remplacement nets ne souffrent pas de cette limitation, reflétant plus précisément l'impact sur les revenus nets des manages d'une transition de l'emploi à temps partiel vers l'inactivité. Ces taux tendent à réduire la probabilité de transition vers l'emploi à temps plein et à augmenter la probabilité de transition vers l'inactivité. Les coefficients estimés sont statistiquement significatifs dans les deux cas et supérieurs à ceux obtenus pour les TMEI. En effet, une baisse de 10 points de pourcentage des taux de remplacement nets réduirait la probabilité de sortie de l'emploi de 3 %.

Graphique 4.20. **Estimation de l'impact du système fiscal et de prestations sur les transitions de l'emploi à temps partiel vers l'emploi à temps plein ou le non-emploi**

Modèles de régression probit multinomiaux, effet marginal des variables explicatives[a]



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

a) Les coefficients peuvent s'interpréter comme la variation en points de pourcentage de la probabilité de passer d'un emploi à temps partiel à un emploi à plein-temps ou au non-emploi, plutôt que de rester dans l'emploi à temps partiel, pour une variation d'une unité du taux marginal effectif d'impostion ou du taux de remplacement du ménage.

Source : Tableau 4.A2.1 de l'annexe.

StatLink http://dx.doi.org/10.1787/888932295101

… et les services publics de l'emploi n'apportent pas toujours un soutien adéquat aux travailleurs à temps partiel les plus défavorisés

Un certain nombre de pays ont mis en place des politiques d'activation strictes qui exigent des bénéficiaires de prestations qu'ils s'engagent activement dans la recherche d'emploi ou qu'ils participent à des programmes actifs du marché du travail (PAMT), sous peine d'être sanctionnés dans leurs droits à prestations; de leur côté, les services publics de l'emploi sont censés apporter aux demandeurs d'emploi des services adéquats de réinsertion dans l'emploi. Cette logique dite « d'obligations mutuelles » s'est révélée efficace pour mobiliser les demandeurs d'emploi, même dans les pays où les incitations financières dans ce sens sont assez faibles. Comme noté plus haut, le gain financier à accroître les horaires travaillés tend à être relativement limité pour les travailleurs qui effectuent un temps partiel court, du fait de la baisse rapide des transferts sociaux importants dès lors que le nombre d'heures travaillées augmente. Cela soulève des interrogations importantes, au moins concernant les travailleurs à temps partiel court exposés au risque de pauvreté et pour qui le renforcement de l'attachement au marché du travail est crucial. On peut craindre, en particulier, que leur statut d'emploi, bien que précaire, les empêche de profiter pleinement des politiques d'activation en place pour les demandeurs d'emploi « classiques », qui ne travaillent pas du tout.

Sauf en Grèce, en Slovénie et en Espagne, les travailleurs à temps partiel qui souhaiteraient travailler plus longtemps – travailleurs à temps partiel involontaire – peuvent s'inscrire comme demandeurs d'emploi auprès du service public de l'emploi ou de l'organisme privé qui joue ce rôle et obtenir une aide pour trouver un emploi avec un horaire plus important (tableau 4.4). Dans quelques pays, les travailleurs à temps partiel

Tableau 4.4. **Éligibilité aux services de l'emploi pour les travailleurs sous-employés inscrits comme demandeurs d'emploi**

	Aide de base à la recherche d'emploi et communication d'offres d'emploi	Entretiens intensifs et plans d'action individuels	Programmes de formation	Emplois aidés dans le secteur privé	Emplois aidés dans le secteur public
Allemagne	Oui	Oui	Oui	Oui	No
Australie	Oui	Oui	Oui	Oui	Non
Autriche	Oui	Priorité moindre	Sous conditions	Sous conditions	Sous conditions
Canada	Oui	Oui	Non	Non	Non
Chili	Oui	Priorité moindre	Priorité moindre	Non	Non
Corée	Oui	Non	Oui	Oui	Oui
Danemark	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui
Espagne	Non	Non	Non	Non	Non
Estonie	Oui	Non	Oui	Non	Non
États-Unis	Oui	Oui	Non	Non	Non
Finlande	Priorité moindre	Non	Priorité moindre	Non	Non
Grèce	Non	Non	No	No	No
Hongrie	Oui	Oui	Sous conditions	Sous conditions	Sous conditions
Israël	Oui	Oui	Oui	Non	Non
Japon	Oui	Oui	Oui	Oui	. .
Mexique	Oui	Oui	Certains programmes	No	No
Norvège	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui
Nouvelle-Zélande	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui
Pays-Bas	Sous conditions	Sous conditions	Sous conditions	Sous conditions	Sous conditions
Pologne	Oui	Priorité moindre	Priorité moindre	Non	Non
Portugal	Oui	Oui	Oui	Oui	Non
République slovaque	Sous conditions	Sous conditions	Sous conditions	Sous conditions	Sous conditions
République tchèque	Oui	Sous conditions	Sous conditions	Non	Non
Royaume-Uni	Oui	Oui	Oui	. .	. .
Slovénie	Non	Non	Non	Non	Non
Suède	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui
Suisse	Priorité moindre	Priorité moindre	Priorité moindre	Priorité moindre	Priorité moindre
Turquie	Oui	Non	Non	Non	Non

Notes : « . . » indique que l'information n'est pas disponible. Une moindre priorité signifie que les travailleurs sous-employés sont éligibles, mais avec un moindre degré de priorité que les personnes véritablement au chômage.

Autriche : Les « salariés marginaux » gagnant moins de 357.74 EUR par mois ont droit à une aide au titre des programmes actifs du marché du travail avec le même degré de priorité que les chômeurs dès lors qu'ils sont inscrits comme chômeurs.

États-Unis : Le Programme Wagner-Peyser fournit des services de l'emploi aux demandeurs d'emploi. Il n'y a pas de programmes de formation ni d'emplois aidés.

Hongrie : Les personnes pourvues d'un emploi, qu'elles travaillent à temps plein ou à temps partiel, ont accès à la formation et à l'emploi aidé si l'on prévoit que leur emploi va être supprimé ou si elles ne peuvent continuer de l'occuper sans formation complémentaire.

Mexique : Certains programmes de formation du SPE appliquent les mêmes conditions d'éligibilité aux chômeurs et aux travailleurs sous-employés. Pour certains programmes de formation, il faut que le participant soit complètement disponible.

Norvège : Les travailleurs sous-employés ont accès aux programmes de formation et aux emplois aidés, mais il peut être difficile pour eux de concilier leur travail et la participation à un programme du marché du travail.

Nouvelle-Zélande : L'accès aux programmes de formation et aux emplois aidés est centré sur les plus défavorisés.

Pays-Bas : Les travailleurs à temps partiel dont la durée hebdomadaire de travail est inférieure à 12 heures par semaine et qui sont activement à la recherche d'un emploi et prêts à travailler plus de 12 heures par semaine ont accès aux programmes d'aide à la recherche d'emploi, d'aide intensive et de formation. Bien que les travailleurs à temps partiel aient accès à la plupart des services de l'emploi, on peut penser qu'en période de crise économique les services seront essentiellement dédiés aux travailleurs devenus chômeurs complets depuis peu, étant donné l'importance des demandes à traiter. L'accès à des emplois aidés, dans le secteur privé et dans le secteur public, n'est possible que si le travailleur à temps partiel a droit à l'aide sociale, ce qui suppose qu'il gagne moins qu'un certain montant de revenu (les revenus du partenaire, également, ne doivent pas dépasser un certain niveau).

République slovaque : Pour pouvoir s'inscrire comme demandeur d'emploi, un travailleur à temps partiel doit percevoir un salaire qui n'excède pas 65 % du minimum de subsistance, augmenté des versements anticipés à l'assurance maladie, des cotisations de sécurité sociale à la charge du salarié et des impôts sur le revenu (dans la limite de 136.36 EUR).

République tchèque : Seules les personnes gagnant moins de 4 000 CZE par mois peuvent s'inscrire comme demandeurs d'emploi.

Suède : Doit percevoir des prestations.

Suisse : Il n'y a pas de mécanisme ni de dispositions administratives qui excluent les chômeurs à temps partiel tant qu'ils perçoivent les allocations chômage.

Source : Réponses au questionnaire de l'OCDE sur le travail à temps partiel.

involontaire ne peuvent bénéficier d'une aide que s'ils ont droit à des allocations chômage ou à une aide au titre du chômage (par exemple, Suède, Suisse), ou si leurs revenus tombent en dessous d'un certain seuil (par exemple, République tchèque, République slovaque).

Souvent, les travailleurs à temps partiel involontaire bénéficient d'une aide moindre que celle apportée aux chômeurs, en partie parce qu'ils ont moins besoin d'être aidés puisqu'ils ont déjà un emploi. Les mesures d'activation, par exemple les entretiens intensifs, peuvent être obligatoires pour les chômeurs complets alors qu'elles seront facultatives pour les travailleurs à temps partiel involontaire. De même, il peut être plus difficile pour les travailleurs à temps partiel de participer à des programmes du marché du travail compte tenu des contraintes d'horaires que leur impose leur emploi. Par exemple, au Mexique, certains programmes de formation exigent une participation à plein-temps. La possibilité d'accéder à un emploi aidé, en particulier dans le secteur public, souvent n'est pas ouverte aux travailleurs à temps partiel involontaire.

Conclusions

Ce chapitre dresse un tableau nuancé des avantages et inconvénients du travail à temps partiel. Au nombre des aspects positifs, on constate que le développement du travail à temps partiel a largement été volontaire et va de pair avec une augmentation globale de l'activité des groupes sous-représentés et avec le développement de modalités de travail plus souples, permettant de mieux concilier vie professionnelle et vie familiale. De plus, la qualité des emplois à temps partiel ne s'est pas dégradée à mesure que leur nombre augmentait : la pénalisation en termes de salaire, de précarité de l'emploi et du revenu et de perspectives d'évolution professionnelle s'est réduite avec le développement de l'emploi à temps partiel. Pour la majorité des travailleurs à temps partiel – en l'occurrence, les femmes qui optent volontairement pour un temps partiel – les désavantages liés à ce type d'emploi sont compensés, en termes de satisfaction professionnelle, par le fait de bénéficier d'horaires de travail plus courts et plus flexibles. Au nombre des aspects négatifs, on retiendra que le développement du travail à temps partiel est allé de pair avec un allongement des épisodes de travail à temps partiel, et une augmentation du nombre de personnes optant pour ce type d'emploi (en particulier chez les femmes d'âge très actif) mais dont les préférences en matière d'horaires de travail ne sont pas forcément dictées par les contraintes « traditionnelles » entravant la participation au marché du travail, telles que formation, responsabilités familiales ou maladie. Cette tendance, si elle perdure, pourrait avoir des conséquences négatives pour les perspectives de carrière et en termes de risque de pauvreté, mais également sur l'offre de travail totale (mesurée en termes d'heures travaillées).

On peut tirer de ces observations plusieurs enseignements pour l'action publique. Dans le contexte du vieillissement de la population, encourager le travail à temps partiel reste un objectif pour les pouvoirs publics dans de nombreux pays, pour permettre aux jeunes d'acquérir une expérience sur le marché du travail tout en poursuivant des études, permettre aux parents de concilier activité professionnelle et responsabilités familiales et, objectif non moins important, permettre aux travailleurs seniors de s'orienter progressivement vers la retraite. Mais les pouvoirs publics doivent veiller à ce que le travail à temps partiel intervienne dans un contexte, en particulier du point de vue des systèmes de prélèvements et de prestations, au sein duquel il n'y a pas de mécanismes désincitatifs susceptibles de freiner la reprise d'un emploi à plein-temps. Du point de vue de la cohérence des politiques, il pourrait devenir difficile d'encourager le travail à temps partiel chez les femmes d'âge très actif sans

guère d'incitations à reprendre un emploi à plein-temps et, dans le même temps, de réformer les systèmes de pension pour maintenir les travailleurs dans l'emploi jusqu'à un âge plus avancé. En effet, dans la mesure où les transferts sociaux indexés sur les revenus salariaux tendent à subventionner l'emploi à temps partiel, il pourrait y avoir un dilemme entre le bien-être individuel des travailleurs à temps partiel et le bien-être collectif de sociétés vieillissantes au sein desquelles les dépenses sociales tendent à augmenter de façon substantielle. S'il est important qu'il n'y ait pas de barrières à l'accès au travail à temps partiel pour les individus qui valorisent fortement des horaires de travail plus courts dans leur équilibre entre travail et vie de famille, il est également crucial d'éliminer les barrières qui peuvent exister en matière de transition du temps partiel vers le temps plein. Il conviendrait aussi de mieux évaluer les réglementations visant à améliorer la qualité des emplois à temps partiel, car on ne sait pas grand-chose de leur efficacité, ni si elles risquent d'avoir des effets négatifs imprévus sur l'embauche des travailleurs à temps partiel.

Notes

1. Cette question n'est pas nouvelle, elle était d'ailleurs déjà posée dans la première édition des *Perspectives de l'emploi de l'OCDE*, publiée en 1983.
2. D'une manière générale, le travail à temps partiel est défini dans le présent chapitre comme une durée de travail inférieure à 30 heures par semaine pour l'emploi principal. Cette définition peut différer de celles retenues à l'échelle internationale, qui utilisent des seuils horaires distincts. Par ailleurs, certains travailleurs occupant plusieurs emplois à temps partiel peuvent effectuer un nombre total d'heures de travail équivalent à un temps plein. Néanmoins, dans les pays de l'OCDE, il est très rare que les salariés occupent plusieurs emplois simultanément.
3. La Convention C156 a été ratifiée par seulement sept pays membres ou en voie d'adhésion : la Finlande, l'Italie, le Luxembourg, les Pays-Bas, le Portugal, la Slovénie et la Suède.
4. L'Estonie, Israël, la Fédération de Russie et la Slovénie sont actuellement engagés dans la procédure d'adhésion à l'OCDE.
5. Les conditions relatives à la rémunération et aux conditions de travail légales (et non contractuelles), comme le salaire minimum, s'appliquent généralement aux travailleurs à temps partiel comme aux travailleurs à temps complet.
6. Dans certains pays, comme le Japon ou le Royaume-Uni, la loi octroie aux salariés un droit à l'obtention d'horaires de travail aménageables, droit plus large que le droit à l'obtention d'un travail à temps partiel.
7. En effet, l'emploi à temps partiel était déjà répandu avant l'adoption des réglementations relatives aux demandes de travail à temps partiel dans de nombreux pays, comme l'Australie, la Nouvelle-Zélande, les Pays-Bas et le Royaume-Uni.
8. En l'absence de données pertinentes, il n'a pas été possible d'examiner toutes les dimensions de la qualité de l'emploi, notamment l'accès aux compléments de salaire et la protection sociale. Pour tous les chiffres présentés dans cette partie, la qualité relative de l'emploi est mesurée sur la base du rapport entre une mesure spécifique de la qualité de l'emploi pour les salariés à temps partiel et celle des travailleurs à temps complet (hors travailleurs indépendants). Lorsque les barres du graphique sont inférieures à un, la qualité de l'emploi des salariés à temps partiel est inférieure à celle des travailleurs à temps plein, et lorsqu'elles sont supérieures à un, la qualité de l'emploi des salariés à temps partiel est supérieure à celle des travailleurs à temps plein.
9. Voir l'annexe 4.A1 pour une décomposition complète de l'impact des caractéristiques individuelles et professionnelles sur la pénalisation et l'avantage induits par le temps partiel.
10. Booth et Wood (2008) ont identifié un avantage en termes de salaire pour les travailleurs à temps partiel en Australie en tenant compte de l'hétérogénéité non observée. Cet avantage s'explique notamment par l'avantage salarial lié à l'emploi occasionnel (les travailleurs à temps partiel sont plus nombreux à avoir des contrats occasionnels que les travailleurs à temps plein), par un nombre d'heures supplémentaires impayées inférieur et par le fait que des taux marginaux d'imposition effectifs élevés et un marché du travail tendu peuvent impliquer des coûts plus élevés pour les employeurs souhaitant avoir recours au travail à temps partiel. Hardoy et Schone (2006) n'ont

identifié aucune pénalisation en termes de salaire en Norvège en tenant compte de ces caractéristiques. Selon la plupart des études consacrées à la formation, les travailleurs à temps partiel participent moins aux programmes de formation que leurs homologues à temps plein, à quelques exceptions près. Arulampalam *et al*. (2004) ont examiné le taux de participation aux programmes de formation en Europe dans les années 90, pour aboutir à la conclusion que les travailleurs à temps partiel sont moins nombreux à suivre une formation uniquement au Royaume-Uni et en Finlande. Selon Pischke (2001), le travail à temps partiel en Allemagne n'a pas d'incidence notable sur la durée de la formation ou la participation à des programmes de formation.

11. Un certain nombre d'études ne parviennent pas à mettre en évidence l'existence de différentiels compensatoires, ou trouve même que de meilleures conditions de travail peuvent être associées à des salaires plus élevés, comme par exemple Gariety et Shaffer (2001) pour le « flextime » aux États-Unis et Bockerman et Ilmakunas (2006) pour un ensemble de conditions de travail en Finlande. Daniel et Soffer (1998) mettent en évidence des différentiels compensatoires dans les secteurs non syndiqués uniquement, en France, et même là, pas pour le travail de nuit ou le travail posté.

12. Différentes valeurs correspondant au nombre moyen d'heures travaillées par les salariés à temps partiel (en proportion des heures de travail à temps plein) sont utilisées pour calculer les taux d'emploi corrigés. Dans les pays pour lesquels des données sont disponibles, le nombre moyen relatif d'heures travaillées par les salariés à temps partiel varie sensiblement à l'échelon international (*cf. infra*). Toutefois, il n'existe pas de corrélation significative entre ce ratio et la part de l'emploi à temps partiel dans l'emploi total mais uniquement une faible corrélation négative qui ne devrait pas avoir d'incidence sensible sur les conclusions présentées ci-après.

13. Sur la période 1980-2005, parmi les pays pour lesquels des séries sur l'emploi à temps partiel par groupes d'âge sont disponibles, le recours des femmes au temps partiel tout au long de leur vie active est très similaire entre les différentes cohortes de cinq ans successives, en Allemagne, au Canada, aux États-Unis, en France, en Grèce, en Nouvelle-Zélande, aux Pays-Bas et au Royaume-Uni. En Belgique, Espagne et Italie, les cohortes les plus jeunes ont, à chaque âge, une probabilité plus élevée de travailler à temps partiel que les cohortes les plus âgées, alors qu'au Danemark et dans une moindre mesure au Portugal, on observe le contraire. Toutefois, dans tous les pays, à l'exception du Danemark, on observe le même profil : hausse du taux de temps partiel aux âges correspondant à la naissance des enfants, pas de baisse très significative à l'entrée dans la quarantaine ou la cinquantaine, puis nouvelle hausse importante à partir de 55 ans.

14. Tous les systèmes de retraite des pays de l'OCDE relient le montant de la pension versée aux revenus salariaux antérieurs au moins dans une certaine mesure. L'étude de D'Addio et Whitehouse (2010) permet d'examiner l'impact du travail à temps partiel sur les pensions de retraite. L'aspect redistributif des systèmes de retraite conduit à des taux de remplacements plus élevés pour les salariés à temps partiel que pour leurs homologues employés à temps plein : 53 % pour un travail à temps plein rémunéré au salaire moyen, contre 70 % pour un mi-temps (50 % du salaire moyen), en moyenne sur l'ensemble des pays de l'OCDE. Néanmoins, les travailleurs à temps partiel percevant des revenus salariaux plus faibles, leurs pensions de retraite, à 35 % du salaire moyen, restent beaucoup plus faibles.

15. Les modèles fiscaux et de prestations de l'OCDE ne permettent pas de simuler les allocations chômage pour les travailleurs à temps partiel.

16. Chaque fois que des enfants sont présents, on calcule les revenus nets pour des familles avec deux enfants. Cette hypothèse est de nature à induire des TMEI et des taux nets de remplacement imputés ou bien surestimés ou bien sous-estimés, en fonction du nombre d'enfants. Les TMEI et taux de remplacement véritables seraient vraisemblablement plus faibles pour les couples n'ayant qu'un seul enfant et plus élevés pour les couples ayant plus de deux enfants.

Bibliographie

Abhayaratna, J., L. Andrews, H. Nuch et T. Podhury (2008), « Part-Time Employment: The Australian Experience », Productivity Commission Staff Working Paper, juin, Melbourne.

Akyeampong, E. (2004), « The Union Movement in Transition », *Perspectives on Labour and Income*, vol. 16, n° 3, pp. 39-47.

Allaart, P. et L. Bellmann (2007), « Reasons for Part-Time Work: An Empirical Analysis for Germany and the Netherlands », *International Journal of Manpower*, vol. 28, n° 7, pp. 557-570.

Almeida-Santos, F. et K. Mumford (2004), « Employee Training in Australia: Evidence from AWIRS », *Economic Record*, vol. 80, pp. S53-S64.

Almeida-Santos, F. et K. Mumford (2005), « Employee Training and Wage Compression in Britain », *Manchester School*, vol. 73, n° 3, pp. 321-342.

Andren, T. (2003), « The Choice of Paid Childcare, Welfare, and Labor Supply of Single Mothers », *Labour Economics*, vol. 10, n°2, pp. 133-147.

Arulampalam, W., A. Booth et M. Bryan (2004), « Training in Europe », *Journal of the European Economic Association*, vol. 2, n° 2-3, pp. 346-360.

Bardasi, E. et J. Gornick (2008), « Working For Less? Women's Part-Time Wage Penalties across Countries », *Feminist Economics*, vol. 14, n° 1, pp. 37-72.

Blank, R. (1994), « The Dynamics of Part-Time Work », NBER Working Paper n° 4911, Cambridge, Mass.

Bockerman, P. et P. Ilmakunnas (2006), « Do Job Disamenities Raise Wages or Ruin Job Satisfaction? », *International Journal of Manpower*, vol. 27, no 3, pp. 290-302.

Bonhomme, S. et G. Jolivet (2009), « The Pervasive Absence of Compensating Differentials », *Journal of Applied Econometrics*, vol. 24, pp. 763-795.

Booth, A. et J. Van Ours (2008), « Job Satisfaction and Family Happiness: The Part-Time Work Puzzle », *Economic Journal*, vol. 118, n° 526, pp. F77-F99.

Booth, A. et J. Van Ours (2009), « Hours of Work and Gender Identity: Does Part-Time Work Make the Family Happier? », *Economica*, vol. 76, n° 301, pp. 176-196.

Booth, A. et M. Wood (2008), « Back-To-Front Down Under? Part-Time/Full-Time Wage Differentials in Australia », *Industrial Relations*, vol. 47, n° 1, pp. 114-135.

Brender, A. et L. Gallo (2008), « The Response of Voluntary and Involuntary Female Part-Time Workers to Changes in Labor-Market Conditions », Bank of Israel Research Department Discussion Palper, n° 2008.08.

Breunig, R. et X. Gong (2010a), « How Responsive is Female Labour Supply to Child Care Costs – New Australian Estimates », Treasury Working Paper n° 2010-03, Australian Treasury, Canberra.

Breunig, R. et X. Gong (2010b), « Child Care Availability, Quality and Affordability: Are Local Problems Related to Maternal Labour Supply », Treasury Working Paper n° 2010-04, Australian Treasury, Canberra.

Broadbent, K. (2001), « Power in the Union? Part-time Workers and Enterprise Unionism in Japan », *International Journal of Manpower*, vol. 22, n° 4, pp. 318-332.

Buddelmeyer, H., G. Mourre et M. Ward (2005), « Part-Time Work in EU Countries: Labour Market Mobility, Entry and Exit », IZA Discussion Paper n° 1550, Bonn.

Buddelmeyer, H., G. Mourre et M. Ward (2008), « Why do Europeans Work Part-time? A Cross-country Panel Analysis », document de travail de la Banque centrale européenne n° 872, Francfort-sur-le-Main.

Chone, P., D. le Blanc et I. Robert-Bobee (2003), « Female Labour Supply and Child Care in France », CESifo Working Paper n° 1059, Munich.

Clark, A. (2005), « Your Money or Your Life: Changing Job Quality in OECD Countries », *British Journal of Industrial Relations*, vol. 43, n° 3, pp. 377-400.

D'Addio, A. et E. Whitehouse (2010), « Pension Entitlements of Women with Children: The Role of Credits within Pension Systems in OECD and EU Countries », document de travail de l'OCDE sur l'emploi, les affaires sociales et les migrations, à paraître.

Daniel, C. et C. Sofer (1998), « Bargaining, Compensating Wage Differentials, and Dualism of the Labor Market: Theory and Evidence for France », *Journal of Labor Economics*, vol. 16, n° 3, pp. 546-575.

Davoine, L., C. Erhel et M. Guergoat-Lariviere (2008), « Monitoring Quality in Work: European Employment Strategy Indicators and Beyond », *International Labour Review*, vol. 147, n° 2-3, pp. 163-198.

Del Boca, D. et D. Vuri (2007), « The Mismatch Between Employment and Child Care in Italy: The Impact of Rationing », *Journal of Population Economics*, vol. 20, n° 4, pp. 805-832.

Ericson, T. (2008), « The Effects of Wage Compression on General and Firm-Specific Training », *Applied Economics Letters*, vol. 15, n° 3, pp. 165-169.

Eurofound (2007), *Part-time Work in European Companies*, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, Dublin.

Eurofound (2009), *Working Conditions in the European Union: Working Time and Work Intensity*, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, Dublin.

Euwals, R. et M. Hogerbrugge (2006), « Explaining the Growth of Part-Time Employment: Factors of Supply and Demand », *Labour*, vol. 20, n° 3, pp. 533-557.

Fairlie, R. (2003), « An Extension of the Blinder-Oaxaca Decomposition Technique to Logit and Probit Models », Yale University Economic Growth Center Discussion Paper n° 873.

Fouarge, D. et C. Baaijens (2009), « Job Mobility and Hours of Work: The Effect of Dutch Legislation », *ROA Research Memorandum Series* n° 2009/04, Research Centre for Education and the Labour Market, Université de Maastricht.

Gariety, B. et S. Shaffer (2001), « Wage Differentials Associated with Flextime », *Monthly Labor Review*, mars, pp. 68-75.

Gash, V. (2008), « Preference or Constraint? Part-time Workers' Transitions in Denmark, France and the United Kingdom », *Work, Employment and Society*, vol. 22, n° 4, pp. 655-674.

Genre, V., R. Gómez Salvador et A. Lamo (2005), « European Women – Why Do(n't) They Work? », Working Paper Series n° 454, Banque centrale européenne.

Goslinga, S. et M. Sverke (2003), « A Typical Work and Trade Union Membership: Union Attitudes and Union Turnover Among Traditional *vs*. Atypically Employed Union Members », *Economic and Industrial Democracy*, vol. 24, n° 2, pp. 290-312.

Grimshaw, D. et J. Rubery (1997), « Workforce Heterogeneity and Unemployment Benefits: The Need for Policy Reassessment in the European Union », *Journal of European Social Policy*, vol. 7, n° 4, pp. 291-318.

Hardoy, I. et P. Schøne (2006), « The Part-Time Wage Gap in Norway: How Large is it Really? », *British Journal of Industrial Relations*, vol. 44, n° 2, pp. 263-282.

Hernández, A. (1995), « The Impact of Part-Time Employment on Union Density », *Journal of Labor Research*, vol. 16, n° 4, pp. 485-491.

Heywood, J., W. Siebert et X. Wei (2007), « The Implicit Wage Costs of Family Friendly Work Practices », *Oxford Economic Papers*, vol. 59, pp. 275-300.

Hirsch, B. (2005), « Why Do Part-time Workers Earn Less? The Role of Worker and Job Skills », *Industrial and Labor Relations Review*, vol. 58, n° 4, pp. 525-551.

Holt, H. et H. Granger (2005), « Results of the Second Flexible Working Employee Survey », *Employment Relations Research Series* n° 39, Department of Trade and Industry, Londres.

Jackson, S., H. Higgs et G. Cooper (2002), « Determinants of Unionisation for Part-time Women Employees in Australia Banks », University of Queensland School of Economics Discussion Paper n° 317.

Jaumotte, F. (2003), « Female Labour Force Participation: Past Trends and Main Determinants in OECD Countries », document de travail du Département des affaires économiques de l'OCDE n° 376, Éditions de l'OCDE, Paris.

Jepsen, M., S. O'Dorchai, R. Plasman et F. Rycx (2005), « The Wage Penalty Induced by Part-Time Work: The Case of Belgium », DULBEA Working Paper n° 05-17.RS, Université Libre de Bruxelles.

Kirton, G. et A.M. Greene (2005), « Gender, Equality and Industrial Relations in the 'New Europe': An Introduction », *European Journal of Industrial Relations*, vol. 11, n° 2, pp. 141-149.

Kornstad, T. et T. Thoresen (2007), « A Discrete Choice Model for Labour Supply and Childcare », *Journal of Population Economics*, vol. 20, n° 4, pp. 781-803.

Leschke, J. (2007), « Are Unemployment Insurance Systems in Europe Adapting to New Risks Arising from Non-standard Employment? », DULBEA Working Paper n° 07-05.RS, Université Libre de Bruxelles.

Lind, J. et E. Rasmussen (2008), « Paradoxical Patterns of Part-Time Employment in Denmark? », *Economic and Industrial Democracy*, vol. 29, n° 4, pp. 521-540.

Machin, S. (2002), « Factors of Convergence and Divergence in Union Membership », CEP Discussion Paper n° DP0554, Center for Economic Performance, London School of Economics.

Manning, A. et B. Petrongolo (2008), « The Part-Time Pay Penalty for Women in Britain », *Economic Journal*, vol. 118, pp. F28-F51.

McCrate, E. (2005), « Flexible Hours, Workplace Authority, and Compensating Wage Differentials in the US », *Feminist Economics*, vol. 11, n° 1, pp. 11-39.

Munz, S. (2004), « Flexiblity of Working Hours and Job Mobility in Germany: The Role of the Part-Time and Fixed-Term Act », Ifo, Munich.

Nätti, J. (1995), « Part Time Work in the Nordic Countries: A Trap for Women? », *Labour*, vol. 9, n° 2, pp. 343-357.

Nelen, A. et A. de Grip (2009), « Why Do Part-Time Workers Invest Less in Human Capital than Full-Timers? », *Labour*, vol. 23, pp. 61-83.

O'Dorchai, S., R. Plasman et F. Rycx (2007), « The Part-Time Wage Penalty in European Countries: How Large is it for Men? », *International Journal of Manpower*, vol. 28, n° 7, pp. 571-603.

OCDE (1999), *Perspectives de l'emploi de l'OCDE*, Éditions de l'OCDE, Paris.

OCDE (2006), *Vivre et travailler plus longtemps*, Éditions de l'OCDE, Paris.

OCDE (2007), *Bébés et employeurs – Comment réconcilier travail et vie de famille : Synthèse des résultats dans les pays de l'OCDE*, Éditions de l'OCDE, Paris.

OCDE (2008), *Perspectives de l'emploi de l'OCDE*, Éditions de l'OCDE, Paris.

OCDE (2009a), « Maladie, invalidité et travail : garder le cap dans un contexte de ralentissement de l'activité économique », document de référence préparé pour le Forum à haut niveau organisé à Stockholm les 14-15 mai, Éditions de l'OCDE, Paris.

OCDE (2009b), *Perspectives de l'emploi de l'OCDE*, Éditions de l'OCDE, Paris.

OCDE (2010), « Detailed Description of Part-time Work Regulations and Unemployment Benefit Schemes Affecting Part-time Workers: Supporting Material for Chapter 4 of the 2010 *OECD Employment Outlook* », disponible en ligne sur *www.oecd.org/emploi/perspectives*.

Partridge, M. (2003), « Part-Time Workers and Economic Expansion: Comparing the 1980s and 1990s with US State Data », *Papers in Regional Science*, vol. 82, n° 1, pp. 51-73.

Petrongolo, B. (2004), « Gender Segregation in Employment Contracts », *Journal of the European Economic Association*, vol. 2, n° 2-3, pp. 331-345.

Pischke, J. (2001), « Continuous Training in Germany », *Journal of Population Economics*, vol. 14, n° 3, pp. 523-548.

Powell, L. (1997), « The Impact of Child Care Costs on the Labour Supply of Married Mothers: Evidence from Canada », *Canadian Journal of Economics*, vol. 30, n° 3, pp. 577-594.

Rosen, S. (1986), « The Theory of Equalizing Differences », in O. Ashenfelter et R. Layard (dir. pub.), *Handbook of Labor Economics*, vol. 1, pp. 641-692.

Russo, G. et W. Hassink (2008), « The Part-Time Wage Gap: A Career Perspective », *De Economist*, vol. 156, pp. 145-174.

Schaefer, H. (2009), « Part-time Workers: Some Key Differences between Primary and Secondary Earners », *Monthly Labour Review*, vol. 132, n° 10, pp. 3-15.

Villaneuva, E. (2007), « Estimating Compensating Wage Differentials Using Voluntary Job Change: Evidence from Germany », *Industrial and Labor Relations Review*, vol. 60, n° 4, pp. 544-561.

Viscusi, W. et J. Aldy (2003), « The Value of a Statistical Life: A Critical Review of Market Estimates Throughout the World », *Journal of Risk and Uncertainty*, vol. 27, n° 1, pp. 5-76.

Walters, S. (2002), « Female Part-Time Workers' Attitudes to Trade Unions in Britain », *British Journal of Industrial Relations*, vol. 40, n° 1, pp. 49-68.

Wrohlich, K. (2009), « Labour Supply and Child Care Choices in a Rationed Child Care Market », IZA Discussion Paper n° 2053, Bonn.

ANNEXE 4.A1

Décomposition de la qualité de l'emploi : méthode et résultats

Méthode

Il est intéressant de savoir dans quelle mesure la différence de qualité de l'emploi entre travailleurs à temps partiel et travailleurs à temps plein résulte simplement des différences dans leurs caractéristiques et jusqu'à quel point on peut considérer qu'il s'agit véritablement d'une pénalisation ou d'un avantage lié au travail à temps partiel. Autrement dit, des travailleurs à temps partiel et à temps plein ayant les mêmes caractéristiques auront-ils des salaires et des conditions de travail différents? La méthode d'Oaxaca pour décomposer les écarts de salaire entre différents groupes (en fonction, par exemple, du sexe, de la race) est amplement développée dans la littérature. La même démarche a largement été appliquée pour analyser les écarts de salaire entre temps partiel et temps plein (voir, par exemple, Jepsen *et al.*, 2005; Manning et Petrongolo, 2008). Pour une variable continue comme le salaire horaire, l'écart moyen entre travailleurs à temps plein et travailleurs à temps partiel peut s'écrire comme suit :

$$\ln \overline{W}_{FT} - \ln \overline{W}_{PT} = \left(\overline{X}_{FT} - \overline{X}_{PT}\right)\hat{\beta}_{FT} + \overline{X}_{PT}\left(\hat{\beta}_{FT} - \hat{\beta}_{PT}\right) \quad [1]$$

où $\overline{W}_{FT}$ et $\overline{W}_{PT}$ indiquent le salaire horaire moyen des travailleurs à temps plein et des travailleurs à temps partiel, respectivement, $\overline{X}$ est un vecteur des caractéristiques personnelles et d'emploi et $\hat{\beta}$ correspond aux coefficients estimés par des régressions MCO des salaires effectuées séparément pour les travailleurs à temps plein et les travailleurs à temps partiel. Le premier terme de la partie droite de l'équation [1] indique la fraction de l'écart imputable aux différences dans les caractéristiques moyennes des travailleurs à temps plein et des travailleurs à temps partiel, tandis que le deuxième terme est la composante inexpliquée. On postule que les coefficients pour les travailleurs à temps plein représentent le réel rendement des caractéristiques, bien que cette hypothèse n'affecte pas les conclusions auxquelles on parvient. Une méthode analogue, modifiée pour un modèle probit non linéaire, est appliquée pour décomposer les différences dans les conditions de travail, la variable dépendante étant un indicateur 0/1 (Fairlie, 2003).

Il est possible que certaines des caractéristiques individuelles des travailleurs qui les poussent à opter pour un travail à temps partiel influent aussi sur leur niveau de rémunération ou leurs conditions de travail s'ils travaillent à temps partiel. Si tel est le cas, les estimations qui ne tiennent pas compte du phénomène d'autosélection en faveur du travail à temps partiel ou à temps plein peuvent être biaisées. Malheureusement, avec les

données disponibles, il n'est pas possible d'éliminer le biais de sélection faute d'instrument adéquat qui affecte la décision de travailler à temps partiel ou à temps plein mais pas les conditions de travail liées à l'emploi. La variable utilisée le plus souvent pour identifier le phénomène de sélection du travail à temps partiel pour une équation de salaire est la situation de famille. On peut imaginer que le fait d'avoir des enfants influe sur la décision de travailler à temps partiel, mais pas sur le salaire. Cependant, quand on étend l'analyse aux conditions de travail, c'est beaucoup moins évident. Par exemple, il est fort vraisemblable que le fait d'avoir des responsabilités familiales influe sur la probabilité qu'un salarié a de suivre une formation, sur ses perspectives de promotion, sur le niveau de stress et sur la probabilité qu'il a de travailler selon un horaire atypique. Par ailleurs, l'échantillon utilisé pour certaines des estimations de l'Enquête européenne sur les conditions de travail ne couvre que les salariés, de sorte qu'il n'est pas possible d'estimer une équation de sélection qui inclue une option d'inactivité. Par conséquent, aucune des analyses ne prend en compte l'effet de sélection du travail à temps partiel. De précédents travaux de recherche tendent à indiquer que le fait de ne pouvoir tenir compte du phénomène de sélection du travail à temps partiel ne devrait avoir qu'un effet limité, le cas échéant, sur l'exactitude des estimations de l'écart de salaire entre temps plein et temps partiel (par exemple, Manning et Petrongolo, 2008; Booth et Wood, 2008; Hardoy et Schone, 2006; Bardasi et Gornick, 2008).

Description des données

Les données concernant les salaires sont extraites du fichier 2007 en coupe transversale EU-SILC (Statistiques de l'Union européenne sur le revenu et les conditions de vie). Les données concernant les conditions de travail sont extraites de l'Enquête européenne sur les conditions de travail (EECT) 2005 et du Programme d'enquête sociale internationale 2005 (ISSP) (Module choix professionnels). Les données disponibles n'étant pas toujours les mêmes, les différents indicateurs couvrent des échantillons de pays différents. Les pays couverts et les sources sont indiqués ci-après :

	Pays couverts	Source des données
Échantillon 1	Autriche, Belgique, République tchèque, Danemark, Estonie, Finlande, France, Allemagne, Grèce, Hongrie, Islande, Irlande, Italie, Luxembourg, Pays-Bas, Norvège, Pologne, Portugal, Slovénie, République slovaque, Espagne, Suède, Royaume-Uni	EU-SILC
Échantillon 2	Autriche, Belgique, République tchèque, Danemark, Estonie, France, Finlande, Allemagne, Grèce, Hongrie, Irlande, Italie, Luxembourg, Pays-Bas, Norvège, Pologne, Portugal, Espagne, République slovaque, Slovénie, Suède, Suisse, Turquie, Royaume-Uni	EECT
	Australie, Canada, Israël, Japon, Corée, Mexique, Nouvelle-Zélande, Fédération de Russie, États-Unis	ISSP
Échantillon 3	Autriche, Belgique, République tchèque, Danemark, Estonie, France, Finlande, Allemagne, Grèce, Hongrie, Irlande, Italie, Luxembourg, Pays-Bas, Norvège, Pologne, Portugal, Espagne, République slovaque, Slovénie, Suède, Suisse, Turquie, Royaume-Uni	EECT
Échantillon 4	Australie, Belgique (Flandre), Canada, République tchèque, Danemark, France, Finlande, Allemagne, Hongrie, Israël, Irlande, Japon, Corée, Mexique, Nouvelle-Zélande, Norvège, Portugal, Fédération de Russie, Slovénie, Espagne, Suède, Suisse, Royaume-Uni, États-Unis	ISSP

Salaire horaire (Échantillon 1)

Rapport du salaire horaire au salaire horaire médian. Le salaire horaire est calculé à partir des éléments suivants : rémunération annuelle au titre de l'année précédente,

nombre de mois travaillés à temps plein et à temps partiel l'année précédente et temps de travail moyen des salariés à temps plein et à temps partiel durant l'année en cours.

Possibilités d'avancement (Échantillon 2)

EECT : Valeur un si le répondant est d'accord ou tout-à-fait d'accord avec l'affirmation « Mon travail offre de bonnes perspectives d'évolution de carrière » et zéro s'il n'est ni d'accord ni pas d'accord, pas d'accord ou absolument pas d'accord avec cette affirmation.

ISSP : Valeur un si le répondant est d'accord ou tout-à-fait d'accord avec l'affirmation selon laquelle les possibilités d'avancement dans son emploi sont bonnes, et zéro s'il n'est ni d'accord ni pas d'accord, pas d'accord ou absolument pas d'accord avec cette affirmation.

Formation (Échantillon 2)

EECT : Valeur un si le répondant répond oui à la question suivante « Au cours des 12 derniers mois, avez-vous suivi ou non l'une ou l'autre des formations suivantes dans le but d'améliorer vos aptitudes – formation payée par votre employeur, formations payées par vous-même, formation sur le terrain? », et zéro dans les autres cas.

ISSP : Valeur un si le répondant répond oui à la question lui demandant si, au cours des 12 derniers mois, il a suivi une formation pour améliorer ses compétences professionnelles, sur le lieu de travail ou ailleurs, et zéro dans les autres cas.

Appartenance à un syndicat (Échantillon 4)

Valeur un si le répondant est actuellement membre d'un syndicat, zéro dans le cas contraire.

Contrat permanent (Échantillon 3)

Valeur un si le répondant est titulaire d'un contrat à durée indéterminée, et zéro dans les autres cas.

Sécurité d'emploi (Échantillon 2)

Valeur un si le répondant n'est pas d'accord ou absolument pas d'accord avec l'affirmation « Je risque de perdre mon travail principal au cours des six prochains mois » et zéro si le répondant n'est ni d'accord ni pas d'accord, d'accord ou tout-à-fait d'accord avec cette affirmation.

Valeur un si le répondant est d'accord ou tout-à-fait d'accord pour dire que son emploi est sûr, et zéro si le répondant n'est ni d'accord ni pas d'accord, pas d'accord ou absolument pas d'accord avec cette affirmation.

Maîtrise de ses horaires (Échantillon 2)

Valeur un si le répondant peut choisir entre plusieurs horaires de travail fixes, peut adapter ses horaires de travail dans une certaine limite ou si ses horaires de travail sont entièrement déterminés par lui-même, et zéro si les horaires sont fixés par l'entreprise, sans possibilité de changements.

Valeur un si le répondant peut choisir ses horaires de travail dans certaines limites ou est entièrement libre de déterminer ses horaires de travail, et zéro si le répondant ne peut pas modifier ses horaires de travail ou est tenu de respecter un horaire fixe.

Travail le dimanche/la nuit/plus de dix heures dans une journée (Échantillon 3)

Ne travaille jamais le dimanche : valeur un si le répondant ne travaille jamais le dimanche et zéro s'il travaille le dimanche au moins une fois par mois.

Ne travaille jamais la nuit : valeur un si le répondant ne travaille jamais la nuit et zéro s'il travaille la nuit pendant au moins deux heures, au moins une fois par mois.

Journées de plus de dix heures : valeur un si le répondant n'effectue jamais des journées de plus de dix heures et zéro s'il travaille au moins dix heures au cours d'une journée au moins une fois par mois.

Menaces pour la santé ou la sécurité (Échantillon 3)

Valeur un si le répondant répond oui à la question suivante « Pensez-vous ou non que, à cause de votre travail, votre santé ou votre sécurité soit menacée? », et zéro dans les autres cas.

Stress au travail (Échantillon 4)

Valeur un si le répondant n'a jamais ou presque jamais un sentiment de stress au travail, et zéro dans les autres cas.

Satisfaction au travail (Échantillon 4)

Valeur un si le répondant est satisfait ou très satisfait de son emploi principal, et zéro si le répondant n'est ni satisfait ni mécontent, mécontent ou très mécontent de son emploi principal.

Variables de contrôle

Toutes les régressions intègrent des variables de contrôle pour tenir compte de l'âge (âge en années, âge au carré), de la formation (six catégories pour les enquêtes ISSP/EECT, trois catégories pour l'EU-SILC), de l'expérience professionnelle, de la situation de famille (marié, nombre d'enfants) et de la profession (neuf catégories pour les enquêtes ISSP/EECT, huit catégories pour l'EU-SILC). L'analyse sur la base des Échantillons 1 et 3 intègre aussi d'autres variables de contrôle : taille de l'entreprise (quatre catégories), branche d'activité (15 catégories pour l'EECT, 12 catégories pour l'EU-SILC) et contrat permanent.

Résultats

Les résultats présentés sur les graphiques 4.4 et 4.6, précédemment dans le chapitre, reposent sur les échantillons pour lesquels le plus de variables de contrôle pouvaient être prises en compte; il s'agit habituellement, mais pas toujours, de l'Échantillon 3.

Tableau 4.A1.1. **Explication de l'avantage lié au travail à temps partiel, résultats détaillés**

Écart de qualité de l'emploi à temps partiel explicable par les caractéristiques individuelles et d'emploi (pourcentage)

	Une certaine maîtrise du temps de travail				Ne travaille jamais la nuit		Ne travaille jamais le dimanche	
	Hommes		Femmes		Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
	Échantillon 2	Échantillon 3	Échantillon 2	Échantillon 3	Échantillon 3	Échantillon 3	Échantillon 3	Échantillon 3
Âge	–3	–4	2	4	6	–1	–2	–9
Formation	–13***	–12***	–15***	–20***	1	–1	4*	6
Expérience professionnelle	–5	3	0	1	5	–2	5	–2
Situation de famille	–2	–3	–1	1	3	1	14	–6
Profession	–2	7	–19***	–22***	6**	11	–29***	–20
Taille de l'entreprise	–	5	–	–4**	20***	29***	24***	44***
Branche d'activité	–	–12	–	9***	–11***	–16***	–73***	–68***
Contrat permanent	–	–13	–	–7**	6	–2	–21**	–8
Écart entre temps partiel et temps complet (en points de pourcentage) :								
Non ajusté	4.7	4.2	8.8	7.7	7.7	3.7	3.6	2.5
Ajusté	5.9	5.3	11.8	10.7	4.9	2.9	6.4	4.0

	Ne travaille jamais plus de dix heures dans une journée	Pas de risque pour la santé/la sécurité		Pas de stress au travail		
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
	Échantillon 3	Échantillon 3	Échantillon 3	Échantillon 3	Échantillon 4	Échantillon 4
Âge	1	0	5	5**	13***	1
Formation	1	6	0	–6**	–1	0
Expérience professionnelle	3	0	10***	–1	0	3
Situation de famille	4	0	6***	–2	3***	2
Profession	3*	11	13***	3	3***	18***
Taille de l'entreprise	0***	2***	1	12***	–	–
Branche d'activité	2***	–3***	6**	7	–	–
Contrat permanent	–1	0	–4	–1	–	–
Écart entre temps partiel et temps complet (en points de pourcentage) :						
Non ajusté	27.5	19.0	12.7	5.7	18.5	11.0
Ajusté	23.7	16.0	8.1	4.7	15.1	8.4

Tableau 4.A1.2. **Explication du désavantage lié au travail à temps partiel, résultats détaillés**

Écart de qualité de l'emploi à temps partiel explicable par les caractéristiques individuelles et d'emploi (pourcentage)

	Salaire horaire		Bonnes possibilités d'avancement			
	Hommes	Femmes	Hommes		Femmes	
	Échantillon 1	Échantillon 1	Échantillon 2	Échantillon 3	Échantillon 2	Échantillon 3
Âge	0***	10***	1	6	0	–2
Formation	2	–7*	–2***	–4***	–6***	–8***
Expérience professionnelle	0	0	6	8	1	4***
Situation de famille	–5***	–3*	–2	–1	0	0
Profession	–8***	–28***	–5***	–3	–26***	–16***
Taille de l'entreprise	–3	–3	–	–8***	–	–8***
Branche d'activité	–11***	–8***	–	–14***	–	–5**
Contrat permanent	–16***	–4***	–	–9	–	0
Écart entre temps partiel et temps complet (en points de pourcentage) :						
Non ajusté	–22.0	–17.2	–10.2	–9.8	–9.9	–9.6
Ajusté	–13.0	–9.5	–10.0	–7.4	–6.8	–6.3

	Formation				Appartenance à un syndicat	
	Hommes		Femmes		Hommes	Femmes
	Échantillon 2	Échantillon 3	Échantillon 2	Échantillon 3	Échantillon 4	Échantillon 4
Âge	–6	0	0	–1	–15***	9***
Formation	–5***	–8***	–13***	–14***	0	–6**
Expérience professionnelle	11***	21***	–1	–2	7	1
Situation de famille	–7***	–10***	0	2	–3	8***
Profession	–1	2	–30***	–19***	2	–13***
Taille de l'entreprise	–	–27***	–	–12***	–	–
Branche d'activité	–	–3	–	–3	–	–
Contrat permanent	–	–9*	–	–2	–	–
Écart entre temps partiel et temps complet (en points de pourcentage) :						
Non ajusté	–9.6	–7.4	–12.3	–10.9	–11.0	–7.8
Ajusté	–8.8	–5.0	–6.8	–5.4	–10.0	–7.8

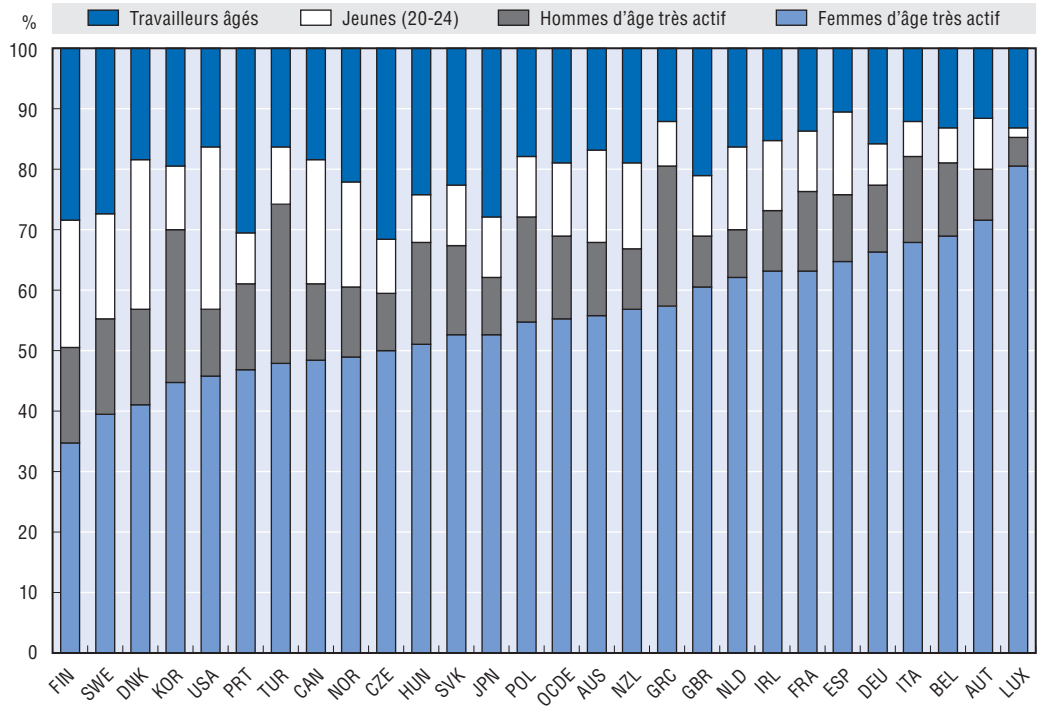
	Contrat permanent		Sécurité de l'emploi			
	Hommes	Femmes	Hommes		Femmes	
	Échantillon 3	Échantillon 3	Échantillon 2	Échantillon 3	Échantillon 2	Échantillon 3
Âge	–5***	–1	1	2	14***	19***
Formation	–1***	–5***	0	–1*	–15***	–17***
Expérience professionnelle	–12***	–7***	–3	3	–16***	–4
Situation de famille	–2**	1	–5*	–6*	–1	–1
Profession	0	–1	3	–2	–23***	–2
Taille de l'entreprise	–5***	–3***	–	–1	–	–11***
Branche d'activité	–3***	–1	–	11***	–	5
Contrat permanent	–	–	–	–53***	–	–83***
Écart entre temps partiel et temps complet (en points de pourcentage) :						
Non ajusté	–27.5	–17.0	–9.6	–9.9	–5.2	–4.0
Ajusté	–19.7	–14.0	–9.1	–5.1	–3.1	–0.2

ANNEXE 4.A2

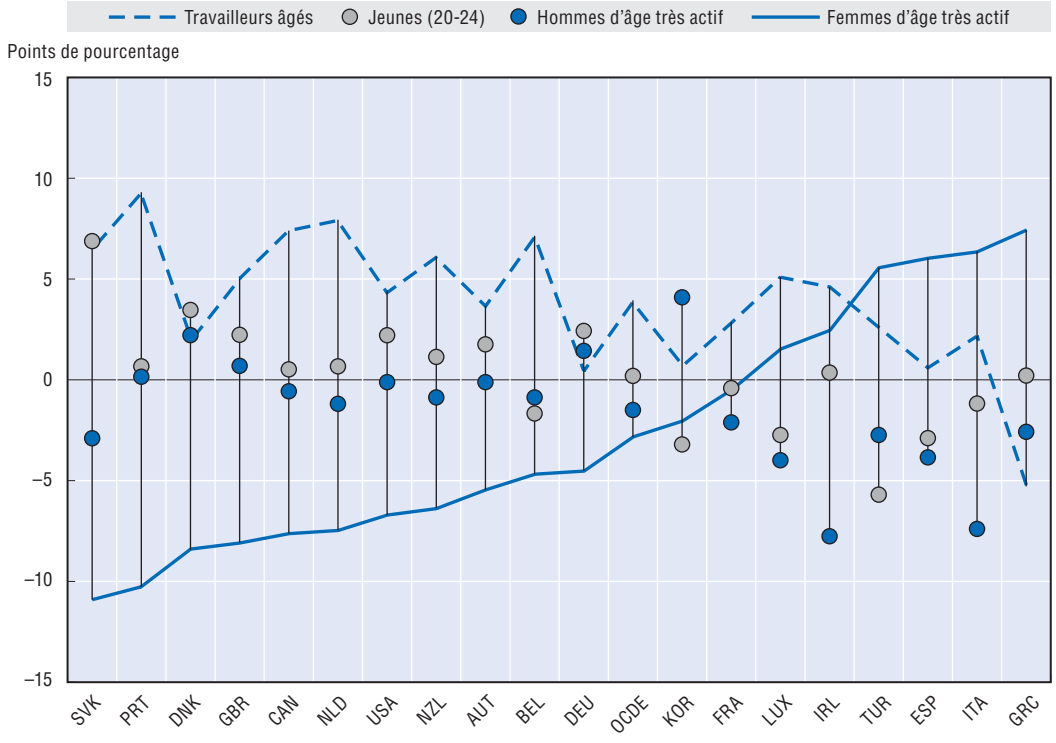
Graphiques et tableaux complémentaires

Graphique 4.A2.1. **Emploi à temps partiel selon le groupe démographique**

Partie A. **Part de certains groupes démographiques dans l'emploi à temps partiel total (pourcentage), 2007**



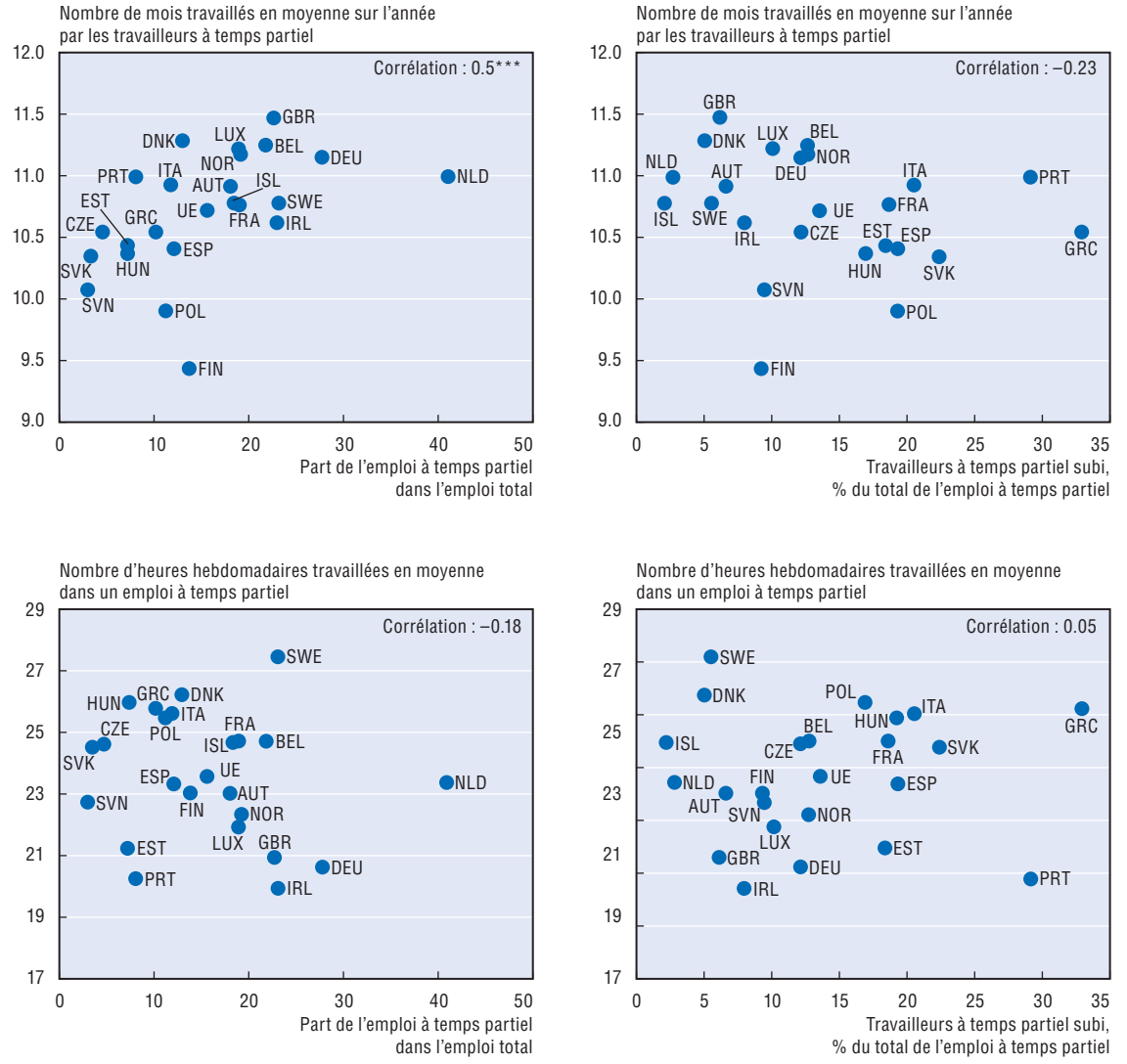
Partie B. **Variation de la part de certains groupes démographiques dans l'emploi à temps partiel total (points de pourcentage), 1997-2007**



Source : Base de données de l'OCDE sur les statistiques de la population active.

StatLink http://dx.doi.org/10.1787/888932295120

Graphique 4.A2.2. **Intensité de travail des travailleurs à temps partiel et incidence du temps partiel choisi et subi**



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

Source : EU-SILC, données transversales 2005-07.

StatLink http://dx.doi.org/10.1787/888932295139

Tableau 4.A2.1. **Déterminants des probabilités de transition d'un emploi à temps partiel vers un emploi à temps plein ou le non-emploi sur une période de deux ans entre 2004 et 2007**

Modèles de régression probit multinomiaux : effets marginaux des variables indépendantes[a]
Statut d'emploi de référence : rester à temps partiel

	Emploi à temps plein	Non-emploi	Emploi à temps plein	Non-emploi	Emploi à temps plein	Non-emploi	Moyenne de l'échantillon
Genre et âge							
Hommes	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.	17%
Femmes (variables indicatrices)	–15.84***	–1.08***	–15.93***	–0.88***	–13.66***	–2.09***	83%
Âge	0.28	–2.53***	0.27	–2.42***	–0.03*	–2.21***	42.3
Âge au carré	–0.01	0.03***	–0.01	0.03***	–0.01	0.03***	
Éducation (variables indicatrices)							
Primaire	–4.83***	4.40***	–4.84***	4.36***	–3.00*	2.63*	7%
Secondaire	–4.75***	1.69*	–4.74***	1.67*	–2.96***	0.61	65%
Tertiaire	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.	28%
Composition du ménage							
Célibataire	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.	22%
Vit en couple (variable indicatrice)	–4.27***	–0.52***	–4.37***	0.11	–3.42***	–0.28*	78%
Nombre d'enfants de moins de trois ans	–1.43	3.95***	–1.41	3.90***	–1.18	3.68***	0.11
Revenu disponible du ménage (variables indicatrices)							
1er quintile de revenu	–1.90	6.23***	–1.72	5.19***	1.55	3.38***	14%
2e quintile de revenu	–0.82	2.32***	–0.78	2.19***	0.20	1.54**	20%
3e quintile de revenu	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.	24%
4e quintile de revenu	1.71*	–0.68	1.71*	–0.57	1.07	–0.11	23%
5e quintile de revenu	3.42***	0.33	3.43***	0.42	2.27***	1.22**	19%
Système d'imposition et de prestations							
Taux marginal effectif d'imposition (lorsque le salaire augmente de 10 % du salaire moyen)			–0.01	0.06***			43%
Taux de replacement du ménage					–0.30***	0.20***	72%
Effets fixes pays[b]	Oui		Oui		Oui		
Indicatrices de temps	Oui		Oui		Oui		
Nombre d'observations	20 905		20 905		20 905		20 905

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

a) Les coefficients peuvent s'interpréter comme la variation en points de pourcentage de la probabilité de passer d'un emploi à temps partiel à un emploi à plein-temps ou au non-emploi, plutôt que de rester dans l'emploi à temps partiel, pour une variation discrète (de 0 à 1) des variables indicatrices ou une variation d'une unité des variables discrètes ou continues (âge, nombre d'enfants de moins de 3 ans, taux marginal effectif d'imposition ou taux de remplacement net du ménage).

b) Autriche, Belgique, Espagne, Finlande, France, Hongrie, Islande, Italie, Luxembourg, Pays-Bas, Norvège, Pologne, Portugal, République slovaque, République tchèque, Suède, Royaume-Uni.

c) Une analyse de sensibilité a été faite afin évaluer la robustesse des résultats pour des changements de couverture géographique en enlevant un pays à la fois et en réestimant l'équation comprenant soit les TMEI soit les taux de replacement nets. L'estimation ponctuelle de l'impact de ces deux variables garde toujours le même signe et le même ordre de grandeur.

Source : EU-SILC, données longitudinales 2007.

StatLink http://dx.doi.org/10.1787/888932295329

© OCDE 2010

Annexe statistique

Sources et définitions

La plupart des statistiques présentées dans les tableaux de l'annexe figurent également dans deux autres publications et banque de données suivantes :

- L'édition annuelle des *Statistiques de la population active de l'OCDE, 1988-2008*.
- OECD.Stat, l'entrepôt de données de l'OCDE. Les bases de données placées sous le thème « Labour » contiennent des données brutes et des statistiques dérivées qui sont consultables et téléchargeables sur : *www.oecd.org/els/emploi/donnees*.

Ces références contiennent des informations sur les définitions, les notes et les sources utilisées dans les pays membres de l'OCDE et comprennent des séries longues ainsi que des ventilations plus détaillées selon le groupe d'âge, le sexe, le niveau d'éducation, la durée du chômage, l'emploi à temps partiel, le travail temporaire (inclus pour la première fois dans cette annexe), et d'autres séries que celles présentées dans cette annexe, comme l'ancienneté dans l'emploi, l'emploi à temps partiel involontaire, l'emploi ventilé par tranches d'heures hebdomadaires habituellement travaillées, etc.

Les données pour le Chili, l'Estonie, Israël, la Slovénie et la Fédération de Russie sont incluses, pour la première fois, dans plusieurs tableaux. Ces données sont des moyennes annuelles d'estimations trimestrielles basées sur les enquêtes sur la population active. Les tableaux statistiques comprenant des données pour Israël sont accompagnés de la note suivante : *Les données statistiques sont fournies par et sous la responsabilité des autorités israéliennes compétentes. L'utilisation de ces données par l'OCDE est sans préjudice du statut des hauteurs du Golan, de Jérusalem Est et des colonies de peuplement israéliennes en Cisjordanie aux termes du droit international.*

Les données concernant l'emploi, le chômage et la population active ne correspondent pas nécessairement aux séries utilisées par le Département des Affaires économiques de l'OCDE pour l'analyse des politiques et l'établissement des prévisions qui sont rapportées dans les *Perspectives économiques de l'OCDE* et présentées dans certains tableaux et graphiques du chapitre 1 de ce volume.

Les utilisateurs intéressés peuvent se référer à la base de donnée en ligne sur Internet (*www.oecd.org/els/emploi/donnees*), qui contient des statistiques annuelles sur les performances sur le marché du travail : population, population active, emploi et chômage ventilés selon le sexe, le groupe d'âge, le niveau d'éducation, la situation dans la profession et le secteur d'activité, le taux d'activité et le taux de chômage, les statistiques sur le travail à temps partiel, la durée du chômage, l'ancienneté dans l'emploi, etc. Cette référence présente en outre des séries statistiques complémentaires sur les performances sur le

marché du travail et sur les facteurs politiques et institutionnels qui influent sur le fonctionnement des marchés du travail dans les pays membres de l'OCDE. Ces séries contiennent des données sur :

- la durée annuelle effective du travail par actif occupé ;
- la ventilation des gains/salaires bruts des travailleurs à temps complet par sexe pour différentes mesures de dispersion de salaire ;
- les gains/salaires bruts moyens et médians des travailleurs à temps complet par groupe d'âge et par sexe ;
- le salaire minimum ;
- les dépenses publiques sur les programmes du marché du travail et le nombre de participants ;
- les taux de syndicalisation dans les pays membres.

Signes conventionnels

. . Données non disponibles

. . Décimales

| Rupture dans la série

– Zéro ou moins de la moitié du dernier chiffre utilisé

Principales ruptures dans les séries

Tableau A : les ruptures dans les séries ont été ajustées afin d'assurer la continuité historique des séries de taux de chômage harmonisés.

Tableaux B à *F* et *tableau H* : la plupart des ruptures de séries mentionnées ci-dessous résultent d'une des raisons suivantes : un changement intervenu dans la conception, le questionnaire, la fréquence et le mode d'administration de l'enquête et les révisions des données pour tenir compte des résultats des recensements de population. Ces changements sont susceptibles d'avoir un impact sur la comparabilité des séries historiques d'emploi et chômage et dans une certaine mesure sur les ratios présentés dans les tableaux mentionnés ci-dessus :

- *Introduction d'une enquête en continu* : Allemagne (2004/05), Autriche (2003/04), Belgique (1998/99), Danemark (1999/2000, enquête trimestrielle en continu), Espagne (1998/99), Finlande (1999/2000), France (2002/03), Hongrie (2002/03), Irlande (1996/97/98), Islande (2002/03), Italie (2003/04), Luxembourg (2002/03), Norvège (1995/96), Pays-Bas (1999/2000, enquête trimestrielle en continu), Pologne (1998/99/2000), Portugal (1997/98), République slovaque (1997/98), République tchèque (1996/97), Royaume-Uni (1991/92).
- *Révision de la structure de l'enquête* : Espagne (2004/05), Grèce (1997/98), Portugal (1997/98), République slovaque (1998/99), Turquie (1999/2000 – résultats semestriels à trimestriels). Au Mexique, introduction d'une nouvelle enquête (*Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo* – ENOE) avec un nouveau questionnaire depuis 2005.
- *Changement dans la définition opérationnelle du chômage* portant sur :
  - Les méthodes de recherche active d'un emploi, notamment l'inscription seule au service public de l'emploi ne suffit pas, il faut un contact effectif avec le service public de l'emploi : Espagne (2000/01), France (2002/03).
  - Le critère de disponibilité pour commencer un emploi changé de la semaine de référence à deux semaines depuis la semaine de référence : Suède (2004/05).
  - Les personnes mises à pied considérées en emploi et non au chômage comme précédemment : Norvège (2005/06).
  - La durée de la recherche active d'un emploi est passée de une à quatre semaines : Corée (1999/2000). Ce changement est intervenu en juin 2005, mais la série du chômage et de la population active ont été révisées depuis 2000 pour tenir compte de ce changement.
  - Les autres changements sans impact majeur : Australie (2000/01) et Pologne (2003/04).
- *Changements dans le questionnaire avec un impact sur les estimations de l'emploi et du chômage* : Espagne (2004/05) et des estimations du chômage : Norvège (2005/06) et Suède (2004/05).
- *Passage des trimestres saisonniers à des trimestres calendaires* : République slovaque (1999-2000) et Royaume-Uni (2005/06). Cependant, il n'y a pas de rupture de série entre 2005 et 2006 pour le Royaume-Uni car des séries historiques selon des trimestres calendaires sont disponibles depuis 1992.
- Introduction d'un nouveau questionnaire harmonisé selon les recommandations de l'Office statistique des Communautés européennes (Eurostat) : Suède (2004/05).
- *Baisse de la limite inférieure d'âge de 16 à 15 ans* : Norvège (2005/06). En outre, la variable relative à l'âge se réfère à l'âge exact durant la semaine de référence de l'enquête au lieu de l'âge atteint en cours d'année pour les données antérieures à 2006.
- *Prise en compte des résultats des recensements de population dans le processus d'estimation* : Espagne (1995-96), États-Unis (1999/2000), Royaume-Uni (séries révisées depuis 1992), Turquie (2006/07).

Des détails supplémentaires sur les ruptures des séries et leur impact sur les séries de l'emploi et du chômage et sur les ratios usuels peuvent être consultés sur : *www.oecd.org/els/emploi/perspectives*.

En mai 2010, les pays de l'OCDE ont accueilli quatre nouveaux membres : le Chili, l'Estonie, Israël et la Slovénie. Le processus d'adhésion de la Fédération de Russie est actuellement en cours.

Tableau A. **Taux de chômage harmonisés dans les pays de l'OCDE**

En pourcentage de la population active totale

	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009
Australie	8.2	8.3	7.7	6.9	6.3	6.8	6.4	5.9	5.4	5.0	4.8	4.4	4.2	5.6
Autriche	4.3	4.4	4.5	3.9	3.6	3.6	4.2	4.3	4.9	5.1	4.8	4.4	3.8	4.8
Belgique	9.5	9.2	9.3	8.5	6.9	6.6	7.5	8.2	8.4	8.4	8.3	7.5	7.0	7.9
Canada	9.6	9.1	8.3	7.6	6.8	7.2	7.7	7.6	7.2	6.8	6.3	6.0	6.1	8.3
République tchèque[a]	3.9	4.8	6.4	8.6	8.7	8.0	7.3	7.8	8.3	7.9	7.2	5.3	4.4	6.7
Danemark	6.3	5.2	4.9	5.2	4.3	4.5	4.6	5.4	5.5	4.8	3.9	3.8	3.3	6.0
Finlande	14.6	12.6	11.4	10.2	9.8	9.1	9.1	9.0	8.8	8.4	7.7	6.9	6.4	8.2
France	11.5	11.4	11.0	10.4	9.0	8.3	8.6	9.0	9.3	9.3	9.2	8.4	7.8	9.5
Allemagne	8.7	9.4	9.1	8.3	7.5	7.6	8.4	9.3	9.8	10.6	9.8	8.4	7.3	7.5
Grèce	..	..	..	12.0	11.2	10.7	10.3	9.8	10.5	9.9	8.9	8.3	7.7	9.5
Hongrie	9.6	9.0	8.4	6.9	6.4	5.7	5.8	5.9	6.1	7.2	7.5	7.4	7.8	10.0
Islande	3.7	3.9	2.8	2.0	2.3	2.3	3.3	3.4	3.1	2.6	2.9	2.3	3.0	7.2
Irlande	11.7	9.9	7.6	5.6	4.2	3.9	4.5	4.6	4.5	4.4	4.5	4.6	6.3	11.9
Italie	11.2	11.3	11.3	11.0	10.2	9.1	8.6	8.5	8.0	7.7	6.8	6.1	6.7	7.8
Japon	3.4	3.4	4.1	4.7	4.7	5.0	5.4	5.3	4.7	4.4	4.1	3.9	4.0	5.1
Corée	2.0	2.6	7.0	6.6	4.4	4.0	3.3	3.6	3.7	3.7	3.5	3.2	3.2	3.6
Luxembourg	2.9	2.7	2.7	2.4	2.2	1.9	2.6	3.8	5.0	4.6	4.6	4.2	4.9	5.4
Mexique	5.5	3.7	3.2	2.5	2.5	2.8	3.0	3.4	3.9	3.6	3.6	3.7	4.0	5.5
Pays-Bas	6.0	4.9	3.8	3.2	2.8	2.2	2.8	3.7	4.5	4.7	3.9	3.2	2.8	3.4
Nouvelle-Zélande	6.3	6.8	7.7	7.1	6.2	5.5	5.3	4.8	4.1	3.8	3.9	3.7	4.2	6.1
Norvège	4.8	3.9	3.1	3.0	3.2	3.4	3.7	4.2	4.3	4.5	3.4	2.5	2.5	3.1
Pologne	12.4	10.9	10.2	13.4	16.1	18.3	20.0	19.7	19.0	17.8	13.9	9.6	7.1	8.2
Portugal	7.3	6.7	5.0	4.4	4.0	4.1	5.1	6.4	6.8	7.7	7.8	8.1	7.7	9.6
République slovaque[a]	11.3	11.8	12.6	16.4	18.8	19.3	18.7	17.6	18.2	16.3	13.4	11.1	9.5	12.0
Espagne	17.9	16.7	15.0	12.5	11.1	10.4	11.1	11.1	10.6	9.2	8.5	8.3	11.3	18.0
Suède	9.6	9.9	8.2	6.7	5.6	5.8	6.0	6.6	7.4	7.6	7.0	6.1	6.2	8.3
Suisse	3.9	4.2	3.5	3.0	2.6	2.6	3.2	4.3	4.4	4.4	4.0	3.6	3.5	4.4
Turquie	..	..	..	..	..	..	..	..	..	9.2	8.8	8.8	9.7	12.6
Royaume-Uni	7.9	6.8	6.1	5.9	5.4	5.0	5.1	5.0	4.7	4.8	5.4	5.3	5.6	7.6
États-Unis	5.4	4.9	4.5	4.2	4.0	4.7	5.8	6.0	5.5	5.1	4.6	4.6	5.8	9.3
OCDE[b]	7.2	6.9	6.8	6.7	6.2	6.5	7.1	7.3	7.0	6.8	6.2	5.8	6.1	8.3
Estonie	..	9.6	9.2	11.4	13.6	12.6	10.3	10.0	9.7	7.9	5.9	4.7	5.5	13.8
Slovénie	6.9	6.9	7.4	7.4	6.7	6.2	6.3	6.7	6.3	6.5	6.0	4.9	4.4	5.9

a) Les données pour 1996 sont des estimations.

b) Moyenne pondérée incluant les pays ci-dessus.

Note : Dans toute la mesure du possible, les données ont été ajustées pour être conformes aux directives du Bureau International du Travail. Toutes les séries présentées sont alignées sur les estimations basées sur les enquêtes de population active. Dans les pays effectuant des enquêtes annuelles, les estimations mensuelles sont obtenues par interpolation/extrapolation et incluent les tendances de données administratives lorsque celles-ci sont disponibles. Les données annuelles sont donc calculées en faisant la moyenne des estimations mensuelles (à la fois pour les chômeurs et pour la population active). Pour les pays effectuant des enquêtes mensuelles ou trimestrielles, les estimations annuelles sont obtenues respectivement par la moyenne des estimations mensuelles ou trimestrielles. Pour plusieurs pays, la procédure d'ajustement utilisée est celle du *Bureau of Labor Statistics* du *Department of Labor* des États-Unis. Pour les pays de l'Union européenne, la Norvège et la Turquie, les taux de chômage harmonisés sont calculés par l'Office statistique des Communautés européennes (Eurostat). De légères différences peuvent apparaître dues principalement aux diverses méthodes de calcul et aux facteurs d'ajustement utilisés, et au fait que les estimations de l'Union européenne sont basées sur la population active civile. Pour une description détaillée, voir : *www.oecd.org/std* .

Source : OCDE (2010), *Principaux indicateurs économiques* , Éditions de l'OCDE, Paris, mai.

StatLink http://dx.doi.org/10.1787/888932308876

Tableau B. **Rapports emploi/population, taux d'activité et taux de chômage**[a]

Personnes âgées de 15 à 64 ans (pourcentages)

	Rapports emploi/population						Taux d'activité						Taux de chômage					
	1994	2005	2006	2007	2008	2009	1994	2005	2006	2007	2008	2009	1994	2005	2006	2007	2008	2009
Australie	66.0	71.5	72.2	72.8	73.2	72.0	73.2	75.4	75.8	76.2	76.5	76.3	9.9	5.1	4.9	4.4	4.3	5.7
Autriche	68.4	68.6	70.2	71.4	72.1	71.6	71.0	72.4	73.7	74.7	75.0	75.3	3.6	5.2	4.8	4.5	3.9	4.8
Belgique	55.7	61.1	61.0	62.0	62.4	61.6	61.7	66.7	66.5	67.1	67.1	66.9	9.7	8.5	8.3	7.5	7.0	8.0
Canada	67.0	72.5	72.9	73.6	73.7	71.5	74.9	77.8	77.9	78.4	78.6	78.1	10.5	6.8	6.3	6.1	6.2	8.4
Chili	..	54.4	55.5	56.3	57.3	..	..	59.3	60.3	60.8	62.3	..	..	8.3	7.9	7.4	8.0	..
République tchèque	69.2	64.8	65.3	66.1	66.6	65.4	72.4	70.4	70.3	69.8	69.7	70.1	4.3	8.0	7.2	5.4	4.4	6.8
Danemark	72.4	75.9	77.4	77.1	78.1	75.7	78.8	79.8	80.6	80.2	80.8	80.7	8.1	4.9	4.0	3.8	3.4	6.1
Finlande	60.7	68.5	69.6	70.5	71.3	68.4	72.7	74.8	75.4	75.7	76.1	74.6	16.5	8.4	7.7	6.9	6.4	8.4
France[b]	58.4	63.2	63.3	64.0	64.6	63.9	66.6	69.4	69.4	69.5	69.7	70.2	12.4	8.9	8.8	8.0	7.4	9.1
Allemagne	64.5	65.5	67.2	69.0	70.2	70.4	70.5	73.8	75.0	75.6	75.9	76.4	8.5	11.3	10.4	8.7	7.6	7.8
Grèce	54.1	60.1	61.0	61.4	61.9	61.2	59.5	66.8	67.0	67.0	67.1	67.8	9.1	10.0	9.0	8.4	7.8	9.6
Hongrie	53.5	56.9	57.3	57.3	56.7	55.4	60.0	61.4	62.0	61.9	61.5	61.6	10.8	7.2	7.5	7.4	7.9	10.1
Islande[b]	78.5	84.4	85.3	85.7	84.2	78.9	83.0	86.7	88.0	87.8	86.9	85.3	5.4	2.7	3.0	2.3	3.0	7.4
Irlande	51.9	67.5	68.5	69.2	68.1	62.5	61.1	70.9	71.8	72.6	72.3	71.3	15.1	4.8	4.7	4.7	5.8	12.2
Italie	51.5	57.5	58.4	58.7	58.7	57.5	58.0	62.4	62.7	62.5	63.0	62.4	11.1	7.8	6.9	6.2	6.8	7.9
Japon	69.3	69.3	70.0	70.7	70.7	70.0	71.4	72.6	73.1	73.6	73.8	73.9	3.0	4.6	4.3	4.1	4.2	5.3
Corée	62.8	63.7	63.8	63.9	63.8	62.9	64.4	66.3	66.2	66.2	66.0	65.4	2.6	3.9	3.6	3.4	3.3	3.8
Luxembourg	60.2	63.6	63.6	64.2	63.4	65.2	62.3	66.6	66.7	66.9	66.8	68.7	3.5	4.5	4.7	4.1	5.1	5.2
Mexique	58.7	59.6	61.0	61.1	61.3	59.4	61.4	61.9	63.0	63.3	63.6	62.8	4.4	3.6	3.3	3.5	3.6	5.4
Pays-Bas	63.9	71.9	73.2	74.8	76.1	75.8	68.6	75.8	76.4	77.5	78.4	78.8	6.8	5.1	4.2	3.5	3.0	3.9
Nouvelle-Zélande	67.5	74.3	74.9	75.2	74.7	72.9	73.8	77.3	77.9	78.1	78.0	77.8	8.4	3.9	3.9	3.8	4.3	6.3
Norvège[c]	72.2	75.2	75.5	76.9	78.1	76.5	76.4	78.9	78.2	78.9	80.2	79.0	5.4	4.7	3.5	2.6	2.6	3.2
Pologne	58.3	53.0	54.5	57.0	59.2	59.3	68.4	64.6	63.4	63.2	63.8	64.7	14.8	18.0	14.0	9.7	7.2	8.3
Portugal	64.0	67.5	67.9	67.8	68.2	66.3	69.0	73.4	73.9	74.1	74.2	73.7	7.2	8.1	8.1	8.5	8.1	10.0
République slovaque	59.8	57.7	59.4	60.7	62.3	60.2	69.3	68.9	68.5	68.2	68.9	68.4	13.7	16.2	13.3	11.0	9.6	12.1
Espagne[c]	47.4	64.3	65.7	66.6	65.3	60.6	62.4	70.8	71.9	72.6	73.7	74.0	24.0	9.2	8.6	8.3	11.4	18.1
Suède[c]	71.5	73.9	74.5	75.7	75.7	72.2	79.2	80.1	80.2	80.6	80.7	78.9	9.7	7.8	7.1	6.2	6.2	8.5
Suisse	75.6	77.2	77.9	78.6	79.5	79.2	78.7	80.8	81.2	81.6	82.3	82.6	4.0	4.5	4.1	3.7	3.4	4.2
Turquie	52.4	44.4	44.6	44.6	44.9	44.3	57.5	49.8	49.8	49.8	50.6	51.7	8.8	10.9	10.5	10.5	11.2	14.3
Royaume-Uni[c]	68.7	72.6	72.5	72.3	72.7	70.6	76.0	76.2	76.7	76.3	76.8	76.6	9.7	4.7	5.4	5.3	5.4	7.8
États-Unis[c]	72.0	71.5	72.0	71.8	70.9	67.6	76.7	75.4	75.5	75.3	75.3	74.6	6.2	5.1	4.7	4.7	5.8	9.4
OCDE (moyenne pondérée)	63.9	65.4	66.1	66.5	66.5	64.8	69.4	70.1	70.4	70.6	70.8	70.7	7.8	6.8	6.2	5.8	6.1	8.3
Estonie	..	64.4	68.1	69.4	69.8	63.5	..	70.1	72.4	72.9	74.0	74.0	..	8.1	6.0	4.8	5.6	14.1
Israël[d]	55.5	56.7	57.6	58.9	59.8	..	60.2	62.4	62.9	63.7	63.8	..	8.0	9.2	8.5	7.4	6.2	..
Fédération de Russie	..	65.6	66.4	68.1	68.4	..	..	70.6	71.5	72.5	73.0	..	8.2	7.2	7.2	6.1	6.3	..
Slovénie	..	66.0	66.6	67.8	68.6	67.5	..	70.7	70.9	71.3	71.8	71.8	..	6.7	6.1	5.0	4.5	6.0

Tableau B. **Rapports emploi/population, taux d'activité et taux de chômage**[a] *(suite)*

Hommes âgés de 15 à 64 ans (pourcentages)

	Rapports emploi/population						Taux d'activité						Taux de chômage					
	1994	2005	2006	2007	2008	2009	1994	2005	2006	2007	2008	2009	1994	2005	2006	2007	2008	2009
Australie	75.0	78.5	78.8	79.6	79.6	77.7	83.5	82.6	82.8	83.0	83.0	82.6	10.2	5.0	4.8	4.1	4.1	5.9
Autriche	78.0	75.4	76.9	78.4	78.5	76.9	80.7	79.3	80.4	81.7	81.4	81.0	3.2	5.0	4.4	4.0	3.6	5.1
Belgique	66.5	68.3	67.9	68.7	68.6	67.2	72.0	73.9	73.4	73.6	73.3	72.8	7.7	7.7	7.5	6.7	6.5	7.8
Canada	73.0	76.7	76.8	77.2	77.2	74.0	82.0	82.5	82.2	82.5	82.7	81.8	11.0	7.1	6.6	6.4	6.7	9.6
Chili	..	71.1	72.0	72.3	72.6	..	..	76.7	77.4	77.4	78.1	..	..	7.3	6.9	6.5	7.0	..
République tchèque	77.5	73.3	73.7	74.8	75.4	73.8	80.4	78.4	78.2	78.1	78.1	78.5	3.6	6.5	5.9	4.3	3.5	5.9
Danemark	77.6	79.8	81.2	81.0	81.9	78.3	83.7	83.6	84.1	83.9	84.4	84.0	7.3	4.5	3.4	3.5	3.1	6.7
Finlande	62.6	70.5	71.8	72.4	73.4	68.9	76.3	76.8	77.5	77.4	78.1	75.8	17.9	8.2	7.3	6.5	6.0	9.1
France[b]	66.1	68.6	68.4	68.6	69.2	68.0	74.1	74.6	74.4	74.2	74.3	74.7	10.8	8.1	8.1	7.5	6.9	8.9
Allemagne	74.0	71.4	72.8	74.7	75.9	75.5	79.8	80.6	81.4	81.8	82.1	82.2	7.2	11.5	10.5	8.6	7.5	8.2
Grèce	72.2	74.2	74.6	74.9	75.0	73.5	77.0	79.2	79.1	79.1	79.1	79.0	6.2	6.2	5.7	5.3	5.1	7.0
Hongrie	59.6	63.1	63.8	64.0	63.0	61.1	67.8	67.9	68.7	69.0	68.3	68.2	12.1	7.0	7.2	7.2	7.7	10.3
Islande[b]	82.4	87.4	88.7	89.5	87.8	80.6	86.8	89.8	91.4	91.6	90.9	88.4	5.1	2.7	3.0	2.3	3.4	8.9
Irlande	64.8	76.6	77.7	77.6	75.7	67.3	76.2	80.7	81.6	81.6	81.2	79.6	15.0	5.1	4.8	4.9	6.8	15.5
Italie	67.8	69.7	70.5	70.7	70.3	68.6	74.2	74.4	74.6	74.4	74.4	73.7	8.6	6.3	5.5	5.0	5.6	6.9
Japon	81.9	80.4	81.0	81.7	81.6	80.2	84.4	84.4	84.8	85.2	85.2	84.8	2.9	4.7	4.4	4.1	4.3	5.5
Corée	76.3	75.0	74.6	74.7	74.4	73.6	78.6	78.2	77.7	77.6	77.3	76.9	2.9	4.1	4.0	3.8	3.7	4.3
Luxembourg	74.9	73.3	72.6	72.3	71.5	73.2	77.3	76.0	75.3	75.0	74.7	76.6	3.0	3.5	3.6	3.6	4.3	4.4
Mexique	82.9	80.2	81.6	80.9	80.7	77.7	86.4	83.1	84.2	83.7	83.5	82.3	4.1	3.5	3.1	3.3	3.4	5.6
Pays-Bas	74.9	78.9	79.9	81.0	81.9	80.8	79.6	82.9	83.0	83.6	84.2	84.1	5.9	4.8	3.8	3.1	2.8	3.9
Nouvelle-Zélande	75.7	81.3	81.9	81.9	80.9	78.6	83.1	84.4	85.0	84.9	84.4	83.9	8.9	3.6	3.6	3.5	4.2	6.3
Norvège[c]	76.8	78.3	78.6	79.7	80.6	78.4	81.6	82.3	81.4	81.8	82.9	81.4	6.0	4.9	3.5	2.6	2.8	3.7
Pologne	64.9	59.0	60.9	63.6	66.3	66.1	75.0	71.0	70.1	70.0	70.9	71.8	13.4	16.9	13.1	9.1	6.5	7.9
Portugal	73.5	73.4	73.9	73.9	74.0	71.1	78.4	79.0	79.5	79.4	79.5	78.5	6.3	7.1	7.0	7.0	6.9	9.4
République slovaque	67.2	64.6	67.0	68.4	70.0	67.6	77.6	76.4	76.3	75.8	76.4	76.3	13.3	15.4	12.2	9.8	8.4	11.4
Espagne[c]	63.3	76.4	77.3	77.4	74.6	67.5	78.5	82.2	82.5	82.7	83.0	82.2	19.4	7.1	6.4	6.4	10.1	17.8
Suède[c]	72.2	75.9	76.8	78.0	78.1	74.1	81.3	82.5	82.6	82.9	83.1	81.3	11.1	7.9	7.0	5.9	5.9	8.8
Suisse	86.3	83.9	84.7	85.6	85.4	84.5	89.5	87.4	87.8	88.2	88.0	87.9	3.6	4.0	3.5	3.0	2.9	3.8
Turquie	74.6	66.9	66.8	66.8	66.6	64.6	82.0	75.0	74.4	74.4	74.8	75.2	9.0	10.7	10.1	10.2	11.0	14.2
Royaume-Uni[c]	75.3	78.8	78.4	78.4	78.5	75.7	85.1	83.0	83.2	83.1	83.4	83.2	11.5	5.1	5.8	5.6	5.8	8.9
États-Unis[c]	79.0	77.6	78.1	77.8	76.4	72.0	84.3	81.8	81.9	81.7	81.4	80.4	6.2	5.1	4.7	4.8	6.2	10.5
OCDE (moyenne pondérée)	75.4	75.0	75.6	75.9	75.6	73.2	81.4	80.2	80.4	80.4	80.4	80.2	7.4	6.5	6.0	5.6	6.0	8.7
Estonie	..	67.0	71.0	73.2	73.6	64.1	..	73.6	75.8	77.5	78.3	77.6	..	9.0	6.3	5.5	5.9	17.4
Israël[d]	64.6	61.0	61.8	63.3	64.1	..	69.0	66.8	67.2	68.0	68.1	..	6.3	8.7	8.0	6.9	5.8	..
Fédération de Russie	..	69.1	69.5	71.5	72.6	..	..	74.5	75.2	76.4	77.6	..	8.4	7.3	7.5	6.4	6.5	..
Slovénie	..	70.4	71.1	72.7	72.7	71.0	..	75.1	74.9	75.8	75.8	75.6	..	6.2	5.0	4.1	4.1	6.1

Tableau B. **Rapports emploi/population, taux d'activité et taux de chômage**[a]

Femmes âgées de 15 à 64 ans (pourcentages)

	Rapports emploi/population						Taux d'activité						Taux de chômage					
	1994	2005	2006	2007	2008	2009	1994	2005	2006	2007	2008	2009	1994	2005	2006	2007	2008	2009
Australie	56.9	64.6	65.5	66.1	66.7	66.2	62.8	68.2	68.9	69.5	69.9	70.1	9.5	5.3	5.0	4.8	4.6	5.5
Autriche	58.9	62.0	63.5	64.4	65.8	66.4	61.3	65.6	67.0	67.8	68.6	69.6	4.0	5.5	5.3	5.1	4.2	4.6
Belgique	44.8	53.8	54.0	55.3	56.2	56.0	51.2	59.5	59.5	60.4	60.8	60.9	12.5	9.5	9.4	8.5	7.6	8.1
Canada	61.1	68.3	69.0	70.1	70.1	69.1	67.8	73.1	73.5	74.3	74.4	74.4	9.8	6.5	6.1	5.7	5.7	7.1
Chili	..	38.0	39.2	40.4	42.1	..	..	42.3	43.3	44.4	46.6	..	..	10.0	9.6	8.8	9.7	..
République tchèque	61.0	56.3	56.8	57.3	57.6	56.7	64.4	62.4	62.3	61.5	61.0	61.5	5.2	9.8	8.9	6.8	5.7	7.8
Danemark	67.1	71.9	73.4	73.2	74.3	73.1	73.8	75.9	77.0	76.4	77.1	77.3	9.0	5.3	4.6	4.2	3.7	5.4
Finlande	58.7	66.5	67.3	68.5	69.0	67.9	69.1	72.9	73.2	73.9	74.0	73.5	14.9	8.7	8.1	7.3	6.8	7.6
France[b]	50.8	58.0	58.2	59.4	60.1	59.8	59.3	64.3	64.5	65.0	65.2	65.9	14.4	9.8	9.7	8.6	7.9	9.3
Allemagne	54.7	59.6	61.4	63.2	64.3	65.2	60.9	66.9	68.5	69.4	69.7	70.4	10.1	11.0	10.3	8.9	7.7	7.4
Grèce	37.1	46.1	47.4	47.9	48.7	48.9	43.2	54.5	55.0	54.9	55.1	56.5	14.0	15.4	13.8	12.9	11.5	13.3
Hongrie	47.8	51.0	51.2	50.9	50.6	49.9	52.7	55.1	55.5	55.1	55.0	55.3	9.3	7.5	7.9	7.7	8.1	9.8
Islande[b]	74.6	81.2	81.6	81.7	80.3	77.2	79.1	83.4	84.2	83.6	82.5	82.0	5.7	2.7	3.1	2.4	2.6	5.8
Irlande	38.9	58.2	59.1	60.7	60.5	57.8	45.8	60.8	61.9	63.5	63.3	62.9	15.2	4.3	4.5	4.5	4.5	8.1
Italie	35.4	45.3	46.3	46.6	47.2	46.4	41.9	50.4	50.8	50.7	51.6	51.1	15.5	10.1	8.8	7.9	8.6	9.3
Japon	56.5	58.1	58.8	59.5	59.7	59.8	58.3	60.8	61.3	61.9	62.2	62.9	3.1	4.4	4.1	3.9	4.0	5.0
Corée	49.8	52.5	53.1	53.2	53.2	52.2	50.8	54.5	54.8	54.8	54.7	53.9	2.0	3.6	3.1	2.8	2.8	3.2
Luxembourg	44.9	53.7	54.6	56.1	55.1	57.0	47.0	57.0	58.2	58.9	58.7	60.7	4.3	5.8	6.3	4.7	6.1	6.1
Mexique	36.2	41.6	42.9	43.6	44.1	43.0	38.1	43.2	44.5	45.3	45.9	45.2	4.9	3.7	3.6	3.8	4.0	5.0
Pays-Bas	52.6	64.8	66.4	68.5	70.2	70.6	57.3	68.6	69.6	71.4	72.6	73.5	8.1	5.5	4.6	4.0	3.2	3.9
Nouvelle-Zélande	59.5	67.6	68.2	68.7	68.7	67.4	64.6	70.6	71.2	71.6	71.8	72.0	7.9	4.2	4.2	4.0	4.3	6.3
Norvège[c]	67.5	72.0	72.3	74.0	75.4	74.4	70.9	75.4	74.8	75.9	77.4	76.5	4.8	4.4	3.4	2.5	2.5	2.7
Pologne	51.9	47.0	48.2	50.6	52.4	52.8	62.1	58.3	56.8	56.5	57.0	57.8	16.4	19.4	15.1	10.4	8.0	8.8
Portugal	55.0	61.7	62.0	61.9	62.5	61.6	60.0	67.9	68.4	68.8	68.9	69.0	8.3	9.2	9.5	10.1	9.4	10.7
République slovaque	52.6	50.9	51.9	53.0	54.6	52.8	61.2	61.5	60.9	60.7	61.4	60.6	14.1	17.2	14.7	12.6	11.1	12.9
Espagne[c]	31.5	51.9	54.0	55.5	55.7	53.5	46.3	59.1	61.1	62.3	64.1	65.7	31.8	12.2	11.6	10.9	13.1	18.5
Suède[c]	70.7	71.8	72.1	73.2	73.2	70.2	77.0	77.7	77.7	78.2	78.2	76.4	8.2	7.6	7.2	6.4	6.4	8.1
Suisse	64.9	70.4	71.1	71.6	73.5	73.8	68.0	74.3	74.7	75.0	76.6	77.3	4.4	5.2	4.8	4.6	4.0	4.6
Turquie	30.4	22.3	22.7	22.8	23.5	24.2	33.2	25.2	25.6	25.7	26.7	28.4	8.3	11.5	11.4	11.3	11.9	14.7
Royaume-Uni[c]	62.1	66.7	66.8	66.3	66.9	65.6	67.1	69.6	70.3	69.8	70.2	70.2	7.4	4.2	5.0	4.9	4.8	6.5
États-Unis[c]	65.2	65.6	66.1	65.9	65.5	63.4	69.4	69.2	69.3	69.1	69.3	69.0	6.1	5.2	4.7	4.6	5.5	8.2
OCDE (moyenne pondérée)	52.7	55.9	56.7	57.2	57.6	56.5	57.5	60.2	60.7	60.9	61.4	61.3	8.4	7.1	6.6	6.0	6.2	7.8
Estonie	..	62.1	65.3	65.9	66.3	63.0	..	66.9	69.3	68.7	70.1	70.6	..	7.2	5.8	4.0	5.4	10.8
Israël[d]	46.4	52.5	53.3	54.6	55.6	..	51.6	58.1	58.7	59.4	59.5	..	10.1	9.7	9.1	8.0	6.6	..
Fédération de Russie	..	62.4	63.5	64.9	64.5	..	..	67.1	68.1	68.9	68.6	..	8.0	7.0	6.8	5.8	6.1	..
Slovénie	..	61.3	61.8	62.6	64.2	63.8	..	66.1	66.7	66.6	67.5	67.9	..	7.2	7.4	6.0	4.9	5.9

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 2009 sont des estimations provisoires.

c) Personnes âgées de 16 à 64 ans. Pour la Norvège, jusqu'en 2005.

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

Source: Base de données de l'OCDE sur l'emploi : www.oecd.org/els/emploi/basededonnees .

StatLink http://dx.doi.org/10.1787/888932308895

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	2006	2007	2008	2009	1994	2006	2007	2008	2009	1994	2006	2007	2008	2009
Australie	Taux de chômage	17.1	10.0	9.4	8.9	11.6	7.6	3.7	3.4	3.4	4.5	9.5	3.2	2.7	2.6	3.4
	Taux d'activité	70.7	70.9	70.8	70.6	68.9	79.7	82.3	82.8	83.1	82.9	44.8	57.3	58.2	58.9	61.0
	Rapports emploi/population	58.6	63.7	64.1	64.4	61.0	73.6	79.2	80.0	80.3	79.2	40.5	55.5	56.6	57.4	59.0
Autriche	Taux de chômage	5.0	9.1	8.7	8.1	10.0	3.3	4.1	3.8	3.3	4.2	3.4	3.5	3.0	2.1	2.4
	Taux d'activité	62.3	59.4	60.8	60.8	60.5	82.5	87.1	87.4	87.3	87.7	29.4	36.8	39.8	41.9	42.1
	Rapports emploi/population	59.2	54.0	55.5	55.9	54.5	79.8	83.5	84.0	84.4	84.0	28.4	35.5	38.6	41.0	41.1
Belgique	Taux de chômage	21.8	20.5	18.8	18.0	21.9	8.4	7.2	6.6	6.1	6.8	4.9	4.8	4.2	4.4	5.1
	Taux d'activité	35.2	34.7	33.9	33.4	32.4	79.9	84.5	85.3	85.7	85.6	23.5	33.6	35.9	36.1	37.2
	Rapports emploi/population	27.5	27.6	27.5	27.4	25.3	73.1	78.4	79.7	80.5	79.8	22.4	32.0	34.4	34.5	35.3
Canada	Taux de chômage	15.9	11.6	11.2	11.6	15.3	9.4	5.3	5.1	5.1	7.1	9.2	5.2	5.0	5.5	7.0
	Taux d'activité	63.9	66.4	67.0	67.4	65.3	83.3	86.2	86.6	86.7	86.4	48.1	58.7	60.1	60.8	61.9
	Rapports emploi/population	53.8	58.7	59.5	59.6	55.3	75.5	81.6	82.2	82.3	80.3	43.6	55.6	57.1	57.5	57.6
Chili	Taux de chômage	..	18.3	17.8	19.7	..	..	6.7	6.0	6.6	..	..	3.7	3.8	3.7	..
	Taux d'activité	..	31.8	32.1	34.2	..	..	73.3	73.9	75.3	..	..	55.2	56.5	57.9	..
	Rapports emploi/population	..	26.0	26.4	27.5	..	..	68.4	69.5	70.3	..	..	53.2	54.4	55.7	..
République tchèque	Taux de chômage	8.7	17.5	10.7	9.9	16.6	3.4	6.4	4.9	4.0	5.9	3.5	5.3	4.6	3.9	5.7
	Taux d'activité	52.0	33.5	31.9	31.1	31.8	89.3	88.1	87.8	87.3	87.7	33.5	47.7	48.2	49.5	49.6
	Rapports emploi/population	47.5	27.7	28.5	28.1	26.5	86.3	82.5	83.5	83.8	82.5	32.3	45.2	46.0	47.6	46.8
Danemark	Taux de chômage	10.2	7.7	7.9	7.6	11.2	7.8	3.2	3.0	2.5	5.2	6.5	3.9	3.5	2.9	4.7
	Taux d'activité	69.1	69.9	70.9	72.5	71.7	87.2	88.9	89.0	90.2	89.7	53.7	63.2	60.8	58.7	60.3
	Rapports emploi/population	62.1	64.6	65.3	67.0	63.6	80.5	86.1	86.3	88.0	85.1	50.2	60.7	58.6	57.0	57.5
Finlande	Taux de chômage	31.2	17.6	15.7	15.7	21.6	14.1	6.1	5.3	4.8	6.6	19.0	6.7	6.5	5.5	6.3
	Taux d'activité	46.3	53.6	55.0	55.1	49.2	87.1	87.8	88.0	88.6	88.2	41.3	58.4	58.8	59.7	59.3
	Rapports emploi/population	31.9	44.1	46.4	46.4	38.5	74.9	82.5	83.3	84.3	82.4	33.5	54.5	55.0	56.4	55.6
France[a]	Taux de chômage	27.5	21.3	18.7	18.1	22.4	11.2	7.6	6.9	6.3	7.7	7.0	5.7	5.1	4.6	6.3
	Taux d'activité	30.4	36.7	37.0	37.5	38.8	85.9	87.8	88.2	88.8	89.0	35.9	40.5	40.4	40.1	41.6
	Rapports emploi/population	22.0	28.9	30.1	30.7	30.1	76.3	81.2	82.1	83.2	82.1	33.4	38.1	38.3	38.2	39.0
Allemagne	Taux de chômage	8.2	13.6	11.7	10.4	11.0	8.1	9.6	8.0	7.0	7.3	11.6	12.4	10.3	8.5	8.0
	Taux d'activité	56.0	50.9	52.0	52.7	52.3	82.9	87.1	87.2	87.0	87.2	40.6	54.9	57.2	58.7	61.0
	Rapports emploi/population	51.4	44.0	45.9	47.2	46.6	76.2	78.8	80.3	81.0	80.8	35.9	48.1	51.3	53.8	56.1
Grèce	Taux de chômage	27.7	25.2	22.9	22.1	25.8	7.0	8.1	7.8	7.2	8.9	3.1	3.7	3.4	3.2	4.6
	Taux d'activité	36.9	32.4	31.1	30.2	30.9	73.7	82.0	81.9	82.0	82.8	40.7	43.9	43.9	44.2	44.2
	Rapports emploi/population	26.7	24.2	24.0	23.5	22.9	68.6	75.3	75.6	76.1	75.4	39.5	42.3	42.4	42.8	42.2
Hongrie	Taux de chômage	20.9	19.1	18.0	19.9	26.5	9.3	6.8	6.8	7.1	9.1	7.0	3.9	4.2	5.0	6.3
	Taux d'activité	39.0	26.8	25.6	25.0	24.6	79.0	79.6	80.0	80.1	80.2	18.3	34.9	34.5	33.1	35.0
	Rapports emploi/population	30.8	21.7	21.0	20.0	18.1	71.7	74.2	74.6	74.4	72.9	17.0	33.6	33.1	31.4	32.8

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	2006	2007	2008	2009	1994	2006	2007	2008	2009	1994	2006	2007	2008	2009
Islande[b]	Taux de chômage	11.5	8.4	7.2	8.2	16.0	4.2	1.9	1.3	2.0	6.2	3.8	1.6	0.9	1.6	3.6
	Taux d'activité	58.5	79.5	80.1	78.6	73.4	91.3	90.9	90.6	89.9	89.3	88.1	86.3	85.7	84.7	83.8
	Rapports emploi/population	51.7	72.9	74.3	72.1	61.7	87.5	89.1	89.4	88.1	83.8	84.7	84.9	84.9	83.3	80.8
Irlande	Taux de chômage	24.2	9.8	10.0	12.5	25.9	13.4	3.8	3.9	4.8	10.8	8.5	2.5	2.2	3.2	6.0
	Taux d'activité	44.2	54.7	55.4	53.1	49.0	72.4	81.4	82.0	81.8	81.3	43.2	54.6	55.4	55.8	55.2
	Rapports emploi/population	33.5	49.4	49.8	46.5	36.3	62.7	78.3	78.8	77.9	72.6	39.5	53.2	54.2	54.0	51.9
Italie	Taux de chômage	30.5	21.6	20.3	21.3	25.4	8.2	5.9	5.3	6.0	7.0	3.4	2.9	2.4	3.1	3.4
	Taux d'activité	40.7	32.5	30.9	30.9	29.1	71.7	77.8	77.6	78.1	77.2	30.4	33.4	34.6	35.5	37.0
	Rapports emploi/population	28.3	25.5	24.7	24.4	21.7	65.8	73.3	73.5	73.5	71.9	29.4	32.5	33.8	34.4	35.7
Japon	Taux de chômage	5.5	8.0	7.7	7.2	9.1	2.4	3.9	3.7	3.9	4.9	3.5	3.9	3.4	3.6	4.6
	Taux d'activité	47.6	45.0	44.9	44.6	43.9	81.4	82.8	83.3	83.4	83.7	66.1	67.3	68.4	68.8	68.7
	Rapports emploi/population	45.0	41.4	41.4	41.4	39.9	79.5	79.6	80.2	80.2	79.6	63.7	64.7	66.1	66.3	65.5
Corée	Taux de chômage	7.2	10.0	8.8	9.3	9.8	1.9	3.2	3.1	3.0	3.6	0.6	2.3	2.2	2.0	2.3
	Taux d'activité	37.2	30.2	28.2	26.3	25.4	75.1	76.3	76.4	76.6	76.0	63.3	60.7	62.0	61.8	61.8
	Rapports emploi/population	34.5	27.2	25.7	23.8	22.9	73.6	73.9	74.0	74.2	73.3	62.9	59.3	60.6	60.6	60.4
Luxembourg	Taux de chômage	7.9	16.2	15.2	17.9	17.2	3.0	4.1	3.4	4.2	4.2	0.7	1.4	2.1	2.7	3.0
	Taux d'activité	46.5	27.8	26.5	29.0	32.3	75.8	84.5	84.7	83.4	84.8	23.3	33.6	32.7	35.1	39.4
	Rapports emploi/population	42.8	23.3	22.5	23.8	26.7	73.5	81.0	81.9	80.0	81.2	23.2	33.2	32.0	34.1	38.2
Mexique	Taux de chômage	7.1	6.2	6.7	7.0	10.0	3.3	2.5	2.7	2.8	4.2	1.9	1.7	1.6	1.9	3.1
	Taux d'activité	54.1	47.8	47.4	47.7	45.8	67.2	71.7	72.3	72.6	72.4	53.5	55.9	55.6	55.8	54.2
	Rapports emploi/population	50.3	44.8	44.2	44.3	41.2	65.0	69.9	70.3	70.6	69.4	52.4	55.0	54.7	54.7	52.5
Pays-Bas	Taux de chômage	10.2	6.9	6.3	5.6	7.3	6.3	3.5	2.7	2.2	3.1	3.5	4.4	4.2	3.7	3.8
	Taux d'activité	61.7	70.5	72.8	73.3	73.1	78.7	86.2	86.8	87.7	87.9	30.0	47.7	50.4	52.7	54.7
	Rapports emploi/population	55.4	65.7	68.2	69.2	67.8	73.7	83.1	84.5	85.7	85.2	29.0	45.6	48.3	50.7	52.6
Nouvelle-Zélande	Taux de chômage	15.5	10.0	10.1	11.4	16.6	6.8	2.7	2.6	2.9	4.4	4.8	2.0	1.5	2.0	3.2
	Taux d'activité	66.1	64.6	64.7	63.3	61.9	81.3	84.1	84.1	84.4	84.3	49.4	71.6	72.9	73.2	74.5
	Rapports emploi/population	55.9	58.2	58.2	56.1	51.6	75.8	81.8	81.9	81.9	80.6	47.1	70.2	71.8	71.7	72.1
Norvège[b]	Taux de chômage	12.6	8.6	7.3	7.5	9.2	4.5	2.9	1.9	2.0	2.5	2.6	1.1	1.0	1.0	1.1
	Taux d'activité	55.4	58.1	59.4	62.7	58.5	85.1	87.0	87.5	88.5	88.1	63.3	68.2	69.7	70.0	69.5
	Rapports emploi/population	48.4	53.1	55.1	58.0	53.2	81.3	84.4	85.8	86.8	86.0	61.6	67.4	69.0	69.3	68.7
Pologne	Taux de chômage	32.6	29.8	21.7	17.3	20.7	12.8	12.2	8.4	6.1	6.9	7.0	8.5	6.8	5.3	6.3
	Taux d'activité	41.5	34.2	33.0	33.1	33.8	84.7	81.7	81.7	82.5	83.4	37.0	30.7	31.8	33.3	34.5
	Rapports emploi/population	28.0	24.0	25.8	27.3	26.8	73.8	71.8	74.9	77.5	77.6	34.4	28.1	29.7	31.6	32.3
Portugal	Taux de chômage	14.1	16.2	16.6	16.4	20.0	6.0	7.3	7.8	7.3	9.3	4.0	6.3	6.5	6.6	7.7
	Taux d'activité	47.2	42.7	41.9	41.6	39.2	83.8	87.7	87.8	88.0	87.9	47.9	53.4	54.4	54.4	53.9
	Rapports emploi/population	40.5	35.8	34.9	34.7	31.3	78.7	81.3	81.0	81.6	79.7	45.9	50.1	50.9	50.8	49.7

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	2006	2007	2008	2009	1994	2006	2007	2008	2009	1994	2006	2007	2008	2009
République slovaque	Taux de chômage	27.3	26.6	20.1	18.8	27.3	11.0	11.8	10.1	8.8	10.8	9.0	9.7	8.1	6.5	7.7
	Taux d'activité	47.3	35.1	34.5	32.3	31.3	88.0	87.5	86.8	87.8	87.2	23.5	36.8	38.8	42.0	42.9
	Rapports emploi/population	34.4	25.7	27.6	26.2	22.8	78.4	77.2	78.0	80.1	77.8	21.3	33.2	35.7	39.3	39.6
Espagne[b]	Taux de chômage	42.9	17.9	18.2	24.6	37.9	20.9	7.5	7.2	10.2	16.5	12.4	5.7	5.9	7.3	12.1
	Taux d'activité	49.4	52.7	52.4	52.5	49.5	73.9	82.0	82.8	83.8	84.7	37.3	46.8	47.4	49.2	50.2
	Rapports emploi/population	28.3	43.3	42.9	39.5	30.8	58.4	75.8	76.8	75.3	70.7	32.7	44.1	44.6	45.6	44.1
Suède[b]	Taux de chômage	22.7	21.3	18.9	19.4	25.0	8.1	5.3	4.4	4.3	6.2	6.9	4.4	3.9	3.8	5.2
	Taux d'activité	53.5	56.0	57.1	56.9	50.7	89.2	89.4	90.0	90.4	90.0	66.5	73.0	73.0	73.0	74.0
	Rapports emploi/population	41.3	44.0	46.3	45.9	38.0	81.9	84.7	86.1	86.5	84.4	61.9	69.8	70.1	70.3	70.1
Suisse	Taux de chômage	5.8	7.7	7.1	7.0	8.2	3.6	3.5	3.1	2.9	3.7	4.1	3.0	3.1	2.6	2.8
	Taux d'activité	64.0	68.6	67.4	67.1	67.4	86.2	88.3	88.9	89.8	90.1	63.7	67.8	69.3	70.2	70.3
	Rapports emploi/population	60.3	63.3	62.6	62.4	61.9	83.2	85.2	86.1	87.2	86.8	61.1	65.7	67.2	68.4	68.4
Turquie	Taux de chômage	16.0	19.1	20.0	20.5	25.3	6.2	8.7	8.5	9.4	12.3	2.3	4.3	4.3	5.1	6.4
	Taux d'activité	51.2	37.4	37.7	38.1	38.7	63.7	58.2	58.2	59.0	60.3	41.8	28.8	28.3	28.9	30.1
	Rapports emploi/population	43.0	30.3	30.2	30.3	28.9	59.8	53.2	53.2	53.5	52.9	40.8	27.6	27.1	27.4	28.2
Royaume-Uni[b]	Taux de chômage	16.1	13.9	14.4	14.1	18.9	8.2	4.1	3.7	3.9	6.1	9.1	2.9	3.3	2.8	4.6
	Taux d'activité	70.1	66.6	65.3	65.6	64.2	83.4	84.6	84.5	84.9	85.0	52.1	59.1	59.3	59.9	60.3
	Rapports emploi/population	58.8	57.3	55.9	56.4	52.1	76.5	81.2	81.3	81.6	79.8	47.4	57.4	57.4	58.2	57.5
États-Unis[b]	Taux de chômage	12.5	10.5	10.5	12.8	17.6	5.0	3.8	3.7	4.8	8.3	4.1	3.0	3.1	3.7	6.6
	Taux d'activité	66.4	60.6	59.4	58.8	56.9	83.4	82.9	83.0	83.1	82.6	56.8	63.7	63.8	64.5	64.9
	Rapports emploi/population	58.1	54.2	53.1	51.2	46.9	79.2	79.8	79.9	79.1	75.8	54.4	61.8	61.8	62.1	60.6
OCDE	Taux de chômage	14.3	12.5	12.0	12.7	16.4	6.6	5.4	4.9	5.2	7.3	5.4	4.3	4.0	4.1	5.7
(moyenne pondérée)	Taux d'activité	53.1	49.4	49.1	49.1	48.5	79.7	80.9	81.0	81.3	80.8	48.7	55.1	55.7	56.4	57.8
	Rapports emploi/population	45.5	43.3	43.2	42.9	40.6	74.4	76.5	77.0	77.1	75.0	46.1	52.7	53.5	54.1	54.5
Estonie	Taux de chômage	..	12.0	10.0	12.0	27.5	..	5.5	4.2	4.9	12.9	..	4.1	3.5	4.1	9.4
	Taux d'activité	..	35.9	38.3	41.4	39.9	..	89.1	88.5	88.1	87.8	..	61.0	62.2	65.1	66.7
	Rapports emploi/population	..	31.6	34.5	36.4	28.9	..	84.2	84.8	83.9	76.4	..	58.5	60.0	62.4	60.4
Israël[c]	Taux de chômage	16.7	18.2	16.1	12.6	..	6.3	7.1	6.2	5.4	..	5.1	6.5	5.3	4.5	..
	Taux d'activité	34.8	32.6	32.4	31.6	..	74.8	76.9	77.8	78.1	..	49.7	58.7	60.4	61.2	..
	Rapports emploi/population	29.0	26.6	27.2	27.6	..	70.0	71.5	73.0	73.9	..	47.2	54.9	57.2	58.4	..
Fédération de Russie	Taux de chômage	16.3	16.4	14.4	14.0	..	6.9	6.0	5.1	5.2	..	5.4	3.7	3.0	4.0	..
	Taux d'activité	..	39.2	40.6	44.6	..	..	88.5	88.9	88.4	..	..	47.4	49.9	48.7	..
	Rapports emploi/population	..	32.8	34.8	38.3	..	..	83.1	84.4	83.7	..	..	45.7	48.4	46.8	..
Slovénie	Taux de chômage	..	13.9	10.1	10.4	13.6	..	5.4	4.5	3.7	5.3	..	2.5	3.3	4.0	3.6
	Taux d'activité	..	40.6	41.8	42.9	40.9	..	89.0	89.3	90.1	89.6	..	33.4	34.6	34.2	36.9
	Rapports emploi/population	..	35.0	37.6	38.4	35.3	..	84.2	85.3	86.8	84.8	..	32.6	33.5	32.8	35.6

Tableau C. **Rapports emploi/population, taux d'activité et taux de chômage par groupe d'âge** *(suite)*

Hommes (pourcentages)

		15 à 24 ans					25 à 54 ans					55 à 64 ans				
		1994	2006	2007	2008	2009	1994	2006	2007	2008	2009	1994	2006	2007	2008	2009
Australie	Taux de chômage	17.7	10.5	9.5	9.1	12.6	7.8	3.4	2.9	2.9	4.5	11.4	3.6	2.8	3.1	3.7
	Taux d'activité	73.0	72.1	71.8	71.8	70.2	91.6	90.3	90.8	90.9	90.3	61.7	67.3	67.7	67.7	69.3
	Rapports emploi/population	60.1	64.5	65.0	65.2	61.4	84.4	87.2	88.1	88.3	86.3	54.7	64.9	65.8	65.6	66.7
Autriche	Taux de chômage	4.7	8.8	8.3	7.9	10.5	2.9	3.6	3.3	3.1	4.4	3.8	4.3	2.9	1.8	2.5
	Taux d'activité	65.3	63.9	65.0	64.6	64.0	93.1	93.2	93.7	93.0	92.6	41.3	47.3	51.3	52.8	52.3
	Rapports emploi/population	62.3	58.2	59.6	59.5	57.3	90.4	89.9	90.6	90.2	88.5	39.8	45.3	49.8	51.8	51.0
Belgique	Taux de chômage	20.5	18.8	17.1	17.3	21.5	6.4	6.5	5.9	5.7	6.7	4.5	4.2	3.6	3.6	5.0
	Taux d'activité	37.3	37.4	36.1	36.0	34.9	92.1	91.9	92.5	92.3	91.8	34.5	42.7	44.4	44.4	45.2
	Rapports emploi/population	29.7	30.4	29.9	29.7	27.4	86.2	85.9	87.0	87.0	85.7	33.0	40.9	42.9	42.8	42.9
Canada	Taux de chômage	17.9	12.9	12.3	13.1	18.0	9.6	5.4	5.3	5.4	8.0	9.7	5.3	5.2	5.8	8.0
	Taux d'activité	65.9	66.5	67.4	67.8	65.4	91.2	91.1	91.1	91.5	90.7	59.5	66.3	67.1	67.2	67.7
	Rapports emploi/population	54.1	57.9	59.1	58.9	53.6	82.5	86.2	86.2	86.6	83.5	53.7	62.8	63.6	63.3	62.3
Chili	Taux de chômage	..	16.4	16.1	17.8	..	..	5.7	5.2	5.5	..	..	3.8	3.8	3.8	..
	Taux d'activité	..	38.9	39.0	41.5	..	..	94.0	93.9	93.9	..	..	79.1	80.2	81.2	..
	Rapports emploi/population	..	32.5	32.7	34.1	..	..	88.7	89.0	88.7	..	..	76.1	77.2	78.2	..
République tchèque	Taux de chômage	7.9	16.6	10.6	9.8	16.6	2.5	4.7	3.5	2.8	4.8	3.5	5.1	4.5	3.5	5.6
	Taux d'activité	59.9	37.7	36.7	35.9	37.3	95.3	94.8	95.0	94.8	95.1	49.0	62.7	62.4	64.2	63.2
	Rapports emploi/population	55.2	31.4	32.8	32.3	31.1	92.9	90.4	91.7	92.1	90.5	47.3	59.5	59.6	61.9	59.6
Danemark	Taux de chômage	10.2	7.9	8.2	6.9	12.4	6.7	2.4	2.6	2.3	5.7	6.3	3.5	3.1	2.6	5.3
	Taux d'activité	72.1	70.5	72.3	73.3	72.6	91.9	92.3	92.5	93.4	92.4	63.8	69.6	66.9	66.0	67.7
	Rapports emploi/population	64.8	65.0	66.3	68.3	63.6	85.7	90.1	90.2	91.3	87.2	59.8	67.1	64.9	64.3	64.1
Finlande	Taux de chômage	31.5	16.9	14.8	15.3	24.5	15.5	5.6	4.8	4.3	7.1	20.4	6.7	6.9	5.7	7.1
	Taux d'activité	51.2	56.3	56.3	56.4	47.2	90.2	90.3	90.3	91.2	90.8	43.9	58.7	59.2	60.5	58.9
	Rapports emploi/population	35.1	46.7	47.9	47.8	35.6	76.2	85.2	85.9	87.3	84.4	35.0	54.8	55.1	57.0	54.7
France[a]	Taux de chômage	24.1	20.1	18.0	18.2	23.1	9.6	6.7	6.3	5.6	7.2	7.2	5.9	5.3	4.9	6.5
	Taux d'activité	33.2	40.3	40.1	40.8	41.8	95.1	94.2	94.2	94.5	94.4	42.1	43.1	42.8	42.6	44.2
	Rapports emploi/population	25.2	32.2	32.9	33.4	32.1	85.9	87.9	88.3	89.1	87.6	39.1	40.5	40.5	40.5	41.4
Allemagne	Taux de chômage	8.2	14.3	12.2	10.7	12.0	6.5	9.6	7.8	6.9	7.6	10.5	12.0	9.7	8.1	8.0
	Taux d'activité	58.8	54.0	54.9	55.6	55.2	92.9	93.8	93.8	93.5	93.2	53.1	63.7	65.8	67.2	69.3
	Rapports emploi/population	53.9	46.3	48.2	49.7	48.6	86.8	84.8	86.4	87.1	86.1	47.5	56.1	59.4	61.7	63.8
Grèce	Taux de chômage	19.8	17.7	15.7	17.0	19.4	4.8	5.0	4.7	4.5	6.4	3.3	3.1	2.9	2.9	4.1
	Taux d'activité	41.8	36.1	34.7	34.3	34.4	94.5	94.7	94.6	94.4	94.4	60.1	61.0	60.8	60.9	60.1
	Rapports emploi/population	33.5	29.7	29.2	28.5	27.7	90.0	90.0	90.1	90.2	88.4	58.1	59.2	59.1	59.1	57.7
Hongrie	Taux de chômage	24.6	18.6	17.6	19.1	28.2	10.2	6.4	6.5	6.9	9.2	6.8	4.0	4.5	5.0	6.4
	Taux d'activité	42.7	30.1	29.3	28.6	27.7	86.9	86.5	86.9	87.0	86.9	28.4	43.2	43.6	40.5	42.6
	Rapports emploi/population	32.2	24.5	24.2	23.2	19.9	78.0	81.0	81.3	81.0	78.9	26.5	41.4	41.7	38.5	39.9

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	2006	2007	2008	2009	1994	2006	2007	2008	2009	1994	2006	2007	2008	2009
Islande[b]	Taux de chômage	13.0	9.2	8.0	9.0	19.9	3.5	1.8	1.2	2.2	7.2	3.8	1.5	0.9	2.5	4.9
	Taux d'activité	57.9	77.6	80.0	77.4	70.7	96.1	95.8	95.3	95.0	93.7	95.9	90.6	90.4	90.9	89.3
	Rapports emploi/population	50.4	70.4	73.6	70.5	56.7	92.7	94.1	94.2	92.9	86.9	92.3	89.3	89.6	88.7	85.0
Irlande	Taux de chômage	25.4	9.6	10.4	14.9	32.4	13.4	4.1	4.2	5.8	14.0	8.6	2.7	2.4	3.6	7.8
	Taux d'activité	48.7	59.2	58.6	55.9	50.5	91.3	92.1	91.6	91.7	90.8	64.9	68.2	69.8	68.9	67.5
	Rapports emploi/population	36.3	53.6	52.5	47.5	34.1	79.0	88.4	87.8	86.4	78.0	59.3	66.4	68.1	66.5	62.2
Italie	Taux de chômage	26.3	19.1	18.2	18.9	23.3	6.1	4.5	4.0	4.7	5.9	3.4	2.8	2.6	3.2	3.7
	Taux d'activité	46.9	37.8	36.1	35.9	34.0	90.8	91.3	91.0	91.0	90.0	48.1	45.0	46.3	47.0	48.5
	Rapports emploi/population	34.5	30.6	29.6	29.1	26.1	85.3	87.2	87.3	86.7	84.7	46.5	43.7	45.1	45.5	46.7
Japon	Taux de chômage	5.6	8.8	8.3	7.9	10.1	2.0	3.9	3.6	3.8	4.9	4.5	4.5	4.1	4.3	5.4
	Taux d'activité	48.0	44.7	45.1	44.5	43.0	97.5	96.1	96.3	96.3	96.1	85.0	83.8	84.9	85.1	84.4
	Rapports emploi/population	45.4	40.8	41.3	41.0	38.7	95.5	92.4	92.8	92.6	91.3	81.2	80.0	81.5	81.4	79.8
Corée	Taux de chômage	9.2	11.7	11.4	11.5	11.9	2.5	3.6	3.6	3.5	4.1	0.9	3.0	2.7	2.6	2.8
	Taux d'activité	31.8	24.3	23.1	21.0	20.4	94.6	90.8	90.5	90.5	90.0	79.2	74.9	76.8	76.3	76.6
	Rapports emploi/population	28.9	21.4	20.5	18.5	18.0	92.3	87.5	87.3	87.3	86.3	78.5	72.6	74.7	74.3	74.5
Luxembourg	Taux de chômage	8.5	17.0	13.5	12.5	16.7	2.5	2.7	2.8	3.8	3.5	0.4	0.5	2.3	2.5	2.4
	Taux d'activité	47.9	30.6	30.6	30.9	34.9	94.9	95.3	94.9	93.7	94.1	33.6	38.9	36.4	39.7	47.7
	Rapports emploi/population	43.8	25.4	26.5	27.0	29.1	92.6	92.7	92.2	90.2	90.8	33.5	38.7	35.6	38.7	46.5
Mexique	Taux de chômage	6.5	5.4	6.2	6.2	9.7	3.2	2.5	2.5	2.6	4.5	2.0	1.8	2.0	2.2	3.9
	Taux d'activité	72.6	62.6	61.7	61.8	59.6	96.1	95.5	95.3	95.1	94.5	82.4	82.1	80.9	80.0	77.8
	Rapports emploi/population	67.9	59.2	57.8	57.9	53.9	93.0	93.1	92.9	92.5	90.2	80.7	80.6	79.2	78.2	74.7
Pays-Bas	Taux de chômage	10.9	6.5	5.9	5.7	7.9	5.2	3.1	2.1	1.9	3.0	2.7	4.6	4.5	4.0	4.0
	Taux d'activité	62.6	71.4	72.9	73.8	73.0	92.3	93.4	93.3	93.8	93.5	41.8	58.1	60.9	62.7	64.2
	Rapports emploi/population	55.8	66.8	68.6	69.6	67.3	87.5	90.5	91.3	92.0	90.7	40.7	55.4	58.2	60.2	61.7
Nouvelle-Zélande	Taux de chômage	16.1	9.6	10.0	11.8	16.0	7.3	2.5	2.2	2.7	4.4	5.5	1.9	1.5	2.2	3.8
	Taux d'activité	70.1	67.5	67.2	66.0	64.2	92.0	92.3	92.1	91.9	91.5	62.4	81.2	81.9	81.8	82.7
	Rapports emploi/population	58.8	61.0	60.5	58.2	53.9	85.3	90.0	90.1	89.4	87.5	59.0	79.6	80.7	79.9	79.5
Norvège[b]	Taux de chômage	13.1	8.6	7.9	8.2	10.3	5.0	3.1	1.9	2.0	2.9	3.1	1.3	1.1	1.1	1.5
	Taux d'activité	57.8	58.2	58.6	62.9	57.9	90.6	90.6	90.9	91.4	90.9	71.5	74.1	74.7	75.0	73.9
	Rapports emploi/population	50.2	53.2	54.0	57.7	52.0	86.0	87.8	89.2	89.5	88.3	69.3	73.2	73.9	74.2	72.8
Pologne	Taux de chômage	30.8	28.3	20.0	15.2	20.2	11.3	11.2	7.8	5.4	6.3	7.5	9.8	7.4	5.8	6.7
	Taux d'activité	45.2	37.5	36.5	36.5	38.1	90.9	88.2	87.9	88.8	89.4	46.7	42.6	44.8	46.8	47.5
	Rapports emploi/population	31.3	26.9	29.2	31.0	30.4	80.6	78.3	81.1	84.0	83.7	43.2	38.4	41.4	44.1	44.3
Portugal	Taux de chômage	12.3	14.5	13.5	13.4	18.7	5.0	5.8	6.1	6.0	8.5	5.0	7.3	7.1	7.3	8.3
	Taux d'activité	51.6	46.6	45.3	44.4	40.8	93.6	92.9	92.8	93.2	92.4	63.6	62.7	63.0	63.0	62.7
	Rapports emploi/population	45.2	39.8	39.2	38.5	33.2	88.9	87.4	87.2	87.6	84.5	60.4	58.2	58.6	58.5	57.5

Tableau C. **Rapports emploi/population, taux d'activité et taux de chômage par groupe d'âge** *(suite)*

Hommes (pourcentages)

		15 à 24 ans					25 à 54 ans					55 à 64 ans				
		1994	2006	2007	2008	2009	1994	2006	2007	2008	2009	1994	2006	2007	2008	2009
République slovaque	Taux de chômage	28.0	26.3	20.3	18.1	27.9	10.4	10.4	8.6	7.5	10.0	8.1	9.8	7.7	5.5	6.4
	Taux d'activité	52.7	39.3	38.7	37.7	37.0	95.0	93.8	93.0	93.4	93.6	40.9	55.3	56.9	60.0	58.8
	Rapports emploi/population	38.0	29.0	30.9	30.8	26.7	85.1	84.1	85.0	86.4	84.2	37.6	49.9	52.6	56.7	55.0
Espagne[b]	Taux de chômage	37.4	15.0	15.2	23.7	39.1	16.4	5.4	5.4	8.9	16.2	13.3	4.8	4.9	6.4	11.3
	Taux d'activité	55.0	57.1	57.2	56.6	53.1	93.1	92.5	92.6	92.6	92.3	56.6	63.5	63.1	65.1	64.0
	Rapports emploi/population	34.4	48.6	48.5	43.2	32.4	77.8	87.6	87.6	84.4	77.3	49.1	60.4	60.0	60.9	56.7
Suède[b]	Taux de chômage	25.3	21.1	18.4	19.2	26.3	9.3	5.1	4.1	4.0	6.4	8.5	4.9	4.3	4.1	5.8
	Taux d'activité	53.5	55.2	56.5	56.7	50.6	91.3	92.5	92.9	93.1	92.8	70.5	76.2	76.4	76.7	77.9
	Rapports emploi/population	40.0	43.5	46.1	45.9	37.3	82.8	87.7	89.0	89.4	86.9	64.5	72.4	73.1	73.6	73.3
Suisse	Taux de chômage	5.4	7.9	6.8	6.7	7.7	3.1	2.7	2.3	2.2	3.3	4.6	2.8	2.6	2.5	3.1
	Taux d'activité	63.2	70.1	70.2	68.1	66.3	98.2	95.5	95.8	95.9	96.0	82.9	77.1	78.4	78.9	79.6
	Rapports emploi/population	59.8	64.6	65.4	63.6	61.2	95.2	92.9	93.6	93.7	92.9	79.1	74.9	76.4	77.0	77.1
Turquie	Taux de chômage	17.5	18.3	19.6	20.1	25.4	6.2	8.6	8.5	9.3	12.2	3.0	5.5	5.4	6.6	8.2
	Taux d'activité	67.2	51.2	51.6	51.7	52.2	93.7	88.3	88.1	88.5	88.8	59.5	44.0	42.9	43.8	44.8
	Rapports emploi/population	55.5	41.8	41.5	41.3	39.0	87.9	80.7	80.7	80.2	77.9	57.7	41.6	40.5	40.9	41.1
Royaume-Uni[b]	Taux de chômage	19.2	15.8	16.0	16.0	21.7	9.7	4.2	3.7	4.1	6.8	11.6	3.3	4.1	3.4	6.0
	Taux d'activité	75.1	69.1	68.2	68.5	67.4	92.9	91.7	91.6	91.7	91.5	64.0	68.3	68.9	70.1	70.3
	Rapports emploi/population	60.7	58.1	57.3	57.5	52.8	83.9	87.8	88.3	87.9	85.4	56.6	66.0	66.1	67.7	66.1
États-Unis[b]	Taux de chômage	13.2	11.2	11.6	14.4	20.1	4.9	3.6	3.7	5.0	9.2	4.4	3.0	3.2	3.7	7.2
	Taux d'activité	70.3	63.3	61.5	61.0	58.5	91.7	90.6	90.9	90.5	89.7	65.5	69.6	69.6	70.4	70.3
	Rapports emploi/population	61.0	56.2	54.4	52.3	46.7	87.2	87.3	87.5	86.0	81.5	62.6	67.5	67.4	67.7	65.2
OCDE	Taux de chômage	14.3	12.6	12.2	13.1	17.6	6.1	5.0	4.6	5.0	7.6	5.9	4.5	4.2	4.3	6.2
(moyenne pondérée)	Taux d'activité	58.9	54.1	53.6	53.6	52.8	93.3	92.2	92.2	92.2	91.6	62.8	66.2	66.7	67.2	68.7
	Rapports emploi/population	50.4	47.3	47.1	46.6	43.5	87.7	87.6	88.0	87.5	84.7	59.2	63.2	63.9	64.3	64.4
Estonie	Taux de chômage	..	10.0	12.1	12.6	31.7	..	5.6	4.2	4.8	15.8	..	6.7	6.8	5.2	11.8
	Taux d'activité	..	41.2	44.2	45.2	45.0	..	92.8	93.6	92.9	91.9	..	61.6	63.7	68.8	67.4
	Rapports emploi/population	..	37.0	38.9	39.5	30.8	..	87.5	89.7	88.5	77.4	..	57.5	59.4	65.2	59.4
Israël[c]	Taux de chômage	14.5	17.3	15.0	11.9	..	4.8	6.7	5.7	5.1	..	5.1	6.9	5.9	4.6	..
	Taux d'activité	35.3	30.5	30.7	30.1	..	85.9	83.0	83.7	83.9	..	69.4	70.1	71.4	71.7	..
	Rapports emploi/population	30.1	25.2	26.1	26.5	..	81.8	77.4	78.9	79.6	..	65.8	65.3	67.2	68.4	..
Fédération de Russie	Taux de chômage	15.3	15.8	14.2	13.2	..	7.3	6.4	5.4	5.5	..	5.1	3.8	3.4	4.6	..
	Taux d'activité	..	42.4	44.0	49.0	..	..	90.8	91.6	91.4	..	..	59.7	61.7	61.0	..
	Rapports emploi/population	..	35.7	37.7	42.6	..	..	85.0	86.7	86.4	..	..	57.4	59.6	58.2	..
Slovénie	Taux de chômage	..	11.6	9.4	9.9	13.8	..	4.3	3.4	3.3	5.3	..	2.7	3.0	3.6	3.8
	Taux d'activité	..	44.4	47.6	47.7	45.4	..	91.0	91.3	91.6	91.3	..	45.8	46.7	46.4	48.2
	Rapports emploi/population	..	39.2	43.2	43.0	39.1	..	87.1	88.1	88.6	86.4	..	44.5	45.3	44.7	46.4

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	2006	2007	2008	2009	1994	2006	2007	2008	2009	1994	2006	2007	2008	2009
Australie	Taux de chômage	16.4	9.5	9.2	8.6	10.4	7.3	4.0	3.9	3.9	4.6	5.5	2.8	2.6	2.0	2.9
	Taux d'activité	68.3	69.5	69.7	69.4	67.6	67.7	74.3	74.8	75.4	75.6	27.7	47.3	48.7	50.1	52.9
	Rapports emploi/population	57.1	62.9	63.3	63.5	60.5	62.8	71.3	71.9	72.5	72.1	26.2	46.0	47.4	49.1	51.4
Autriche	Taux de chômage	5.2	9.3	9.1	8.2	9.4	3.8	4.8	4.5	3.6	4.0	2.7	2.3	3.1	2.5	2.2
	Taux d'activité	59.2	55.1	56.7	56.9	57.0	71.6	80.9	81.1	81.5	82.8	18.4	26.9	28.9	31.6	32.4
	Rapports emploi/population	56.1	49.9	51.5	52.2	51.7	68.9	77.0	77.5	78.6	79.5	17.9	26.3	28.0	30.8	31.7
Belgique	Taux de chômage	23.4	22.6	20.9	18.7	22.5	11.2	8.1	7.4	6.6	6.9	5.9	5.7	5.3	5.6	5.2
	Taux d'activité	33.0	31.9	31.6	30.8	29.9	67.2	77.0	78.0	79.0	79.2	13.2	24.6	27.5	27.9	29.3
	Rapports emploi/population	25.3	24.7	25.0	25.0	23.2	59.7	70.7	72.3	73.8	73.8	12.4	23.2	26.0	26.3	27.7
Canada	Taux de chômage	13.7	10.3	10.0	10.0	12.4	9.0	5.2	4.7	4.8	6.1	8.4	5.1	4.9	5.1	5.7
	Taux d'activité	61.9	66.4	66.5	67.0	65.1	75.4	81.3	82.1	82.0	82.2	36.9	51.4	53.3	54.6	56.3
	Rapports emploi/population	53.4	59.5	59.8	60.3	57.1	68.6	77.1	78.2	78.0	77.2	33.8	48.7	50.7	51.8	53.1
Chili	Taux de chômage	..	21.6	20.8	23.0	..	..	8.3	7.3	8.2	..	..	3.3	3.6	3.4	..
	Taux d'activité	..	24.2	24.8	26.3	..	..	53.2	54.6	57.3	..	..	32.9	33.7	35.4	..
	Rapports emploi/population	..	18.9	19.6	20.2	..	..	48.8	50.6	52.7	..	..	31.8	32.5	34.2	..
République tchèque	Taux de chômage	9.8	18.6	11.0	9.9	16.7	4.4	8.3	6.7	5.4	7.3	3.7	5.6	4.8	4.6	5.8
	Taux d'activité	43.7	29.1	26.9	26.1	26.1	83.2	81.3	80.3	79.6	79.9	20.0	34.0	35.2	36.1	37.2
	Rapports emploi/population	39.4	23.7	23.9	23.5	21.7	79.6	74.5	74.9	75.2	74.1	19.3	32.1	33.5	34.4	35.0
Danemark	Taux de chômage	10.2	7.5	7.5	8.4	9.9	9.0	4.0	3.5	2.7	4.7	6.7	4.3	4.1	3.2	3.9
	Taux d'activité	65.9	69.3	69.4	71.7	70.7	82.7	85.4	85.4	87.0	87.0	43.1	56.7	54.6	51.5	53.0
	Rapports emploi/population	59.1	64.1	64.2	65.7	63.7	75.2	82.0	82.4	84.6	82.9	40.2	54.3	52.4	49.8	50.9
Finlande	Taux de chômage	30.7	18.4	16.8	16.2	18.8	12.5	6.6	5.8	5.4	6.1	17.5	6.6	6.0	5.3	5.5
	Taux d'activité	41.1	50.8	53.7	53.7	51.2	84.0	85.3	85.6	85.9	85.6	38.9	58.1	58.3	59.0	59.8
	Rapports emploi/population	28.5	41.4	44.7	45.0	41.6	73.5	79.7	80.7	81.3	80.4	32.1	54.3	54.8	55.8	56.5
France[a]	Taux de chômage	31.7	22.9	19.6	18.0	21.5	13.1	8.5	7.7	7.1	8.2	6.6	5.6	4.9	4.4	6.0
	Taux d'activité	27.6	33.0	33.8	34.1	35.8	76.7	81.7	82.4	83.2	83.7	30.1	38.0	38.0	37.7	39.1
	Rapports emploi/population	18.8	25.4	27.2	28.0	28.1	66.7	74.7	76.1	77.3	76.8	28.1	35.9	36.2	36.0	36.7
Allemagne	Taux de chômage	8.3	12.6	11.1	10.0	9.8	10.1	9.5	8.1	7.2	6.9	13.5	13.0	11.2	8.9	8.0
	Taux d'activité	53.0	47.6	49.0	49.5	49.2	72.6	80.3	80.6	80.5	81.0	28.3	46.3	48.9	50.6	52.9
	Rapports emploi/population	48.6	41.6	43.5	44.5	44.4	65.3	72.6	74.0	74.7	75.4	24.5	40.3	43.4	46.0	48.6
Grèce	Taux de chômage	36.9	34.7	32.1	28.9	33.9	10.7	12.5	12.0	10.9	12.4	2.6	5.0	4.3	3.9	5.5
	Taux d'activité	32.6	28.7	27.6	26.1	27.4	53.9	69.1	69.1	69.4	71.0	23.0	28.0	28.2	28.6	29.3
	Rapports emploi/population	20.6	18.7	18.7	18.5	18.1	48.1	60.5	60.8	61.9	62.2	22.4	26.6	26.9	27.5	27.7
Hongrie	Taux de chômage	16.5	19.8	18.6	20.9	24.2	8.1	7.2	7.2	7.4	9.0	7.2	3.9	3.9	5.1	6.2
	Taux d'activité	35.3	23.4	21.8	21.3	21.5	71.5	72.9	73.2	73.3	73.6	10.2	28.2	27.3	27.0	28.8
	Rapports emploi/population	29.5	18.8	17.8	16.8	16.3	65.7	67.6	67.9	67.9	66.9	9.4	27.1	26.2	25.7	27.0

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	2006	2007	2008	2009	1994	2006	2007	2008	2009	1994	2006	2007	2008	2009
Islande[b]	Taux de chômage	10.1	7.5	6.3	7.5	12.0	5.0	2.1	1.6	1.7	4.9	3.8	1.7	0.9	0.6	2.2
	Taux d'activité	59.1	81.7	80.1	79.9	76.2	86.3	85.6	85.4	84.4	84.7	80.5	81.7	80.7	78.1	78.1
	Rapports emploi/population	53.1	75.6	75.0	73.9	67.0	82.0	83.8	84.1	82.9	80.6	77.4	80.3	80.0	77.6	76.4
Irlande	Taux de chômage	22.5	10.0	9.5	9.7	19.1	13.4	3.5	3.6	3.6	6.7	8.1	2.2	1.9	2.4	3.1
	Taux d'activité	39.6	50.0	52.0	50.4	47.5	53.6	70.5	72.2	71.8	71.9	21.5	40.7	40.7	42.4	42.7
	Rapports emploi/population	30.6	45.0	47.1	45.5	38.5	46.5	68.0	69.6	69.3	67.1	19.7	39.8	40.0	41.4	41.4
Italie	Taux de chômage	36.5	25.3	23.3	24.7	28.7	11.8	7.8	7.1	7.7	8.5	3.4	2.9	2.1	2.9	2.8
	Taux d'activité	34.4	26.9	25.5	25.7	23.9	52.6	64.3	64.1	65.2	64.5	14.2	22.5	23.5	24.7	26.1
	Rapports emploi/population	21.8	20.1	19.5	19.4	17.0	46.3	59.3	59.6	60.2	59.1	13.7	21.9	23.0	24.0	25.4
Japon	Taux de chômage	5.3	7.2	7.1	6.6	8.1	2.8	3.9	3.9	4.0	4.9	1.9	2.8	2.4	2.6	3.4
	Taux d'activité	47.1	45.3	44.7	44.7	44.8	65.3	69.3	70.1	70.3	71.1	48.1	51.5	52.5	53.1	53.5
	Rapports emploi/population	44.6	42.0	41.5	41.8	41.2	63.4	66.6	67.4	67.5	67.6	47.2	50.1	51.2	51.7	51.7
Corée	Taux de chômage	6.0	9.0	7.1	8.0	8.5	1.0	2.5	2.4	2.4	2.8	0.2	1.2	1.4	1.1	1.7
	Taux d'activité	41.8	35.5	32.7	31.1	30.0	54.8	61.5	62.0	62.3	61.5	49.5	47.0	47.6	47.9	47.5
	Rapports emploi/population	39.3	32.3	30.4	28.6	27.4	54.2	60.0	60.5	60.8	59.8	49.4	46.4	46.9	47.4	46.7
Luxembourg	Taux de chômage	7.2	15.2	17.5	24.1	17.8	3.9	5.8	4.0	4.6	5.2	1.2	2.5	1.7	3.0	4.0
	Taux d'activité	45.0	25.0	22.3	27.1	29.5	55.7	73.8	74.7	72.9	75.3	13.4	28.5	29.1	30.3	30.6
	Rapports emploi/population	41.8	21.2	18.4	20.6	24.2	53.5	69.5	71.7	69.5	71.4	13.2	27.8	28.6	29.3	29.4
Mexique	Taux de chômage	8.3	7.4	7.5	8.4	10.6	3.5	2.6	3.1	3.0	3.8	1.6	1.3	0.6	1.1	1.5
	Taux d'activité	35.8	34.3	34.1	34.4	32.2	41.3	51.3	52.6	53.2	53.2	25.8	32.2	32.9	34.6	33.3
	Rapports emploi/population	32.8	31.8	31.5	31.5	28.8	39.8	50.0	51.0	51.6	51.1	25.4	31.8	32.7	34.3	32.8
Pays-Bas	Taux de chômage	9.4	7.3	6.7	5.5	6.7	7.8	4.1	3.4	2.6	3.3	5.2	4.1	3.7	3.4	3.6
	Taux d'activité	60.7	69.6	72.6	72.7	73.2	64.5	78.9	80.3	81.6	82.3	18.5	37.2	39.8	42.5	45.2
	Rapports emploi/population	55.0	64.5	67.7	68.7	68.3	59.4	75.7	77.6	79.5	79.6	17.5	35.6	38.3	41.1	43.6
Nouvelle-Zélande	Taux de chômage	14.7	10.4	10.1	10.9	17.2	6.1	3.0	3.0	3.2	4.4	3.6	2.1	1.4	1.7	2.5
	Taux d'activité	62.1	61.7	62.2	60.4	59.4	70.8	76.4	76.6	77.4	77.5	36.6	62.3	64.0	64.8	66.6
	Rapports emploi/population	52.9	55.3	55.9	53.8	49.2	66.5	74.1	74.3	75.0	74.2	35.3	61.0	63.1	63.7	65.0
Norvège[b]	Taux de chômage	12.1	8.7	6.6	6.8	8.0	3.8	2.8	2.0	1.8	2.0	1.9	1.0	0.8	0.9	0.6
	Taux d'activité	53.0	58.1	60.3	62.5	59.2	79.4	83.4	84.0	85.6	85.2	55.4	62.2	64.6	64.9	65.0
	Rapports emploi/population	46.6	53.0	56.3	58.3	54.4	76.4	81.0	82.3	84.0	83.5	54.3	61.6	64.0	64.3	64.6
Pologne	Taux de chômage	34.7	31.6	23.8	19.9	21.2	14.5	13.4	9.1	6.8	7.6	6.4	6.2	5.7	4.4	5.5
	Taux d'activité	37.9	30.7	29.3	29.6	29.4	78.6	75.4	75.6	76.3	77.5	28.7	20.3	20.6	21.6	23.2
	Rapports emploi/population	24.8	21.0	22.4	23.7	23.2	67.2	65.3	68.8	71.0	71.6	26.8	19.0	19.4	20.7	21.9
Portugal	Taux de chômage	16.3	18.4	20.3	20.2	21.6	7.2	9.0	9.6	8.6	10.1	2.4	5.2	5.8	5.8	7.0
	Taux d'activité	42.6	38.7	38.4	38.6	37.5	74.4	82.7	82.8	82.9	83.4	34.2	45.1	46.7	46.6	45.9
	Rapports emploi/population	35.7	31.6	30.6	30.8	29.4	69.0	75.3	74.9	75.8	74.9	33.4	42.8	44.0	43.9	42.7

Tableau C. **Rapports emploi/population, taux d'activité et taux de chômage par groupe d'âge** *(suite)*

Femmes (pourcentages)

		15 à 24 ans					25 à 54 ans					55 à 64 ans				
		1994	2006	2007	2008	2009	1994	2006	2007	2008	2009	1994	2006	2007	2008	2009
République slovaque	Taux de chômage	26.5	27.0	19.9	19.9	26.5	11.6	13.5	11.9	10.3	11.8	12.3	9.4	9.1	8.5	10.0
	Taux d'activité	41.8	30.6	30.1	26.8	25.4	81.1	81.2	80.5	82.2	80.8	9.2	21.0	23.3	26.5	29.1
	Rapports emploi/population	30.7	22.3	24.1	21.4	18.6	71.7	70.2	71.0	73.7	71.2	8.0	19.0	21.2	24.2	26.2
Espagne[b]	Taux de chômage	50.1	21.6	21.9	25.8	36.4	28.6	10.5	9.7	11.8	16.9	9.9	7.4	7.7	8.9	13.3
	Taux d'activité	43.7	48.1	47.4	48.1	45.7	54.6	71.2	72.7	74.7	76.7	19.4	31.0	32.5	34.2	37.2
	Rapports emploi/population	21.8	37.7	37.0	35.7	29.1	39.0	63.7	65.6	65.9	63.8	17.5	28.7	30.0	31.1	32.3
Suède[b]	Taux de chômage	19.9	21.5	19.5	19.6	23.7	6.8	5.5	4.7	4.7	6.0	5.2	3.8	3.5	3.4	4.6
	Taux d'activité	53.4	56.8	57.8	57.1	50.8	86.9	86.2	87.1	87.5	87.1	62.6	69.8	69.6	69.3	70.0
	Rapports emploi/population	42.7	44.6	46.5	45.9	38.8	81.1	81.5	83.0	83.5	81.9	59.3	67.1	67.2	66.9	66.8
Suisse	Taux de chômage	6.1	7.5	7.4	7.4	8.7	4.2	4.5	4.1	3.6	4.1	3.2	3.3	3.8	2.7	2.3
	Taux d'activité	64.8	67.0	64.5	66.1	68.6	74.1	81.2	81.9	83.6	84.1	47.2	58.6	60.3	61.6	61.2
	Rapports emploi/population	60.8	62.0	59.7	61.2	62.7	70.9	77.6	78.5	80.6	80.6	45.7	56.6	58.1	60.0	59.8
Turquie	Taux de chômage	13.4	20.7	20.8	21.2	25.0	6.0	8.9	8.8	9.6	12.5	0.7	0.9	1.1	1.3	1.6
	Taux d'activité	35.8	24.3	24.4	25.1	25.8	33.1	28.0	28.0	29.3	31.6	24.8	14.9	14.8	15.0	16.3
	Rapports emploi/population	31.0	19.3	19.3	19.8	19.3	31.1	25.5	25.6	26.5	27.6	24.6	14.8	14.6	14.8	16.0
Royaume-Uni[b]	Taux de chômage	12.6	11.8	12.7	12.0	15.6	6.4	3.9	3.7	3.7	5.2	5.3	2.4	2.2	2.0	2.8
	Taux d'activité	65.1	64.1	62.5	62.6	60.9	74.1	77.9	77.6	78.3	78.5	40.7	50.2	50.1	50.0	50.8
	Rapports emploi/population	56.9	56.5	54.6	55.1	51.4	69.3	74.9	74.7	75.4	74.4	38.5	49.0	49.0	49.0	49.3
États-Unis[b]	Taux de chômage	11.6	9.7	9.4	11.2	14.9	5.0	3.9	3.8	4.6	7.2	3.9	2.9	3.0	3.7	6.0
	Taux d'activité	62.5	57.9	57.2	56.5	55.2	75.3	75.5	75.4	75.8	75.6	48.9	58.2	58.3	59.1	60.0
	Rapports emploi/population	55.3	52.3	51.8	50.2	47.0	71.5	72.5	72.5	72.3	70.2	47.0	56.5	56.6	57.0	56.4
OCDE	Taux de chômage	14.3	12.4	11.7	12.2	14.8	7.5	5.8	5.3	5.5	6.9	4.6	4.0	3.7	3.8	5.0
(moyenne pondérée)	Taux d'activité	47.3	44.8	44.5	44.5	44.1	66.1	69.7	70.0	70.6	70.2	35.6	44.6	45.4	46.1	47.5
	Rapports emploi/population	40.5	39.2	39.3	39.1	37.6	61.2	65.6	66.3	66.7	65.3	33.9	42.8	43.7	44.4	45.1
Estonie	Taux de chômage	..	14.7	7.1	11.3	22.0	..	5.4	4.3	4.9	10.0	..	2.2	0.9	3.2	7.5
	Taux d'activité	..	30.6	32.3	37.5	34.7	..	85.7	83.7	83.6	83.9	..	60.5	61.0	62.3	66.1
	Rapports emploi/population	..	26.1	30.0	33.2	27.0	..	81.1	80.1	79.5	75.5	..	59.2	60.5	60.3	61.2
Israël[c]	Taux de chômage	19.1	19.1	17.0	13.4	..	8.4	7.5	6.8	5.7	..	4.9	6.0	4.6	4.3	..
	Taux d'activité	34.2	34.7	34.1	33.3	..	63.8	71.0	72.0	72.4	..	32.3	48.3	50.3	51.5	..
	Rapports emploi/population	27.7	28.1	28.3	28.8	..	58.4	65.7	67.1	68.3	..	30.8	45.4	48.0	49.3	..
Fédération de Russie	Taux de chômage	17.5	17.2	14.6	15.0	..	6.5	5.7	4.9	5.0	..	5.8	3.5	2.6	3.4	..
	Taux d'activité	..	36.0	37.1	40.0	..	..	86.3	86.4	85.5	..	..	38.3	41.0	39.6	..
	Rapports emploi/population	..	29.8	31.7	34.0	..	..	81.4	82.2	81.2	..	..	36.9	39.9	38.3	..
Slovénie	Taux de chômage	..	16.8	11.2	11.3	13.4	..	6.6	5.6	4.2	5.4	..	2.2	3.8	4.8	3.2
	Taux d'activité	..	36.4	35.4	37.4	35.8	..	87.0	87.3	88.5	87.9	..	21.4	23.1	22.2	25.6
	Rapports emploi/population	..	30.3	31.4	33.2	31.0	..	81.2	82.4	84.8	83.2	..	21.0	22.2	21.1	24.8

a) Les données pour 2009 sont des estimations préliminaires.

b) Personnes âgées de 16 à 24 ans au lieu de 15 à 24 ans. Pour la Norvège, jusqu'en 2005.

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

Source: Base de données de l'OCDE sur l'emploi : www.oecd.org/els/emploi/basededonnees.

StatLink http://dx.doi.org/10.1787/888932308914

Tableau D. **Rapports emploi/population, taux d'activité et taux de chômage selon le niveau d'éducation, 2008**

Personnes âgées de 25 à 64 ans (pourcentages)

		Hommes et femmes			Hommes			Femmes		
		Niveau inférieur au deuxième cycle de l'enseignement secondaire	Deuxième cycle de l'enseignement secondaire	Enseignement supérieur	Niveau inférieur au deuxième cycle de l'enseignement secondaire	Deuxième cycle de l'enseignement secondaire	Enseignement supérieur	Niveau inférieur au deuxième cycle de l'enseignement secondaire	Deuxième cycle de l'enseignement secondaire	Enseignement supérieur
Australie	Taux de chômage	5.2	2.6	2.1	5.3	2.3	2.1	5.0	3.2	2.2
	Taux d'activité	69.0	84.7	87.0	80.7	90.9	93.0	59.8	75.8	82.1
	Rapports emploi/population	61.5	80.9	83.1	76.3	88.6	90.7	49.8	69.8	76.8
Autriche	Taux de chômage	6.3	2.9	1.7	6.3	2.8	1.6	6.4	3.0	2.0
	Taux d'activité	60.9	80.4	87.9	71.9	85.8	91.1	54.9	74.6	83.9
	Rapports emploi/population	57.0	78.1	86.4	67.4	83.4	89.6	51.4	72.3	82.2
Belgique	Taux de chômage	10.8	5.7	3.2	10.0	4.5	3.2	12.2	7.3	3.2
	Taux d'activité	55.4	79.3	87.5	67.4	85.8	91.1	43.4	72.1	84.2
	Rapports emploi/population	49.4	74.7	84.7	60.6	81.9	88.2	38.1	66.8	81.5
Canada	Taux de chômage	9.1	5.5	4.1	9.5	5.5	4.2	8.5	5.3	4.1
	Taux d'activité	63.4	80.9	86.1	73.6	86.6	90.2	51.1	74.3	82.7
	Rapports emploi/population	57.7	76.5	82.6	66.6	81.8	86.4	47.0	70.4	79.4
Chili	Taux de chômage	5.2	6.6	5.5	4.3	5.9	5.1	7.2	7.6	5.9
	Taux d'activité	62.1	75.4	84.3	87.8	94.2	92.3	38.5	57.5	75.9
	Rapports emploi/population	58.9	70.4	79.7	84.0	88.6	87.5	35.7	53.2	71.4
République tchèque	Taux de chômage	17.3	3.3	1.5	17.2	2.4	1.5	17.3	4.7	1.6
	Taux d'activité	56.3	79.2	86.4	69.4	88.0	93.6	50.0	69.9	78.5
	Rapports emploi/population	46.5	76.6	85.1	57.4	85.9	92.2	41.3	66.6	77.2
Danemark	Taux de chômage	3.5	2.2	2.3	3.6	1.8	2.3	3.4	2.8	2.2
	Taux d'activité	69.4	85.1	91.3	77.7	87.9	93.6	61.8	81.7	89.3
	Rapports emploi/population	66.9	83.2	89.2	74.9	86.3	91.4	59.7	79.3	87.4
Finlande	Taux de chômage	8.1	5.4	3.3	7.4	4.9	2.8	9.0	6.2	3.6
	Taux d'activité	64.5	81.7	88.5	68.6	84.5	91.4	59.1	78.4	86.4
	Rapports emploi/population	59.3	77.3	85.6	63.5	80.4	88.8	53.7	73.5	83.3
France	Taux de chômage	9.8	5.6	4.0	9.0	4.7	3.7	10.7	6.6	4.3
	Taux d'activité	64.4	80.4	87.8	73.5	84.3	91.5	56.3	76.0	84.7
	Rapports emploi/population	58.1	75.9	84.3	66.9	80.3	88.0	50.3	71.0	81.1
Allemagne	Taux de chômage	16.5	7.2	3.3	18.1	7.2	2.9	15.0	7.2	3.9
	Taux d'activité	66.2	81.2	88.8	81.0	87.2	92.1	56.1	75.3	84.3
	Rapports emploi/population	55.3	75.3	85.8	66.3	81.0	89.4	47.7	69.8	81.1
Grèce	Taux de chômage	6.8	7.2	5.7	4.5	4.1	4.2	11.5	11.3	7.5
	Taux d'activité	64.7	75.2	87.6	83.8	89.5	91.0	44.4	62.3	84.1
	Rapports emploi/population	60.3	69.8	82.6	80.0	85.8	87.2	39.3	55.3	77.8
Hongrie	Taux de chômage	17.3	6.3	2.3	18.3	5.9	2.0	16.4	6.9	2.5
	Taux d'activité	46.8	73.3	81.8	58.1	79.7	86.9	39.1	66.1	77.9
	Rapports emploi/population	38.7	68.7	79.9	47.5	75.0	85.1	32.7	61.5	75.9

Tableau D. **Rapports emploi/population, taux d'activité et taux de chômage selon le niveau d'éducation, 2008** *(suite)*

Personnes âgées de 25 à 64 ans (pourcentages)

		Hommes et femmes			Hommes			Femmes		
		Niveau inférieur au deuxième cycle de l'enseignement secondaire	Deuxième cycle de l'enseignement secondaire	Enseignement supérieur	Niveau inférieur au deuxième cycle de l'enseignement secondaire	Deuxième cycle de l'enseignement secondaire	Enseignement supérieur	Niveau inférieur au deuxième cycle de l'enseignement secondaire	Deuxième cycle de l'enseignement secondaire	Enseignement supérieur
Islande	Taux de chômage	2.5	[a]	[a]	[a]	[a]	[a]	[a]	[a]	[a]
	Taux d'activité	85.3	87.6	92.5	92.3	93.3	96.1	78.5	78.9	89.3
	Rapports emploi/population	83.1	86.3	91.0	89.4	91.6	94.7	77.1	78.2	87.8
Irlande	Taux de chômage	8.2	4.8	3.0	9.5	5.5	3.3	5.5	3.8	2.7
	Taux d'activité	61.9	79.3	87.8	76.9	91.7	93.4	43.1	67.2	83.1
	Rapports emploi/population	56.8	75.5	85.2	69.6	86.7	90.4	40.8	64.6	80.8
Italie	Taux de chômage	7.4	4.6	4.3	6.0	3.4	3.1	10.4	6.1	5.3
	Taux d'activité	56.7	77.9	84.3	75.2	86.9	89.3	37.5	68.8	80.1
	Rapports emploi/population	52.5	74.3	80.7	70.7	84.0	86.5	33.6	64.5	75.9
Japon	Taux de chômage	[b]	4.4	3.1	[b]	4.7	2.8	[b]	4.0	3.5
	Taux d'activité	[b]	77.8	82.3	[b]	91.9	96.0	[b]	64.2	67.9
	Rapports emploi/population	[b]	74.4	79.7	[b]	87.6	93.3	[b]	61.7	65.6
Corée	Taux de chômage	2.5	3.3	2.6	3.5	3.9	2.7	1.5	2.5	2.4
	Taux d'activité	67.8	73.1	79.2	81.1	87.6	91.7	59.3	58.2	62.6
	Rapports emploi/population	66.1	70.7	77.1	78.2	84.2	89.1	58.4	56.8	61.1
Luxembourg	Taux de chômage	4.8	4.9	2.2	4.2	5.0	1.6	5.7	4.9	3.0
	Taux d'activité	64.2	74.4	86.7	78.5	82.4	90.4	52.5	65.4	82.4
	Rapports emploi/population	61.1	70.7	84.7	75.2	78.3	88.9	49.5	62.2	79.9
Mexique	Taux de chômage	2.4	2.9	3.3	2.5	2.6	3.0	2.3	3.3	3.8
	Taux d'activité	65.2	75.1	85.7	92.1	94.6	93.9	43.1	59.2	76.0
	Rapports emploi/population	63.6	72.9	82.8	89.8	92.1	91.1	42.1	57.2	73.1
Pays-Bas	Taux de chômage	3.4	2.1	1.6	2.8	1.8	1.6	4.2	2.5	1.6
	Taux d'activité	65.9	83.2	89.7	80.6	88.8	91.9	53.4	77.6	87.2
	Rapports emploi/population	63.7	81.5	88.3	78.4	87.2	90.5	51.2	75.7	85.8
Nouvelle-Zélande	Taux de chômage	3.7	2.6	2.4	3.9	2.2	2.2	3.4	3.1	2.5
	Taux d'activité	73.2	85.5	86.6	82.2	92.3	93.4	65.4	76.5	81.4
	Rapports emploi/population	70.5	83.3	84.5	79.0	90.3	91.3	63.2	74.1	79.4
Norvège	Taux de chômage	3.8	1.3	1.3	4.2	1.2	1.4	[a]	1.4	[a]
	Taux d'activité	68.6	85.5	91.8	75.7	88.8	93.3	61.5	81.5	90.3
	Rapports emploi/population	66.0	84.4	90.6	72.5	87.7	92.0	59.5	80.3	89.3
Pologne	Taux de chômage	11.5	6.3	3.1	11.2	5.4	2.9	11.9	7.6	3.4
	Taux d'activité	48.6	71.6	87.9	62.0	80.5	91.8	36.8	62.1	85.1
	Rapports emploi/population	43.0	67.0	85.1	55.0	76.1	89.2	32.4	57.4	82.2
Portugal	Taux de chômage	7.6	6.6	5.8	6.7	5.5	4.3	8.8	7.8	6.8
	Taux d'activité	77.6	86.3	92.0	85.5	88.7	94.4	69.4	83.8	90.5
	Rapports emploi/population	71.7	80.6	86.7	79.8	83.8	90.4	63.3	77.3	84.3

Tableau D. **Rapports emploi/population, taux d'activité et taux de chômage selon le niveau d'éducation, 2008** *(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
République slovaque	Taux de chômage	36.3	7.4	3.1	37.6	6.1	2.5	35.2	9.1	3.7
	Taux d'activité	50.7	80.8	88.2	62.6	88.3	94.0	44.0	72.8	82.8
	Rapports emploi/population	32.3	74.8	85.5	39.1	82.9	91.7	28.5	66.2	79.7
Espagne	Taux de chômage	13.2	9.3	5.8	11.5	7.7	4.8	16.2	11.4	7.0
	Taux d'activité	68.1	82.9	88.8	83.7	90.5	92.4	51.8	75.1	85.3
	Rapports emploi/population	59.1	75.2	83.6	74.1	83.5	88.0	43.4	66.6	79.4
Suède	Taux de chômage	7.1	4.1	3.3	6.0	3.8	3.4	8.9	4.5	3.1
	Taux d'activité	71.3	86.8	92.2	78.9	90.1	93.4	61.4	83.0	91.2
	Rapports emploi/population	66.2	83.3	89.2	74.1	86.8	90.2	56.0	79.2	88.4
Suisse	Taux de chômage	6.0	2.9	1.8	4.9	2.6	1.5	6.7	3.1	2.3
	Taux d'activité	71.9	84.4	92.1	82.8	91.2	95.3	65.6	78.7	87.0
	Rapports emploi/population	67.6	82.0	90.5	78.7	88.9	93.9	61.2	76.2	85.0
Turquie	Taux de chômage	9.6	9.3	7.3	10.0	7.6	6.3	8.1	16.0	9.3
	Taux d'activité	51.7	67.0	80.5	80.9	87.4	86.9	22.0	34.3	70.4
	Rapports emploi/population	46.7	60.8	74.6	72.8	80.7	81.4	20.2	28.8	63.9
Royaume-Uni	Taux de chômage	6.2	3.7	2.0	6.7	3.7	2.0	5.5	3.7	2.0
	Taux d'activité	69.9	85.3	89.6	78.4	89.3	91.8	61.4	80.4	87.3
	Rapports emploi/population	65.6	82.1	87.8	73.2	85.9	89.9	58.0	77.4	85.6
États-Unis	Taux de chômage	10.1	5.3	2.4	10.9	5.6	2.4	8.5	4.9	2.5
	Taux d'activité	62.5	76.9	85.2	74.7	83.5	90.2	47.9	70.3	80.7
	Rapports emploi/population	56.2	72.8	83.1	66.6	78.8	88.1	43.8	66.8	78.7
OCDE[c]	Taux de chômage	8.7	4.9	3.2	8.8	4.3	2.9	9.5	5.7	3.7
	Taux d'activité	64.1	79.9	87.4	77.3	88.1	92.2	52.3	71.0	82.4
	Rapports emploi/population	58.7	76.1	84.5	70.9	84.4	89.5	47.6	67.1	79.4
Estonie	Taux de chômage	9.7	5.2	2.8	9.6	5.0	2.8	9.8	5.5	2.8
	Taux d'activité	64.6	84.1	88.3	73.2	88.6	95.1	54.4	79.0	84.4
	Rapports emploi/population	58.3	79.7	85.8	66.2	84.2	92.5	49.0	74.6	82.0
Israel[d]	Taux de chômage	9.8	5.8	3.7	9.5	4.6	3.7	10.6	7.3	3.7
	Taux d'activité	49.7	74.3	86.0	67.5	80.2	90.0	29.6	67.9	82.6
	Rapports emploi/population	44.8	70.0	82.8	61.1	76.5	86.6	26.5	63.0	79.6
Slovénie	Taux de chômage	5.9	3.5	3.1	5.5	3.0	2.8	6.3	4.2	3.4
	Taux d'activité	58.4	79.2	90.7	67.1	83.3	91.2	51.2	74.1	90.3
	Rapports emploi/population	55.0	76.4	87.9	63.4	80.8	88.7	47.9	71.0	87.3

a) Les observations sont trop peu nombreuses pour calculer des estimations fiables.

b) Inclus dans le deuxième cycle du secondaire.

c) Moyenne non pondérée de tous les pays de l'OCDE, sauf le Canada.

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

Source : OCDE (2010), *Regards sur l'éducation – Les indicateurs de l'OCDE* , Éditions de l'OCDE, Paris, septembre (à paraître).

StatLink http://dx.doi.org/10.1787/888932308933

Tableau E. **Fréquence et composition de l'emploi à temps partiel**[a]

Pourcentages

	Proportion du travail à temps partiel dans l'emploi total									
	Hommes					Femmes				
	1994	2006	2007	2008	2009	1994	2006	2007	2008	2009
Australie[b]	..	12.2	12.3	12.3	13.2	..	38.2	37.7	37.7	38.3
Autriche	..	5.1	5.6	6.3	6.7	..	31.0	31.4	31.3	32.2
Belgique	4.4	6.2	6.4	6.3	6.6	30.0	33.8	32.2	32.5	31.8
Canada	10.8	10.9	11.0	11.3	11.9	28.8	26.2	26.1	26.4	27.0
Chili	..	5.0	5.2	6.0	..	..	13.3	13.9	15.2	..
République tchèque	2.1	1.6	1.7	1.7	2.1	5.6	5.6	5.9	5.8	6.2
Danemark	9.8	12.0	12.0	12.9	13.6	26.2	24.6	23.4	23.1	24.8
Finlande	6.5	8.1	8.2	8.2	8.7	11.5	14.9	15.5	15.1	15.9
France	5.3	5.0	4.9	5.0	5.1	24.5	22.6	22.7	21.9	22.4
Allemagne	3.0	7.6	7.8	7.9	8.0	28.0	38.8	38.9	38.3	38.1
Grèce	5.0	4.0	4.1	4.2	4.5	13.1	12.8	13.3	13.6	14.4
Hongrie	..	1.5	1.6	2.0	2.3	..	4.2	4.2	4.3	5.0
Islande	9.2	7.6	8.0	8.0	10.0	37.9	26.0	25.4	23.6	25.8
Irlande	6.4	7.2	7.4	8.1	10.7	25.5	34.5	35.2	35.6	37.4
Italie	4.2	5.5	5.5	6.1	5.9	20.6	29.3	29.8	30.6	30.5
Japon[c]	..	8.5	9.2	9.9	10.5	..	31.3	32.6	33.2	33.8
Corée[c]	2.9	6.3	6.3	6.5	6.9	6.8	12.3	12.5	13.2	14.2
Luxembourg	1.9	1.5	1.4	1.7	5.4	25.7	27.2	27.6	28.9	31.1
Mexique	6.4	6.7	7.0	7.2	7.5	10.0	10.3	10.6	10.4	10.4
Pays-Bas	11.3	15.5	16.1	16.2	17.0	54.5	59.8	59.9	59.8	59.9
Nouvelle-Zélande	9.1	10.0	11.1	11.3	11.9	36.0	34.3	34.6	34.6	34.5
Norvège	7.7	10.6	10.5	10.9	11.3	37.7	32.9	31.6	30.8	30.4
Pologne	..	6.5	6.0	5.3	5.0	..	16.3	15.0	14.1	13.1
Portugal	4.9	5.9	6.2	5.8	5.9	15.2	13.4	14.2	14.3	13.8
République slovaque	1.3	1.3	1.2	1.5	2.2	4.4	4.1	4.4	4.1	4.1
Espagne	2.4	3.8	3.6	3.8	4.4	14.3	21.0	20.7	21.0	21.4
Suède	7.1	8.4	9.5	9.6	10.0	24.9	19.0	19.7	19.6	19.8
Suisse[b]	6.8	8.8	8.7	9.0	9.2	44.9	45.7	45.6	45.9	46.1
Turquie	4.9	4.2	4.4	4.8	6.4	18.5	17.3	18.6	19.0	23.5
Royaume-Uni	7.0	9.8	9.8	10.3	10.9	41.2	38.6	38.3	37.8	38.8
États-Unis[d]	8.5	7.8	7.6	8.0	9.2	20.4	17.8	17.9	17.8	19.2
OCDE (moyenne pondérée)	5.1	7.4	7.5	7.8	8.4	19.7	25.1	25.3	25.3	26.1
Estonie	..	3.3	3.6	3.6	5.5	..	10.1	10.1	8.9	11.1
Israël[e]	..	7.1	7.1	..	..	..	24.5	23.8	..	..
Fédération de Russie[c]	2.1	2.4	2.4	2.4	..	4.5	4.0	3.9	4.0	..
Slovénie	..	6.1	6.3	5.7	6.6	..	9.8	9.7	9.6	10.4

Tableau E. **Fréquence et composition de l'emploi à temps partiel**[a] *(suite)*

Pourcentages

	Proportion du travail à temps partiel dans l'emploi total					Part des femmes dans le travail à temps partiel				
	1994	2006	2007	2008	2009	1994	2006	2007	2008	2009
Australie[b]	..	23.9	23.7	23.8	24.7	..	72.0	71.5	71.7	70.9
Autriche	..	16.8	17.3	17.7	18.5	..	83.6	82.1	80.7	80.6
Belgique	14.6	18.7	18.1	18.3	18.2	81.8	81.8	80.7	81.3	80.6
Canada	18.9	18.1	18.2	18.4	19.1	68.9	68.1	68.0	67.8	67.5
Chili	..	7.7	8.0	9.1	..	..	55.6	56.9	56.4	..
République tchèque	3.6	3.3	3.5	3.5	3.9	67.7	72.8	72.3	72.1	68.7
Danemark	17.3	17.9	17.3	17.7	18.9	69.4	64.3	63.1	61.2	62.3
Finlande	8.9	11.4	11.7	11.5	12.2	62.8	62.9	63.7	63.0	63.6
France	13.8	13.2	13.3	12.9	13.3	78.6	79.8	80.4	79.7	79.8
Allemagne	13.5	21.8	22.0	21.8	21.9	87.1	81.0	80.8	80.4	80.4
Grèce	7.8	7.4	7.7	7.9	8.4	59.1	67.0	67.6	67.4	67.7
Hongrie	..	2.7	2.8	3.1	3.6	..	70.5	68.6	64.7	65.0
Islande	22.6	16.0	15.9	15.1	17.5	78.3	74.2	72.7	71.2	70.0
Irlande	13.5	19.5	20.0	20.8	23.7	70.3	79.6	79.9	79.0	76.8
Italie	10.0	15.0	15.2	15.9	15.8	72.6	77.7	78.1	77.0	77.6
Japon[c]	..	18.0	18.9	19.6	20.3	..	72.4	71.5	70.4	69.9
Corée[c]	4.5	8.8	8.9	9.3	9.9	61.3	58.5	58.9	59.0	59.3
Luxembourg	10.7	12.7	13.1	13.4	16.4	88.6	93.1	93.9	92.6	81.2
Mexique	16.4	17.0	17.6	17.6	17.9	61.0	60.7	60.1	59.2	58.2
Pays-Bas	28.9	35.4	35.9	36.1	36.7	76.8	75.9	75.5	75.6	75.0
Nouvelle-Zélande	21.0	21.2	22.0	22.2	22.5	76.0	74.8	73.0	72.8	71.9
Norvège	21.5	21.1	20.4	20.3	20.4	80.6	73.5	72.9	71.7	70.8
Pologne	..	10.8	10.1	9.3	8.7	..	67.0	67.0	68.1	68.4
Portugal	9.5	9.3	9.9	9.7	9.6	71.3	66.1	66.4	68.1	67.7
République slovaque	2.7	2.5	2.6	2.7	3.0	72.0	70.0	74.0	67.1	59.0
Espagne	6.4	10.8	10.7	11.1	11.9	75.5	79.5	80.4	80.6	79.3
Suède	15.8	13.4	14.4	14.4	14.6	76.8	67.3	65.0	64.6	64.2
Suisse[b]	23.2	25.5	25.4	25.9	26.2	83.3	81.2	81.3	81.2	81.1
Turquie	8.8	7.6	8.1	8.5	11.1	61.0	58.5	59.6	58.7	58.4
Royaume-Uni	22.4	23.2	22.9	23.0	23.9	82.7	77.4	77.0	76.1	75.8
États-Unis[d]	14.2	12.6	12.6	12.8	14.1	68.4	67.8	68.4	67.5	66.5
OCDE (moyenne pondérée)	11.3	15.1	15.2	15.4	16.2	74.1	72.2	72.1	71.6	71.0
Estonie	..	6.7	6.8	6.2	8.4	..	75.5	73.7	70.9	68.1
Israël[e]	..	15.0	14.6	..	..	..	73.9	73.3	..	..
Fédération de Russie[c]	3.2	3.2	3.1	3.2	..	65.0	62.0	61.6	61.9	..
Slovénie	..	7.8	7.8	7.5	8.3	..	57.1	56.2	58.3	57.3

a) L'emploi à temps partiel se réfère aux actifs déclarant travailler habituellement moins de 30 heures par semaine dans leur emploi principal.

b) L'emploi à temps partiel est basé sur les heures ouvrées dans tous les emplois.

c) Heures effectives au lieu des heures habituelles.

d) Les données portent sur les salariés uniquement.

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

Source et définition : Base de données de l'OCDE sur l'emploi: www.oecd.org/els/emploi/basededonnees . Voir OCDE (1997), « La définition du travail à temps partiel à des fins de comparaison internationale », Document hors série n° 22, Politique du marché du travail et politique sociale, Éditions de l'OCDE, Paris. Disponible sur Internet : *www.oecd.org/els/documentsdetravail* .

StatLink http://dx.doi.org/10.1787/888932308952

Tableau F. **Fréquence de l'emploi temporaire**[a]

Pourcentages

	Proportion du travail temporaire dans l'emploi salarié									
	Jeunes (15-24)					Adultes (25-54)				
	1994	2006	2007	2008	2009	1994	2006	2007	2008	2009
Australie	..	4.5	..	..	..	..	5.4	..	..	..
Autriche	..	35.2	34.9	34.9	35.6	..	4.4	4.3	4.5	4.5
Belgique	18.0	30.0	31.6	29.5	33.2	3.8	6.7	6.6	6.4	6.2
Canada	..	29.2	28.8	27.2	27.8	..	9.3	9.2	8.8	9.2
République tchèque	14.7	18.9	17.4	15.6	18.8	2.8	5.9	5.6	5.1	5.3
Danemark	31.1	22.4	22.2	23.5	23.6	7.8	6.8	6.5	5.6	6.5
Finlande	..	44.2	42.4	39.7	39.0	..	13.8	13.2	12.5	12.4
France	40.7	50.8	52.5	51.5	51.2	7.9	10.6	10.6	10.5	9.7
Allemagne	38.0	57.6	57.5	56.6	57.2	6.2	9.0	9.1	9.4	9.3
Grèce	22.0	25.0	27.0	29.2	28.4	8.6	9.7	9.9	10.5	11.3
Hongrie	..	16.9	19.1	20.0	21.4	..	6.0	6.5	7.1	7.8
Islande	25.9	30.4	32.0	27.8	26.9	10.7	8.4	8.9	6.0	7.1
Irlande	17.9	10.9	19.2	22.0	25.0	7.3	1.6	4.7	5.9	6.2
Italie	16.7	40.9	42.3	43.3	44.4	6.0	11.2	11.4	11.5	10.7
Japon	15.2	26.8	26.4	26.0	25.5	8.3	11.0	10.9	10.6	10.8
Corée	..	30.2	28.8	27.9	29.4	..	21.0	19.9	17.8	17.4
Luxembourg	10.7	33.2	34.1	39.3	39.4	1.7	4.3	5.3	4.1	4.9
Mexique	..	..	..	..	..	..	..	..	..	..
Pays-Bas	26.5	43.6	45.1	45.2	46.5	7.3	11.4	12.9	13.0	13.0
Nouvelle-Zélande	..	..	..	..	..	..	..	..	..	..
Norvège	..	28.7	27.3	25.5	32.4	..	8.0	7.4	6.7	6.8
Pologne	..	67.3	65.7	62.8	62.0	..	22.9	24.0	22.7	22.5
Portugal	24.2	49.3	52.6	54.2	53.5	6.9	17.8	19.8	20.4	19.9
République slovaque	4.4	14.3	13.7	12.6	12.5	1.5	3.5	3.7	3.6	3.4
Espagne	74.4	66.1	62.8	59.4	55.9	28.4	31.6	29.5	27.5	24.2
Suède	..	58.4	57.3	53.8	53.4	..	12.8	13.0	11.6	11.1
Suisse	..	51.4	50.3	50.6	52.0	..	6.5	6.4	6.7	6.6
Turquie	27.1	13.4	12.4	12.5	15.0	16.8	11.8	11.3	10.6	9.5
Royaume-Uni	11.8	12.8	13.3	12.0	11.9	5.3	4.3	4.2	3.9	4.3
États-Unis[b]	9.9	8.1	..	..	..	4.1	3.5	..	..	..
OCDE (moyenne pondérée)	20.7	25.1	25.2	24.7	24.5	8.1	9.9	10.0	9.7	9.4
Estonie	..	7.3	6.6	6.0	8.3	..	2.1	1.6	2.2	2.0
Fédération de Russie	..	24.8	23.4	24.5	..	..	11.2	11.2	12.7	..
Slovénie	..	64.2	68.3	69.8	66.6	..	12.0	12.9	11.6	11.3

Tableau F. **Fréquence de l'emploi temporaire**[a] *(suite)*

Pourcentages

	Proportion du travail temporaire dans l'emploi salarié									
	Femmes					Hommes et femmes				
	1994	2006	2007	2008	2009	1994	2006	2007	2008	2009
Australie	..	5.9	..	..	..	..	5.2	..	..	..
Autriche	..	8.9	9.0	9.1	9.0	..	9.0	8.9	9.0	9.1
Belgique	7.5	10.9	10.8	10.2	10.2	5.1	8.7	8.7	8.3	8.2
Canada	..	13.8	13.5	12.7	12.9	..	13.0	12.9	12.3	12.5
République tchèque	7.8	10.1	10.2	9.8	10.2	8.4	8.7	8.6	8.0	8.5
Danemark	12.9	10.0	10.0	9.1	9.6	12.0	8.9	8.7	8.4	8.9
Finlande	..	20.0	19.4	18.8	18.4	..	16.4	16.0	15.1	14.6
France	12.4	14.9	15.5	15.4	15.0	11.0	14.1	14.4	14.2	13.5
Allemagne	11.0	14.1	14.5	14.6	14.6	10.4	14.5	14.6	14.7	14.5
Grèce	10.5	13.0	13.1	13.7	14.1	10.3	10.7	10.9	11.5	12.1
Hongrie	..	6.0	6.8	7.0	7.8	..	6.7	7.3	7.9	8.5
Islande	11.8	12.8	13.6	9.9	10.5	12.7	11.7	12.4	9.5	9.7
Irlande	11.4	3.9	8.6	9.8	9.6	9.5	3.4	7.3	8.5	8.5
Italie	9.3	15.8	15.9	15.6	14.6	7.3	13.1	13.2	13.3	12.5
Japon	18.1	22.0	21.7	21.0	21.3	10.3	11.7	13.9	13.6	13.7
Corée	..	26.6	24.4	23.6	26.2	..	23.6	22.3	20.4	21.3
Luxembourg	4.4	6.6	7.6	6.6	8.4	2.9	6.1	6.8	6.2	7.2
Mexique	..	..	..	..	..	..	..	..	..	..
Pays-Bas	15.0	18.0	19.7	20.0	20.3	10.9	16.6	18.1	18.2	18.3
Nouvelle-Zélande	..	..	..	..	..	..	..	..	..	..
Norvège	..	12.6	11.7	11.1	13.1	..	10.1	9.5	9.0	9.2
Pologne	..	26.0	27.9	27.7	26.6	..	27.3	28.2	27.0	26.5
Portugal	10.5	21.7	23.0	24.2	23.2	9.4	20.6	22.4	22.8	22.0
République slovaque	2.6	5.2	5.3	4.8	4.1	2.9	5.1	5.1	4.7	4.4
Espagne	37.9	36.7	33.1	31.4	27.3	33.7	34.0	31.7	29.3	25.4
Suède	..	18.7	19.9	18.7	17.6	..	16.8	17.5	16.1	15.3
Suisse	..	13.9	13.1	13.1	13.6	..	13.5	12.9	13.2	13.2
Turquie	18.5	12.1	11.4	11.6	11.4	20.0	12.4	11.9	11.2	10.7
Royaume-Uni	7.5	6.5	6.5	6.0	6.1	6.5	5.8	5.9	5.4	5.7
États-Unis[b]	5.4	4.2	..	..	..	5.1	4.2	..	..	..
OCDE (moyenne pondérée)	11.1	12.7	12.7	12.5	12.4	10.3	11.7	12.1	11.8	11.6
Estonie	..	2.2	1.6	1.4	2.1	..	2.7	2.1	2.4	2.5
Fédération de Russie	..	10.8	10.4	11.5	..	..	12.6	12.4	14.1	..
Slovénie	..	19.3	20.8	19.7	17.8	..	17.3	18.5	17.4	16.4

a) L'emploi temporaire se réfère aux salariés dont l'emploi est à durée limitée et doit prendre fin à une date prédéterminée contrairement aux salariés titulaires d'un emploi permanent dont la durée est illimitée. Les définitions nationales sont de manière générale conformes à cette définition générique, mais peuvent varier selon les circonstances nationales. Les définitions spécifiques selon les pays sont disponibles à l'adresse url mentionnée dans la source ci-dessous.

b) Les données se réfèrent à 1995 et 2005.

Source : Base de données de l'OCDE sur l'emploi : www.oecd.org/els/emploi/basededonnees.

StatLink http://dx.doi.org/10.1787/888932308971

Tableau G. **Nombre moyen d'heures annuelles ouvrées par personne ayant un emploi**[a]

	1979	1983	1994	2004	2005	2006	2007	2008	2009
Emploi total									
Australie	1 831	1 786	1 794	1 732	1 726	1 719	1 713	1 718	1 690
Autriche	..	..	..	1 663	1 652	1 644	1 630	1 631	1 621
Belgique	..	1 670	1 554	1 549	1 565	1 566	1 560	1 568	1 550
Canada	1 825	1 768	1 762	1 752	1 738	1 738	1 736	1 727	1 699
République tchèque	..	..	2 043	1 986	2 002	1 997	1 985	1 992	1 942
Danemark[b]	1 636	1 638	1 548	1 579	1 579	1 586	1 571	1 570	1 563
Finlande	1 869	1 823	1 775	1 723	1 716	1 709	1 706	1 704	1 652
France[b]	1 868	1 749	1 675	1 561	1 557	1 536	1 556	1 560	1 554
Allemagne	..	..	1 547	1 442	1 434	1 430	1 431	1 430	1 390
Allemagne occidentale	1 770	1 705	1 515	1 426	1 419	1 416	1 421	1 421	1 380
Grèce	..	2 194	2 133	2 082	2 086	2 148	2 116	2 116	2 119
Hongrie	..	2 112	2 032	1 994	1 994	1 989	1 986	1 986	1 989
Islande[b]	1 875	1 860	1 813	1 810	1 794	1 795	1 807	1 807	1 716
Irlande	..	1 981	1 883	1 668	1 654	1 642	1 631	1 601	1 549
Italie	..	1 876	1 857	1 826	1 819	1 815	1 816	1 807	1 773
Japon	2 126	2 095	1 898	1 787	1 775	1 784	1 785	1 772	1 714
Corée	..	2 923	2 651	2 404	2 364	2 357	2 316	2 256	..
Luxembourg	..	1 778	1 709	1 586	1 570	1 580	1 515	1 555	1 601
Mexique	..	..	1 839	1 849	1 909	1 883	1 871	1 893	1 857
Pays-Bas	..	..	1 383	1 362	1 375	1 389	1 390	1 389	1 378
Nouvelle-Zélande	..	..	1 850	1 827	1 810	1 787	1 763	1 746	1 729
Norvège	1 580	1 553	1 505	1 417	1 420	1 414	1 419	1 423	1 407
Pologne	..	..	..	1 983	1 994	1 985	1 976	1 969	1 966
Portugal	..	..	1 838	1 763	1 752	1 757	1 727	1 745	1 719
République slovaque	..	..	1 852	1 733	1 768	1 755	1 753	1 769	1 693
Espagne	1 930	1 825	1 733	1 690	1 668	1 656	1 636	1 647	1 654
Suède	1 530	1 532	1 635	1 605	1 605	1 599	1 615	1 625	1 610
Suisse[c]	..	..	1 725	1 673	1 667	1 652	1 643	1 640	..
Turquie	1 964	1 935	1 886	1 918	..	..	..	..	..
Royaume-Uni	1 819	1 717	1 740	1 672	1 676	1 671	1 673	1 652	1 646
États-Unis	1 828	1 820	1 836	1 802	1 800	1 800	1 798	1 792	1 768
Estonie	..	..	..	1 996	2 010	2 001	1 999	1 969	..
Israël[d]	..	..	..	1 951	1 942	1 930	1 945	1 943	..
Fédération de Russie	..	..	..	1 994	1 990	1 999	2 000	1 997	..
Slovénie	..	..	..	..	1 698	1 669	1 655	1 687	..

Tableau G. **Nombre moyen d'heures annuelles ouvrées par personne ayant un emploi**[a] *(suite)*

	1979	1983	1994	2004	2005	2006	2007	2008	2009
Salariés									
Autriche	..	..	..	1 532	1 488	1 480	1 487	1 483	1 436
Belgique	..	1 563	1 452	1 441	1 450	1 454	1 454	1 469	1 453
Canada	1 791	1 743	1 746	1 744	1 735	1 734	1 731	1 725	1 699
République tchèque	..	..	1 974	1 900	1 923	1 922	1 914	1 923	1 879
Danemark[b]	1 600	1 614	1 524	1 544	1 548	1 556	1 547	1 549	1 547
Finlande	..	..	1 670	1 622	1 605	1 600	1 594	1 610	1 555
France[b]	1 710	1 608	1 563	1 469	1 466	1 447	1 468	1 475	1 468
Allemagne	..	..	1 474	1 364	1 354	1 352	1 354	1 353	1 309
Allemagne occidentale	1 689	1 621	1 435	1 347	1 338	1 337	1 343	1 344	1 299
Grèce	..	1 735	1 792	1 803	1 811	1 796	1 782	1 803	1 777
Hongrie	..	..	..	1 807	1 803	1 799	1 778	1 786	1 749
Islande[e]	..	..	1 774	1 823	1 816	1 813	1 822	1 812	1 717
Irlande	..	1 702	1 652	1 570	1 562	1 560	1 544	1 522	1 470
Japon[f]	..	..	1 910	1 816	1 802	1 811	1 808	1 792	1 733
Corée[f]	..	..	..	..	..	..	2 090	2 057	2 074
Luxembourg	..	1 637	1 598	1 535	1 524	1 555	1 513	1 544	1 559
Mexique	..	..	..	1 919	1 970	1 944	1 933	1 960	1 915
Pays-Bas[b]	1 591	1 530	1 388	1 309	1 301	1 300	1 297	1 301	1 288
Nouvelle-Zélande	..	..	1 772	1 787	1 775	1 760	1 744	1 724	1 709
Pologne	..	..	..	1 957	1 970	1 958	1 953	1 940	1 938
Portugal	..	..	1 690	1 690	1 680	1 694	1 674	1 686	1 664
Espagne	1 844	1 750	1 666	1 653	1 634	1 622	1 603	1 613	1 615
Royaume-Uni	1 757	1 659	1 700	1 652	1 658	1 652	1 660	1 638	..
États-Unis	1 828	1 827	1 839	1 803	1 801	1 802	1 799	1 797	1 776
Fédération de Russie	..	..	..	2 011	2 014	2 023	2 021	2 016	..

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 se réfèrent au travail à temps partiel et à temps complet.

b) Les données pour 2009 sont des estimations préliminaires.

c) Estimations de l'OCDE.

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

e) Les données pour 2008 et 2009 sont des estimations préliminaires.

f) Les données se réfèrent aux établissements de cinq salariés ou plus ayant un emploi *régulier* et couvrent l'ensemble des salariés en Corée.

Source et définition : Les séries sur les heures effectivement travaillées par année par actif occupé dans l'emploi total rapportées dans ce tableau pour l'ensemble des 30 pays de l'OCDE sont cohérentes avec les séries retenues pour les calculs de productivité dans la *Base de données de l'OCDE sur la productivité* (*www.oecd.org/statistics/productivity/compendium*). Des différences peuvent néanmoins apparaître pour quelques pays en raison de la finalité différente de cette dernière base de données visant à inclure avant tout des séries sur le facteur travail (c'est à dire, total des heures travaillées) et en raison des dates de mise à jour intervenant à des périodes différentes de l'année. Les heures annuelles effectivement travaillées par actif occupé sont conformes à la comptabilité nationale pour 16 pays : Allemagne, Autriche, Canada, Corée, Danemark, Espagne, Finlande, France, Grèce, Hongrie, Italie, Norvège, République slovaque, Suède, Suisse et Turquie. Les estimations de l'OCDE pour la Belgique, l'Irlande, le Luxembourg, les Pays-Bas (emploi total uniquement) et le Portugal sont basées sur les résultats de l'Enquête communautaire sur les forces de travail. Les estimations pour les pays restants ainsi que les heures travaillées par actif salarié disponibles pour 23 pays proviennent des mêmes sources et méthodologies que celles présentées dans l'édition précédente des *Perspectives de l'emploi de l'OCDE*. Le tableau inclut pour la première fois des données pour l'Estonie, la Fédération de Russie, Israël et la Slovénie. Ces estimations sont basées sur les enquêtes sur la population active. Les notes spécifiques par pays sont disponibles sur : *www.oecd.org/els/emploi/perspectives* et les données dans la *Base de données de l'OCDE sur l'emploi* sont consultables sur : *www.oecd.org/els/emploi/basededonnees*.

StatLink http://dx.doi.org/10.1787/888932308990

Tableau H. **Fréquence du chômage de longue durée**[a, b]

En pourcentage du chômage total

	1994		2006		2007		2008		2009	
	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	30.8	18.1	27.1	15.4	26.7	14.9	29.9	14.7
Autriche	31.8	18.4	44.2	27.3	44.2	26.8	42.3	24.2	37.5	20.3
Belgique	75.2	58.3	65.2	51.2	65.0	50.4	61.3	47.6	60.2	44.2
Canada	32.7	17.9	16.0	8.7	14.8	7.5	14.7	7.1	18.0	7.8
Chili	..	..	..	..	..	..	..	..	..	..
République tchèque	41.9	22.3	75.0	55.2	71.6	53.4	69.4	50.2	54.9	31.2
Danemark	54.0	32.1	34.4	20.8	28.0	16.2	22.5	13.6	25.4	9.1
Finlande	..	..	39.7	24.8	37.9	23.0	31.5	18.2	31.7	16.6
France	61.7	38.5	61.0	42.2	58.5	40.4	55.6	37.9	55.3	34.7
Allemagne	63.8	44.3	71.3	56.4	69.8	56.6	66.6	52.6	61.8	45.5
Grèce	72.8	50.5	72.1	54.3	65.9	50.0	63.4	47.5	58.8	40.8
Hongrie	62.6	41.3	68.3	46.1	69.0	47.5	69.1	47.6	66.7	42.6
Islande[c, d]	(32.2)	(15.1)	(13.6)	(7.3)	(11.1)	(8.0)	(7.4)	(4.1)	(24.5)	(6.9)
Irlande	80.7	64.3	50.8	32.3	47.6	30.0	45.6	27.1	52.9	29.0
Italie	79.5	61.5	63.5	49.6	60.8	47.4	59.8	45.7	61.5	44.4
Japon	36.1	17.5	48.1	33.0	48.2	32.0	46.9	33.3	46.3	28.5
Corée	20.7	5.4	11.3	1.1	11.7	0.6	9.7	2.7	9.0	0.5
Luxembourg[d]	(54.7)	(29.6)	(50.1)	(29.5)	(49.4)	(28.7)	(49.0)	(32.4)	(48.7)	(23.1)
Mexique	..	..	6.2	2.5	5.4	2.7	4.2	1.7	6.4	1.9
Pays-Bas	77.5	49.4	60.1	43.0	55.8	39.4	50.0	34.8	43.4	24.8
Nouvelle-Zélande	50.7	32.9	20.8	7.8	17.1	6.1	14.8	4.4	23.2	6.3
Norvège[c]	43.7	28.8	32.9	14.5	25.8	8.8	18.4	6.0	25.1	7.7
Pologne	65.2	40.4	69.1	50.4	64.3	45.9	46.7	29.0	44.7	25.2
Portugal	57.2	43.4	67.8	50.2	65.0	47.1	63.7	47.4	63.7	44.2
République slovaque	63.9	42.6	84.3	73.1	82.3	70.8	78.6	66.0	66.8	50.9
Espagne[c]	73.4	56.2	44.4	29.5	42.6	27.6	40.2	23.8	53.2	30.2
Suède[c]	46.7	25.7	..	..	27.2	13.0	25.9	12.4	29.4	12.8
Suisse	50.1	29.0	58.6	39.1	56.6	40.8	49.3	34.3	47.9	30.0
Turquie	68.9	45.9	51.2	35.7	46.3	30.3	42.6	26.9	44.9	25.3
Royaume-Uni[c]	63.4	45.4	39.6	22.3	39.9	23.8	40.2	24.1	44.8	24.6
États-Unis[c]	20.3	12.2	17.6	10.0	17.6	10.0	19.7	10.6	31.5	16.3
OCDE (moyenne pondérée)	52.6	35.5	45.3	31.8	41.8	29.0	38.2	25.5	40.1	23.5
Estonie	..	..	61.2	48.2	58.3	49.5	47.0	30.9	48.1	27.4
Israël[e]	..	..	44.2	32.6	41.4	30.9	..	..	..	..
Fédération de Russie	..	..	60.4	41.7	58.7	40.6	52.6	35.2	..	..
Slovénie	..	..	67.7	49.3	61.5	45.7	57.4	42.2	50.6	30.1

Tableau H. **Fréquence du chômage de longue durée**[a, b] *(suite)*

En pourcentage du chômage des hommes

	1994		2006		2007		2008		2009	
	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	33.5	20.5	27.6	16.4	27.7	15.8	31.0	15.0
Autriche	30.8	18.4	46.2	29.5	43.9	26.6	43.5	25.8	36.4	19.7
Belgique	72.4	53.4	64.7	49.8	64.4	49.3	61.8	47.0	59.9	43.5
Canada	34.5	19.5	16.1	9.1	15.7	8.4	15.9	7.9	18.5	8.1
Chili	..	..	..	..	..	..	..	..	..	..
République tchèque	40.4	21.7	72.7	53.9	70.5	51.7	69.4	50.4	52.0	29.0
Danemark	52.1	31.9	35.1	20.8	27.1	15.4	22.0	14.6	26.4	8.9
Finlande	..	..	42.3	28.0	41.0	26.5	33.6	20.1	34.9	18.2
France	60.3	37.4	60.9	42.8	58.5	40.6	57.0	39.3	55.3	34.8
Allemagne	60.4	41.2	70.4	56.2	69.7	56.7	66.7	53.3	61.0	44.4
Grèce	65.8	41.3	67.7	46.5	59.0	41.8	57.8	40.6	53.4	34.4
Hongrie	65.0	43.6	68.4	47.1	69.0	47.3	69.4	48.8	65.8	42.4
Islande[c, d]	(29.7)	(14.0)	(15.4)	(9.2)	(11.2)	(9.5)	(5.7)	(4.0)	(25.1)	(7.0)
Irlande	83.0	68.5	57.5	39.4	53.4	35.5	50.7	31.0	57.2	32.1
Italie	77.4	59.6	61.9	47.9	59.0	45.5	58.4	43.7	60.2	42.0
Japon	40.2	21.4	55.5	40.9	55.7	40.3	54.2	39.9	52.0	34.8
Corée	22.8	6.4	12.2	1.2	13.9	0.7	12.9	3.7	10.5	0.6
Luxembourg[d]	(59.6)	(33.8)	(53.7)	(34.4)	(55.4)	(35.4)	(45.6)	(29.4)	(45.2)	(19.9)
Mexique	..	..	6.3	2.7	5.3	3.0	4.1	1.6	6.3	1.8
Pays-Bas	74.3	50.0	61.3	45.8	57.4	41.8	51.9	37.3	42.2	23.7
Nouvelle-Zélande	56.1	37.4	23.0	9.5	19.0	6.8	16.5	5.4	23.7	6.3
Norvège[c]	43.5	28.1	36.7	17.0	27.4	10.2	18.6	6.0	26.5	7.5
Pologne	61.8	36.8	68.3	49.0	64.1	45.8	44.3	27.3	42.3	23.3
Portugal	54.2	42.3	69.0	51.3	65.1	47.6	63.5	48.4	61.8	40.8
République slovaque	63.8	41.7	84.3	73.9	82.8	72.3	77.7	65.6	64.3	47.8
Espagne[c]	68.5	49.5	40.3	25.9	38.3	23.9	35.3	18.8	51.7	26.9
Suède[c]	50.0	29.1	..	..	29.8	14.4	27.3	13.5	30.9	13.1
Suisse	47.4	22.9	54.4	35.0	55.9	37.9	43.1	27.3	44.4	26.4
Turquie	66.8	43.7	48.4	32.4	42.7	27.0	39.7	24.0	42.4	22.6
Royaume-Uni[c]	68.6	51.2	44.5	26.8	45.0	28.4	44.3	28.3	47.7	26.5
États-Unis[c]	22.2	13.9	18.6	10.7	18.2	10.7	20.1	10.9	31.7	16.4
OCDE (moyenne pondérée)	52.0	34.9	45.2	31.9	41.6	28.9	37.8	25.1	39.7	22.8
Estonie	..	..	64.4	50.6	60.5	52.8	50.6	35.3	50.2	26.8
Israël[e]	..	..	47.1	35.4	43.3	34.5	..	..	..	..
Fédération de Russie	..	..	58.4	40.1	56.4	38.8	49.4	32.7	..	..
Slovénie	..	..	67.6	49.7	61.3	45.3	56.5	41.4	51.8	28.3

Tableau H. **Fréquence du chômage de longue durée**[a, b] *(suite)*

En pourcentage du chômage des femmes

	1994		2006		2007		2008		2009	
	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	27.8	15.4	26.5	14.4	25.6	14.0	28.6	14.4
Autriche	33.1	18.5	42.1	25.1	44.5	27.1	41.2	22.6	39.1	21.0
Belgique	77.7	62.6	65.6	52.6	65.6	51.4	60.8	48.1	60.5	45.0
Canada	30.1	15.6	15.9	8.3	13.7	6.3	13.1	6.1	17.1	7.4
Chili	..	..	..	..	..	..	..	..	..	..
République tchèque	43.1	22.8	77.0	56.3	72.5	54.7	69.4	50.1	57.8	33.4
Danemark	55.8	32.4	33.8	20.8	28.9	16.9	22.9	12.7	23.9	9.4
Finlande	..	..	37.2	21.8	34.9	19.5	29.5	16.2	27.6	14.7
France	63.1	39.5	61.1	41.7	58.5	40.1	54.3	36.5	55.2	34.7
Allemagne	67.1	47.2	72.3	56.6	69.9	56.5	66.5	51.9	62.9	47.0
Grèce	78.0	57.2	74.7	59.0	69.9	54.8	66.9	52.0	62.8	45.6
Hongrie	58.9	37.6	68.2	45.1	69.0	47.9	68.8	46.3	67.8	42.8
Islande[c, d]	(34.9)	(16.3)	(11.7)	(5.3)	(10.9)	(5.7)	(10.2)	(4.1)	(23.5)	(6.7)
Irlande	76.8	57.4	40.7	21.5	38.6	21.5	35.3	19.3	42.8	21.7
Italie	81.5	63.3	65.0	51.2	62.5	49.1	61.1	47.5	62.9	46.9
Japon	30.5	12.2	36.8	20.8	36.7	19.4	36.2	23.8	37.5	18.8
Corée	16.1	3.2	9.6	0.9	7.4	0.3	1.6	0.4	6.0	0.3
Luxembourg[d]	(48.9)	(24.6)	(47.6)	(26.0)	(43.7)	(22.3)	(52.2)	(35.2)	(52.0)	(26.1)
Mexique	..	..	6.1	2.3	5.4	2.3	4.3	1.8	6.7	2.1
Pays-Bas	80.9	48.7	59.0	40.3	54.4	37.1	48.0	32.2	44.7	26.1
Nouvelle-Zélande	42.9	26.4	18.7	6.0	15.3	5.4	13.0	3.4	22.6	6.4
Norvège[c]	43.9	29.8	28.7	11.5	23.9	7.1	18.2	6.0	23.0	8.0
Pologne	68.4	43.8	70.0	52.0	64.5	46.0	49.0	30.8	47.2	27.3
Portugal	60.1	44.3	66.8	49.3	64.9	46.7	63.9	46.6	65.6	47.5
République slovaque	64.1	43.5	84.3	72.3	81.9	69.4	79.4	66.4	69.6	54.4
Espagne[c]	78.4	63.0	47.5	32.2	45.9	30.5	45.3	28.9	55.2	34.4
Suède[c]	41.8	20.5	..	..	24.6	11.5	24.4	11.3	27.6	12.4
Suisse	53.0	35.4	62.2	42.6	57.1	43.0	54.5	39.9	51.4	33.6
Turquie	74.7	51.9	58.4	43.9	55.8	38.9	50.1	34.4	51.4	32.2
Royaume-Uni[c]	53.3	33.9	33.0	16.2	33.1	17.6	34.4	18.1	40.2	21.5
États-Unis[c]	18.1	10.2	16.5	9.2	16.8	9.0	19.3	10.3	31.2	16.1
OCDE (moyenne pondérée)	53.2	36.2	45.3	31.8	42.2	29.1	38.7	26.0	40.8	24.5
Estonie	..	..	57.6	45.6	55.1	44.7	42.9	25.9	44.7	28.4
Israël[e]	..	..	41.3	29.8	39.5	27.2	..	..	..	..
Fédération de Russie	..	..	62.7	43.5	61.3	42.7	56.2	38.0	..	..
Slovénie	..	..	67.8	48.9	61.6	46.1	58.3	43.0	49.0	32.1

a) Ne sont pas prises en compte dans le total les personnes dont la durée du chômage n'a pas été précisée.

b) Les données sont des moyennes d'estimations mensuelles pour l'Australie, le Canada, les États-Unis et la Suède, d'estimations trimestrielles pour l'Espagne, la Hongrie, la Norvège, la Nouvelle-Zélande, la Pologne, la République slovaque et la République tchèque, et d'estimations semestrielles pour la Turquie jusqu'en 1999 puis d'estimations trimestrielles à partir de 2000. Les périodes de référence pour les autres pays sont les suivantes (pour les pays de l'Union européenne, celles-ci peuvent varier d'une année à l'autre) : avril pour l'Allemagne et depuis 2005 toutes les semaines du deuxième trimestre ; mars pour l'Autriche et depuis 2004 toutes les semaines du premier trimestre ; avril pour la Belgique et depuis 1999 toutes les semaines du deuxième trimestre ; avril-mai pour le Danemark et depuis 1999 toutes les semaines du deuxième trimestre ; printemps pour la Finlande de 1995 à 1998, et moyennes d'estimations mensuelles à partir de 1999 ; mars pour la France et depuis 2003 toutes les semaines du premier trimestre ; toutes les semaines du deuxième trimestre pour la Grèce ; mai pour l'Irlande et depuis 1998 toutes les semaines du deuxième trimestre ; avril pour l'Islande et depuis 2003 toutes les semaines du deuxième trimestre ; avril pour l'Italie et depuis 2004 toutes les semaines du deuxième trimestre ; février pour le Japon ; avril pour le Luxembourg et depuis 2003 toutes les semaines de l'année ; avril pour le Mexique ; mars-juin pour les Pays-Bas et depuis 2000 toutes les semaines du deuxième trimestre; toutes les semaines du deuxième trimestre pour le Portugal ; deuxième trimestre pour la Suisse ; et toutes les semaines du deuxième trimestre pour le Royaume-Uni.

c) Personnes âgées de 16 à 64 ans. Pour la Norvège, jusqu'en 2005.

d) Les données entre parenthèses sont basées sur un échantillon de faible taille.

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

Source : Base de données de l'OCDE sur l'emploi: www.oecd.org/els/emploi/basededonnees.

StatLink http://dx.doi.org/10.1787/888932309009

Tableau I. **Dispersion des salaires[a], écarts salariaux hommes-femmes[b] et fréquence des bas salaires[c]**

	Rapport du 9e au 1er décile des salaires		Rapport du 9e au 5e décile des salaires		Rapport du 5e au 1er décile des salaires		Écart de salaires entre les sexes (%)		Fréquence des bas salaires (%)	
	1998	2008	1998	2008	1998	2008	1998	2008	1998	2008
Australie	2.91	3.34	1.84	1.92	1.58	1.74	13	12	12.3	17.5
Autriche	..	3.32	..	1.93	..	1.72	23	21	..	15.9
Belgique	2.39	2.33	1.70	1.70	1.41	1.38	15	10	..	5.6
Canada	3.59	3.75	1.80	1.88	2.00	2.00	25	20	21.2	22.0
République tchèque	2.90	3.15	1.74	1.82	1.66	1.73	25	21	15.0	16.8
Danemark	2.48	2.73	1.67	1.74	1.48	1.57	15	12	9.2	13.0
Finlande	2.42	2.57	1.73	1.76	1.40	1.46	21	21	..	8.5
France	3.05	2.91	1.92	1.98	1.58	1.47	9	12	..	..
Allemagne	3.07	3.32	1.75	1.72	1.75	1.93	22	25	16.0	21.5
Grèce	..	3.24	..	2.04	..	1.59	..	10	..	13.5
Hongrie	4.21	4.11	2.18	2.36	1.93	1.74	16	2	22.0	20.8
Islande	..	3.21	..	1.80	..	1.78	..	13	..	16.8
Irlande[d]	3.93	3.79	2.02	2.02	1.95	1.88	22	16	20.4	21.1
Italie	..	2.69	..	1.74	..	1.55	..	1	..	11.4
Japon	2.98	3.02	1.84	1.85	1.62	1.63	35	31	14.7	15.1
Corée[e]	3.83	4.78	1.95	2.30	1.96	2.08	41	39	23.1	25.4
Pays-Bas	2.88	2.91	1.73	1.76	1.66	1.65	22	17	14.8	..
Nouvelle-Zélande	2.64	2.92	1.66	1.87	1.59	1.56	11	8	13.2	12.7
Norvège	1.95	2.28	1.40	1.46	1.39	1.56	10	9	..	..
Pologne	..	3.55	..	2.07	..	1.71	..	14	..	17.3
Portugal	..	4.26	..	2.74	..	1.55	..	16	..	14.2
Espagne	..	3.28	..	1.98	..	1.66	..	12	..	1.7
Suède	2.24	2.28	1.63	1.66	1.37	1.37	17	15	..	..
Suisse	2.41	2.65	1.60	1.81	1.51	1.47	22	20	..	..
Royaume-Uni[e]	3.47	3.63	1.89	1.98	1.84	1.83	26	21	20.8	21.2
États-Unis	4.51	4.89	2.21	2.34	2.04	2.09	24	20	24.5	24.5
OCDE26[f]	3.04	3.27	1.80	1.93	1.67	1.68	21	16	17.5	16.0

a) La dispersion des salaires est mesurée par le ratio des 9e et 1er déciles des salaires, des 9e et 5e déciles et des 5e et 1er déciles. Les données se réfèrent à 1997 (au lieu de 1998) pour l'Irlande, et à 1999 pour la Belgique. Elles se réfèrent à 2005 (au lieu de 2008) pour les Pays-Bas, et à 2007 pour la Belgique et la France.

b) Les écarts salariaux hommes-femmes ne sont pas ajustés et sont mesurés par la différence entre le salaire médian des hommes et celui des femmes, en pourcentage du salaire médian relatif des hommes. Les données se réfèrent à 1997 (au lieu de 1998) pour l'Irlande, à 1999 pour la Belgique, et à 2000 pour l'Autriche. Elles se réfèrent à 2005 (au lieu de 2008) pour les Pays-Bas, et à 2007 pour la Belgique et la France.

c) La fréquence des bas salaires se réfère à la proportion des salariés dont le salaire est inférieur aux deux tiers du salaire médian. Les données se réfèrent à 1997 (au lieu de 1998) pour l'Irlande, et à 1999 pour les Pays-Bas. Elles se réfèrent à 2007 (au lieu de 2008) pour la Belgique.

d) Estimations préliminaires pour les données relatives à 2008.

e) Les données relatives à 1997 se réfèrent à des estimations sur la base de rétropolations en appliquant le taux d'accroissement annuel de l'ancienne série à la première année disponible de la nouvelle série. Pour la Corée, les séries présentent une rupture en 2000, et les données ont été rétropolées sur le pivot 2000 de la nouvelle série. Pour le Royaume-Uni, les séries présentent des ruptures en 1997, 2004 et 2006 ; dans chacun des cas, les données ont été rétropolées en appliquant l'évolution observée de l'ancienne série à la première année disponible de la nouvelle série, sur les pivots 2006, puis 2004, et enfin 1997.

f) Moyenne non pondérée des pays figurant dans le tableau.

Note : Les estimations de salaires utilisées dans les calculs se réfèrent aux salaires bruts des salariés à temps complet. Cependant, cette définition peut varier légèrement d'un pays à l'autre. Le site Internet *www.oecd.org/els/emploi/perspectives* fournit des informations complémentaires sur les sources et les concepts des données nationales relatives aux salaires.

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

StatLink http://dx.doi.org/10.1787/888932309028

Tableau J. **Salaires annuels moyens pour l'ensemble de l'économie**

Salaires annuels bruts moyens par salarié en équivalent temps complet et année pleine pour l'ensemble de l'économie[a]

	Niveau des salaires moyens en 2008 en dollars É-U courants[b]	Niveau des salaires moyens en 2008 en dollars É-U de 2008 convertis en utilisant les PPA[c]	Croissance annuelle moyenne des salaires réels moyens[d] (%)			
			1990-95	1995-2000	2000-05	2007-08
Australie	57 219	45 464	0.6	2.1	1.2	-0.2
Autriche	51 772	40 069	1.6	0.6	0.8	0.9
Belgique	56 537	41 404	2.1	1.3	0.4	-0.5
Canada	45 990	40 341	-0.2	2.0	1.1	1.7
République tchèque	17 227	19 241	6.0	3.0	5.1	1.6
Danemark	71 426	41 166	0.8	1.6	1.9	0.9
Finlande	51 138	33 489	0.0	1.5	2.3	1.3
France	49 631	36 347	1.1	1.3	1.3	-0.3
Allemagne	47 054	36 835	2.1	0.8	0.2	0.2
Grèce	31 852	27 460	3.1	2.4	2.9	1.3
Hongrie	15 766	18 776	4.0	-0.3	6.4	1.4
Irlande	69 776	44 413	2.5	2.1	2.3	1.1
Italie	39 789	30 794	-0.7	0.8	0.3	-0.1
Japon	41 696	32 872	0.8	0.5	0.3	0.3
Corée	26 353	32 744	4.5	-0.2	2.8	2.2
Luxembourg	72 328	49 260	1.9	1.2	1.1	-1.5
Pays-Bas	57 170	44 755	0.3	0.0	0.6	1.0
Norvège	73 068	42 565	1.2	2.2	3.1	1.6
Pologne	14 906	17 485	2.5	5.3	0.1	4.3
Portugal	23 495	21 920	1.1	2.6	0.3	0.7
République slovaque	13 825	16 021	6.3	5.3	3.4	-0.1
Espagne	36 439	31 022	1.9	-0.5	-0.2	2.7
Suède	50 468	35 736	-0.3	3.3	1.4	1.7
Suisse	76 039	47 269	1.0	0.9	1.1	1.1
Royaume-Uni	54 810	44 229	0.6	2.4	1.4	0.2
États-Unis	50 888	50 888	1.0	2.9	0.4	-1.0
UE15[e]	47 642	36 786	1.1	1.2	0.8	0.5
OCDE[e]	47 015	41 435	1.2	1.9	0.7	0.1

PPA : Parités de pouvoir d'achat.

a) Le salaire annuel moyen d'un salarié en équivalent temps complet est obtenu en divisant la masse salariale totale issue des comptes nationaux par le nombre moyen de salariés dans l'ensemble de l'économie, puis en multipliant le chiffre obtenu par le nombre d'heures hebdomadaires moyennes habituelles pour un salarié à temps complet rapporté à la moyenne des heures hebdomadaires travaillées pour l'ensemble des salariés. Pour plus de détails, voir *www.oecd.org/els/emploi/perspectives* .

b) La conversion en dollars É-U courants est effectuée en utilisant le taux de change courant.

c) La conversion en PPA en dollars É-U est effectuée en utilisant les PPA en dollars É-U de 2008 pour la consommation privée.

d) Les salaires annuels moyens sont déflatés en utilisant le déflateur de l'indice des prix des dépenses de consommation finale privée base 100 en 2008.

e) Les agrégats sont calculés à l'aide de pondérations par le PIB en 2005 converti en utilisant les PPA de 2005 pour les pays figurant dans le tableau.

Source : Estimations de l'OCDE à partir de la *Base de données des Comptes nationaux de l'OCDE* et OCDE (2010), *Perspectives économiques de l'OCDE*, n° 87, Éditions de l'OCDE, Paris, mai.

StatLink http://dx.doi.org/10.1787/888932309047

Tableau K. **Dépenses publiques et nombre de participants aux programmes du marché du travail dans les pays de l'OCDE**[a]

Catégories et sous-catégories de programme	Australie[b]						Autriche						Belgique					
	Dépenses pubiques en pourcentage du PIB			Nombre de participants en pourcentage de la population			Dépenses publiques en pourcentage du PIB			Nombre de participants en pourcentage de la population			Dépenses publiques en pourcentage du PIB			Nombre de participants en pourcentage de la population		
	2006-07	2007-08	2008-09	2006-07	2007-08	2008-09	2006	2007	2008	2006	2007	2008	2006	2007	2008	2006	2007	2008
1. SPE et administration[a]	**0.19**	**0.17**	**0.16**				**0.17**	**0.16**	**0.16**				**0.20**	**0.20**	**0.20**			
dont : 1.1. Services de placement et assimilés[a]	0.11	0.10	0.10				0.08	0.08	0.08				0.07	0.07	0.07			
1.2. Administration des prestations[a]	0.03	0.03	0.03				0.02 [e]	0.02 [e]	0.02 [e]				0.10 [h]	0.10 [h]	0.10 [h]			
2. Formation professionnelle	**0.01** [c]	**0.01** [c]	**0.01** [c]	**0.17**	**0.17**	**0.13**	**0.40** [f]	**0.37** [f]	**0.37** [f]	**2.18** [g]	**2.29** [g]	**2.44** [g]	**0.18**	**0.19**	**0.16**	**2.20** [g]	**2.31** [g]	**2.32** [g]
2.1. Formation institutionnelle	0.01	0.01	0.01	0.04	0.05	0.03	0.31	0.27	0.26	3.37	3.00	2.82	0.18	0.18	0.15	2.10	2.35	2.02
2.2. Formation sur le lieu de travail	-	-	-	0.13	0.12	0.11	0.03	0.02	0.02	0.18	0.15	0.25	-	-	-	0.34	0.21	0.42
2.3. Formation en alternance	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
2.4. Soutien spécial à l'apprentissage[a]	-	-	-	-	-	-	0.04	0.06	0.07	0.57	0.76	0.87	-	-	-	0.13	0.12	0.23
4. Incitations à l'emploi[a]	**0.01**	**0.01**	**0.01**	**-**	**-**	**-**	**0.06**	**0.06**	**0.06**	**1.48**	**1.25**	**1.49**	**0.30** [i,j]	**0.37** [i,j]	**0.45** [i,j]	**3.42** [i,j]	**3.88** [i,j]	**4.59** [i,j]
4.1. Incitation à l'embauche	0.01	0.01	0.01	-	-	-	0.04	0.04	0.03	0.40	0.38	0.32	0.30	0.37	0.45	3.42	3.88	4.59
4.2. Incitation au maintien des emplois	-	-	-	-	-	-	0.01	0.02	0.03	1.08	0.88	1.17	-	-	0.01	-	-	-
5. Emploi protégé et réadaptation	**0.05**	**0.06**	**0.06**	**0.97**	**1.19**	**1.43**	**0.04**	**0.03**	**0.04**	**0.03**	**0.05**	**0.05**	**0.11**	**0.12**	**0.12**	**0.74**	**0.77**	**0.80**
5.1. Emploi protégé	0.04	0.04	0.04	0.82	0.89	1.07	0.04	0.03	0.04	0.03	0.05	0.05	0.11	0.12	0.12	0.74	0.77	0.80
5.2. Réadaptation	0.02	0.02	0.02	0.15	0.29	0.36	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
6. Création directe d'emplois	**0.06** [c]	**0.05** [c]	**0.04** [c]	**0.63**	**0.48**	**0.40**	**0.04**	**0.04**	**0.04**	**0.18**	**0.19**	**0.16**	**0.35**	**0.35**	**0.34**	**2.32**	**2.64**	**3.23**
7. Aides à la création d'entreprises	**0.01**	**0.01**	**0.01**	**0.06**	**0.05**	**-**	**0.01**	**0.01**	**0.01**	**0.05**	**0.06**	**0.06**	**-**	**-**	**-**	**0.02**	**0.02**	**0.03**
8. Maintien et soutien du revenu en cas d'absence d'emploi[a]	**0.48**	**0.41**	**0.45**	**4.51**	**4.17**	**5.31**	**1.15**	**1.02**	**0.96**	**5.21**	**4.80**	**4.59**	**1.46**	**1.31**	**1.30**	**14.35**	**13.31**	**12.51**
8.1. Prestation de chômage complet	0.48 [d]	0.40 [d]	0.44 [d]	4.51 [d]	4.17 [d]	5.31 [d]	1.01	0.90	0.85	5.16	4.74	4.51	1.23	1.10	1.07	10.66	9.75	8.55
dont : Assurance chômage	-	-	-	-	-	-	0.62	0.55	0.53	2.93	2.72	2.67	1.23	1.10	1.07	10.66	9.75	8.55
8.2, 8.3. Prestations de chômage partiel et prestations de chômage à temps partiel	-	-	-	-	-	-	0.01	0.01	0.01	0.05	0.06	0.08	0.19 [j]	0.17 [j]	0.19 [j]	3.69 [j]	3.56 [j]	3.96 [j]
8.4, 8.5. Indemnités de licenciement et indemnités en cas de faillite	0.01	0.01	0.01	-	-	-	0.13	0.11	0.11	-	-	-	0.04	0.03	0.04	-	-	-
9. Préretraite[a]	**-**	**-**	**-**	**-**	**-**	**-**	**0.25**	**0.22**	**0.20**	**1.45**	**1.33**	**1.20**	**0.78**	**0.74**	**0.74**	**4.96**	**4.73**	**4.60**
TOTAL (1-9)	**0.81**	**0.71**	**0.74**				**2.12**	**1.93**	**1.83**				**3.39**	**3.27**	**3.32**			
Mesures actives (1-7)	0.33	0.30	0.29				0.72	0.68	0.67				1.15	1.22	1.28			
dont : Catégories 2 à 7 seulement	0.14	0.14	0.14	1.82	1.89	1.96	0.54	0.51	0.52	3.93	3.84	4.21	0.95	1.02	1.08	8.70	9.62	10.96
Mesures passives (8 et 9)	0.48	0.41	0.45	4.51	4.17	5.31	1.40	1.25	1.16	6.66	6.13	5.79	2.24	2.05	2.04	19.31	18.03	17.11

a) Voir la note d'introduction concernant le champ et la comparabilité sur *www.oecd.org/els/emploi/perspectives* . Les sous-catégories 1.1 et 1.2 comprennent uniquement les dépenses identifiées séparément. Les participants aux mesures actives ne doivent pas être additionnés à ceux des mesures passives (ils peuvent être comptabilisés dans les deux).

b) Années fiscales commençant le 1er juillet.

c) Les versements de garantie de ressources aux participants à la formation (catégorie 2) et au « Work for the Dole » (catégorie 6) sont habituellement des prestations de chômage, reportées dans la catégorie 8. Les versements aux participants à la CDEP (« Measures for Indigenous Australians ») sont reportés dans la catégorie 6.

d) Les prestations « Mature Age », « Partner Allowances » (hors prestations de retraite) et « Youth Allowances » sont comprises.

e) Coût de personnel du service d'assurance chômage.

f) Inclut les Fondations pour l'emploi créées par les entreprises dans les cas de réductions à grande échelle de la main-d'œuvre; elles n'ont pas été ventilées dans les sous-catégories.

g) Des ajustements pour double-comptage, justifiés dans les cas de participation simultanée à deux ou plusieurs programmes (par exemple le budget des centres de formation et les allocations de formation) sont appliqués aux totaux par catégories (comme 2 « Formation » ou 8 « Maintien et soutien du revenu en cas d'absence d'emploi » mais pas aux sous-catégories.

h) Les coûts administratifs des organismes de paiement syndicaux et auxiliaires sont inclus.

i) Inclut le programme des « titres-services » qui ne concerne pas que les chômeurs.

j) Les données ont été révisées par rapport aux précédentes publications. L'allocation de garantie de ressources des travailleurs à temps partiel, qui est similaire à une prestation de chômage partiel versée à un taux réduit en cas de gains intermédiaires est désormais reportée dans la catégorie 8.2.

Tableau K. **Dépenses publiques et nombre de participants aux programmes du marché du travail dans les pays de l'OCDE**[a] *(suite)*

Catégories et sous-catégories de programme	Canada[b]						République tchèque						Danemark					
	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		
	2006-07	2007-08	2008-09	2006-07	2007-08	2008-09	2006	2007	2008	2006	2007	2008	2006	2007	2008	2006	2007	2008
1. SPE et administration[a]	**0.15**	**0.14**	**0.12**				**0.13**	**0.13**	**0.12**				**0.30**	**0.28**	**0.37**			
dont : 1.1. Services de placement et assimilés[a]	0.04 [c]	0.04 [c]	0.04 [c]				0.04	0.04	0.04				0.06	0.06	0.17			
1.2. Administration des prestations[a]	0.03	0.03	0.03				..	..	..				0.14 [f]	0.14 [f]	0.13 [f]			
2. Formation professionnelle	**0.08**	**0.08**	**0.08**	**1.56**	**1.52**	**1.56**	**0.01**	**0.01**	**0.01**	**0.14**	**0.14**	**0.09**	**0.43**	**0.33**	**0.23**	**1.51**	**1.84**	**2.07**
2.1. Formation institutionnelle	0.07	0.06	0.06	1.17	1.16	1.23	0.01	0.01	0.01	0.14	0.14	0.09	0.41 [g]	0.31 [g]	0.21 [g]	1.23	1.49	1.70
2.2. Formation sur le lieu de travail	0.01	0.01	0.01	0.14	0.12	0.12	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
2.3. Formation en alternance	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
2.4. Soutien spécial à l'apprentissage[a]	0.01	0.01	0.01	0.25	0.24	0.20	-	-	-	-	-	-	0.02	0.03	0.03	0.28	0.35	0.37
4. Incitations à l'emploi[a]	**0.01**	**0.01**	**0.01**	**0.14**	**0.12**	**0.11**	**0.03**	**0.02**	**0.01**	**0.32**	**0.25**	**0.14**	**0.21**	**0.13**	**0.14**	**0.91**	**0.77**	**0.77**
4.1. Incitation à l'embauche	0.01	0.01	0.01	0.14	0.12	0.11	0.03	0.02	0.01	0.29	0.23	0.12	0.21	0.13	0.14	0.91	0.77	0.77
4.2. Incitation au maintien des emplois	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0.03	0.02	0.02	-	-	-	-	-	-
5. Emploi protégé et réadaptation	**0.02**	**0.02**	**0.02**	**..**	**..**	**..**	**0.05**	**0.07**	**0.07**	**0.40**	**0.51**	**0.55**	**0.57**	**0.56**	**0.61**	**2.32**	**2.15**	**2.22**
5.1. Emploi protégé	-	-	-	0.05	0.05	0.05	0.05	0.07	0.07	0.40	0.51	0.55	0.36	0.37	0.45	1.63	1.68	1.85
5.2. Réadaptation	0.01	0.01	0.01	..	..	..	-	-	-	-	-	-	0.22	0.18	0.16	0.69	0.46	0.37
6. Création directe d'emplois	**0.02**	**0.02**	**0.02**	**0.06**	**0.05**	**0.04**	**0.03**	**0.02**	**0.01**	**0.18**	**0.14**	**0.08**	**-**	**-**	**-**	**-**	**-**	**-**
7. Aides à la création d'entreprises	**0.01**	**0.01**	**0.01**	**0.11**	**0.10**	**0.10**	**-**	**-**	**-**	**0.08**	**0.07**	**0.07**	**-**	**-**	**-**	**-**	**-**	**-**
8. Maintien et soutien du revenu en cas d'absence d'emploi[a]	**0.59**	**0.56**	**0.66**	**..**	**..**	**..**	**0.23**	**0.20**	**0.20**	**2.57**	**2.24**	**2.09**	**1.30**	**0.98**	**0.73**	**4.71**	**3.56**	**2.45**
8.1. Prestation de chômage complet	0.59	0.56	0.66	..	..	..	0.23	0.20	0.19	2.57	2.24	2.09	1.28 [h]	0.96 [h]	0.69 [h]	4.71 [h]	3.56 [h]	2.45 [h]
dont : Assurance chômage	0.59	0.56	0.66	..	..	..	0.23	0.20	0.19	2.57	2.24	2.09	0.98 [i]	0.69 [i]	0.45 [i]	3.55 [i]	2.46 [i]	1.55 [i]
8.2, 8.3. Prestations de chômage partiel et prestations de chômage à temps partiel	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
8.4, 8.5. Indemnités de licenciement et indemnités en cas de faillite	-	-	-	-	-	-	0.01	0.01	-	-	-	-	0.01	0.02	0.04	-	-	-
9. Préretraite[a]	**-**	**-**	**-**	**..**	**..**	**..**	**-**	**-**	**-**	**-**	**-**	**-**	**0.57** [j]	**0.52** [j]	**0.48** [j]	**2.24** [j]	**2.11** [j]	**1.89** [j]
TOTAL (1-9)	**0.90**	**0.85**	**0.96**				**0.49**	**0.46**	**0.42**				**3.37**	**2.80**	**2.56**			
Mesures actives (1-7)	0.31 [d]	0.29 [d]	0.30 [d]				0.26	0.25	0.23				1.51	1.30	1.35			
dont : Catégories 2 à 7 seulement	0.15 [d]	0.15 [d]	0.17 [d]	2.38 [d, e]	2.30 [d, e]	2.34 [d, e]	0.13	0.12	0.10	1.13	1.12	0.93	1.21	1.02	0.98	4.74	4.75	5.06
Mesures passives (8 et 9)	0.59	0.56	0.66	..	..	..	0.23	0.20	0.20	2.57	2.24	2.09	1.86	1.50	1.22	6.95	5.67	4.35

a) Voir la note d'introduction concernant le champ et la comparabilité sur *www.oecd.org/els/emploi/perspectives* . Les sous-catégories 1.1 et 1.2 comprennent uniquement les dépenses identifiées séparément. Les participants aux mesures actives ne doivent pas être additionnés à ceux des mesures passives (ils peuvent être comptabilisés dans les deux).

b) Années fiscales commençant le 1er avril.

c) Service d'aide à l'emploi.

d) Inclut les « Ententes de développement des ressources humaines autochtones » , qui n'ont pas été ventilées dans les catégories.

e) Les participants aux programmes de la catégorie 5.2 « Réadaptation » ne sont pas inclus.

f) Trois quarts des coûts d'administration des fonds d'assurance chômage indépendants (le dernier quart concerne l'administration de prestations hors du champ de cette base de données), qui fournissent certains services de placement et assimilés.

g) Comprend l'allocation versée aux participants à la mesure « Specially arranged activation » mais pas les dépenses des services correspondants.

h) Comprend les prestations d'aide sociale reçues par les bénéficiaires au chômage mais pas celles reçues par les inactifs.

i) Comprend les prestations de chômage partiel et les prestations de chômage à temps partiel.

j) Uniquement les prestations de préretraite (efterløn) versées aux bénéficiaires qui étaient au chômage avant leur entrée dans le dispositif.

Tableau K. **Dépenses publiques et nombre de participants aux programmes du marché du travail dans les pays de l'OCDE**[a] *(suite)*

Catégories et sous-catégories de programme	Finlande						France						Allemagne					
	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		
	2006	2007	2008	2006	2007	2008	2006	2007	2008	2006	2007	2008	2006	2007	2008	2006	2007	2008
1. SPE et administration[a]	**0.17**	**0.16**	**0.15**				**0.24**	**0.22**	**0.20**				**0.27**	**0.27**	**0.29**			
dont : 1.1. Services de placement et assimilés[a]	0.10	0.10	0.09				0.17	0.15	0.15				0.13	0.15	0.16			
1.2. Administration des prestations[a]	0.05 [b]	0.04 [b]	0.04 [b]				0.07	0.07	0.05				0.05	0.04	0.04			
2. Formation professionnelle	**0.39**	**0.38**	**0.36**	**1.83**	**1.86**	**1.68**	**0.29** [d]	**0.27** [d]	**0.25** [d]	**1.98**	**2.03**	**2.10**	**0.32**	**0.24**	**0.29**	**3.55**	**1.98**	**1.94**
2.1. Formation institutionnelle	0.31	0.31	0.29	1.16	1.20	1.10	0.11	0.10	0.08	0.84	0.86	0.85	0.21	0.18	0.22	1.22	1.18	1.37
2.2. Formation sur le lieu de travail	0.06	0.06	0.05	0.52	0.48	0.39	-	-	-	-	-	-	-	-	0.01	-	-	0.11
2.3. Formation en alternance	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0.01	0.02	0.03	-	-	-	-	-	-
2.4. Soutien spécial à l'apprentissage[a]	0.01	0.02	0.02	0.15	0.18	0.18	0.08	0.08	0.08	1.03	1.07	1.07	0.06	0.06	0.02	0.68	0.87	0.48
4. Incitations à l'emploi[a]	**0.15** [c]	**0.14** [c]	**0.14** [c]	**0.87** [c]	**0.89** [c]	**0.80** [c]	**0.12**	**0.11**	**0.10**	**1.97**	**1.90**	**..**	**0.06** [c]	**0.06** [c]	**0.08** [c]	**0.31** [c]	**0.39** [c]	**0.45** [c]
4.1. Incitation à l'embauche	0.10	0.08	0.08	0.59	0.60	0.51	0.12	0.11	0.10	1.97	1.90	..	0.06	0.06	0.08	0.31	0.39	0.45
4.2. Incitation au maintien des emplois	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
5. Emploi protégé et réadaptation	**0.10**	**0.09**	**0.09**	**0.33**	**0.31**	**0.30**	**0.07**	**0.07**	**0.07**	**0.47**	**0.50**	**0.48**	**0.01**	**0.01**	**0.03**	**0.06**	**0.06**	**0.11**
5.1. Emploi protégé	0.02	0.02	0.02	0.13	0.12	0.10	0.07	0.07	0.07	0.47	0.50	0.48	0.01	0.01	0.01	0.04	0.04	0.04
5.2. Réadaptation	0.07	0.07	0.07	0.20	0.20	0.20	-	-	-	-	-	-	-	-	0.03	-	-	0.07
6. Création directe d'emplois	**0.09**	**0.08**	**0.07**	**0.50**	**0.51**	**0.43**	**0.20**	**0.20**	**0.15**	**1.01**	**1.20**	**0.83**	**0.09**	**0.06**	**0.06**	**0.90**	**0.82**	**0.79**
7. Aides à la création d'entreprises	**0.02**	**0.02**	**0.02**	**0.16**	**0.17**	**0.16**	**0.01**	**0.03**	**0.03**	**0.28**	**0.37**	**0.46**	**0.12**	**0.08**	**0.07**	**0.98**	**0.57**	**0.43**
8. Maintien et soutien du revenu en cas d'absence d'emploi[a]	**1.30**	**1.05**	**0.96**	**8.62**	**7.20**	**6.58**	**1.34**	**1.20**	**1.15**	**8.98**	**7.90**	**7.99**	**1.67** [e]	**1.24** [e]	**1.04** [e]	**9.83** [e, f]	**8.29** [e, f]	**7.42** [e, f]
8.1. Prestation de chômage complet	1.19	0.96	0.88	7.58	6.30	5.76	1.34	1.20	1.14	8.97	7.89	7.99	1.62	1.19	0.99	9.95	8.46	7.44
dont : Assurance chômage	0.76	0.63	0.57	3.56	3.06	2.83	1.18	1.05	1.01	7.42	6.39	6.53	0.98	0.70	0.56	3.48	2.59	2.20
8.2, 8.3. Prestations de chômage partiel et prestations de chômage à temps partiel	0.10	0.08	0.07	1.04	0.91	0.82	-	-	-	0.01	0.01	0.01	0.02	0.02	0.02	0.21	0.10	0.22
8.4, 8.5. Indemnités de licenciement et indemnités en cas de faillite	0.01	0.01	0.01	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0.04	0.03	0.03	-	-	-
9. Préretraite[a]	**0.41**	**0.38**	**0.39**	**1.71**	**1.69**	**1.76**	**0.05**	**0.04**	**0.02**	**0.31**	**0.21**	**0.14**	**0.05**	**0.06**	**0.05**	**0.25**	**0.25**	**0.24**
TOTAL (1-9)	**2.61**	**2.29**	**2.18**				**2.30**	**2.14**	**1.98**				**2.59**	**2.02**	**1.91**			
Mesures actives (1-7)	0.91	0.87	0.82				0.92	0.90	0.81				0.86	0.72	0.81			
dont : Catégories 2 à 7 seulement	0.74	0.71	0.67	3.69	3.74	3.37	0.68	0.68	0.60	5.71	6.01	5.49	0.59	0.45	0.53	5.79	3.81	3.72
Mesures passives (8 et 9)	1.70	1.43	1.35	10.33	8.90	8.33	1.38	1.24	1.17	9.29	8.11	8.13	1.73	1.30	1.10	10.07	8.54	7.66

a) Voir la note d'introduction concernant le champ et la comparabilité sur *www.oecd.org/els/emploi/perspectives* . Les sous-catégories 1.1 et 1.2 comprennent uniquement les dépenses identifiées séparément. Les participants aux mesures actives ne doivent pas être additionnés à ceux des mesures passives (ils peuvent être comptabilisés dans les deux).

b) Les coûts d'administration des fonds d'assurance chômage indépendants sont inclus.

c) Les totaux de la catégorie 4 comprennent les dépenses publiques non nulles de la catégorie 3 d'Eurostat « Rotation dans l'emploi et partage de l'emploi » pour l'Allemagne, la Corée, l'Espagne, la Finlande, l'Italie et la Suède.

d) Inclut les allocations de formation, qui n'ont pas été ventilées dans les sous-catégories.

e) Les données ont été révisées par rapport à la précédente publication. Les bénéficiaires de l'allocation de chômage qui ne sont pas des chômeurs inscrits ne sont pas inclus.

f) Les totaux de la catégorie 8 comprennent un ajustement pour le double-comptage des participants.

Tableau K. **Dépenses publiques et nombre de participants aux programmes du marché du travail dans les pays de l'OCDE**[a] *(suite)*

Catégories et sous-catégories de programme	Grèce						Hongrie						Irlande						Italie					
	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		
	2006	2007	2008	2006	2007	2008	2006	2007	2008	2006	2007	2008	2006	2007	2008	2006	2007	2008	2006	2007	2008	2006	2007	2008
1. SPE et administration[a]	**..**	**..**	**..**				**0.09**	**0.08**	**0.09**				**0.12** [b]	**0.12** [b]	**0.13** [b]				**0.09**	**0.08**	**0.09**			
dont : 1.1. Services de placement et assimilés[a]	0.01	0.02	0.01				-	-	-				0.04	0.04	0.03				0.01	0.01	0.01			
1.2. Administration des prestations[a]	..	..	..				..	..	..				0.03 [c]	0.03 [c]	0.03 [c]				0.05 [e]	0.05 [e]	0.05 [e]			
2. Formation professionnelle	**0.06**	**0.06**	**0.09**	**0.45**	**0.30**	**0.29**	**0.06**	**0.06**	**0.06**	**0.33**	**0.32**	**0.39**	**0.25** [d]	**0.26** [d]	**0.30** [d]	**1.32** [d]	**1.42** [d]	**1.55** [d]	**0.18**	**0.18**	**0.18**	**3.33**	**3.59**	**3.19**
2.1. Formation institutionnelle	0.02	0.04	0.03	0.23	0.27	0.18	0.06	0.06	0.06	0.33	0.32	0.39	0.14	0.14	0.16	0.78	0.80	0.88	0.01	-	-	..	..	..
2.2. Formation sur le lieu de travail	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0.01	0.02	0.02	0.12	0.11	0.11	0.01	0.01	0.01	0.23	0.20	0.20
2.3. Formation en alternance	0.03	0.02	0.06	0.23	0.03	0.11	-	-	-	-	-	-	0.07	0.08	0.09	0.33	0.42	0.46	0.01	0.01	-	..	..	..
2.4. Soutien spécial à l'apprentissage[a]	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0.13 [f]	0.13 [f]	0.14 [f]	2.26	2.50	2.51
4. Incitations à l'emploi[a]	**0.06**	**0.06**	**0.04**	**0.29**	**0.37**	**0.46**	**0.08**	**0.12**	**0.09**	**0.83**	**0.76**	**0.84**	**0.03**	**0.04**	**0.04**	**0.20**	**0.25**	**0.20**	**0.18** [g]	**0.15** [g]	**0.15** [g]	**3.35** [g]	**2.55** [g]	**2.52** [g]
4.1. Incitation à l'embauche	0.06	0.06	0.04	0.29	0.37	0.46	0.08	0.12	0.09	0.78	0.67	0.75	0.03	0.04	0.04	0.20	0.25	0.20	0.18 [h]	0.15 [h]	0.15 [h]	3.27	2.47	..
4.2. Incitation au maintien des emplois	-	-	-	-	-	-	0.01	-	-	0.05	0.09	0.02	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
5. Emploi protégé et réadaptation	**-**	**-**	**-**	**-**	**-**	**-**	**-**	**-**	**-**	**-**	**-**	**-**	**0.01**	**0.01**	**0.01**	**0.07**	**0.14**	**0.15**	**-**	**-**	**-**	**-**	**-**	**-**
5.1. Emploi protégé	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0.01	0.01	0.01	0.07	0.14	0.15	-	-	-	-	-	-
5.2. Réadaptation	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
6. Création directe d'emplois	**-**	**0.01**	**0.01**	**..**	**0.01**	**0.02**	**0.05**	**0.04**	**0.04**	**0.40**	**0.39**	**0.32**	**0.21**	**0.21**	**0.23**	**1.13**	**1.08**	**1.10**	**0.01**	**0.01**	**0.01**	**0.16**	**0.11**	**0.09**
7. Aides à la création d'entreprises	**0.02**	**0.03**	**0.01**	**0.11**	**0.12**	**0.10**	**-**	**-**	**0.01**	**0.08**	**0.04**	**0.07**	**-**	**-**	**-**	**0.21**	**0.22**	**0.21**	**0.04**	**0.03**	**0.02**	**0.04**	**..**	**0.02**
8. Maintien et soutien du revenu en cas d'absence d'emploi[a]	**0.38**	**0.34**	**0.46**	**..**	**..**	**4.44**	**0.35**	**0.36**	**0.37**	**3.35**	**3.27**	**3.67**	**0.79**	**0.85**	**1.26**	**6.99**	**6.94**	**9.91**	**0.69**	**0.60**	**0.72**	**2.71**	**2.53**	**2.90**
8.1. Prestation de chômage complet	0.38	0.34	0.46	..	..	4.44	0.35	0.36	0.37	3.35	3.27	3.67	0.69	0.75	1.15	6.99	6.94	9.74	0.58	0.52	0.62	2.17	2.26	2.57
dont : Assurance chômage	0.33	0.28	0.40	..	..	2.63	0.32	0.36	0.37	2.12	2.23	2.51	0.26	0.29	0.51	2.92	2.96	4.63	0.51	0.49	0.59	2.13	2.22	2.52
8.2, 8.3. Prestations de chômage partiel et prestations de chômage à temps partiel	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0.16	0.11	0.09	0.09	0.54	0.28	0.33
8.4, 8.5. Indemnités de licenciement et indemnités en cas de faillite	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0.10	0.10	0.11	-	-	-	-	-	-	-	-	-
9. Préretraite[a]	**-**	**-**	**-**	**-**	**-**	**-**	**0.01**	**-**	**-**	**0.12**	**0.04**	**0.01**	**0.06**	**0.07**	**0.06**	**0.53**	**0.49**	**0.40**	**0.11**	**0.09**	**0.09**	**0.32**	**0.19**	**0.15**
TOTAL (1-9)	**..**	**..**	**..**				**0.64**	**0.67**	**0.67**				**1.47**	**1.55**	**2.03**				**1.29**	**1.14**	**1.26**			
Mesures actives (1-7)	..	..	..				0.28	0.31	0.30				0.62	0.64	0.70				0.50	0.45	0.45			
dont : Catégories 2 à 7 seulement	0.14	0.15	0.14	0.85	0.81	0.87	0.19	0.23	0.21	1.64	1.51	1.62	0.50	0.52	0.58	2.93	3.11	3.20	0.41	0.37	0.36	6.87	6.27	5.82
Mesures passives (8 et 9)	0.38	0.34	0.46	..	..	4.44	0.36	0.36	0.37	3.47	3.30	3.68	0.85	0.91	1.33	7.51	7.44	10.31	0.79	0.69	0.81	3.03	2.73	3.05

a) Voir la note d'introduction concernant le champ et la comparabilité sur *www.oecd.org/els/emploi/perspectives* . Les sous-catégories 1.1 et 1.2 comprennent uniquement les dépenses identifiées séparément. Les participants aux mesures actives ne doivent pas être additionnés à ceux des mesures passives (ils peuvent être comptabilisés dans les deux).

b) La catégorie 1 comprend le service local de l'emploi, les Job Clubs, les frais généraux, les frais de pension et de personnel du FÁS, à l'exception des services de formation (qui apparaissent dans la catégorie 2) et des services aux entreprises.

c) Estimation du Secrétariat basée sur le rapport entre les coûts d'administration des prestations et les prestations versées pour un large éventail de prestations (comme publiés dans les rapports annuels du DSFA, le ministère des Affaires sociales).

d) Inclut le programme « Specialist Training Providers » qui n'a pas été ventilé dans les sous-catégories.

e) 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).

f) Principalement des exemptions de cotisations de sécurité sociale de l'employeur, non limitées aux chômeurs ou aux travailleurs menacés de perdre leur emploi. La « Formation après la scolarité obligatoire et le diplôme » est incluse dans le total de la catégorie 2 mais non dans cette sous-catégorie.

g) Les totaux de la catégorie 4 comprennent les dépenses publiques non nulles de la catégorie 3 d'Eurostat « Rotation dans l'emploi et partage de l'emploi » pour l'Allemagne, la Corée, l'Espagne, la Finlande, l'Italie et la Suède.

h) Beaucoup de dépenses de cette catégorie concernent les allègements fiscaux destinés aux entreprises qui ont augmenté l'emploi total et la conversion de contrats temporaires en contrats permanents, sans autre condition liée au statut dans l'emploi.

Tableau K. **Dépenses publiques et nombre de participants aux programmes du marché du travail dans les pays de l'OCDE**[a] *(suite)*

Catégories et sous-catégories de programme	Japon[b]			Corée[d]			Luxembourg						Pays-Bas					
	Dépenses publiques en pourcentage du PIB			Dépenses publiques en pourcentage du PIB			Dépenses publiques en pourcentage du PIB			Nombre de participants en pourcentage de la population active			Dépenses publiques en pourcentage du PIB			Nombre de participants en pourcentage de la population active		
	2006-07	2007-08	2008-09	2006	2007	2008	2006	2007	2008	2006	2007	2008	2006	2007	2008	2006	2007	2008
1. SPE et administration[a]	**0.14**	**0.12**	**0.14**	**0.03**	**0.03**	**0.02**	**0.04**	**0.04**	**0.04**				**0.40**	**0.36**	**0.33**			
dont : 1.1. Services de placement et assimilés[a]	0.01	0.01	0.02	0.01	0.01	0.01	0.02	0.02	0.02				0.21	0.20	0.18			
1.2. Administration des prestations[a]	-	-	-	0.01	0.01	..	0.01	0.01	0.01				0.18	0.17	0.14			
2. Formation professionnelle	**0.04**	**0.03**	**0.03**	**0.05**	**0.05**	**0.06**	**0.12**	**0.10**	**0.04**	**1.10**	**0.99**	**0.35**	**0.10** [i]	**0.09** [i]	**0.10** [i]	**1.52**	**1.37**	**1.64**
2.1. Formation institutionnelle	0.03 [c]	0.03 [c]	0.03 [c]	0.04 [e]	0.04 [e]	0.01	0.01	0.01	0.01	..	..	..	0.04	0.04	0.04	0.44	0.41	0.43
2.2. Formation sur le lieu de travail	-	-	-	-	-	0.05	0.09	0.07	0.01	0.84	0.69	0.08	-	-	-	0.05	0.04	0.03
2.3. Formation en alternance	-	-	-	-	-	-	0.02	0.02	0.02	0.16	0.17	0.15	0.02	0.01	0.01	0.41	0.11	0.09
2.4. Soutien spécial à l'apprentissage[a]	-	-	-	-	0.01	-	0.01	0.01	0.01	0.10	0.13	0.12	0.03 [i]	0.04 [i]	0.05 [i]	0.87 [i]	1.02 [i]	1.34 [i]
4. Incitations à l'emploi[a]	**0.01**	**0.01**	**0.01**	**0.03** [f]	**0.03** [f]	**0.06** [f]	**0.20** [g]	**0.22** [g]	**0.25** [g]	**3.63** [g]	**4.50** [g]	**5.45** [g]	**-** [k]	**-** [k]	**-** [k]	**0.07** [k]	**0.01** [k]	**-** [k]
4.1. Incitation à l'embauche	0.01	0.01	0.01	0.02	0.03	0.05	0.02	0.02	0.03	1.26	1.53	2.03	-	-	-	0.07	0.01	-
4.2. Incitation au maintien des emplois	-	-	-	-	-	-	0.05	0.06	0.07	0.52	0.64	0.78	-	-	-	-	-	-
5. Emploi protégé et réadaptation	**-**	**-**	**-**	**-**	**-**	**0.01**	**0.01**	**0.01**	**0.01**	**0.02**	**0.02**	**0.02**	**0.49**	**0.47**	**0.47**	**1.71**	**1.68**	**1.73**
5.1. Emploi protégé	-	-	-	-	-	0.01	0.01	0.01	0.01	0.02	0.02	0.02	0.42	0.41	0.41	1.17	1.17	1.17
5.2. Réadaptation	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
6. Création directe d'emplois	**-**	**-**	**0.08**	**0.01**	**0.01**	**0.05**	**0.10** [h]	**0.10** [h]	0.09 [h]	**0.82** [h]	**0.82** [h]	**0.72** [h]	**0.17** [i]	**0.16** [i]	**0.15** [i]	**0.46** [i]	**0.41** [i]	**0.37** [i]
7. Aides à la création d'entreprises	**-**	**-**	**-**	**-**	**-**	**-**	**-**	**-**	**-**	**-**	**-**	**-**	**-**	**-**	**-**	**-**	**-**	**-**
8. Maintien et soutien du revenu en cas d'absence d'emploi[a]	**0.40**	**0.33**	**0.30**	**0.23**	**0.25**	**0.29**	**0.42**	**0.36**	**0.37**	**3.53**	**3.09**	**3.49**	**1.67** [l]	**1.39** [l]	**1.26** [l]	**7.49** [l]	**6.45** [l]	**6.13** [l]
8.1. Prestation de chômage complet	0.40	0.32	0.30	0.23	0.25	0.28	0.35	0.33	0.33	2.37	2.28	2.16	1.67 [l]	1.39 [l]	1.26 [l]	7.49 [l]	6.45 [l]	6.13 [l]
dont : Assurance chômage	..	..	0.30	0.23	0.25	0.28	..	..	..	..	..	..	0.85	0.67	0.59	3.71	2.79	2.59
8.2, 8.3. Prestations de chômage partiel et prestations de chômage à temps partiel	-	-	-	-	-	-	0.04	0.01	0.02	1.16	0.82	1.32	-	-	-	-	-	-
8.4, 8.5. Indemnités de licenciement et indemnités en cas de faillite	-	-	-	-	-	-	0.02	0.02	0.02	-	-	-	-	-	-	-	-	-
9. Préretraite[a]	**-**	**-**	**-**	**-**	**-**	**-**	**0.17**	**0.16**	**0.15**	**0.60**	**0.58**	**0.58**	**-**	**-**	**-**	**-**	**-**	**-**
TOTAL (1-9)	**0.59**	**0.49**	**0.57**	**0.35**	**0.38**	**0.49** [d]	**1.06**	**0.99**	**0.95**				**2.85**	**2.47**	**2.31**			
Mesures actives (1-7)	0.19	0.16	0.26	0.12	0.13	0.20 [d]	0.48	0.47	0.42				1.18	1.08	1.04			
dont : Catégories 2 à 7 seulement	0.05	0.05	0.13	0.09	0.10	0.18 [d]	0.43	0.42	0.39	5.58	6.33	6.54	0.78	0.72	0.71	3.76	3.47	3.74
Mesures passives (8 et 9)	0.40	0.33	0.30	0.23	0.25	0.29	0.59	0.52	0.53	4.14	3.68	4.06	1.67	1.39	1.26	7.49	6.45	6.13

a) Voir la note d'introduction concernant le champ et la comparabilité sur *www.oecd.org/els/emploi/perspectives* . Les sous-catégories 1.1 et 1.2 comprennent uniquement les dépenses identifiées séparément. Les participants aux mesures actives ne doivent pas être additionnés à ceux des mesures passives (ils peuvent être comptabilisés dans les deux).

b) Années fiscales commençant le 1er avril.

c) Inclut la rémunération des stagiaires des programmes d'éducation et la formation, mais pas les indemnités de chômage versées.

d) Rupture statistique entre 2007 et 2008 due à une révision importante du cadre des données reportées.

e) 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.

f) Les totaux de la catégorie 4 comprennent les dépenses publiques non nulles de la catégorie 3 d'Eurostat « Rotation dans l'emploi et partage de l'emploi » pour l'Allemagne, la Corée, l'Espagne, la Finlande, l'Italie et la Suède.

g) Comprend l'aide au réemploi et les mesures d'intégration et de réintégration professionnelle des travailleurs handicapés qui n'ont pas été ventilées dans les sous-catégories.

h) Comprend des estimations du Secrétariat dans la catégorie 6 pour les « Mesures spéciales ».

i) Les prestations de chômage versées aux participants à la formation sont incluses.

j) Réductions d'impôts versées à l'employeur pour chaque apprenti qui ne gagne pas plus de 130 % du salaire minimum.

k) La composante des subventions salariales de la mesure « Flexible reintegration budget » pour les municipalités est affectée à la catégorie 6 afin d'améliorer la cohérence de la série temporelle.

l) Inclut les prestations d'aide sociale versées aux bénéficiaires inactifs aussi bien qu'aux chômeurs.

Tableau K. **Dépenses publiques et nombre de participants aux programmes du marché du travail dans les pays de l'OCDE**[a] *(suite)*

Catégories et sous-catégories de programme	Nouvelle-Zélande[b]						Norvège						Pologne					
	Dépenses publiques en pourcentage du PIB			Nombre de participants en pourcentage de la population active			Dépenses publiques en pourcentage du PIB			Nombre de participants en pourcentage de la population active			Dépenses publiques en pourcentage du PIB			Nombre de participants en pourcentage de la population active		
	2006-07	2007-08	2008-09	2006-07	2007-08	2008-09	2006	2007	2008	2006	2007	2008	2006	2007	2008	2006	2007	2008
1. SPE et administration[a]	**0.11**	**0.11**	**..**				**0.12**	**0.11**	**..**				**0.09**	**0.10**	**0.09**			
dont : 1.1. Services de placement et assimilés[a]	0.02	0.01	0.02				0.08	0.08	..				-	0.01	0.01			
1.2. Administration des prestations[a]	0.07	0.07	..				0.01 [f]	0.01 [f]	.. [f]				..	..	..			
2. Formation professionnelle	**0.18** [c]	**0.17** [c]	**0.17** [c]	**1.11**	**1.17**	**1.23**	**0.26**	**0.23**	**0.21**	**1.41**	**1.26**	**1.14**	**0.10**	**0.10**	**0.12**	**0.61**	**0.54**	**0.56**
2.1. Formation institutionnelle	0.06	0.06	0.06	0.24	0.23	0.24	0.25 [g]	0.22 [g]	0.20 [g]	1.24	1.11	0.99	0.02	0.02	0.02	0.07	0.06	0.06
2.2. Formation sur le lieu de travail	-	-	-	-	-	-	0.01	0.01	0.01	0.17	0.15	0.15	0.02	0.02	0.03	0.11	0.11	0.15
2.3. Formation en alternance	0.11	0.11	0.11	0.87	0.94	1.00	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
2.4. Soutien spécial à l'apprentissage[a]	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0.06	0.06	0.07	0.42	0.40	0.39
4. Incitations à l'emploi[a]	**0.02**	**0.01**	**0.01**	**..**	**..**	**..**	**0.02**	**0.03**	**0.02**	**0.19**	**0.19**	**0.19**	**0.05**	**0.07**	**0.08**	**0.58**	**0.63**	**0.79**
4.1. Incitation à l'embauche	0.02	0.01	0.01	..	..	..	0.02	0.03	0.02	0.19	0.19	0.19	0.03	0.05	0.06	0.26	0.27	0.27
4.2. Incitation au maintien des emplois	-	-	-	..	..	..	-	-	-	-	-	-	0.01	0.02	0.02	0.31	0.36	0.52
5. Emploi protégé et réadaptation	**0.05**	**0.05**	**0.05**	**1.20**	**1.12**	**1.22**	**0.13**	**0.15**	**0.14**	**0.52**	**0.55**	**0.54**	**0.16**	**0.17**	**0.19**	**..**	**..**	**3.13**
5.1. Emploi protégé	0.02	0.02	0.02	0.67	0.65	0.77	0.11	0.13	0.12	0.44	0.48	0.48	0.15	0.16	0.18	..	..	3.12
5.2. Réadaptation	0.03	0.03	0.03	0.53	0.47	0.45	0.02	0.02	0.02	0.07	0.07	0.06	-	-	-	0.01	0.01	0.01
6. Création directe d'emplois	**-**	**-**	**-**	**..**	**..**	**..**	**0.05**	**0.05**	**0.04**	**0.31**	**0.27**	**0.26**	**0.02**	**0.02**	**0.02**	**0.05**	**0.06**	**0.07**
7. Aides à la création d'entreprises	**0.01**	**0.01**	**0.01**	**..**	**..**	**..**	**-**	**-**	**-**	**0.02**	**0.02**	**0.01**	**0.04**	**0.05**	**0.06**	**0.02**	**0.02**	**0.04**
8. Maintien et soutien du revenu en cas d'absence d'emploi[a]	**0.34** [d]	**0.23** [d]	**0.28** [d]	**1.10**	**0.85**	**2.29**	**0.50** [h]	**0.42** [h]	**0.32** [h]	**2.87**	**2.03**	**1.76**	**0.26**	**0.19**	**0.14**	**1.84**	**1.49**	**1.59**
8.1. Prestation de chômage complet	0.34 [d]	0.23 [d]	0.28 [d]	1.10	0.85	2.29	0.43	0.36	0.29	2.87	2.03	1.76	0.26	0.19	0.14	1.84	1.49	1.59
dont : Assurance chômage	-	-	-	-	-	-	0.21	0.14	0.12	2.00	1.28	1.09	..	..	..	..	..	..
8.2, 8.3. Prestations de chômage partiel et prestations de chômage à temps partiel	-	-	-	-	-	-	0.06	0.06	0.03	-	-	-	-	-	-	-	-	-
8.4, 8.5. Indemnités de licenciement et indemnités en cas de faillite	-	-	-	-	-	-	0.01	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
9. Préretraite[a]	**-**	**-**	**-**	**-**	**-**	**-**	**-**	**-**	**-**	**-**	**-**	**-**	**0.45**	**0.33**	**0.21**	**2.46**	**1.94**	**1.08**
TOTAL (1-9)	**0.72**	**0.59**	**..**				**1.08**	**0.98**	**..**				**1.16**	**1.01**	**0.91**			
Mesures actives (1-7)	0.38	0.36	..				0.58	0.56	..				0.45	0.50	0.56			
dont : Catégories 2 à 7 seulement	0.26	0.25	0.25	2.31 [e]	2.29 [e]	2.45 [e]	0.47	0.45	0.42	2.45	2.29	2.13	0.36	0.40	0.47	2.70 [i]	2.74 [i]	4.58
Mesures passives (8 et 9)	0.34	0.23	0.28	1.10	0.85	2.29	0.50	0.42	0.32	2.87	2.03	1.76	0.71	0.51	0.35	4.30	3.43	2.67

a) Voir la note d'introduction concernant le champ et la comparabilité sur *www.oecd.org/els/emploi/perspectives* . Les sous-catégories 1.1 et 1.2 comprennent uniquement les dépenses identifiées séparément. Les participants aux mesures actives ne doivent pas être additionnés à ceux des mesures passives (ils peuvent être comptabilisés dans les deux).

b) Années fiscales commençant le 1er juillet.

c) Inclut les prestations de formation (souvent versées aux participants à une formation en alternance, catégorie 2.3) et l'allocation de soutien à la formation qui couvre les dépenses afférentes, mais pas les prestations de chômage qui sont versées à beaucoup d'autres participants.

d) Exclut les prestations de formation et inclut des prestations de chômage versées aux participants aux programmes actifs.

e) 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.

f) Les coûts d'administration des prestations de réadaptation sont inclus.

g) Principalement composé des prestations de réadaptation versées aux participants scolarisés.

h) Inclut les prestations de réadaptation et de chômage,sauf celles versées aux participants des programmes actifs.

i) Le nombre de particpants de certaines mesures de la catégorie 5.1 « Emploi protégé » n'est pas inclus en 2006 et 2007.

Tableau K. **Dépenses publiques et nombre de participants aux programmes du marché du travail dans les pays de l'OCDE**[a] *(suite)*

Catégories et sous-catégories de programme	Portugal						République slovaque						Espagne[d]					
	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[g]		
	2006	2007	2008	2006	2007	2008	2006	2007	2008	2006	2007	2008	2006	2007	2008	2006	2007	2008
1. SPE et administration[a]	**0.15**	**0.14**	**0.15**				**0.17**	**0.11**	**0.11**				**0.13**	**0.13**	**0.13**			
dont : 1.1. Services de placement et assimilés[a]	0.03	0.03	0.06				0.09	0.04	0.04				0.04	0.02	0.02			
1.2. Administration des prestations[a]	0.03 [b]	0.02 [b]	0.02 [b]				..	..	..				0.02	0.02	0.02			
2. Formation professionnelle	**0.26**	**0.20**	**0.24**	**0.86**	**0.81**	**0.89**	**0.01**	**-**	**0.01**	**0.09**	**0.02**	**0.05**	**0.16**	**0.15**	**0.17**	**1.74**	**1.48**	**1.04**
2.1. Formation institutionnelle	0.15	0.11	0.17	0.38	0.37	0.48	0.01	-	0.01	0.09	0.02	0.05	0.09	0.09	0.10	0.98	0.90	0.64
2.2. Formation sur le lieu de travail	0.04	0.04	0.04	0.17	0.17	0.18	-	-	-	-	-	-	0.01	0.01	0.02	0.59	..	..
2.3. Formation en alternance	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0.05	0.04	0.05	0.17	0.16	0.17
2.4. Soutien spécial à l'apprentissage[a]	0.07	0.05	0.04	0.30	0.26	0.21	-	-	-	-	-	-	0.01	0.01	0.01	-	-	-
4. Incitations à l'emploi[a]	**0.13**	**0.12**	**0.13**	**1.42**	**1.39**	**1.48**	**0.02**	**0.02**	**0.02**	**0.53**	**0.32**	**0.37**	**0.26** [e]	**0.25** [e]	**0.21** [e]	**10.88** [e]	**13.61** [e]	**9.08** [e]
4.1. Incitation à l'embauche	0.12	0.12	0.12	1.36	1.34	1.42	0.02	0.02	0.01	0.53	0.32	0.37	0.25 [f]	0.24 [f]	0.19 [f]	10.54 [f]	12.86 [f]	8.66 [f]
4.2. Incitation au maintien des emplois	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0.01	-	-	0.01	0.02	0.38	0.01
5. Emploi protégé et réadaptation	**0.04**	**0.04**	**0.03**	**0.10**	**0.11**	**0.11**	**0.01**	**0.01**	**0.02**	**0.03**	**0.04**	**0.07**	**0.02**	**0.02**	**0.03**	**0.20**	**0.23**	**0.25**
5.1. Emploi protégé	-	-	-	0.01	0.01	0.01	0.01	0.01	0.02	0.03	0.04	0.07	0.02	0.02	0.02	0.20	0.22	0.24
5.2. Réadaptation	0.04	0.04	0.03	0.09	0.10	0.10	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
6. Création directe d'emplois	**0.03**	**0.02**	**0.02**	**0.38**	**0.40**	**0.37**	**0.05**	**0.04**	**0.05**	**3.94**	**2.46**	**2.12**	**0.08**	**0.08**	**0.09**	**..**	**..**	**..**
7. Aides à la création d'entreprises	**-**	**-**	**-**	**0.08**	**0.08**	**0.11**	**0.04**	**0.04**	**0.05**	**0.78**	**0.69**	**0.78**	**0.08**	**0.09**	**0.11**	**0.74**	**1.16**	**1.71**
8. Maintien et soutien du revenu en cas d'absence d'emploi[a]	**1.12**	**0.99**	**0.93**	**5.47**	**4.93**	**3.90**	**0.12** [c]	**0.10** [c]	**0.11** [c]	**1.02**	**0.82**	**0.83**	**1.39**	**1.40**	**1.84**	**6.17**	**6.41**	**7.94**
8.1. Prestation de chômage complet	1.09	0.95	0.88	5.42	4.85	3.84	0.12	0.10	0.10	1.02	0.82	0.83	1.36	1.37	1.80	6.17	6.40	7.93
dont : Assurance chômage	0.89	0.75	0.68	4.10	3.52	2.63	0.12	0.10	0.10	1.02	0.82	0.83	1.02	1.04	1.43	3.33	3.51	4.80
8.2, 8.3. Prestations de chômage partiel et prestations de chômage à temps partiel	-	0.01	0.01	0.05	0.08	0.07	-	-	-	-	-	-	-	-	0.01	0.01	0.01	0.01
8.4, 8.5. Indemnités de licenciement et indemnités en cas de faillite	0.03	0.03	0.04	..	..	-	-	-	0.01	-	-	-	0.03	0.03	0.03	-	-	-
9. Préretraite[a]	**0.11**	**0.10**	**0.09**	**0.37**	**0.52**	**0.60**	**0.22**	**0.26**	**0.33**	**1.68**	**1.82**	**2.14**	**0.04**	**0.04**	**0.05**	**..**	**..**	**..**
TOTAL (1-9)	**1.84**	**1.62**	**1.59**				**0.66**	**0.59**	**0.69**				**2.16**	**2.17**	**2.62**			
Mesures actives (1-7)	0.61	0.53	0.57				0.32	0.22	0.25				0.73	0.73	0.73			
dont : Catégories 2 à 7 seulement	0.46	0.39	0.42	2.84	2.79	2.96	0.14	0.12	0.15	5.36	3.54	3.40	0.60	0.60	0.60	13.58	16.48	12.10
Mesures passives (8 et 9)	1.23	1.09	1.02	5.84	5.45	4.51	0.34 [c]	0.36 [c]	0.43 [c]	2.70	2.64	2.97	1.43	1.44	1.89	6.17	6.41	7.94

a) Voir la note d'introduction concernant le champ et la comparabilité sur *www.oecd.org/els/emploi/perspectives* . Les sous-catégories 1.1 et 1.2 comprennent uniquement les dépenses identifiées séparément. Les participants aux mesures actives ne doivent pas être additionnés à ceux des mesures passives (ils peuvent être comptabilisés dans les deux).

b) Estimation du Secrétariat de l'OCDE basée sur le rapport du coût de l'administration des prestations sur les prestations versées (2.1 %) pour un large éventail de prestations (publié par l'IGFSS, Conta da Segurança Social 2007).

c) N'inclut pas l'aide sociale, qui est la forme de garantie de ressources reçue par la majorité des chômeurs inscrits.

d) Les catégories 1 à 7 incluent les dépenses des communautés autonomes et des municipalités (en supplément aux montants 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, la Corée, 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.

Tableau K. **Dépenses publiques et nombre de participants aux programmes du marché du travail dans les pays de l'OCDE**[a] *(suite)*

Catégories et sous-catégories de programme	Suède						Suisse						Royaume-Uni[h]						États-Unis[j]		
	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		
	2006	2007	2008	2006	2007	2008	2006	2007	2008	2006	2007	2008	2006-07	2007-08	2008-09	2006-07	2007-08	2008-09	2006-07	2007-08	2008-09
1. SPE et administration[a]	**0.23**	**0.23**	**0.33**				**0.13**	**0.11**	**0.11**				**0.28**	**0.28**	**..**				**0.03**	**0.03**	**0.04**
dont : 1.1. Services de placement et assimilés[a]	0.11	0.11	0.22				..	..	..				0.14	0.14	..				0.01	0.01	0.01
1.2. Administration des prestations[a]	0.04 [b]	0.04 [b]	0.04 [b]				0.04	0.04	0.04				0.06 [i]	0.06 [i]	0.06 [i]				0.02 [k]	0.02 [k]	0.02 [k]
2. Formation professionnelle	**0.33** [c]	**0.18** [c]	**0.07** [c]	**1.10**	**0.61**	**0.21**	**0.23**	**0.19**	**0.16**	**0.77**	**0.64**	**0.55**	**0.02**	**0.02**	**..**	**0.13**	**0.07**	**0.04**	**0.05**	**0.04**	**0.07**
2.1. Formation institutionnelle	0.20	0.11	0.06	0.54	0.27	0.14	0.22	0.18	0.16	0.74	0.62	0.53	0.02	0.02	..	0.12	0.07	0.04	0.02	0.02	0.03
2.2. Formation sur le lieu de travail	-	-	-	0.02	-	-	0.01	0.01	0.01	0.04	0.03	0.02	-	-	-	-	-	-	-	-	-
2.3. Formation en alternance	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0.02	0.02	0.04
2.4. Soutien spécial à l'apprentissage[a]	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
4. Incitations à l'emploi[a]	**0.58** [d]	**0.51** [d]	**0.38** [d]	**2.77** [d]	**2.14** [d]	**1.71** [d]	**0.08**	**0.06**	**0.06**	**0.66**	**0.56**	**0.50**	**0.01**	**0.01**	**..**	**0.11**	**0.14**	**0.10**	**-**	**-**	**0.01**
4.1. Incitation à l'embauche	0.51	0.49	0.38	2.50	2.06	1.71	0.08 [f]	0.06 [f]	0.06 [f]	0.66	0.56	0.50	0.01	0.01	..	0.11	0.14	0.10	-	-	0.01
4.2. Incitation au maintien des emplois	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
5. Emploi protégé et réadaptation	**0.20**	**0.18**	**0.20**	**0.78**	**0.72**	**0.79**	**0.23**	**0.22**	**0.14**	**0.87**	**0.88**	**0.88**	**0.01**	**0.01**	**..**	**0.02**	**0.06**	**-**	**0.03**	**0.03**	**0.04**
5.1. Emploi protégé	0.17	0.17	0.19	0.56	0.56	0.62	0.23	0.22	0.14	0.87	0.88	0.88	0.01	0.01	..	0.02	0.06	-	-	-	-
5.2. Réadaptation	0.03	0.01	0.01	0.22	0.17	0.17	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	..	..	0.03	0.03	0.04
6. Création directe d'emplois	**-**	**-**	**-**	**-**	**-**	**-**	**-**	**-**	**-**	**-**	**-**	**-**	**-**	**0.01**	**..**	**0.03**	**0.02**	**0.03**	**0.01**	**0.01**	**0.01**
7. Aides à la création d'entreprises	**0.03**	**0.02**	**0.01**	**0.11**	**0.06**	**0.06**	**0.01**	**0.01**	**-**	**0.02**	**0.01**	**0.01**	**-**	**-**	**-**	**-**	**-**	**-**	**-**	**-**	**-**
8. Maintien et soutien du revenu en cas d'absence d'emploi[a]	**0.96**	**0.67**	**0.46**	**6.94**	**5.39**	**4.03**	**0.76**	**0.57**	**0.54**	**3.30**	**2.82**	**2.19**	**0.19**	**0.16**	**0.20**	**3.19**	**2.78**	**3.35**	**0.24**	**0.30**	**0.81**
8.1. Prestation de chômage complet	0.65	0.39	0.26	3.76	2.74	2.12	0.73 [g]	0.57 [g]	0.52 [g]	3.07	2.70	2.14	0.19	0.16	0.20	3.19	2.78	3.35	0.24	0.30	0.81
dont : Assurance chômage	0.65 [e]	0.39 [e]	0.26 [e]	3.76 [e]	2.74 [e]	2.12 [e]	0.69	0.52	0.47	3.07	2.70	2.14	..	..	..	..	..	..	0.24	0.30	0.81
8.2, 8.3. Prestations de chômage partiel et prestations de chômage à temps partiel	0.28	0.26	0.17	3.19	2.65	1.91	0.02	0.01	0.02	0.21	0.11	0.03	-	-	-	-	-	-	-	-	-
8.4, 8.5. Indemnités de licenciement et indemnités en cas de faillite	0.02	0.02	0.03	-	-	-	-	-	-	0.02	0.02	0.02	-	-	-	-	-	-	-	-	-
9. Préretraite[a]	**-**	**-**	**-**	**-**	**-**	**-**	**-**	**-**	**-**	**-**	**-**	**-**	**-**	**-**	**-**	**-**	**-**	**-**	**-**	**-**	**-**
TOTAL (1-9)	**2.32**	**1.79**	**1.45**				**1.42**	**1.16**	**1.01**				**0.51**	**0.49**	**..**				**0.37**	**0.43**	**0.98**
Mesures actives (1-7)	1.36	1.12	0.99				0.66	0.59	0.47				0.32	0.32	..				0.13 [l]	0.13 [l]	0.17 [l]
dont : Catégories 2 à 7 seulement	1.13	0.89	0.66	4.76	3.54	2.77	0.54	0.47	0.36	2.32	2.10	1.94	0.04	0.05	..	0.30	0.29	..	0.10 [l]	0.10 [l]	0.14 [l]
Mesures passives (8 et 9)	0.96	0.67	0.46	6.94	5.39	4.03	0.76	0.57	0.54	3.30	2.82	2.19	0.19	0.16	0.20	3.19	2.78	3.35	0.24	0.30	0.81

a) Voir la note d'introduction concernant le champ et la comparabilité sur *www.oecd.org/els/emploi/perspectives* . Les sous-catégories 1.1 et 1.2 comprennent uniquement les dépenses identifiées séparément. Les participants aux mesures actives ne doivent pas être additionnés à ceux des mesures passives (ils peuvent être comptabilisés dans les deux).

b) Frais d'administration des fonds d'assurance chômage indépendants.

c) Inclut les allocations versées aux participants à la mesure « Activités de conseil, services d'orientation et de placement » mais pas les services correspondant (qui sont dans la catégorie 1). Ces dépenses n'ont pas été ventilées dans les sous-catégories.

d) Les totaux de la catégorie 4 comprennent les dépenses publiques non nulles de la catégorie 3 d'Eurostat « Rotation dans l'emploi et partage de l'emploi » pour l'Allemagne, la Corée, l'Espagne, la Finlande, l'Italie et la Suède.

e) Les données comprennent l'assurance de base (« Basic Insurance ») qui n'est pas contributive.

f) Les données se composent principalement du programme « Gains intermédiaires », qui est similaire à une prestation de chômage partiel versée selon un taux dégressif.

g) Exclut les prestations de chômage versées aux participants des programmes actifs.

h) La couverture des données sur les dépenses et sur les participants en Irlande du Nord est incomplète. Années fiscales débutant le 1er avril.

i) 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.

j) Années fiscales commençant le 1er octobre.

k) 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.

l) 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.

Tableau K. **Dépenses publiques et nombre de participants aux programmes du marché du travail dans les pays de l'OCDE**[a] *(suite)*

Catégories et sous-catégories de programme	Moyenne non pondérée de l'OCDE[b]						Estonie						Slovénie					
	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		
	2006	2007	2008	2006	2007	2008	2006	2007	2008	2006	2007	2008	2006	2007	2008	2006	2007	2008
1. SPE et administration[a]	**0.16**	**0.15**	**0.16**				**0.02**	**0.02**	**0.03**				**0.09**	**0.09**	**0.09**			
dont : 1.1. Services de placement et assimilés[a]	0.06	0.06	0.07				0.02	0.02	0.03				0.04	0.04	0.04			
1.2. Administration des prestations[a]	0.05	0.05	0.05				..	..	..				0.01	0.01	0.01			
2. Formation professionnelle	**0.17**	**0.15**	**0.14**	**1.33**	**1.24**	**1.18**	**0.04**	**0.03**	**0.03**	**0.17**	**0.16**	**0.15**	**0.06**	**0.03**	**0.03**	**1.17**	**0.44**	**0.33**
2.1. Formation institutionnelle	0.11	0.10	0.09	0.82	0.79	0.77	0.04	0.02	0.02	0.13	0.09	0.10	0.03	0.02	0.01	1.06	0.40	0.25
2.2. Formation sur le lieu de travail	0.01	0.01	0.01	0.16	0.12	0.11	-	-	0.01	0.02	0.05	0.03	0.03	0.02	0.01	0.11	..	0.08
2.3. Formation en alternance	0.01	0.01	0.01	0.09	0.08	0.09	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
2.4. Soutien spécial à l'apprentissage[a]	0.02	0.02	0.02	0.31	0.34	0.35	-	-	-	0.02	0.03	0.02	-	-	-	-	-	-
4. Incitations à l'emploi[a]	**0.10**	**0.10**	**0.09**	**1.57**	**1.66**	**1.50**	**-**	**-**	**-**	**0.10**	**0.03**	**-**	**0.03**	**0.02**	**0.01**	**0.24**	**0.17**	**0.06**
4.1. Incitation à l'embauche	0.09	0.08	0.08	1.35	1.41	1.15	-	-	-	0.10	0.03	-	0.03	0.02	0.01	0.24	0.17	0.06
4.2. Incitation au maintien des emplois	0.00	0.00	0.00	0.09	0.11	0.11	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
5. Emploi protégé et réadaptation	**0.09**	**0.09**	**0.09**	**0.52**	**0.53**	**0.67**	**-**	**-**	**-**	**-**	**0.01**	**-**	**-**	**-**	**-**	**-**	**-**	**-**
5.1. Emploi protégé	0.07	0.07	0.07	0.38	0.40	0.54	-	-	-	-	0.01	-	-	-	-	-	-	-
5.2. Réadaptation	0.02	0.02	0.02	0.09	0.08	0.08	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
6. Création directe d'emplois	**0.06**	**0.06**	**0.06**	**0.64**	**0.57**	**0.54**	**-**	**-**	**-**	**0.01**	**0.01**	**-**	**0.07**	**0.05**	**0.04**	**0.33**	**0.54**	**0.22**
7. Aides à la création d'entreprises	**0.02**	**0.02**	**0.02**	**0.17**	**0.18**	**0.20**	**-**	**-**	**-**	**0.04**	**0.03**	**0.02**	**0.02**	**-**	**0.02**	**0.33**	**0.03**	**0.08**
8. Maintien et soutien du revenu en cas d'absence d'emploi[a]	**0.75**	**0.65**	**0.67**	**5.22**	**4.60**	**4.68**	**0.08**	**0.10**	**0.21**	**1.34**	**1.26**	**1.71**	**0.38**	**0.30**	**0.27**	**2.99**	**1.75**	**1.40**
8.1. Prestation de chômage complet	0.70	0.60	0.63	4.77	4.22	4.28	0.07	0.08	0.15	1.34	1.26	1.71	0.38	0.30	0.27	2.99	1.75	1.40
dont : Assurance chômage	0.51	0.44	0.46	3.28	2.84	2.75	0.05	0.04	0.10	0.44	0.41	0.56	0.35	0.29	0.27	2.23	1.60	1.40
8.2, 8.3. Prestations de chômage partiel et prestations de chômage à temps partiel	0.03	0.03	0.02	0.44	0.37	0.39	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
8.4, 8.5. Indemnités de licenciement et indemnités en cas de faillite	0.02	0.02	0.02	0.00	0.00	0.00	0.01	0.02	0.06	-	-	-	-	-	-	-	-	-
9. Préretraite[a]	**0.12**	**0.11**	**0.11**	**0.81**	**0.76**	**0.70**	**-**	**-**	**-**	**-**	**-**	**-**	**-**	**-**	**-**	**-**	**-**	**-**
TOTAL (1-9)	**1.50**	**1.35**	**1.36**				**0.15**	**0.15**	**0.27**				**0.65**	**0.50**	**0.45**			
Mesures actives (1-7)	0.61	0.57	0.57				0.07	0.05	0.07				0.27	0.20	0.18			
dont : Catégories 2 à 7 seulement	0.44	0.41	0.41	4.14	4.08	4.15	0.05	0.03	0.04	0.32	0.24	0.18	0.18	0.11	0.09	2.06	1.19	0.69
Mesures passives (8 et 9)	0.87	0.76	0.78	5.99	5.33	5.35	0.08 [c]	0.10 [c]	0.21 [c]	1.34	1.26	1.71	0.38	0.30	0.27	2.99	1.75	1.40

a) Voir la note d'introduction concernant le champ et la comparabilité sur *www.oecd.org/els/emploi/perspectives* . Les sous-catégories 1.1 et 1.2 comprennent uniquement les dépenses identifiées séparément. Les participants aux mesures actives ne doivent pas être additionnés à ceux des mesures passives (ils peuvent être comptabilisés dans les deux).

b) Estimations. Pour certaines années et certains pays, les dépenses des sous-catégories sont estimées en appliquant la part correspondante dans la catégorie calculée pour les pays où les données sont disponibles. La couverture des sous-catégories Services de placement et assimilés (1.1) et Administration des prestations (1.2) est erratique, seules les données non manquantes ont donc été prises en compte. Les chiffres sur les participants sont des moyennes calculées pour les pays où les données sont disponibles pour la sous-catégorie, la catégorie ou le total.

Source : Pour les pays de l'UE et la Norvège : Eurostat (2010), *Labour Market Policy, 2010 Edition* et données sous-jacentes détaillées fournies à l'OCDE par Eurostat avec quelques ajustements du Secrétariat. Pour les autres pays : *Base de données de l'OCDE sur les programmes du marché du travail.*

StatLink http://dx.doi.org/10.1787/888932309066

Les publications de l'OCDE sur l'emploi et les sujets qui y sont liés

La Réévaluation de la Stratégie de l'OCDE pour l'emploi : un examen approfondi des facteurs susceptibles d'expliquer la dégradation des performances des marchés du travail. L'édition 2006 des *Perspectives de l'emploi de l'OCDE* présente une réévaluation globale de la « Stratégie de l'OCDE pour l'emploi ». Pour de plus amples informations sur celles-ci, voir *www.oecd.org/els/emploi/strategie*.

Croissance et inégalité : un rapport montrant une augmentation quasi générale de l'inégalité des revenus dans les pays de l'OCDE durant les deux dernières décennies mais pour laquelle l'explication diffère de celle généralement avancée par les médias.

Des emplois pour les jeunes : une série d'études réalisées (essentiellement en anglais avec un résumé en français en début d'ouvrage) dans 16 pays sur la transition de l'école à l'emploi : Australie, Belgique, Canada, Corée, Danemark, Espagne, Etats-Unis, France, Grèce, Japon, Norvège, Nouvelle-Zélande, Pays-Bas, Pologne, République slovaque et Royaume-Uni). Un rapport de synthèse base sur ces études paraîtra fin 2010.

OECD Reviews of Labour Market and Social Policies : une série de rapports (en anglais seulement) sur les défis posés aux marchés du travail et aux politiques sociales au Chili, en Estonie, en Israël et en Slovénie.

Equal Opportunities: The Labour Market Integration of the Children of Immigrants : un rapport (en anglais uniquement) sur l'intégration des enfants d'immigrants sur le marché du travail et le défi grandissant posé aux pays de l'OCDE.

Perspectives des migrations internationales : une publication annuelle qui analyse les développements récents des mouvements et des politiques migratoires dans les pays de l'OCDE.

Les pensions dans les pays de l'OCDE : panorama des politiques publiques : une publication biannuelle sur les politiques publiques et privées en matière de pensions et de retraite dans 30 pays de l'OCDE ainsi que des prévisions des revenus dont les travailleurs actuellement en activité disposeront au moment de leur retraite.

Maladie, invalidité et travail : surmonter les obstacles : comment réduire les flux d'entrée dans les régimes d'indemnisation maladie et invalidité grâce à une bonne gestion de la maladie, aussi bien pour les travailleurs que pour les chômeurs ? (vol. 1 : Australie, Espagne, Luxembourg et Royaume-Uni, 2006 ; vol. 2 : Norvège, Pologne et Suisse, 2007 ; vol. 3 : Danemark, Finlande, Irlande et Pays-Bas, 2008). Un rapport de synthèse base sur ces études paraîtra fin 2010.

Panorama de la société : une publication biannuelle offrant des informations sur divers thèmes de politique sociale dont la démographie, les caractéristiques familiales, le marché du travail, l'emploi des mères de famille, les prestations hors emploi, la pauvreté persistante, les dépenses sociales et de santé, le bien-être subjectif ou encore les taux de suicide.

Les impôts sur les salaires 2008 : fournit des données sans équivalent sur l'impôt sur le revenu versé par les salariés et sur les cotisations de sécurité sociales qui s'appliquent sur les salariés et les employeurs dans les pays de l'OCDE.

Objectif Croissance : fait le point sur les progrès accomplis récemment dans la mise en œuvre des réformes ayant pour but d'améliorer la productivité du travail et l'utilisation des ressources en main-d'œuvre. Propose un ensemble d'indicateurs internationalement comparables permettant aux pays d'évaluer leur performance économique et leurs politiques structurelles dans un large éventail de domaines.

Une série de documents de travail sur les ***Politiques actives du marché du travail et les stratégies d'activation*** est également disponible sur *www.oecd.org/els/emploi/pamt*.

D'AUTRES PUBLICATIONS SUR L'EMPLOI PEUVENT ÊTRE CONSULTÉES SUR LE SITE *www.oecd.org/els/emploi*

STATISTIQUES DE L'EMPLOI : CHIFFRES-CLÉS

Quelle est la situation de l'emploi dans votre pays ?

Quelles sont les performances des marchés du travail dans l'OCDE ?

Des tableaux détaillés sur chacun des pays de l'OCDE avec des chiffres-clés sur le marché du travail et les politiques mises en place dans votre pays et des comparaisons avec les moyennes de l'OCDE

Commen y accéder ? Accès gratuit sur
www.oecd.org/els/emploi/chiffrescles

Par exemple, vous voulez savoir comment se situe l'AUSTRALIE ?

Le marché du travail en Australie

	Unit	1999	2008	2009	2009
					Total OCDE
Unemployment rate	% of labour force	7.0	4.3	5.7	8.3
Youth unemployment rate	% of youth labour force (15-24)	13.3	8.9	11.6	16.4
Long-term unemployment (12 months and over)	% of total unemployment	28.3	14.9	14.7	23.5
Employment rate	% of working age population	68.4	73.2	72.0	64.8
Employment rate of women	% of female population (15-64)	60.0	66.7	66.2	56.5
Employment rate of older workers	% of population aged 55-64	44.3	57.4	59.0	54.5
Temporary employment	% of dependent employment	. .	. .	. .	11.6
Part-time employment	% of total employment	. .	23.8	24.7	16.2
Average annual working time	Hours per worker	1 778	1 718	1 690	1 739
Average annual wage	2008 USD PPPs	40 526	45 464	. .	. .
Growth of real GDP	% change from previous year	4.3	2.2	1.4	–3.3
Employment growth	% change from previous year	1.7	2.3	0.3	–1.8
Wage growth	% change from previous year	3.0	–0.2	. .	. .

Les politiques de l'emploi et les institutions en Australie

	Unit (earlier, latest years)	Earlier year	Latest year	Latest year
				Total OCDE
Public expenditure on labour market policies				
Active measures	% of GDP (1999, 2008)	0.4	0.3	0.6
Passive measures	% of GDP (1999, 2008)	1.0	0.4	0.8
Ratio of minimum to median wage	Ratio (1999, 2008)	0.61	0.52	0.46
Employment protection (EP)				
Overall EP strictness	Scale 0-6 (1998, 2008)	1.5	1.4	2.1
EP strictness for regular employment	Scale 0-6 (1998, 2008)	1.5	1.4	2.1
EP strictness for temporary employment	Scale 0-6 (1998, 2008)	0.9	0.9	1.8
Additional requirements for collective dismissals	Scale 0-6 (1998, 2008)	2.9	2.9	3.0
Labour taxes (for a single person without children)				
At 100% of the average wage	% of labour costs (2000, 2008)	30.6	26.9	37.4
At 67% of the average wage	% of labour costs (2000, 2008)	25.4	21.9	33.5
Unemployment benefits	% of previous earnings (1997, 2007)	26.5	20.2	24.7
Union membership	% of employees (1998, 2008)	27.8	18.6	. .

ÉDITIONS OCDE, 2, rue André-Pascal, 75775 PARIS CEDEX 16
IMPRIMÉ EN FRANCE
(81 2010 08 2 P) ISBN 978-92-64-8615-9 – n° 57366 2010

Perspectives de l'emploi de l'OCDE
SORTIR DE LA CRISE DE L'EMPLOI

Sortir de la crise de l'emploi
Comment expliquer que le chômage ait autant augmenté dans certains pays alors que d'autres, qui ont également subi la récession mondiale, ont été moins touchés ? Les gouvernements ont-ils pris les mesures appropriées pour aider les travailleurs à faire face à la crise ? La reprise est-elle susceptible de générer des emplois ?

La crise mondiale dans les économies émergentes : impact sur l'emploi et réaction des pouvoirs publics
Comment la crise récente a-t-elle affecté les économies émergentes et leur marché du travail ? Quel est le rôle des politiques d'emploi et des politiques sociales pour soutenir les revenus des personnes en difficulté ? Comment les filets de protection sociale existants peuvent-ils être utilisés au mieux pour répondre à l'augmentation des besoins, et quels sont les défis auxquels ils doivent faire face ?

Les déterminants institutionnels des flux d'emplois et de main-d'œuvre
Comment se déterminent les différences entre pays dans les taux d'embauche et de cessation d'emploi ? Les politiques publiques peuvent-elles favoriser la croissance en supprimant les obstacles à la réallocation de la main d'œuvre entre branches d'activité, entreprises et emplois ? Quels sont les effets des différentes mesures sur la probabilité de perdre son emploi et sur les coûts associés à une perte d'emploi ? Et quel est l'impact de ces mesures sur les primes et pertes salariales associées à différents types de transition sur le marché du travail ?

Le travail à temps partiel : une bonne option ?
Quelles sont les différences entre emplois à temps partiel et à temps complet en termes de rémunération, d'avancement, de sécurité de l'emploi, d'organisation du travail et de stress ? Le travail à temps partiel est-il une solution pour mobiliser plus largement la main-d'œuvre disponible dans un contexte de vieillissement de la population ? Quels obstacles freinent le retour au travail à plein temps après une période de temps partiel ?

www.oecd.org/els/emploi/perspectives

Le texte complet de cet ouvrage est disponible en ligne aux adresses suivantes:
www.sourceocde.org/emploi/9789264086159
www.sourceocde.org/questionssociales/9789264086159

Les utilisateurs ayant accès à tous les ouvrages en ligne de l'OCDE peuvent également y accéder *via* :
www.sourceocde.org/9789264086159

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**.

2010

éditions OCDE
www.oecd.org/editions

ISBN 978-92-64-08615-9
81 2010 08 2 P
9 789264 086159