

Chapitre 4

Travail atypique, polarisation de l'emploi et inégalités

Le présent chapitre porte sur les conséquences de l'évolution du travail atypique sur les inégalités de revenu du travail individuel et des ménages. Il présente les caractéristiques sociodémographiques des travailleurs atypiques avant d'examiner la contribution de l'emploi atypique à l'évolution globale de l'emploi. Il démontre que dans une majorité de pays de l'OCDE, des emplois standard ont disparu au milieu de la distribution des salaires et des compétences, tandis que les emplois atypiques ont contribué à une progression de l'emploi aux deux extrémités de cette distribution. Les emplois atypiques sont généralement moins bien rémunérés que les emplois standard, en particulier à l'extrémité inférieure de la distribution du revenu du travail, ce qui creuse les inégalités de revenu du travail. Le chapitre examine ensuite l'effet du travail atypique sur le revenu des ménages et montre que les travailleurs atypiques qui vivent seuls ou avec d'autres travailleurs atypiques ont une plus forte probabilité de disposer d'un revenu faible et sont plus exposés au risque de pauvreté. Enfin, le chapitre analyse les incitations au travail et les effets du système de prélèvements et de prestations sur le montant du revenu. Il constate que certains travailleurs atypiques, par exemple les travailleurs indépendants, relèvent souvent de règles législatives spécifiques et que le système de prélèvements et de prestations réduit les écarts de pauvreté pour les travailleurs atypiques mais a des effets désincitatifs qui dissuadent les inactifs d'accéder à l'emploi.

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

4.1. Introduction et principaux résultats

Il est établi que l'évolution du revenu du travail – qui représente 75 % du revenu des ménages – et des conditions du marché du travail constituent la principale cause directe de l'aggravation des inégalités de revenu. Il en va ainsi, en particulier, de l'évolution de la distribution du salaire brut, dont la dispersion s'est accrue dans la plupart des pays de l'OCDE ces 25 dernières années. Le changement des modalités d'emploi, des conditions de travail et des structures du marché du travail joue cependant aussi un rôle. Ainsi, la montée en puissance de formes atypiques d'emploi, comme le travail à temps partiel, occasionnel ou temporaire, pourrait concourir à expliquer que, paradoxalement, les inégalités se soient creusées malgré la croissance de l'emploi total observée avant la crise économique mondiale.

Depuis quelques décennies, les conséquences de la part croissante de l'emploi atypique dans l'emploi total occupent une place centrale dans les débats sur l'action publique. Depuis les années 80, les marchés du travail des pays de l'OCDE subissent de profondes transformations structurelles. La législation sur la protection de l'emploi (LPE) s'est assouplie dans des pays où elle était initialement relativement protectrice, et était, à la fin des années 2000, généralement inchangée dans les pays où elle était plus souple que la moyenne en 1985 (OCDE, 2011). Ces changements institutionnels se sont accompagnés d'évolutions démographiques et sociétales – vieillissement de la population, hausse du taux d'activité des femmes – qui ont, elles aussi, profondément modifié la population active. Enfin, les transformations structurelles de l'emploi induites par la progression des métiers du service et du savoir, par le recours accru aux technologies de l'information et de la communication (TIC) et la production en flux tendu ont eu des retombées sur les facteurs influençant l'offre et la demande de travail atypique. Le travail atypique est souvent considéré comme synonyme de salaire plus faible et de précarité de l'emploi, ce qui a conduit à s'intéresser à ses effets potentiellement négatifs sur la distribution du revenu du travail individuel et, plus généralement, du revenu des ménages.

La publication OCDE (2011) décrit l'effet du travail atypique sur les inégalités globales de revenu, soulignant que les inégalités augmentent de près de 20 % lorsque le revenu du travail des travailleurs à temps partiel est ajouté à la distribution du revenu des travailleurs à temps plein, et de 5 % lorsque le revenu des travailleurs indépendants est pris en compte. De surcroît, des réformes telles que l'assouplissement de la protection visant les contrats temporaires se sont généralement traduites par une augmentation des *possibilités d'emploi* mais ont creusé les *inégalités salariales*.

On manque toutefois de données empiriques sur les mécanismes par l'intermédiaire desquels l'emploi atypique est susceptible d'influer sur la distribution du revenu individuel et du revenu des ménages. L'emploi atypique peut, en particulier en cas de segmentation ou de dualisme du marché du travail, aller de pair avec des conditions de travail relativement mauvaises (sur les plans de la rémunération, de la sécurité de l'emploi, des droits à congé, etc.) si les entreprises y ont recours pour réduire leurs coûts ou disposer d'une souplesse plus grande ou encore pour recruter des salariés à l'essai. À l'inverse, le travail temporaire, à temps partiel ou indépendant peut intéresser certains travailleurs, qui choisissent parfois ces modalités d'exercice pour mieux concilier leur vie familiale et leur vie professionnelle, pour mener une existence qui leur apporte davantage de satisfaction ou, dans le cas du travail indépendant, pour se sentir plus autonomes. Par ailleurs, la persistance d'écarts de salaire entre les deux segments du marché du travail dépend probablement aussi du degré de mobilité entre ces deux secteurs.

Le présent chapitre est organisé comme suit. La section 4.2 définit différentes formes d'emploi atypique et décrit la composition démographique des travailleurs qui occupent ces emplois. La section 4.3 tente de déterminer dans quelle mesure l'emploi atypique contribue à la croissance de l'emploi et à la polarisation de l'emploi. La section 4.4 porte sur la question de savoir si les emplois atypiques sont moins rémunérateurs et s'ils améliorent les perspectives professionnelles, ainsi que sur les conséquences du travail atypique sur la distribution du revenu. La section 4.5 est consacrée à l'influence qu'exerce le travail atypique sur les inégalités de revenu des ménages et la pauvreté. Enfin, la section 4.6 décrit l'incidence des politiques relatives aux prélèvements et aux prestations sur l'adéquation du revenu et les incitations à travailler en direction des travailleurs atypiques.

Les principales conclusions qui se dégagent du chapitre sont les suivantes :

- L'emploi atypique (travail temporaire, travail à temps partiel et exercice indépendant confondus) représente un tiers de l'emploi total dans la zone OCDE ; ce pourcentage est compris entre moins de 20 % seulement dans les pays d'Europe orientale (exception faite de la Pologne) et 46 % voire plus aux Pays-Bas et en Suisse. Les femmes (en particulier s'agissant du travail à temps partiel), les jeunes (en particulier s'agissant du travail temporaire), les travailleurs qui ont un faible niveau d'instruction et les salariés de petites entreprises sont surreprésentés parmi les travailleurs atypiques.
- Le travail atypique représente près de la moitié de la croissance de l'emploi enregistrée entre les années 90 et le début de la crise économique mondiale et cette proportion avoisine même 60 % si l'on tient compte de la période de crise.
- Le travail atypique contribue à la polarisation de l'emploi, en d'autres termes à la disparition des emplois situés au milieu de l'échelle des qualifications au profit de ceux situés en bas et au sommet de cette échelle : la quasi-totalité des emplois moyennement qualifiés qui ont été détruits étaient exercés dans le cadre de contrats standard, tandis que les emplois très qualifiés ou peu qualifiés qui ont été créés sont essentiellement des emplois atypiques.
- L'emploi atypique ne fait pas toujours office de tremplin vers un emploi stable. Ainsi, alors que les travailleurs titulaires d'un contrat temporaire ont une probabilité plus forte que les chômeurs d'accéder à un poste standard, l'exercice d'une activité à temps partiel ou indépendante n'est pas associé à une probabilité plus grande d'accéder à un emploi standard.
- Les travailleurs atypiques sont plus mal lotis que les autres dans de nombreuses dimensions de la qualité de l'emploi. Ils ont généralement moins accès à la formation, et ceux qui travaillent dans le cadre de contrats temporaires sont soumis à une tension plus forte au travail et à une plus grande précarité de l'emploi que les autres travailleurs. Ils perçoivent également une rémunération plus faible en termes de salaire annuel et horaire. La différence de salaire horaire tend certes à disparaître pour les travailleurs à temps partiel après prise en compte d'autres caractéristiques démographiques et de l'emploi, mais les travailleurs temporaires subissent un lourd désavantage salarial ainsi qu'une forte instabilité de revenu comparativement aux travailleurs permanents, et voient leur salaire croître plus lentement.

- Le travail atypique entraîne généralement une diminution du salaire en bas de l'échelle du revenu du travail, tandis qu'il a généralement un effet neutre au sommet, concourant ainsi à l'accroissement des inégalités de revenu individuel.
- Ajouter le revenu provenant d'une activité atypique au revenu des ménages dont les membres ont un emploi permanent se traduit par une hausse des inégalités de revenu du travail de trois points de Gini en moyenne et explique environ 20 % des inégalités de revenu des ménages.
- Un peu plus de 50 % des travailleurs atypiques sont les principaux contributeurs de revenu de leur ménage et la grande majorité d'entre eux (80 % ou plus) vit dans un ménage comptant au moins deux personnes, dont des enfants.
- Bien que tous les travailleurs atypiques percevant un salaire faible ne vivent pas dans un ménage à faible revenu, les ménages comportant un travailleur atypique sont surreprésentés en bas de la distribution du revenu des ménages. La configuration du ménage joue toutefois un rôle : le risque de faible revenu et le risque de pauvreté sont respectivement cinq et dix fois plus élevés lorsque le travail atypique constitue la principale source de revenu que lorsque le travailleur atypique vit avec une personne exerçant un emploi permanent.
- Environ 60 % des ménages pauvres exerçant une activité ont un emploi atypique pour principale source de revenu.
- Les travailleurs atypiques n'ont pas les mêmes droits légaux et effectifs que les autres en matière de fiscalité et de prestations. S'agissant des travailleurs indépendants, cette situation est due à l'application de régimes structurellement différents. En revanche, s'agissant du travail à temps partiel, ce sont les circonstances associées à cette forme d'emploi qui conduisent à des situations différentes en termes de niveau de revenu et d'incitations à travailler. Dans la majorité des pays, le système de prélèvements et de prestations permet une réduction non négligeable de l'écart de pauvreté pour les travailleurs atypiques, même si ce système est plus efficace pour les travailleurs à temps partiel que pour les travailleurs indépendants.

4.2. Emploi atypique : État des lieux

Il n'existe pas de définition universellement admise du travail atypique. Dans son acception la plus large, il englobe toutes les relations d'emploi qui ne correspondent pas à la « norme » constituée par l'exercice pour un employeur unique (plutôt que pour plusieurs employeurs) et pendant une période de longue durée d'un emploi à plein temps, régulier et à durée indéterminée. Cette définition large recouvre trois modalités d'exercice qui se recoupent en partie : a) l'exercice d'une activité indépendante (travailleurs exerçant pour leur propre compte¹) ; b) l'exercice d'une activité dans le cadre d'un contrat temporaire ou à durée déterminée ; et c) le travail à temps partiel². À l'évidence, cette définition s'applique à des catégories de travailleurs très différentes les unes des autres : pour certains travailleurs (tels ceux à temps partiel subi), l'emploi atypique peut être synonyme de précarité (faiblesse de la rémunération, instabilité), tandis que pour d'autres (tels ceux qui exercent à temps partiel choisi et ont une longue ancienneté), il permet d'atteindre un objectif recherché. De surcroît, il n'est pas aisé d'obtenir, à partir de cette définition, des statistiques se prêtant à des comparaisons entre pays, et le manque de données vient encore compliquer l'exercice (encadré 4.1).

Encadré 4.1. Définir l'emploi atypique

Les statistiques sur l'emploi atypique se prêtent difficilement à des comparaisons internationales en raison de l'absence d'harmonisation des définitions et méthodes de mesure retenues par les pays. Il est encore plus difficile d'élaborer une définition de l'emploi atypique permettant des comparaisons lorsque l'objectif est d'examiner les liens entre différentes formes d'emploi et la rémunération et le revenu des ménages parce qu'il existe peu de sources de données contenant à la fois des informations sur l'emploi et sur les salaires et leur évolution dans le temps. Les enquêtes sur la population active et celles conduites auprès des ménages invitent généralement les personnes interrogées à indiquer leur statut dans leur emploi principal en choisissant entre « salarié » ou « travailleur indépendant » puis à préciser la nature de leur contrat et leur nombre d'heures de travail. Des erreurs déclaratives étant possibles, il faut considérer que les chiffres indiquent des niveaux ou de grandes tendances dans les différents pays.

Dans son acception la plus large, l'emploi atypique est défini par ce qu'il n'est *pas*, c'est-à-dire un emploi salarié à plein temps et à durée indéterminée, généralement considéré comme le mode d'exercice « standard » d'une activité. En règle générale, si l'on retient cette définition, les personnes qui exercent à leur compte en qualité de travailleur indépendant et tous les travailleurs à temps partiel font partie des « travailleurs atypiques ». Bien qu'elle présente des limites – parce qu'elle regroupe des modalités d'exercice précaires et non précaires –, cette convention est celle retenue par la plupart des travaux de recherches internationaux et nationaux (Houseman et Osawa, 2003 ; Wenger, 2003 ; Görg et al., 1998 ; Kalleberg et al., 1997 ; Kalleberg, 2000 ; Leschke, 2011), et par les organisations internationales (Organisation internationale du travail, Banque mondiale, Eurofound, par exemple).

Comme souligné précédemment, dans ce chapitre, l'emploi atypique est subdivisé en trois catégories : 1) exercice d'une activité indépendante (travailleurs exerçant pour leur propre compte) ; 2) exercice d'une activité dans le cadre d'un contrat temporaire ou à durée déterminée ; et 3) travail à temps partiel (exercé dans le cadre d'un contrat permanent ou temporaire). Les travailleurs familiaux non rémunérés sont exclus de l'analyse. Dans la mesure du possible, une distinction est faite, au sein de la catégorie des travailleurs à temps partiel, entre le temps partiel subi et le temps partiel choisi et entre les salariés titulaires d'un contrat permanent et ceux titulaires d'un contrat temporaire.

Les frontières qui séparent les différentes modalités d'exercice d'une activité sont de plus en plus floues et il existe une zone grise de plus en plus grande, par exemple entre emploi indépendant et emploi salarié (OCDE, 2000). Les prestataires indépendants travaillant pour une seule entreprise ou les franchisés forment des groupes situés à la frontière de l'emploi salarié et de l'emploi indépendant et sont de plus en plus nombreux.

Dans la présente analyse, un emploi temporaire est défini comme un emploi salarié de durée limitée, qu'il s'agisse d'un emploi intérimaire, occasionnel, saisonnier ou à la demande. Les pays extérieurs à l'Union européenne n'ont pas harmonisé leurs définitions, qui reposent sur des logiques diverses. En Corée, l'emploi temporaire englobe l'emploi à durée déterminée ou l'emploi de courte durée, proche du travail dit d'appoint, de même que d'autres formes d'emploi atypiques, par exemple le travail par intérim, le travail sous contrat individuel, le travail à domicile, le travail à la demande, entre autres. En Australie, dans sa définition la plus large, le travail temporaire englobe l'emploi à durée déterminée, l'exercice d'une activité par l'intermédiaire d'une agence de mise à disposition de main-d'œuvre ou d'intérim et l'emploi occasionnel. Il arrive que les travailleurs occasionnels n'aient pas accès aux principaux avantages accessoires au salaire, tels que le droit aux congés payés ou aux arrêts maladie, ou qu'ils ne soient pas légalement protégés contre les licenciements abusifs, mais qu'ils bénéficient par ailleurs d'un emploi continu et stable, si bien qu'ils constituent une catégorie de travailleurs atypiques. Parce qu'elle considère le travail occasionnel comme une forme de travail atypique (au demeurant la plus importante par la taille), cette définition est conforme à celle retenue dans les travaux de l'*Australia Productivity Commission* (2006).

Le travail à temps partiel est défini en fonction du nombre hebdomadaire d'heures travaillées, qui doit être inférieur à 30, étant entendu que ce seuil peut ne pas être le même que celui retenu par les définitions nationales. Lorsque les données nécessaires sont disponibles, on distingue en outre, au sein du travail à temps partiel, le travail à temps partiel temporaire et le travail à temps partiel permanent.

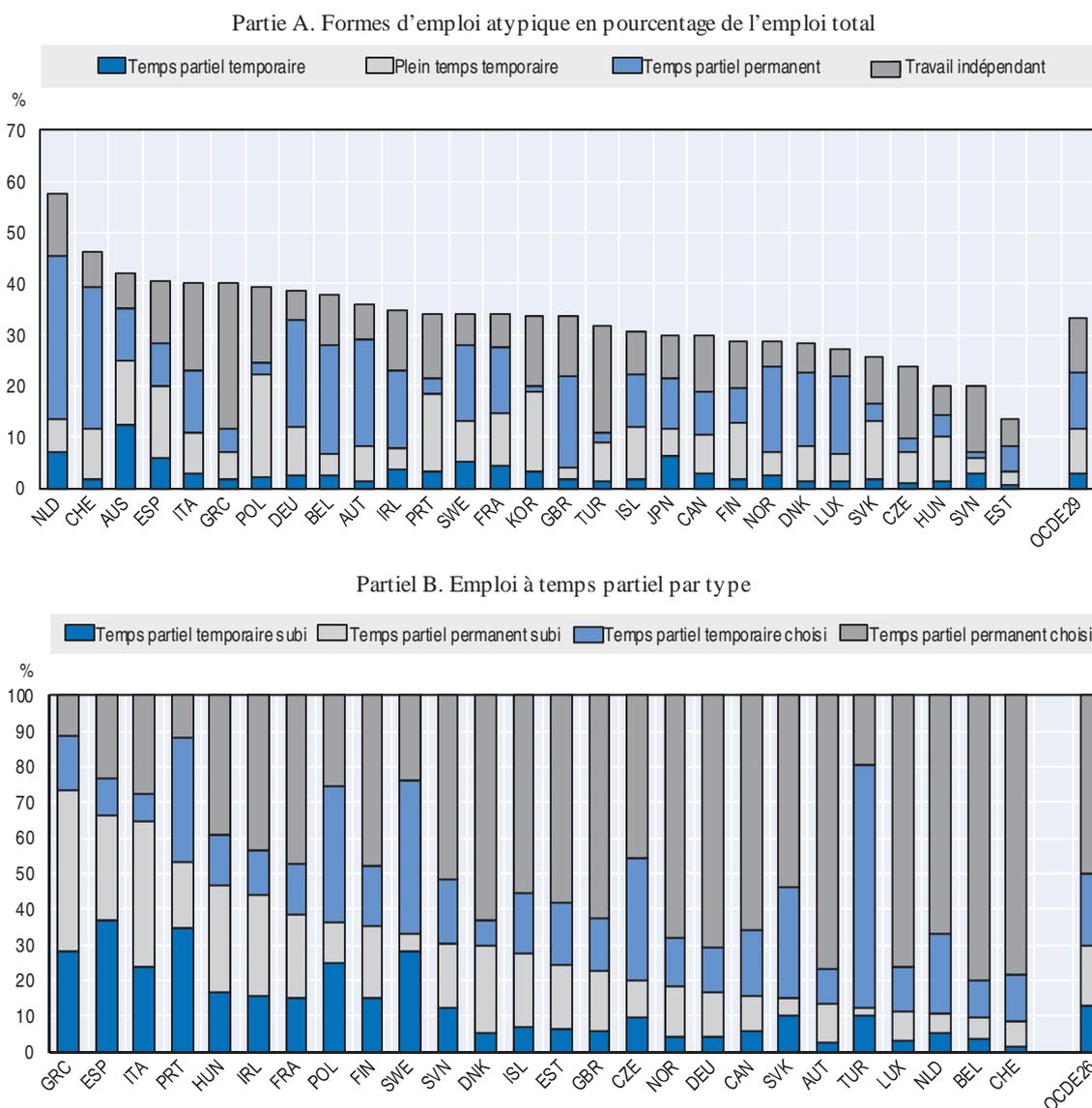
Les formes atypiques d'emploi occupent actuellement une place non négligeable dans la zone OCDE, représentant en moyenne un tiers de l'emploi total (graphique 4.1). L'emploi permanent à plein temps n'en reste pas moins la norme dans la majorité des pays membres, même si la situation est très variable selon les pays. Ainsi, aux Pays-Bas, plus d'un emploi sur deux est atypique (plus de la moitié de ces emplois sont cependant des postes permanents à temps partiel), contre moins d'un emploi sur quatre dans certains pays d'Europe de l'Est.

Les différentes formes d'emploi atypique et leur importance dans les pays de l'OCDE

Les trois principales formes d'emploi atypique – travail indépendant, temporaire et à temps partiel – représentent des proportions similaires en moyenne dans la zone OCDE mais il existe de fortes disparités entre les pays (graphique 4.1, partie A). À titre d'exemple, l'exercice indépendant est la forme de travail atypique la plus répandue en Grèce, en Turquie et en République tchèque. En revanche, l'emploi à temps partiel représente près de 60 % du travail atypique voire plus aux Pays-Bas, dans les pays nordiques (exception faite de la Finlande), en Belgique, au Luxembourg et en Suisse, contre seulement 12 % en Corée et en Pologne. En Australie, où, dans sa définition large, l'emploi temporaire englobe également le travail occasionnel (encadré 4.1), cette forme de travail représente 85 % des contrats temporaires à temps partiel (43 % des contrats temporaires à plein temps).

Les travailleurs à temps partiel forment un groupe très hétérogène, avec des modalités de main-d'œuvre très diverses. Certaines personnes exercent à temps partiel par choix et ne souhaitent pas travailler à plein temps tandis que d'autres le font parce qu'elles n'ont pas accès à un emploi à plein temps. En moyenne, le temps partiel subi représente près de 30 % de l'emploi à temps partiel, et un peu moins de la moitié de ces emplois sont exercés dans le cadre d'un contrat temporaire (graphique 4.1, partie B). Il existe cependant de fortes disparités entre les pays. En Grèce, en Espagne et en Italie, plus de 60 % des travailleurs à temps partiel souhaiteraient travailler davantage mais ne trouvent pas de poste à plein temps, tandis qu'en Autriche, au Luxembourg, aux Pays-Bas, en Belgique et en Suisse, les personnes qui exercent à temps partiel le font le plus souvent par choix et dans le cadre d'un contrat permanent.

Les préférences et caractéristiques des travailleurs, les facteurs institutionnels et la composition sectorielle de l'emploi concourent à expliquer les différences observées entre les pays au niveau de la proportion de travailleurs atypiques. Les études montrent que le coin fiscal, la réglementation des marchés de produits, la LPE et la taille du secteur public exercent une influence sur l'importance des différents types d'emploi atypique. Il existe par exemple une corrélation négative bien établie entre le produit intérieur brut (PIB) et le pourcentage de travailleurs indépendants (Acs et al., 1994). En outre, ce pourcentage est généralement élevé dans les pays où le secteur public est de petite taille, la pression fiscale forte, la réglementation des marchés de produits restrictive³ et l'État de droit peu respecté (OCDE, 1999 ; Schuetze, 2000 ; Torrini, 2005). La proportion de travailleurs temporaires est généralement plus élevée dans les pays où la législation sur la protection de l'emploi visant les travailleurs réguliers est plus restrictive (OCDE, 2014 ; Chen et al., 2015, à paraître), ce qui pourrait s'expliquer, entre autres, par le fait que la législation relative à la protection des travailleurs permanents a peu d'effet sur l'emploi total mais conduit à une substitution plus forte d'emplois temporaires aux emplois permanents (Cahuc et al., 2012).

Graphique 4.1. Part des différentes formes d'emploi atypique, 2013

Note : Seuls les travailleurs salariés ou indépendants (à leur compte) âgés de 15 à 64 ans ont été inclus dans l'échantillon, tandis que les employeurs, les étudiants qui travaillent et les apprentis ont été exclus. Pour les pays non européens, il n'est pas possible de distinguer, au sein du travail à temps partiel, le temps partiel choisi du temps partiel subi. Partie A : en Australie, 42.6 % des contrats temporaires à plein temps et 85.2 % des contrats temporaires à temps partiel sont occasionnels.

Source : Enquête sur les forces de travail de l'Union européenne (EU-LFS, 2013), *Household, Income and Labour Dynamics in Australia* (HILDA, 2012) pour l'Australie, *Japon Labour Force Survey*, « tableau de base » (2012) pour le Japon, *Korean Labor and Income Panel Study* (KLIPS, 2009) pour la Corée et Enquête sur la population active (EPA, 2013) pour le Canada.

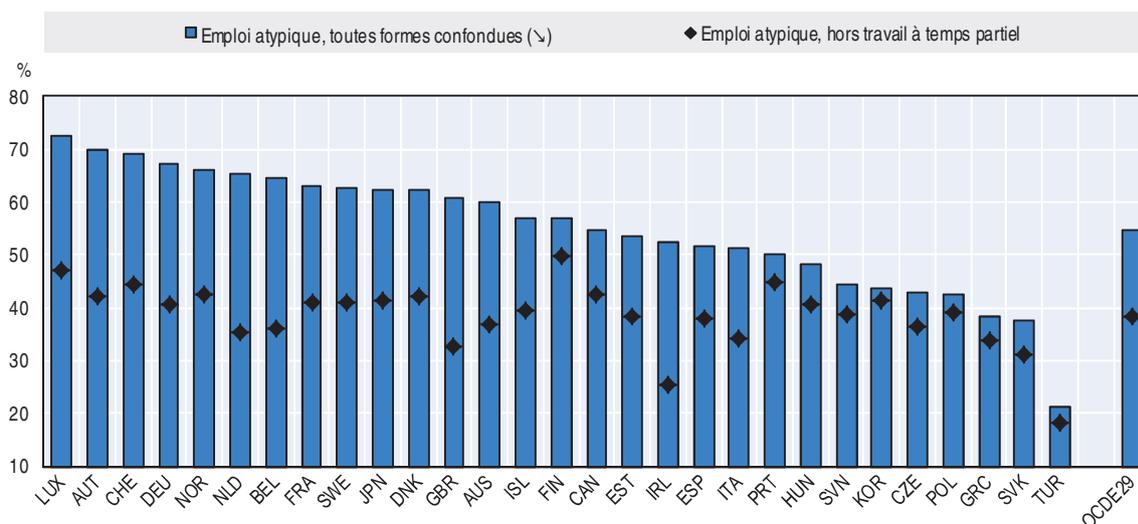
StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888933208028>

L'emploi atypique selon les caractéristiques des travailleurs

Le travail à temps partiel représentant une forte proportion de l'emploi atypique dans beaucoup de pays, les femmes sont surreprésentées parmi les travailleurs atypiques dans environ la moitié des pays de l'OCDE (graphique 4.2). Elles représentent ainsi près de 70 % de ces travailleurs au Luxembourg, en Autriche et en Suisse, et plus de 60 % dans la

plupart des pays nordiques, aux Pays-Bas, en Allemagne, en France, en Belgique et au Japon. Elles représentent environ 38 % des personnes qui occupent un emploi atypique autre qu'un emploi à temps partiel (c'est-à-dire qui occupent un emploi temporaire à plein temps ou exercent une activité indépendante) et ce pourcentage est plus élevé (près de 50 %) en Finlande, au Luxembourg et au Portugal.

Graphique 4.2. Part des femmes dans l'emploi atypique, 2013



Note : Seuls les travailleurs salariés ou indépendants (à leur compte) âgés de 15 à 64 ans ont été inclus dans l'échantillon, tandis que les employeurs, les étudiants qui travaillent et les apprentis ont été exclus.

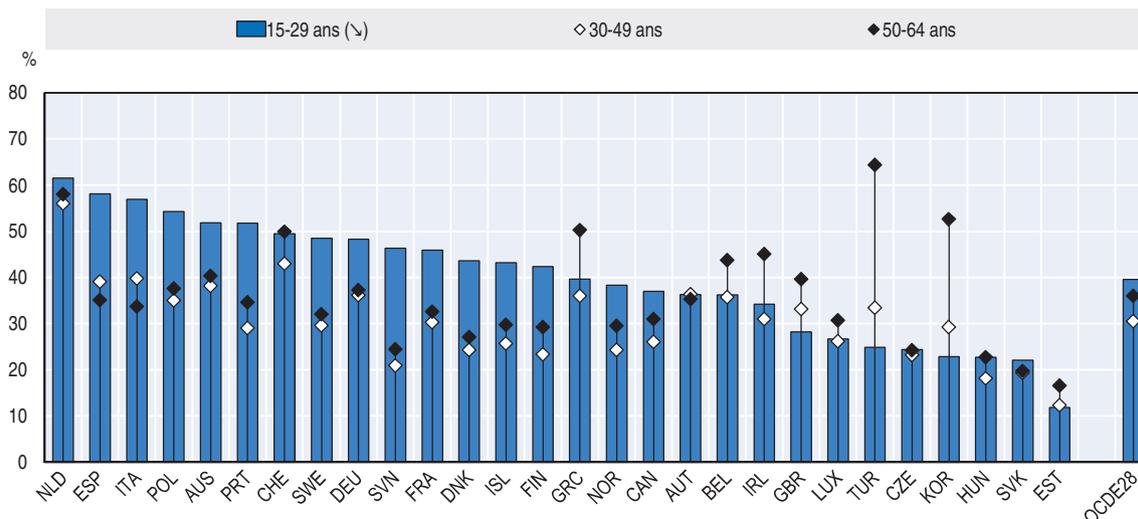
Source : Enquête sur les forces de travail de l'Union européenne (EU-LFS, 2013), *Household, Income and Labour Dynamics in Australia* (HILDA, 2012) pour l'Australie, *Japon Labour Force Survey*, « tableau de base » (2012) pour le Japon, *Korean Labor and Income Panel Study* (KLIPS, 2009) pour la Corée et Enquête sur la population active (EPA, 2013) pour le Canada.

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888933208033>

Les jeunes ne représentent qu'un faible pourcentage de l'ensemble des travailleurs atypiques (moins de 25 %), mais forment le groupe au sein duquel la proportion de travailleurs atypiques est la plus forte (graphique 4.3). Ainsi, 40 % des travailleurs jeunes occupent un emploi atypique (contre 30 % des travailleurs d'âge très actif) et ce pourcentage est supérieur à 50 % en Australie, aux Pays-Bas, en Europe du Sud et en Pologne. Cet emploi atypique est, dans la majorité des cas, un emploi temporaire. En moyenne dans la zone OCDE, 43 % des travailleurs temporaires ont entre 15 et 29 ans et ce pourcentage est supérieur à 60 % en Autriche, en Allemagne et en Suisse, ce qui laisse penser que l'emploi temporaire est souvent une porte d'accès à l'emploi pour les jeunes (chiffres non présentés).

Le niveau d'instruction et de qualification joue également un rôle. C'est parmi les travailleurs qui ont un faible niveau d'instruction que le pourcentage de travailleurs atypiques est le plus élevé (44 % environ) et parmi ceux dont le niveau d'instruction est élevé qu'il est le plus faible (graphique 4.4). La proportion de travailleurs atypiques parmi les personnes peu qualifiées est supérieure à 60 % en Grèce, en Corée, en Pologne, en Suisse, en Allemagne et aux Pays-Bas.

Graphique 4.3. Pourcentage de travailleurs atypiques par tranche d'âge, 2013

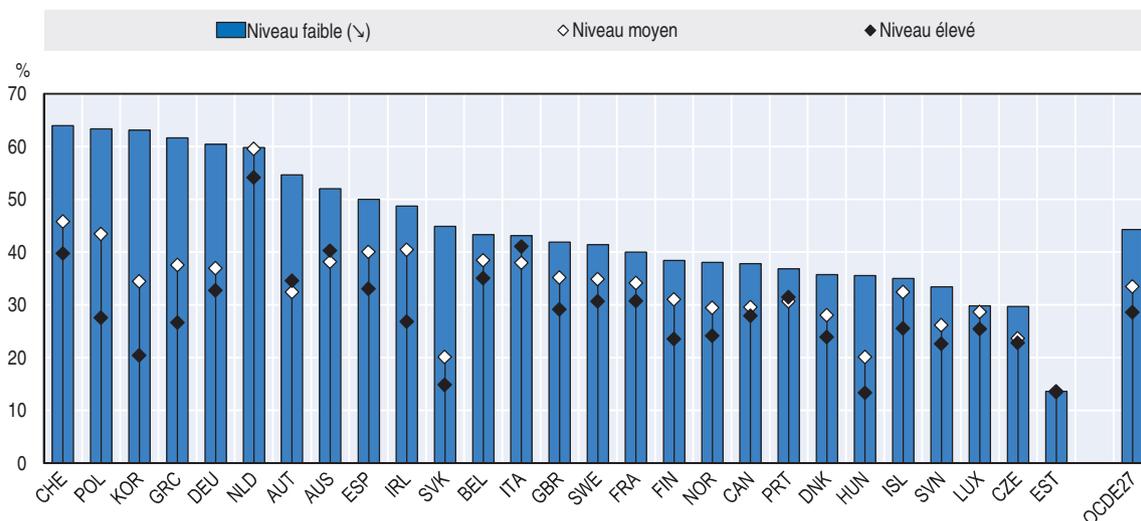


Note : Seuls les travailleurs salariés ou indépendants (à leur compte) âgés de 15 à 64 ans ont été inclus dans l'échantillon, tandis que les employeurs, les étudiants qui travaillent et les apprentis ont été exclus.

Source : Enquête sur les forces de travail de l'Union européenne (EU-LFS, 2013), *Household, Income and Labour Dynamics in Australia* (HILDA, 2012) pour l'Australie, *Korean Labor and Income Panel Study* (KLIPS, 2009) pour la Corée et Enquête sur la population active (EPA, 2013) pour le Canada.

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888933208044>

Graphique 4.4. Pourcentage de travailleurs atypiques par niveau d'instruction, 2013



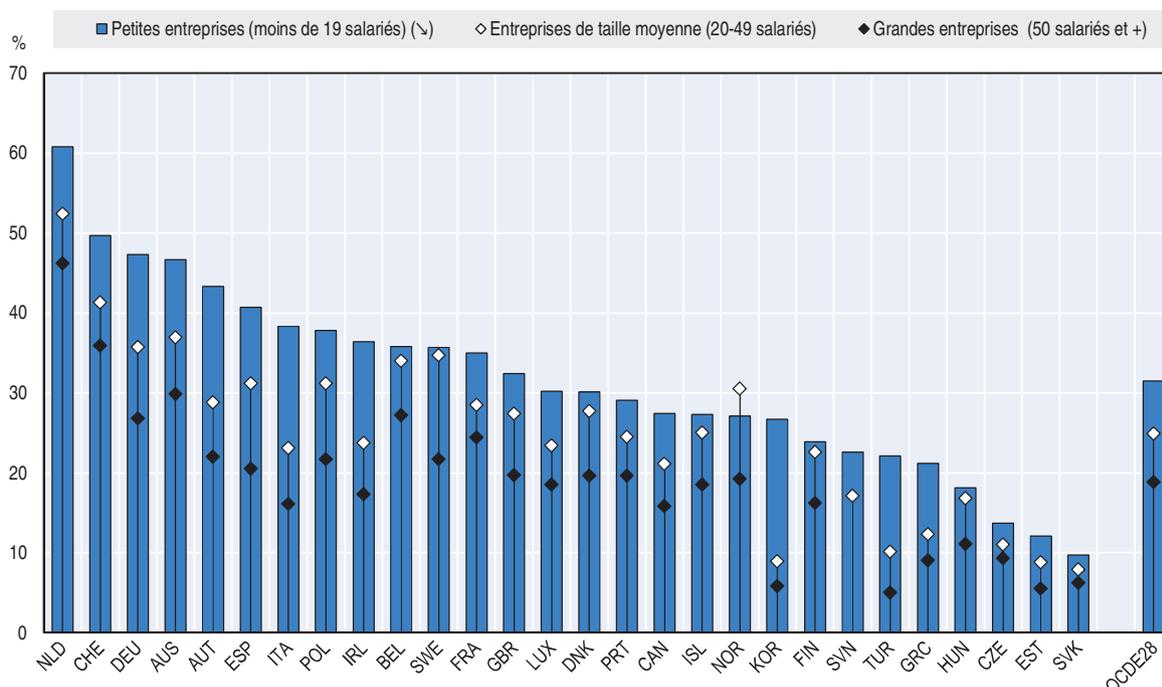
Note : Seuls les travailleurs salariés ou indépendants (à leur compte) âgés de 15 à 64 ans ont été inclus dans l'échantillon, tandis que les employeurs, les étudiants qui travaillent et les apprentis ont été exclus. Le niveau faible correspond aux niveaux 0 à 2 de la Classification internationale type de l'éducation (CITE), le niveau moyen aux niveaux 3 et 4 et le niveau élevé aux niveaux 5 et 6.

Source : Enquête sur les forces de travail de l'Union européenne (EU-LFS, 2013), *Household, Income and Labour Dynamics in Australia* (HILDA, 2012) pour l'Australie, *Korean Labor and Income Panel Study* (KLIPS, 2009) pour la Corée et Enquête sur la population active (EPA, 2013) pour le Canada.

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888933208059>

Les travailleurs atypiques travaillent plus souvent dans une petite entreprise (graphique 4.5). Il est possible que les petites entreprises soient plus susceptibles d'utiliser les formes atypiques d'emploi comme un mécanisme de sélection ou privilégient des modalités d'emploi plus souples afin de faire face aux fluctuations de la demande lorsque le licenciement de travailleurs permanents a un coût élevé (Bentolila et Saint-Paul, 1994). De fait, près de la moitié de l'ensemble des travailleurs atypiques (hors travailleurs indépendants) sont employés dans une petite entreprise. C'est aux Pays-Bas que les petites entreprises affichent le plus fort pourcentage de travailleurs atypiques (60 %), puis en Suisse, en Allemagne et en Australie (près de 50 %).

Graphique 4.5. Pourcentage de travailleurs atypiques selon la taille de l'entreprise, 2013



Note : Seuls les travailleurs salariés ou indépendants (à leur compte) âgés de 15 à 64 ans ont été inclus dans l'échantillon, tandis que les employeurs, les étudiants qui travaillent et les apprentis ont été exclus. Pour l'Australie et le Canada, les entreprises de taille moyenne sont les entreprises employant de 20 à 99 salariés et les grandes entreprises celles qui emploient 100 salariés ou plus.

Source : Enquête sur les forces de travail de l'Union européenne (EU-LFS, 2013), *Household, Income and Labour Dynamics in Australia* (HILDA, 2012) pour l'Australie, *Korean Labor and Income Panel Study* (KLIPS, 2009) pour la Corée et Enquête sur la population active (EPA, 2013) pour le Canada.

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888933208061>

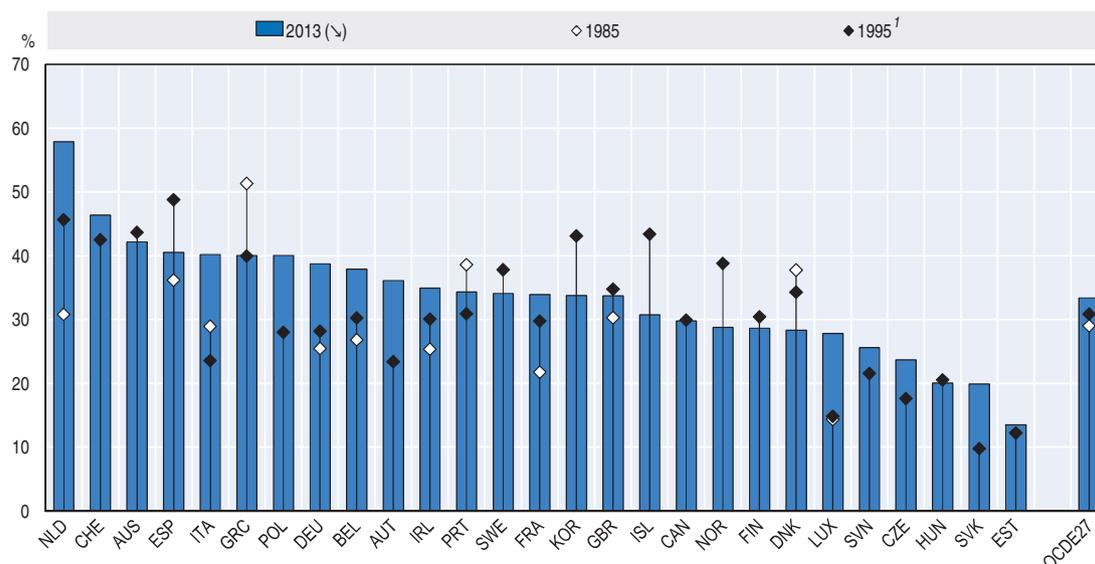
4.3. Le rôle de l'emploi atypique dans la croissance de l'emploi total et la polarisation de l'emploi

Quelle a été la contribution de l'emploi atypique à la croissance de l'emploi ?

L'emploi atypique a progressé dans les pays de l'OCDE, mais à un rythme modéré. En moyenne, sa part dans l'emploi total a augmenté de deux points de pourcentage entre 1985 et 1995 dans les 12 pays pour lesquels on dispose de données (graphique 4.6), et de deux points supplémentaires entre 1995 et 2013 au sein d'un échantillon plus large de pays. Cette progression a été forte aux Pays-Bas, où elle s'est établie à près de 30 points

de pourcentage, ainsi qu'en Autriche, en France, en Allemagne et au Luxembourg. En revanche, l'emploi atypique a reculé de 20 % au moins dans certains pays nordiques (Islande, Norvège, Danemark), en Grèce et en Corée. En Espagne, il a progressé jusqu'en 1995 avant de reculer au cours des dix années suivantes.

Graphique 4.6. Évolution de la part du travail atypique, en pourcentage de l'emploi total, 1985-2013



Note : Seuls les travailleurs salariés ou indépendants (à leur compte) âgés de 15 à 64 ans ont été inclus dans l'échantillon, tandis que les employeurs, les étudiants qui travaillent et les apprentis ont été exclus.

1. 1998 au lieu de 1995 pour la République tchèque, l'Estonie, la Hongrie, le Luxembourg, la Pologne, la République slovaque, la Slovaquie et la Suisse.

Source : Enquête sur les forces de travail de l'Union européenne (EU-LFS, 1985, 1995, 2013), *Household, Income and Labour Dynamics in Australia* (HILDA, 2001, 2012) pour l'Australie, *Korean Labor and Income Panel Study* (KLIPS, 1999, 2009) pour la Corée et Enquête sur la population active (LFS, 1997, 2013) pour le Canada.

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888933208079>

S'il n'a que modérément progressé dans l'ensemble, l'emploi atypique représente une part non négligeable du total des emplois créés depuis 1995 : en moyenne, il est à l'origine de plus de 40 % de la croissance de l'emploi observée au cours de la période qui a précédé la crise économique mondiale (graphique 4.7, partie A). Il existe cependant des écarts importants entre les pays. En Autriche, en Allemagne, aux Pays-Bas, en République tchèque et en République slovaque, la croissance de l'emploi observée au cours de cette période est intégralement due à l'emploi atypique, le nombre total de travailleurs occupant un emploi standard ayant chuté, en particulier en Allemagne. L'emploi standard a cependant fortement contribué à la croissance de l'emploi au cours de la période antérieure à la crise dans beaucoup d'autres pays de l'OCDE, par exemple en Norvège et en Grèce mais aussi en Islande et en Hongrie (où l'emploi atypique a reculé).

L'emploi permanent à temps partiel a vu sa part augmenter dans plus de la moitié des pays jusqu'à la crise économique mondiale et a été à l'origine de plus d'un tiers de la progression de l'emploi atypique et de 15 % de la croissance de l'emploi total. L'emploi à temps partiel a connu une croissance particulièrement forte, d'au moins 10 %, en Irlande, au Luxembourg et en Belgique, tandis qu'il a accusé un net recul dans certains pays nordiques. Il est établi que la hausse du taux d'activité des femmes explique plus de la moitié de la

croissance de l'emploi à temps partiel enregistrée en Europe et aux États-Unis durant les années 80 et 90 (OCDE, 2010). Des données montrent également que la progression du travail à temps partiel n'a pas eu lieu au détriment de l'emploi à plein temps (Jaumotte, 2003 ; Genre et al., 2005, par exemple). Dans les pays où le travail à temps partiel est répandu, le taux d'inactivité est beaucoup plus faible. Le lien entre travail à temps partiel, travail à temps plein et inactivité est cependant très variable d'un groupe démographique à l'autre. Une plus forte proportion de travailleurs à temps partiel est indéniablement associée à une hausse du taux d'activité des jeunes et des travailleurs âgés, mais pourrait correspondre, s'agissant des femmes d'âge très actif, à une substitution de l'emploi à temps partiel au travail à temps plein destinée à permettre une meilleure conciliation entre vie professionnelle et vie de famille (OCDE, 2010).

L'emploi temporaire a progressé dans plus des trois quarts des pays et est à l'origine de l'essentiel de la croissance de l'emploi atypique. Durant la période qui a précédé la crise, il a connu une croissance particulièrement forte, supérieure à 10 %, en Pologne, au Portugal et en Espagne. En Pologne, l'intégralité de la croissance de l'emploi enregistrée au cours de cette période est due à l'emploi temporaire, les autres types d'emploi ayant reculé. Des données montrent également qu'une LPE restrictive visant les travailleurs permanents couplée à l'assouplissement des règles appliquées au travail temporaire a contribué à la progression de l'emploi temporaire dans certains pays d'Europe, par exemple en Espagne.

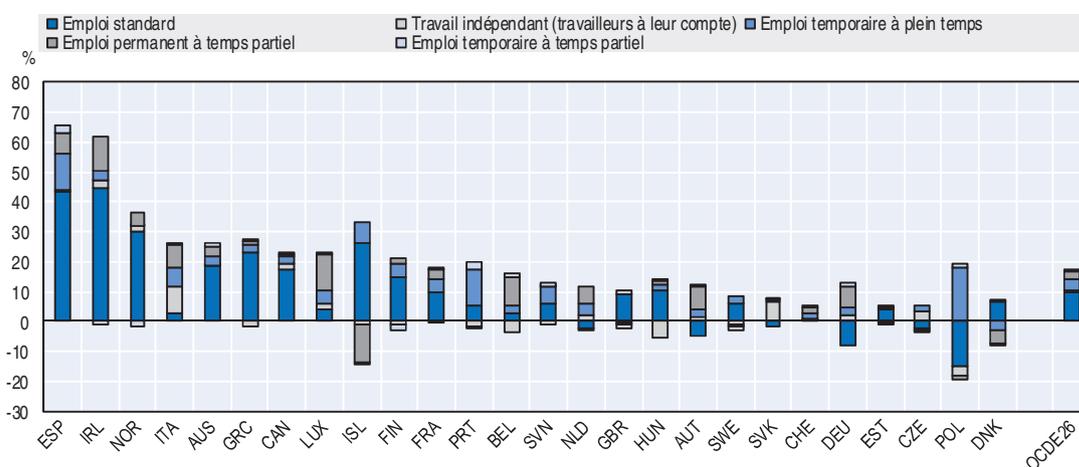
L'exercice indépendant a connu une évolution plus nuancée : il est resté stable, voire légèrement régressé presque partout, même s'il a connu une évolution plus nette dans quelques pays. C'est en Hongrie et en Pologne que le pourcentage de travailleurs indépendants a le plus reculé. Cette diminution est fortement corrélée avec le déclin du secteur agricole observé dans les pays de l'OCDE. Parallèlement, le nombre de professionnels indépendants travaillant pour une seule entreprise a progressé. Pour une partie de ces professionnels, l'exercice d'une activité indépendante pourrait être en lien avec des incitations fiscales ou avec la LPE – en d'autres termes, il pourrait correspondre au phénomène dit du « faux » travail indépendant, notamment dans les secteurs de la construction, de l'immobilier et des services aux entreprises. Face à ce phénomène, la République tchèque a, en 2004, adopté une réforme fiscale destinée à mettre un terme à la progression du « faux » travail indépendant, mais la disposition qui interdisait de recourir à de « faux » travailleurs indépendants a été abrogée en 2007. S'il demeure difficile de distinguer l'effet des réformes d'autres facteurs, il n'en reste pas moins que le pourcentage de travailleurs indépendants a moins augmenté en République tchèque qu'en République slovaque durant cette période (OCDE, 2008a). En Italie, il est possible que les lois adoptées en 1997 et 2003 pour légaliser le travail temporaire (tout en réformant les contrats de collaboration) aient induit une augmentation du nombre de travailleurs continuant en réalité de travailler pour la même entreprise mais en qualité de travailleurs indépendants.

La dynamique de l'emploi a connu une évolution différente durant la récente Grande récession (2007-13). Alors que l'emploi avait crû d'environ 17 % au cours de la période antérieure à la crise (1995-2007), le graphique 4.7 (partie B) montre que le nombre total de personnes occupant un emploi a diminué de 2 % en moyenne au cours de la période suivante. Il existe cependant de fortes disparités entre les pays. Dans la moitié des pays environ, le recul de l'emploi concerne essentiellement les emplois standard. C'est par exemple le cas en Grèce et en Irlande, où la diminution du nombre de salariés occupant un emploi standard explique 15 % du recul de l'emploi total au cours de la période en cause.

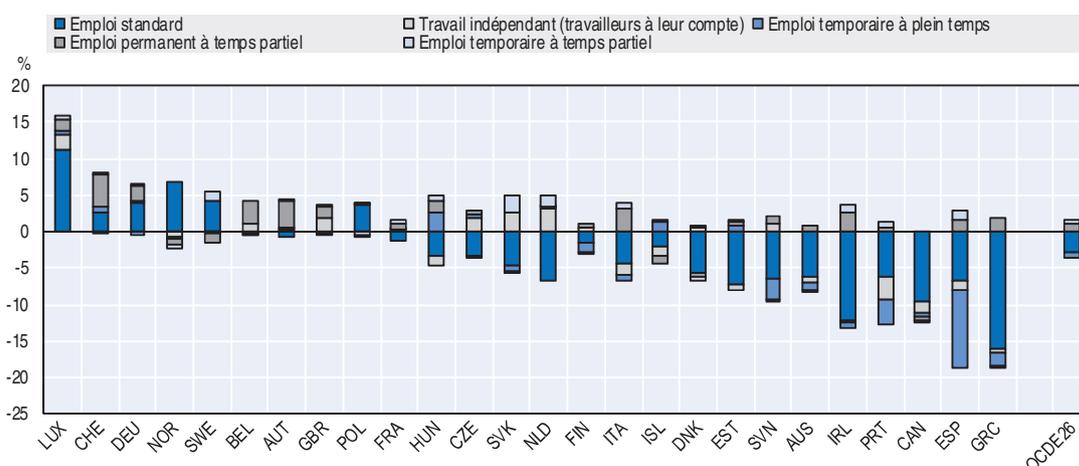
Graphique 4.7. Croissance de l'emploi par type d'emploi

Pourcentage

Partie A. 1995-2007



Partie B. 2007-2013



Note : Seuls les travailleurs salariés ou indépendants (à leur compte) âgés de 15 à 64 ans ont été inclus dans l'échantillon, tandis que les employeurs, les étudiants qui travaillent et les apprentis ont été exclus. Pour l'Australie, l'emploi temporaire englobe les contrats occasionnels et les contrats à durée déterminée.

Source : Enquête sur les forces de travail de l'Union européenne (EU-LFS), Enquête sur la population active pour le Canada, *Household, Income and Labour Dynamics in Australia* (HILDA) pour l'Australie.

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888933208089>

Les travailleurs temporaires à plein temps ont également été durement frappés par la crise. La destruction d'emplois temporaires à plein temps est à l'origine de la majeure partie du recul de l'emploi total en Espagne, et en explique 30 % au Portugal et 40 % en Slovénie. Dans un tiers des pays dans lesquels la reprise s'est amorcée (notamment en Allemagne, au Luxembourg, en Norvège, en Belgique, en Suisse et en Suède), l'emploi standard a connu une croissance positive au cours de la période considérée. À noter également qu'en Allemagne, le nombre de travailleurs temporaires à plein temps a diminué entre 1995 et 2007 mais a augmenté légèrement ensuite. La variation de la

proportion relative de travailleurs occupant un emploi standard et de travailleurs atypiques durant la crise soulève la question de savoir si la crise a entraîné une « déqualification » de la main-d'œuvre, caractérisée par la destruction de postes permanents à plein temps et par l'augmentation du nombre d'emplois plus atypiques. L'inverse pourrait cependant aussi être vrai puisque dans certains pays, de nombreux emplois temporaires ont été détruits, si bien qu'il est possible que la crise ait entraîné un phénomène d'augmentation du niveau de qualification des emplois. Les données dont on dispose pour l'heure à cet égard ne sont pas concluantes (Gallie, 2013).

À noter que partout sauf au Canada et dans les pays nordiques, le nombre de travailleurs à temps partiel a continué de progresser, fût-ce modérément, durant la crise et la période de redressement ou de reprise. Le travail à temps partiel ayant progressé tandis que l'emploi standard reculait fortement dans beaucoup de pays, 56 % de la croissance de l'emploi qui a eu lieu au cours de la période 1995-2013 peuvent être imputés à l'emploi atypique.

La polarisation de l'emploi est-elle liée à l'emploi atypique?

Lorsque l'on distingue trois grandes catégories de tâches – tâches abstraites, répétitives et manuelles non répétitives⁴ – on observe une nette tendance à la polarisation du travail dans la plupart des pays de l'Union européenne entre le milieu des années 90 et 2010 (graphique 4.8). La part que représentent les emplois exigeant l'exécution de tâches répétitives, traditionnellement exercés par des travailleurs moyennement qualifiés dans le cadre de contrats standard, a fortement diminué dans tous les pays de l'OCDE. Parallèlement, la part des emplois comportant des tâches manuelles non répétitives, plus souvent exercés dans le cadre de contrats atypiques, a augmenté (9 %), et celles des emplois comportant des tâches abstraites a fortement progressé (21 %). Cette croissance des emplois exigeant l'exécution de tâches manuelles non répétitives (chauffeur ou auxiliaire de vie, par exemple) est plus évidente en Suisse, en Irlande et au Portugal, où leur part dans l'emploi a progressé d'au moins 20 %. Au Portugal et en Suisse, par exemple, cette progression explique plus des deux tiers de la variation de l'emploi total au cours de la période considérée. La polarisation du travail en fonction des tâches exécutées observée dans les pays de l'OCDE depuis le milieu des années 90 s'explique davantage par des mouvements intrasectoriels que par des mouvements intersectoriels au niveau des tâches. Les mouvements intrasectoriels suffisent à expliquer environ 80 % de la progression des emplois comportant des tâches abstraites et 63 % du recul de ceux exigeant l'exécution de tâches répétitives (tableau 4.A1.1).

Alors que les travaux consacrés à la polarisation de l'emploi insistent souvent sur le fait que le recours aux technologies induit une transformation profonde des tâches exécutées par les travailleurs, l'analyse présentée ci-après avance que le rôle de l'emploi atypique constitue une autre dimension de ce phénomène. Dans la majorité des pays, l'emploi atypique est à l'origine de la quasi-totalité de la croissance de l'emploi peu qualifié ou comportant des tâches manuelles non répétitives (graphique 4.8, partie C) tandis que les destructions d'emplois moyennement qualifiés ou comportant des tâches répétitives ont concerné des emplois standard (partie B), et que l'emploi standard et l'emploi atypique ont contribué de manière globalement similaire à la croissance de l'emploi comportant des tâches abstraites (partie A). Les graphiques mettent également en évidence un phénomène de « substitution », qui s'est traduit par le remplacement de travailleurs effectuant des tâches peu qualifiées dans le cadre de contrats de travail standard par des travailleurs dotés des mêmes compétences mais titulaires de contrats atypiques (Autriche, Allemagne, Italie, Luxembourg, Pays-Bas et Slovénie, par exemple). Dans quelques pays, notamment en

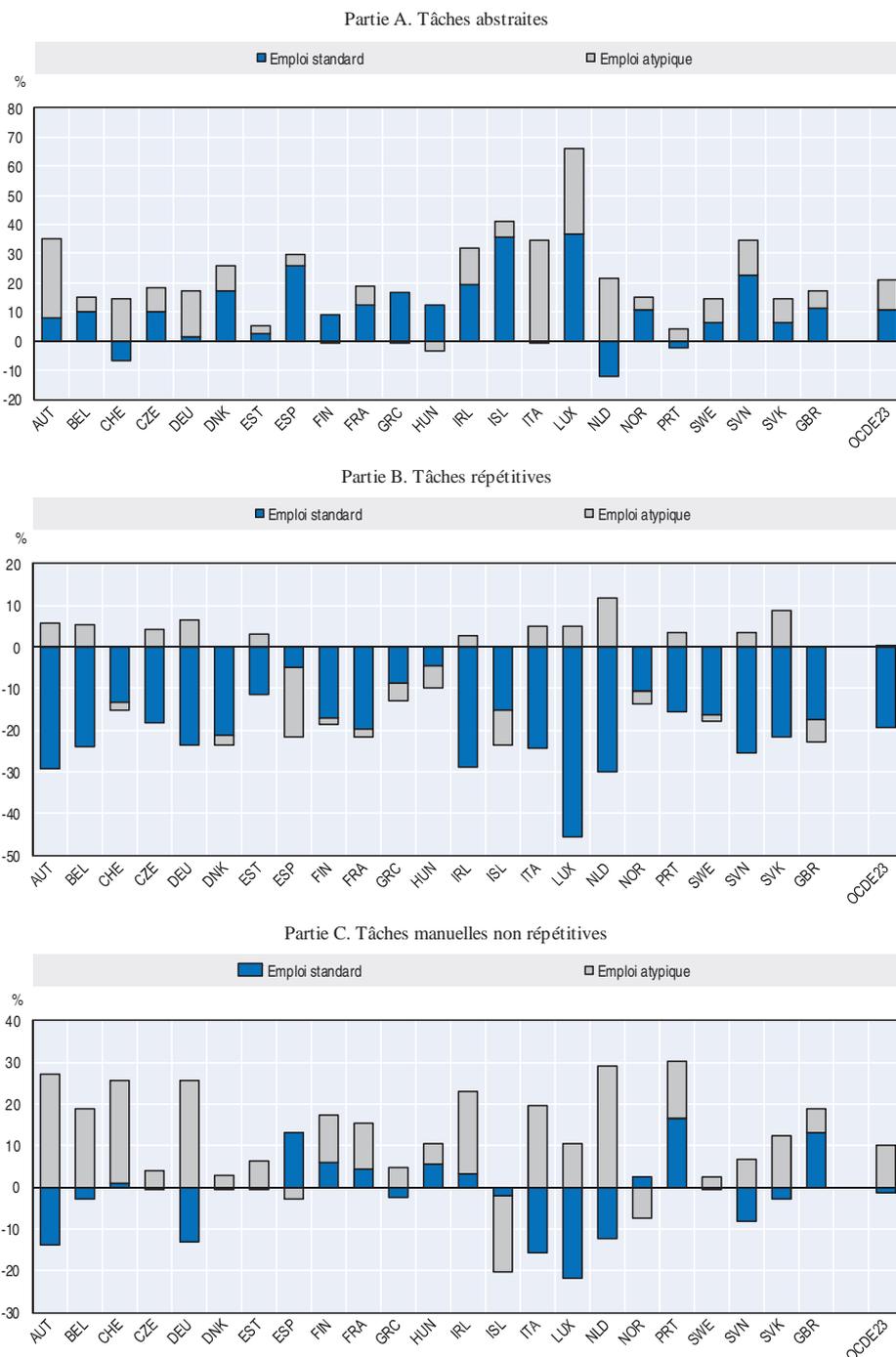
Autriche, en Allemagne, en Italie, aux Pays-Bas et en Suisse, même la croissance de l'emploi très qualifié est entièrement imputable à l'emploi atypique. Du fait que la quasi-totalité des emplois détruits, toutes tâches confondues, étaient des emplois standard alors que la plupart des emplois créés étaient des emplois atypiques, le progrès technologique ne peut être le seul facteur d'explication de la polarisation de l'emploi. En outre, les institutions et politiques du marché du travail ont probablement joué un rôle dans le phénomène de substitution observé dans certains pays.

En réalité, le niveau des compétences mobilisées pour exécuter les trois grands types de tâches définis ci-dessus est très variable (de même que, par conséquent, le montant des salaires), si bien que différentes trajectoires de polarisation de l'emploi peuvent apparaître selon la manière de mesurer les compétences ou la valeur d'un emploi. L'autre méthode qui peut être employée pour étudier la polarisation de l'emploi consiste à analyser les évolutions de l'emploi en faisant appel à l'approche « selon les salaires par profession » (voir l'annexe 4.A1 pour une description précise)⁵. Dans l'ensemble, l'analyse réalisée à partir de cette approche et présentée par le graphique 4.9 met en évidence une tendance évidente à la polarisation dans plus de la moitié des pays (11 pays sur 19) pour lesquels on dispose de combinaisons emploi-salaire (parties A et B)⁶. Dans huit pays, les évolutions de l'emploi suivent une courbe en U très marquée le long des déciles, la part dans l'emploi des emplois situés au milieu de la distribution se contractant tandis que celle des emplois situés aux deux extrémités augmente. En Allemagne par exemple, entre 1995 et 2010, la part des emplois les moins rémunérés a augmenté d'environ 2.7 points de pourcentage et celle des emplois les mieux rémunérés d'environ 2.3 points, tandis que celle de la plupart des autres déciles a reculé. Des différences sont cependant observées en fonction des pays. Ainsi, la disparition des emplois a surtout concerné la partie intermédiaire inférieure de la distribution (deuxième au cinquième déciles) en Belgique, au Canada, en France et en Norvège, tandis qu'elle a touché la partie plus centrale (troisième au septième déciles) en Allemagne, en Finlande, aux Pays-Bas et au Royaume-Uni.

L'utilisation de l'approche « selon les salaires par profession » pour classer les emplois confirme qu'un redéploiement de l'emploi standard au profit de l'emploi atypique (en d'autres termes un recul du contrat de travail standard) s'est opéré et a joué un rôle important dans la tendance à la polarisation de l'emploi entre 1995 et 2010. Dans certains des pays dans lesquels un processus de polarisation a eu lieu au cours de cette période (parties A et B), une certaine polarisation est observée lorsque l'on ne tient compte que de l'emploi standard, qui a connu un fort recul au milieu de la distribution. Elle devient plus évidente une fois que l'on tient également compte de l'emploi atypique, qui a connu une forte croissance à la fois dans les professions les moins bien rémunérées et dans les métiers les mieux rémunérés⁷.

De même, le travail atypique amplifie la tendance à l'augmentation de la qualification de l'emploi au Luxembourg, en Italie et en Suède, où il a indéniablement progressé au sommet de la distribution des emplois (partie C). La croissance du nombre de travailleurs indépendants pourrait en partie expliquer cette évolution. À noter qu'en Pologne et en République tchèque, l'évolution de l'emploi atypique tend à réduire l'ampleur de cette augmentation de la qualification, la croissance de l'emploi atypique ayant surtout concerné la moitié inférieure de la distribution.

Graphique 4.8. Contribution de l'emploi atypique/standard à l'évolution des parts des différents types de tâche dans l'emploi, 1995/98-2010



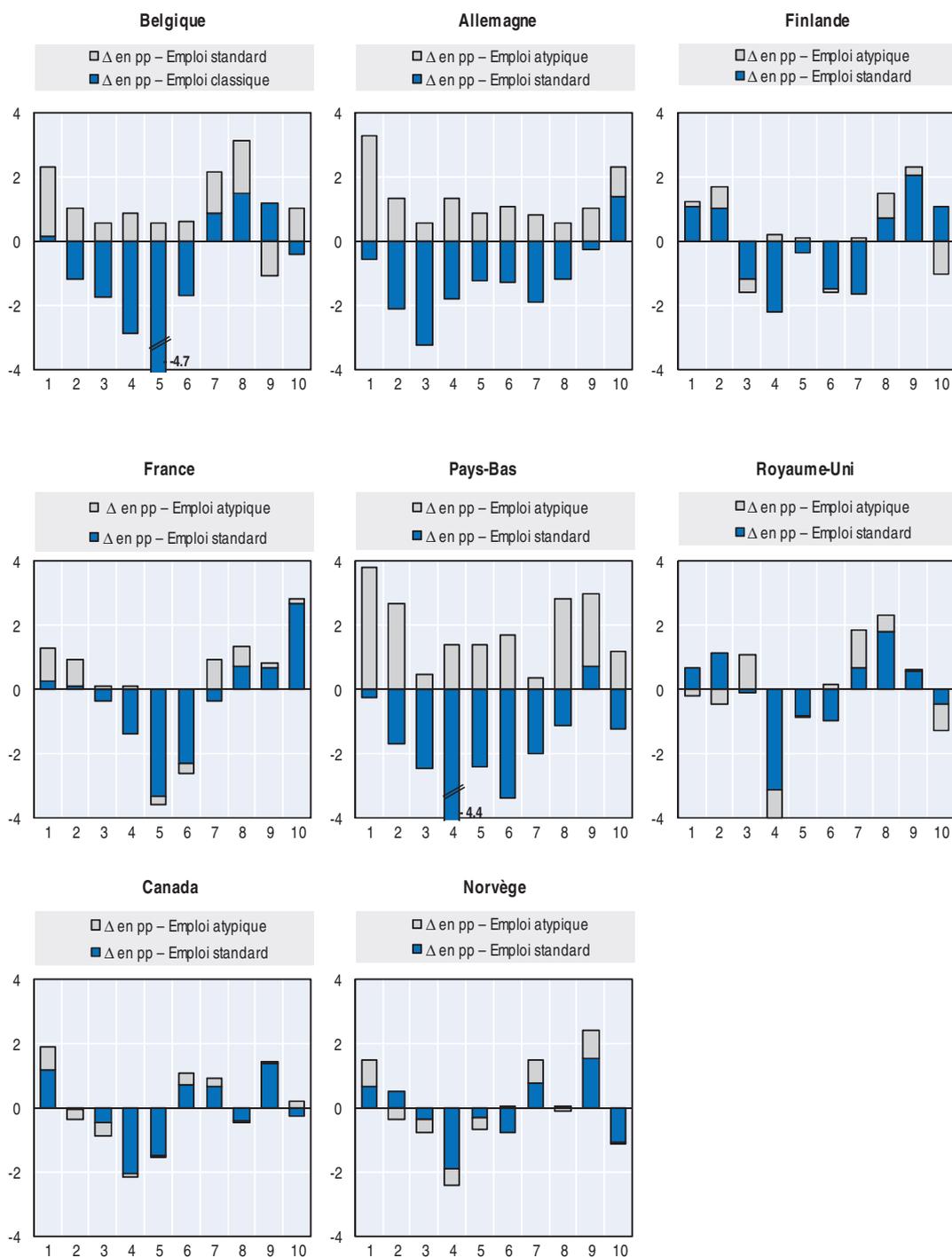
Note : Travailleurs standard et atypiques tels que définis dans le corps du texte. Les professions sont classées comme suit : professions comportant des tâches abstraites (CITP 88 : 12-34) ; professions comportant des tâches répétitives (CITP 88 : 41-42, 52, 71-74, 81-82 et 93) ; professions comportant des tâches manuelles non répétitives (CITP 88 : 51-83 et 91). L'échantillon global n'inclut que les travailleurs de 15 à 64 ans, les employeurs et les étudiants qui travaillent à temps partiel étant exclus.

Source : Enquête sur les forces de travail de l'Union européenne (EU-LFS).

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888933208091>

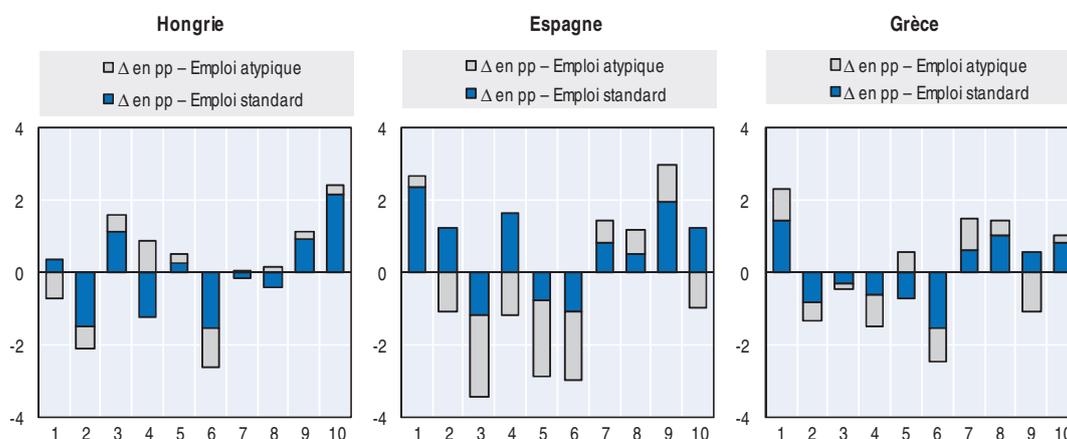
Graphique 4.9. Variation en points de pourcentage de la part dans l'emploi due à l'emploi atypique/standard, par décile de la distribution de l'emploi, du milieu des années 90 à 2010

A. Forte polarisation

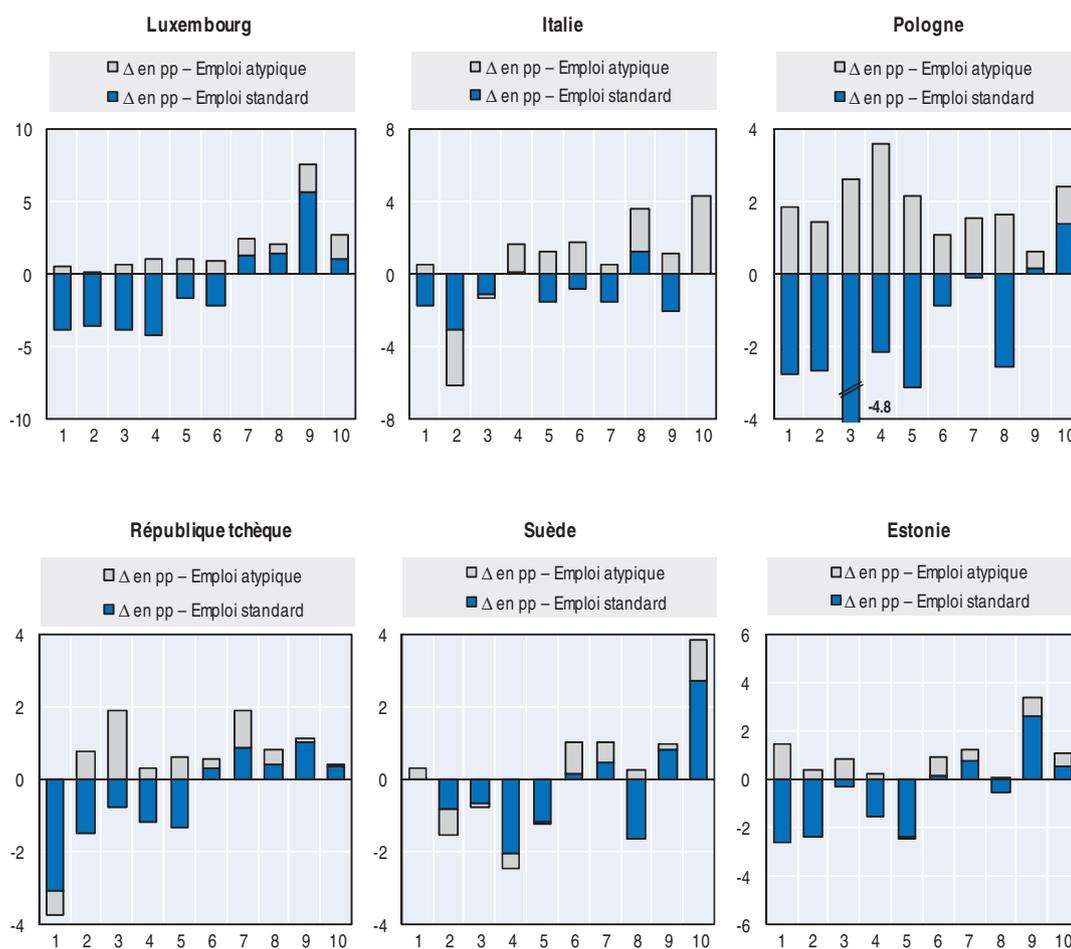


Graphique 4.9. Variation en points de pourcentage de la part dans l'emploi due à l'emploi atypique/standard, par décile de la distribution de l'emploi, du milieu des années 90 à 2010 (suite)

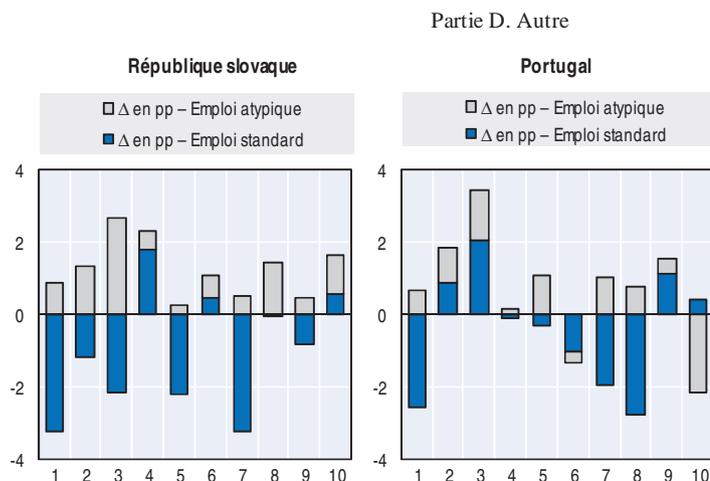
Partie B. Polarisation moyenne



Partie C. Augmentation des qualifications



Graphique 4.9. Variation en points de pourcentage de la part dans l'emploi due à l'emploi atypique/standard, par décile de la distribution des emplois, du milieu des années 90 à 2010 (suite)



Note : Travailleurs d'âge actif (15 à 64 ans), hors employeurs, étudiants qui travaillent et apprentis.

Source : Enquête sur les forces de travail de l'Union européenne (EU-LFS).

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888933208102>

À noter également que dans quelques pays tels l'Allemagne, les Pays-Bas et la Pologne, le recul de l'emploi standard moyennement qualifié s'est accompagné d'une croissance équivalente de l'emploi atypique dans les mêmes déciles de la distribution des emplois, si bien que les pertes d'emploi sont restées globalement peu nombreuses à ce niveau de la distribution.

Ces constatations laissent penser que l'hypothèse de la « routinisation » ne saurait, à elle seule, expliquer la disparition des emplois situés au milieu de la distribution, puisque même si elles sont induites par la technologie, les pertes d'emplois standard à ce niveau de la distribution ne peuvent pas être compensées facilement par des travailleurs présentant les mêmes compétences mais travaillant dans le cadre de contrats atypiques.

D'autres mécanismes, en particulier les réformes institutionnelles telles que celles qui visent à accroître la flexibilité de la main-d'œuvre, exercent également une influence sur la polarisation de l'emploi. Certains des pays touchés par la polarisation étaient caractérisés par une LPE protectrice à l'égard de l'emploi régulier (permanent à plein temps ou à temps partiel) et peu protectrice à l'égard de l'emploi temporaire (à plein temps ou à temps partiel), ce qui n'était pas le cas d'autres pays. Il est possible que des facteurs liés à l'offre de main-d'œuvre, par exemple l'augmentation du niveau d'instruction ou des migrations⁸, accélèrent ou freinent le rythme de la polarisation.

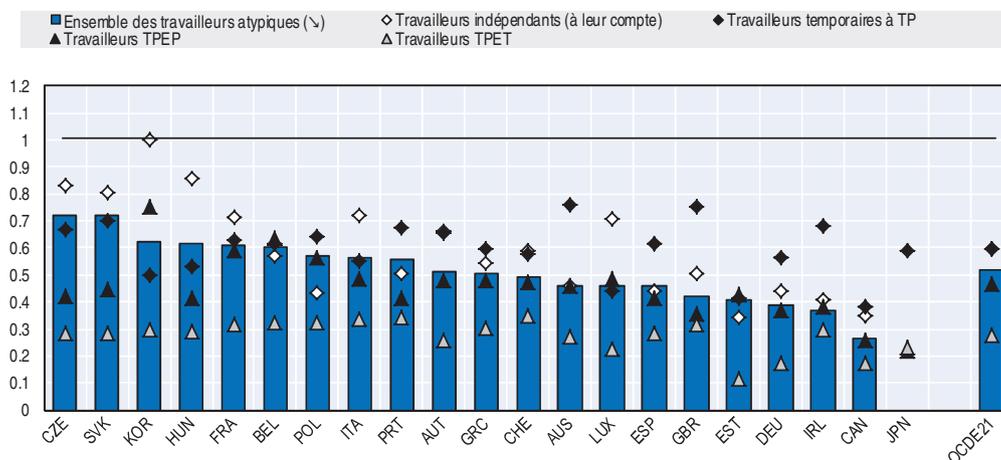
4.4. Écart de salaire entre travailleurs standard et atypiques et effets de cet écart sur la distribution du revenu du travail

Quelle qu'en soit la forme, l'emploi atypique est associé à un salaire horaire et un revenu du travail annuel inférieurs à ceux perçus dans le cadre de l'emploi standard (graphique 4.10)⁹. Dans la zone OCDE, le *revenu du travail* annuel médian de l'ensemble des travailleurs atypiques correspond à près de la moitié du revenu médian des travailleurs standard. Dans le cas des travailleurs à temps partiel, il est inférieur de plus de moitié à celui des travailleurs standard, voire de 70 % s'agissant des travailleurs qui exercent à temps partiel dans le cadre d'un contrat temporaire, ce qui s'explique par le fait que ces travailleurs perçoivent un salaire net plus faible du fait qu'ils accomplissent moins d'heures de travail. Le revenu du travail des travailleurs temporaires et travailleurs indépendants – qui ont une durée hebdomadaire de travail identique à celle des travailleurs standard – est inférieur de 40 % à celui des travailleurs standard. Celui des travailleurs temporaires est particulièrement faible en Estonie, au Canada et au Luxembourg. Le revenu du travail médian des travailleurs indépendants est relativement proche de celui des travailleurs standard en République tchèque, en République slovaque, en Hongrie et surtout en Corée, mais beaucoup plus faible au Canada et en Estonie.

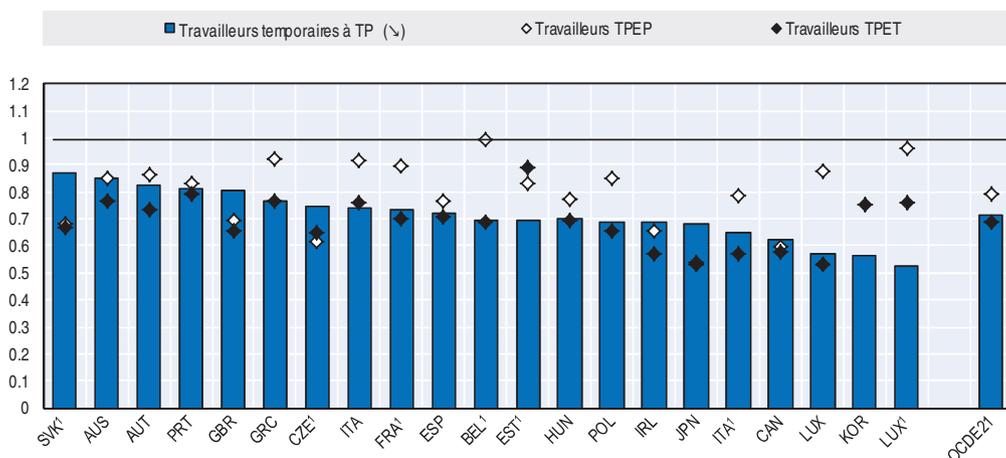
Dans les pays pour lesquels des données existent, le *salaire horaire* des salariés temporaires et des salariés à temps partiel correspond à environ 70 % à 80 % du salaire horaire médian des travailleurs standard (graphique 4.10, partie B), soit une différence plus faible que celle observée au niveau du salaire annuel. La différence de salaire horaire est néanmoins forte pour les travailleurs temporaires au Luxembourg, en Corée et au Canada et pour les travailleurs à temps partiel au Canada et au Japon, où il est inférieur à 60 % du salaire horaire d'un travailleur standard. Le salaire horaire perçu dans le cadre d'un travail temporaire à temps partiel est inférieur à celui procuré par un emploi permanent à temps partiel, même si la différence est faible voire négligeable dans la plupart des pays, avec quelques exceptions notables (Belgique et Luxembourg, mais aussi France, Grèce et Pologne). Dans certains pays, les postes à temps partiel sont mieux rémunérés que les emplois temporaires en termes de salaire horaire, tandis qu'ils le sont généralement moins dans les pays anglophones et en République slovaque.

Graphique 4.10. Rapport entre le revenu du travail des travailleurs standard et celui des travailleurs atypiques (travailleurs standard = 1), 2012

Partie A. Revenu du travail annuel médian



Partie B. Salaire horaire médian, travailleurs salariés uniquement



Note : Seuls les travailleurs salariés âgés de 15 à 64 ans ont été inclus dans l'échantillon, tandis que les employeurs, les travailleurs indépendants, les étudiants qui travaillent et les apprentis ont été exclus. Pour l'Australie, l'emploi temporaire englobe les contrats occasionnels et les contrats à durée déterminée. PT : plein temps, TP : temps partiel, TPEP : temps partiel emploi permanent.

1. Pour les sept pays couverts par l'Enquête de l'Union européenne sur le revenu et les conditions de vie pour lesquels on ne dispose pas de données sur le salaire mensuel dans les fichiers transversaux, les salaires horaires ont été calculés à l'aide des fichiers longitudinaux de 2012 ou, dans le cas de l'Australie, de 2010. Le salaire horaire a été obtenu en divisant le revenu du travail annuel par le nombre annuel d'heures travaillées. Les données relatives au revenu du travail annuel des salariés ont été fournies par l'enquête, tandis que celles relatives au nombre annuel d'heures travaillées (nombre total de semaines travaillées*nombre hebdomadaire d'heures travaillées) ont été calculées à partir de vecteurs mensuels de l'activité (PL211A-PL211L) et de la variable relative au nombre hebdomadaire d'heures travaillées (PL060). Tous les salaires sont exprimés dans la monnaie nationale et sont corrigés de l'indice des prix à la consommation (IPC). Le salaire horaire a été obtenu en divisant le revenu du travail mensuel par le nombre total d'heures travaillées par semaine (x4).

Source : Statistiques de l'Union européenne sur le revenu et les conditions de vie (EU-SILC, 2012), *Household, Income and Labour Dynamics in Australia* (HILDA, 2012) pour l'Australie, Enquête de base sur la structure des salaires (2012) pour le Japon, *Korean Labor and Income Panel Study* (KLIPS, 2009) pour la Corée et Enquête sur la dynamique du travail et du revenu (SLID, 2010) pour le Canada.

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888933208111>

La faiblesse des rémunérations est-elle la conséquence de caractéristiques différentes entre les travailleurs ou d'un désavantage salarial lié au travail atypique ?

L'écart de salaire observé peut en partie s'expliquer par des différences de caractéristiques. Premièrement, il est possible que les travailleurs atypiques n'aient pas le même niveau de capital humain, soient surreprésentés dans certaines professions et ne se trouvent pas à la même étape de leur existence que les travailleurs standard. Des études montrent que dans l'ensemble, les femmes, en particulier celles qui exercent à temps partiel, subissent une ségrégation professionnelle imputable à des facteurs liés à l'offre aussi bien qu'à la demande de main-d'œuvre (Bardasi et Gornick, 2008). Le recours aux contrats temporaires ou à durée déterminée est peut-être plus fréquent dans certains secteurs, tels ceux de la construction, de l'hôtellerie et du commerce de détail, dans lesquels les salaires peuvent être plus bas. Deuxièmement, il est aussi possible que les employeurs versent un salaire horaire plus faible aux travailleurs atypiques, en particulier à ceux qui exercent à temps partiel, pour compenser des coûts salariaux fixes plus élevés. Troisièmement, même lorsque le salaire horaire est le même pour les travailleurs atypiques et les travailleurs standard, il arrive que les travailleurs temporaires ou à temps partiel perçoivent un revenu du travail moins élevé parce que d'autres composantes de la rémunération, comme les primes, sont plus faibles : des données montrent en effet que les travailleurs ayant un contrat à durée déterminée, d'intérim ou à temps partiel sont moins susceptibles d'avoir accès aux régimes d'intéressement aux résultats (même s'ils ont la même probabilité de bénéficier du paiement d'heures supplémentaires et de primes à la performance individuelle) et que les travailleurs à temps partiel ont en outre moins de chances de bénéficier du paiement d'heures supplémentaires et de primes à la performance collective (Venn, 2011).

Parallèlement, les écarts de rémunération entre travailleurs standard et travailleurs atypiques peuvent également s'expliquer par des différences au niveau des caractéristiques inobservées ou par une asymétrie d'information à propos des capacités entre employeurs et postulants à l'embauche ou travailleurs¹⁰. Les travailleurs à temps partiel peuvent par exemple être plus productifs du fait qu'il existe une relation en forme de U inversé entre l'efficacité horaire et le nombre d'heures de travail et que les travailleurs à temps partiel pourraient se situer sur la partie ascendante de la courbe de l'efficacité horaire (Booth et Wood, 2006). Par ailleurs, les contrats temporaires sont parfois utilisés comme un outil de sélection. Il est également possible qu'ils fassent office de période d'essai si les entreprises n'ont pas la possibilité d'évaluer directement, pour un coût raisonnable, les capacités des postulants à l'embauche. Les employeurs peuvent notamment recruter des travailleurs temporaires ou faire appel à une société d'intérim de manière à réaliser des économies d'échelle sur la sélection des candidatures et la formation (Autor, 2001 ; Houseman et Polivka, 1999). Les employeurs qui cherchent à recruter peuvent également considérer le type d'emploi exercé par ces salariés ou leurs antécédents en termes de rémunération comme un indicateur de la faiblesse de leurs capacités ou de leur productivité et leur proposer un salaire plus bas. Il est indispensable de neutraliser l'effet des caractéristiques individuelles inobservées pour distinguer les diverses causes susceptibles d'expliquer les écarts de rémunération (voir l'encadré 4.2 pour une description de la méthode économétrique retenue).

Encadré 4.2. Estimer l'écart salarial entre travailleurs atypiques et travailleurs standard

Le salaire individuel peut être considéré comme une fonction des caractéristiques individuelles et des caractéristiques de l'emploi, dont le type de contrat :

$$\ln w_{it} = X'_{it}\beta + \alpha NSD_{it} + \mu_i + \varepsilon_{it}$$

où $i=1, \dots, N$ représente le nombre d'individus dans chaque vague et $t=1, \dots, T$ est le nombre de vagues, w le taux du salaire horaire au cours de la période t pour l'individu i , X est un vecteur des caractéristiques qui influencent le salaire, notamment des caractéristiques individuelles et de l'emploi, NSD représente le statut de travailleur atypique (emploi à temps partiel ou temporaire), μ est un effet individuel inobservé et ε un terme d'erreur aléatoire. On estime séparément le salaire des hommes et celui des femmes, parce que le coefficient de certaines covariables peut être différent selon le sexe.

L'impossibilité de mesurer les effets individuels inobservés fausse les estimations de α si les effets fixes individuels sont corrélés au statut de travailleur atypique. Il est possible d'utiliser des techniques d'estimation sur données de panel pour se concentrer sur les variations de salaire dues à un changement au niveau du statut de travailleur atypique, en fonction de la valeur des effets fixes individuels. L'expression sous forme de différences premières permet de purger l'élément permanent μ et d'obtenir des estimations cohérentes des coefficients en supposant que μ est constant durant la période considérée. Cette procédure repose également sur l'hypothèse selon laquelle X et NSD sont orthogonaux au terme d'erreur ε . De plus, la méthode des différences premières permet de résoudre les problèmes de sélection endogène et d'attrition non aléatoire pour autant qu'ils concernent les composantes individuelles invariantes dans le temps.

Trois spécifications sont estimées à partir de données transversales et de données de panel dans les analyses empiriques. La spécification de référence comprend des estimations par les moindres carrés ordinaires (MCO) réalisées à partir de données transversales groupées et permet d'obtenir une image générale des écarts de salaire entre travailleurs atypiques et travailleurs standard après prise en compte des caractéristiques observables. Des termes d'interaction sont introduits dans les spécifications (2) et (3) afin d'examiner si l'écart de salaire varie en fonction de l'âge pour la spécification (2) ou des qualifications pour la spécification (3). De plus, pour tenir compte de facteurs d'hétérogénéité individuelle inobservés, des estimations du modèle à effets fixes sont fournies pour quatre pays (Australie, Allemagne, Corée et Royaume-Uni) pour lesquels on dispose de données de panel sur les salaires horaires. L'analyse à effets fixes sur données de panel ne peut pas être utilisée pour les pays couverts par l'enquête EU-SILC dans la mesure où celle-ci ne fournit pas d'informations sur le salaire horaire. L'échantillon ne comprend que les salariés âgés de 15 à 64 ans, hors travailleurs indépendants. Dans toutes les spécifications, la variable dépendante est le logarithme du salaire horaire exprimé en monnaie constante de 2010. Les principaux paramètres d'intérêt sont des variables indicatrices représentant divers types de contrats atypiques – emploi temporaire à plein temps (ET), à temps partiel permanent (TPEP) et à temps partiel temporaire (TPET) – parce que leurs coefficients reflètent l'écart de salaire (exprimé en logarithme) par rapport au salaire perçu dans le cadre de l'emploi standard. Par conséquent, un coefficient négatif (positif) est synonyme de désavantage (d'avantage) salarial pour les travailleurs atypiques. Pour faciliter l'interprétation, les coefficients sont exprimés sous forme de différence, en pourcentage, de salaire horaire entre divers groupes examinés et le groupe de référence pour les hommes (tableau 4.1) et pour les femmes (tableau 4.2). Le salaire horaire étant exprimé sous forme de logarithme, la différence, en pourcentage, de salaire horaire entre, par exemple, l'emploi temporaire et l'emploi standard (référence) s'obtient à partir de l'équation $[\exp(b^{TE}) - 1] * 100$, où b^{TE} est le coefficient estimé de la variable indicatrice représentant les contrats temporaires.

Il ressort d'études antérieures qu'après correction pour tenir compte des caractéristiques des travailleurs et de l'emploi, l'écart de salaire entre travailleurs atypiques et standard diminue nettement, même s'il subsiste une composante inexpliquée. S'agissant de l'emploi à temps partiel, cet écart est plus ou moins grand selon que les travailleurs à temps partiel sont ou non surreprésentés dans des professions peu rémunérées. D'après les études, le différentiel de salaire entre les travailleurs qui exercent

à plein temps et ceux qui travaillent à temps partiel s'explique en grande partie par des différences au niveau des caractéristiques des travailleurs et des emplois, étant entendu que des caractéristiques de l'emploi telles que la profession et le secteur d'activité jouent un rôle nettement plus important ; en outre, ce désavantage salarial peut être modeste mais il augmente au fil de la carrière parce que les salariés à temps partiel acquièrent moins d'expérience et accumulent moins de capital humain (Hirsch, 2005 ; Bardasi et Gornick, 2008 ; OCDE, 2010). Le sous-investissement dans le capital humain associé aux contrats de courte durée peut expliquer que les travailleurs temporaires perçoivent un salaire plus faible. L'autre hypothèse est que les travailleurs acceptent peut-être un salaire plus modeste dans l'espoir de voir leur carrière se stabiliser par la suite. Dans le cas des travailleurs temporaires, la ségrégation professionnelle au sein même des entreprises explique également une part importante de l'écart salarial non corrigé (50 %), tandis qu'une autre partie de cet écart (30 %) est due aux qualifications observées plus élevées des titulaires de contrat à durée indéterminée exerçant la même profession (De la Rica Goiricelaya, 2004).

Les travailleurs temporaires subissent un désavantage salarial dans tous les pays, même après prise en compte des caractéristiques individuelles, familiales et professionnelles observables (tableaux 4.1 et 4.2)¹¹. En moyenne, un homme ayant un contrat temporaire perçoit un salaire horaire inférieur de 11 % à celui perçu dans le cadre d'un contrat standard (la différence est de 13 % pour les femmes). Ce désavantage salarial est quasiment nul en Australie et atteint 19 % en Grèce. Dans la majorité des pays, il est d'ampleur similaire pour les hommes et pour les femmes. Certains pays font cependant exception, notamment la Grèce, l'Irlande, le Portugal et la Corée, où il est quatre à cinq points plus élevé pour les femmes que pour les hommes.

De même, dans la plupart des pays de l'OCDE, les *travailleurs à temps partiel* perçoivent généralement un salaire horaire plus faible que leurs homologues exerçant à plein temps. Toutefois, l'ampleur de ce désavantage salarial diffère selon la nature de leur contrat. En règle générale, il est plus faible pour ceux qui sont titulaires d'un contrat permanent que pour ceux qui travaillent à temps partiel dans le cadre d'un contrat temporaire, ainsi que pour les femmes, s'établissant à respectivement 13 % et 9 % pour les hommes employés à temps partiel selon qu'ils exercent dans le cadre d'un contrat temporaire ou permanent, et à respectivement 12 % et 4 % pour les femmes selon qu'elles travaillent dans le cadre d'un contrat temporaire ou permanent. Ce désavantage salarial est particulièrement fort en Allemagne, en Irlande et en Pologne (dans le cas de la Pologne pour les hommes uniquement). En Allemagne, les hommes qui travaillent à temps partiel dans le cadre d'un contrat temporaire perçoivent un salaire horaire inférieur de 33 % à celui de leurs homologues travaillant à plein temps dans le cadre d'un contrat standard (la différence est de 24 % pour les femmes). Cette situation pourrait s'expliquer pour partie par la montée en puissance des « *mini-jobs* » en Allemagne. À noter qu'au Portugal, le travail à temps partiel n'entraîne pas de désavantage salarial (pour les travailleurs titulaires d'un contrat permanent). L'Australie est le seul pays dans lequel le travail à temps partiel donne lieu à un modeste avantage salarial, en l'occurrence pour les femmes.

L'analyse révèle que dans la quasi-totalité des pays, les *travailleurs temporaires* subissent un désavantage salarial supplémentaire lorsqu'ils sont jeunes ou peu qualifiés [tableaux 4.1 et 4.2, spécifications (2) et (3)]¹². Il est permis d'en déduire que lorsqu'ils commencent par occuper un poste temporaire, les jeunes et les travailleurs peu qualifiés doivent peut-être attendre plus longtemps avant de voir le niveau de leur salaire se rapprocher de celui des travailleurs standard. Si le salaire des travailleurs temporaires

augmente avec l'âge et le niveau de qualification, il progresse en effet plus lentement que celui des travailleurs standard. De ce fait, l'écart de salaire entre travailleurs temporaires et standard tend à se creuser à mesure que l'âge ou le niveau de qualification augmente. Il s'ensuit que les années d'expérience professionnelle peuvent ne pas être valorisées de la même manière pour les travailleurs temporaires et pour les travailleurs standard. Le fait d'avoir un niveau d'instruction plus élevé n'élimine pas le désavantage salarial subi par les travailleurs temporaires. Dans la plupart des pays, les travailleurs temporaires titulaires d'un diplôme universitaire subissent un lourd désavantage salarial comparativement à leurs homologues titulaires d'un contrat standard.

S'agissant des *travailleurs à temps partiel*, les résultats constatés dans les différents pays en ce qui concerne le désavantage salarial subi selon l'âge ou le niveau de qualification sont contrastés. Dans certains pays, comme l'Autriche, la Belgique, la Grèce et la Corée, le désavantage salarial subi par les hommes qui travaillent à temps partiel comparativement à leurs homologues qui exercent à temps plein est plus fort parmi les jeunes mais tend à diminuer voire à disparaître pour les travailleurs âgés. L'inverse est en revanche vrai en Irlande, en Italie et au Portugal. De même, le désavantage salarial subi par les travailleurs à temps partiel titulaires d'un contrat temporaire est fortement influencé par les cohortes qui ont un faible niveau d'instruction dans certains pays (Autriche, Belgique); ce n'est en revanche pas le cas dans d'autres pays, comme l'Allemagne, où le désavantage salarial subi par les travailleurs temporaires, relativement élevé, est plus ou moins le même, quel que soit le niveau de qualification.

Il existe un écart important entre hommes et femmes s'agissant du désavantage salarial dû au travail à temps partiel. En règle générale, parmi les travailleurs temporaires titulaires d'un contrat permanent, le désavantage est modéré voire négligeable pour les femmes, quels que soient leur âge ou leur niveau de qualification, tandis qu'il est manifeste pour les hommes. Dans la plupart des pays – l'Allemagne, l'Irlande et le Royaume-Uni faisant exception – les jeunes femmes qui exercent à temps partiel dans le cadre d'un contrat permanent bénéficient même d'un avantage salarial.

Les écarts de salaire entre travailleurs atypiques et travailleurs standard peuvent également être liés à des effets individuels inobservés tels que l'ambition ou les préférences. Ainsi, il est possible que les travailleurs atypiques perçoivent un salaire moins élevé simplement parce qu'ils sont moins productifs ou parce qu'ils préfèrent des modalités d'organisation du travail plus souples. La prise en compte de ces effets se traduit en général par une diminution de la différence de salaire horaire. Cette analyse a été réalisée pour quatre pays de l'OCDE, à savoir l'Australie, l'Allemagne, la Corée et le Royaume-Uni (tableau 4.3). Globalement, les *travailleurs temporaires* subissent encore un désavantage salarial dans trois des quatre pays, mais la différence de salaire horaire est plus faible, s'établissant à 5 % environ pour les hommes et à 8 % pour les femmes, toutes choses égales par ailleurs. En Australie, à caractéristiques similaires, il n'y a plus de différence de salaire horaire entre travailleurs atypiques et travailleurs standard.

Tableau 4.1. Estimations de l'écart de salaire (exprimé en logarithme) entre travailleurs standard et travailleurs atypiques, MCO groupés : Hommes

	AUS (HILDA)	AUT	BEL	DEU (GSOEP)	ESP	GBR	GBR (BHPS)	GRC	HUN	IRL	ITA	KOR (KLIPS)	POL	PRT
Spécification (1)														
Emploi temporaire (ET)	-0.026***	-0.148***	-0.116***	-0.189***	-0.160***	-0.102***	-0.146***	-0.138***	-0.135***	-0.151***	-0.165***	-0.104***	-0.187***	-0.125***
Temps partiel emploi permanent (TPEP)	-0.088***	-0.055***	-0.051***	-0.239***	-0.100***	-0.174***	-0.116***	-0.074***	-0.075***	-0.194***	-0.063***	-0.070***	-0.146***	-0.140***
Temps partiel emploi temporaire (TPET)	-0.01	-0.051	-0.170***	-0.507***	-0.191***	-0.143***	-0.134***	-0.107***	-0.128***	-0.291***	-0.171***	-0.177***	-0.244***	-0.037
Autres variables de contrôle	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui
Constante	3.108***	2.808***	2.861***	3.028***	2.416***	2.949***	2.486***	2.072***	1.407***	2.835***	2.683***	9.053***	1.147***	1.886***
Nombre d'observations	25 449	22 817	3 799	62 434	46 520	19 051	42 703	16 557	24 866	12 838	67 237	21 572	42 964	16 478
Spécification (2)														
ET	-0.012	-0.129***	-0.133***	-0.190***	-0.167***	-0.144***	-0.157***	-0.142***	-0.156***	-0.201***	-0.170***	-0.099***	-0.206***	-0.131***
TPEP	-0.185***	-0.097***	-0.075***	-0.185***	-0.067***	-0.251***	-0.088***	-0.127***	-0.135***	-0.171***	-0.077***	-0.058***	-0.105***	-0.067
TPET	-0.098***	-0.233***	-0.166***	-0.560***	-0.184***	-0.023	-0.199***	-0.106***	-0.118***	-0.302***	-0.192***	0.053	-0.291***	-0.024
Age 15-29	-0.246***	-0.181***	-0.173***	-0.207***	-0.159***	-0.254***	-0.244***	-0.240***	-0.135***	-0.266***	-0.205***	-0.209***	-0.191***	-0.215***
Age 50-64	0.008	0.097***	0.141***	0.072***	0.128***	0.008	-0.017***	0.179***	0.015	0.113***	0.128***	-0.081***	0.009	0.111***
ET-âge 15-29	-0.013	-0.042	0.044	-0.040***	0.071***	0.024	0.019	0.091***	0.068***	0.089*	0.046***	-0.102***	0.100***	0.038***
ET-âge 50-64	-0.044**	-0.043	-0.066	0.045***	-0.091***	0.170***	0.014	-0.108***	0.001	0.097	-0.047***	0.067***	-0.045***	-0.057**
TPEP-âge 15-29	0.169***	-0.027	-0.147*	-0.137***	-0.056	0.069	-0.019**	0.054	0.141**	0.159***	0.136***	-0.159**	-0.068	-0.023
TPET-âge 50-64	0.133***	0.158**	0.074	-0.062***	-0.059	0.141**	-0.063*	0.168***	0.08	-0.134***	-0.045*	-0.160**	-0.069*	-0.158
TPET-âge 15-29	0.132***	0.122	-0.028	0.152***	0.033	-0.098	0.038	0.079*	0.038	0.237***	0.127***	-0.452***	0.177***	0.027
TPET-âge 50-64	0.093***	0.419***	0.048	-0.123***	-0.086**	-0.210*	0.201**	-0.106**	-0.059	-0.105*	-0.096***	-0.146**	0.011	-0.111
Autres variables de contrôle	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui
Constante	3.109***	2.809***	2.863***	3.026***	2.412***	2.951***	2.487***	2.072***	1.410***	2.835***	2.684***	9.055***	1.146***	1.886***
Nombre d'observations	25 449	22 817	3 799	62 434	46 520	19 051	42 703	16 557	24 866	12 838	67 237	21 572	42 964	16 478
Spécification (3)														
ET	-0.036***	-0.142***	-0.126***	-0.196***	-0.194***	-0.076**	-0.123***	-0.140***	-0.136***	-0.171***	-0.164***	-0.131***	-0.184***	-0.260***
TPEP	-0.064**	-0.067***	-0.110***	-0.236***	-0.157***	-0.151***	-0.184***	-0.113***	-0.105***	-0.121***	-0.069***	-0.032	-0.194***	-0.232*
TPET	-0.002	-0.041	-0.186**	-0.479***	-0.189***	-0.185***	-0.361***	-0.129***	-0.141***	-0.183***	-0.136***	-0.173***	-0.278***	-0.058
Inférieur au 2e cycle du secondaire (< 2e cycle)	-0.130***	-0.139***	-0.094***	-0.075***	-0.131***	-0.106***	-0.127***	-0.085***	-0.132***	-0.101***	-0.102***	-0.241***	-0.125***	-0.240***
Université (Univ.)	0.144***	0.124***	0.139***	0.154***	0.080**	0.162***	-0.139***	0.146***	0.339***	0.213**	0.199***	0.250***	0.198***	0.346***
ET < 2e cycle	0.006	-0.03	0.02	0.007	0.083***	-0.092	-0.031	0.041**	-0.007	0.085	0.024***	0.225***	0.008	0.200**
ET-Univ.	0.029*	-0.012	0.014	-0.017	0.054***	-0.045	-0.037	-0.084***	0.023	-0.001	-0.093***	-0.307***	-0.039***	-0.076**
TPEP < 2e cycle	-0.158***	-0.103***	0.024	-0.110***	0.104***	-0.071	0.044	0.043	0.114*	-0.124***	0.029*	0.133	0.176***	0.146
TPET < 2e cycle	0.019	0.108***	0.154***	0.028	0.037	-0.027	0.116***	0.081	0.089	-0.074	-0.050*	-0.151**	0.132***	-0.166
TPET < 2e cycle	0.018	-0.131	-0.048	-0.131***	0.029	0.052	0.304***	0.018	0.063	-0.104	-0.033	0.259***	0.056	0.01
TPET Univ.	-0.050**	0.04	0.152	-0.042	-0.044	0.08	0.334***	0.071	-0.046	-0.264***	-0.194***	-0.162***	0.217***	0.028
Autres variables de contrôle	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui
Constante	3.110***	2.810***	2.866***	3.027***	2.418***	2.948***	2.488***	2.073***	1.407***	2.830***	2.682***	9.053***	1.147***	1.906***
Nombre d'observations	25 449	22 817	3 799	62 434	46 520	19 051	42 703	16 557	24 866	12 838	67 237	21 572	42 964	16 478

Note : Toutes les régressions contiennent des variables de contrôle de la tranche d'âge, du niveau d'instruction, de la situation matrimoniale, de la présence ou non d'enfants, de l'existence de problèmes de santé, ainsi que des variables indicatrices de la région de résidence, de la profession et de l'année. Pour l'Australie, l'emploi temporaire englobe les contrats occasionnels et les contrats à durée déterminée. Des erreurs types robustes ont été calculées. ***, **, * : significatif aux seuils de 1 %, 5 %, 10 % respectivement.

Source : Statistiques de l'Union européenne sur le revenu et les conditions de vie (EU-SILC, 2004-2012, fichiers transversaux), *British Household Panel Survey* (BHPS, 1992-2009), Panel socio-économique pour l'Allemagne (GSOEP, 1999-2012), *Household, Income and Labour Dynamics in Australia* (HILDA, 2001-2012), *Korean Labor and Income Panel Study* (KLIPS 1999-2009).

Tableau 4.2. Estimations de l'écart de salaire (exprimé en logarithme) entre travailleurs standard et travailleurs atypiques, MCO groupés : Femmes

	AUS (HILDA)	AUT	BEL	DEU (GSOEP)	ESP	GBR	GBR (BHPS)	GRC	HUN	IRL	ITA	KOR (KLIPS)	POL	PRT
Spécification (1)														
Emploi temporaire (ET)	-0.033***	-0.137***	-0.106***	-0.220***	-0.152***	-0.121***	-0.151***	-0.191***	-0.141***	-0.171***	-0.152***	-0.152***	-0.167***	-0.156***
Temps partiel emploi permanent (TPEP)	0.050***	-0.024***	0.041***	-0.130***	-0.052***	-0.074***	-0.122***	-0.052***	-0.019	0.107***	-0.040***	0.009	-0.051***	0.006
Temps partiel emploi temporaire (TPET)	0.014**	-0.116***	-0.188***	-0.332***	-0.106***	-0.149***	-0.122***	-0.149***	-0.063***	-0.174***	-0.150***	-0.171***	-0.101***	-0.002
Autres variables de contrôle	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui
Constante	3.168***	2.679***	2.834***	2.907***	2.225***	2.838***	2.275***	1.980***	1.338***	2.699***	2.491***	8.897***	1.096***	1.720***
Nombre d'observations	25 184	19 876	3 229	58 159	37 378	19 656	45 292	13 023	24 766	13 179	54 202	14 260	37 748	15 855
Spécification (2)														
ET	-0.050***	-0.160***	-0.100***	-0.196***	-0.151***	-0.139***	-0.143***	-0.207***	-0.146***	-0.179***	-0.136***	-0.160***	-0.179***	-0.143***
TPEP	0.048***	-0.015*	0.041***	-0.115***	-0.054***	-0.085***	-0.149***	-0.074***	-0.014	-0.107***	-0.033***	-0.016	-0.025*	0.053**
TPET	-0.008	-0.118***	-0.182***	-0.329***	-0.114***	-0.244***	-0.119***	-0.172***	-0.029	-0.143***	-0.171***	-0.150***	-0.132***	-0.037
Age 15-29	-0.182***	-0.221***	-0.212***	-0.200***	-0.188***	-0.213***	-0.199***	-0.262***	-0.145***	-0.302***	-0.233***	-0.133***	-0.239***	-0.186***
Age 50-64	-0.001	0.098***	0.167***	0.056***	0.135***	-0.015	-0.058***	0.166***	0.052***	0.096***	0.158***	-0.056***	0.079***	0.175***
ET-âge 15-29	0.039**	0.067**	0.018	-0.078***	0.059***	0.063	-0.012	0.119***	0.031	0.061	0.029**	-0.022	0.094***	0
ET-âge 50-64	0.029	0.009	0.007	0.042*	-0.093***	-0.018	0.009	-0.126***	-0.004	-0.095	-0.113***	0.072**	-0.061***	-0.090***
TPEP-âge 15-29	-0.003	0.031	0.062*	-0.01	0.086***	0.044*	0.109***	0.099***	0.188***	0.097***	0.131***	0.055	0.107***	-0.004
TPEP-âge 50-64	0.003	-0.048***	-0.060*	-0.042***	-0.037***	0.015	0.038***	0.008	-0.075***	-0.036**	-0.102***	0.124*	-0.112***	-0.112***
TPET-âge 15-29	0.067***	0.129***	0.250***	0.055***	0.098***	0.134**	-0.003	0.134***	-0.024	0.071	0.183***	-0.098***	0.150***	0.103**
TPET-âge 50-64	0.005	-0.087**	-0.340***	-0.054***	-0.080***	0.196***	-0.02	-0.068**	-0.078*	-0.126***	-0.126***	0.183***	-0.014	0.002
Autres variables de contrôle	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui
Constante	3.168***	2.678***	2.822***	2.900***	2.222***	2.842***	2.287***	1.982***	1.337***	2.675***	2.485***	8.905***	1.094***	1.716***
Nombre d'observations	25 184	19 876	3 229	58 159	37 378	19 656	45 292	13 023	24 766	13 179	54 202	14 260	37 748	15 855
Spécification (3)														
ET	-0.040***	-0.101***	-0.080*	-0.205***	-0.158***	-0.065	-0.163***	-0.181***	-0.146***	-0.109***	-0.159***	-0.197***	-0.129***	-0.148***
TPEP	0.042**	-0.028**	0.03	-0.141***	-0.084***	-0.088***	-0.118***	-0.073***	-0.029*	-0.123***	-0.036***	-0.037	-0.036***	-0.005
TPET	0.020*	-0.109***	-0.163***	-0.350***	-0.103***	-0.202***	-0.15***	-0.098***	-0.093***	-0.218***	-0.150***	-0.284***	-0.089***	-0.009
Inférieur au 2e cycle du secondaire (< 2e cycle)	-0.052***	-0.153***	-0.120***	-0.067***	-0.120***	-0.109***	-0.107***	-0.071***	-0.092***	-0.154***	-0.127***	-0.203***	-0.063***	-0.190***
Université (Univ.)	0.143***	0.195***	0.178***	0.092***	0.104***	0.181***	0.159***	0.191***	0.325***	0.200***	0.155***	0.272***	0.299***	0.402***
ET < 2e cycle	0.014	-0.036	0.051	-0.025	0.043***	0.004	0.031	0.043**	0.054**	-0.140*	0.029***	0.151***	-0.025	0.081***
ET Univ.	0.006	-0.101***	-0.06	-0.030*	-0.017	-0.095*	0.012	-0.054***	-0.031	-0.074	-0.003	-0.096***	-0.156***	-0.216***
TPEP < 2e cycle	-0.014	0.004	0.05	0.003	0.084***	0.074***	0.036***	0.049	-0.006	0.053**	0.021**	0.059	-0.001	0.039
TPEP Univ.	0.028*	0.022	0.005	0.044**	0.002	0.012	-0.031***	0.068**	0.075**	0.01	-0.087***	0.158***	-0.055**	-0.227***
TPET < 2e cycle	-0.039**	-0.016	-0.108*	0.028	0.057***	0.195*	0.019	0.011	0.061	0.094**	0.042**	0.264***	-0.029	0.013
TPET Univ.	0.012	-0.017	0.056	0.062***	-0.088***	0.076	0.051*	-0.156***	0.111*	0.057	-0.096***	0.165***	-0.024	-0.011
Autres variables de contrôle	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui
Constante	3.166***	2.681***	2.834***	2.913***	2.224***	2.842***	2.273***	1.972***	1.339***	2.700***	2.488***	8.902***	1.084***	1.717***
Nombre d'observations	25 184	19 876	3 229	58 159	37 378	19 656	45 292	13 023	24 766	13 179	54 202	14 260	37 748	15 855

Note : Toutes les régressions contiennent des variables de contrôle de la tranche d'âge, du niveau d'instruction, de la situation matrimoniale, de la présence ou non d'enfants, de l'existence de problèmes de santé, ainsi que des variables indicatrices de la région de résidence, de la profession et de l'année. Pour l'Australie, l'emploi temporaire englobe les contrats occasionnels et les contrats à durée déterminée. Des erreurs types robustes ont été calculées. ***, **, * : significatif aux seuils de 1 %, 5 %, 10 % respectivement.

Source : Statistiques de l'Union européenne sur le revenu et les conditions de vie (EU-SILC, 2004-2012, fichiers transversaux), *British Household Panel Survey* (BHPS, 1992-2009), *Panel socio-économique pour l'Allemagne* (GSOEP, 1999-2012), *Household, Income and Labour Dynamics in Australia* (HILDA, 2001-2012), *Korean Labor and Income Panel Study* (KLIPS, 1999-2009).

Après prise en compte des effets fixes individuels, le désavantage associé au *travail à temps partiel* disparaît, en particulier pour les travailleurs titulaires d'un contrat permanent, sauf pour les hommes en Allemagne. Il existe même un avantage salarial en Australie et, dans une moindre mesure, pour les femmes en Corée. À l'inverse, un désavantage salarial subsiste pour les travailleurs à temps partiel titulaires d'un contrat temporaire en Allemagne et en Corée (pour les femmes). En Australie, après prise en compte de l'hétérogénéité individuelle inobservée, on constate l'existence d'un avantage salarial non négligeable (compris entre 10 et 12 % pour les femmes et 18 et 24 % pour les hommes), ce qui pourrait peut-être s'expliquer par le fait que les entreprises doivent offrir une rémunération plus élevée pour attirer les travailleurs à temps partiel du fait que les taux d'imposition marginaux effectifs appliqués au second contributeur de revenu sont élevés (Booth et Wood, 2006).

Après prise en compte des effets inobservés, le travail atypique a des effets distincts sur le salaire en fonction de la tranche d'âge et du niveau de qualification. Dans trois pays dans lesquels les travailleurs temporaires subissent un désavantage salarial, celui-ci est plus lourd pour les jeunes. En Allemagne par exemple, les jeunes travailleurs temporaires de sexe masculin perçoivent un salaire inférieur de 11 % à celui des jeunes titulaires d'un contrat standard (cette différence est de 16 % pour les femmes). En revanche, l'écart de salaire est généralement plus limité dans les autres tranches d'âge – environ 5 % voire moins.

S'agissant du travail à temps partiel dans le cadre d'un contrat permanent, on ne constate pas de désavantage salarial évident pour les femmes, quels que soient leur âge et leur niveau de qualification ; chez les hommes, l'écart de salaire faible voire négligeable qui est observé masque deux effets contradictoires au sein de la population. En Corée par exemple, les hommes jeunes subissent un désavantage salarial (13 %) – comparativement à leurs homologues à plein temps – tandis que les travailleurs âgés bénéficient d'un avantage salarial (18 %). S'agissant du travail à temps partiel exercé dans le cadre d'un contrat temporaire, le désavantage salarial est aussi en général nettement plus élevé pour les jeunes, quel que soit leur sexe. Au Royaume-Uni au contraire, les travailleurs âgés (de sexe masculin) qui travaillent à temps partiel ont une probabilité plus forte de subir un désavantage salarial, percevant un salaire inférieur d'environ 10 % à celui des travailleurs du même âge titulaires d'un contrat standard. En Australie, tous les travailleurs à temps partiel bénéficient d'un avantage salarial, quels que soient leur âge et leur niveau de qualification.

En somme, quatre enseignements peuvent être tirés des constatations présentées dans cette partie. Premièrement, dans la majorité des pays, le travail temporaire à plein temps induit un désavantage salarial. Ce résultat est robuste, aussi bien dans les analyses réalisées à partir de données transversales que dans celles reposant sur des données de panel, et que l'on tienne compte ou non de l'hétérogénéité individuelle inobservée. Deuxièmement, les travailleurs à temps partiel – en particulier lorsqu'ils exercent dans le cadre d'un contrat temporaire – perçoivent généralement un salaire horaire plus faible que leurs homologues exerçant à plein temps dans le cadre d'un contrat régulier. Cependant, ce désavantage diminue voire disparaît lorsque les effets fixes inobservés sont pris en compte, ce qui laisse penser que les caractéristiques inobservables, par exemple les aptitudes ou préférences individuelles, exercent une influence sur l'écart de salaire dans le cas du travail à temps partiel. Troisièmement, l'ampleur de l'écart de salaire n'est pas la même pour tous les travailleurs atypiques. Dans nombre de pays, les plus pénalisés sont les jeunes, en particulier ceux qui travaillent dans le cadre d'un contrat temporaire. Enfin, le désavantage induit par le travail atypique est très variable selon les pays. En règle générale, les travailleurs temporaires à plein temps sont plus mal lotis en termes de salaire horaire en Autriche, et les personnes titulaires d'un emploi à temps partiel sont durement pénalisées en Allemagne tandis qu'elles bénéficient d'un avantage salarial en Australie.

Tableau 4.3. Estimation à effets fixes des écarts de salaire

	Hommes				Femmes			
	AUS (HILDA)	DEU (GSOEP)	KOR (KLIPS)	GBR (BHPS)	AUS (HILDA)	DEU (GSOEP)	KOR (KLIPS)	GBR (BHPS)
Spécification (1)								
Emploi temporaire (ET)	-0.001	-0.063***	-0.083***	-0.068***	0.008	-0.092***	-0.101***	-0.082***
Temps partiel emploi permanent (TPEP)	0.172***	-0.047**	-0.008	0.028	0.125***	-0.009	0.060*	-0.001
Temps partiel emploi temporaire (TPET)	0.172***	-0.242***	-0.012	0.004	0.139***	-0.048***	-0.074***	-0.011
Autres variables de contrôle	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui
Constante	2.872***	2.678***	8.852***	2.053***	2.775***	2.552***	8.487***	1.826***
Spécification (2)								
ET	0.007	-0.052***	-0.046**	-0.029	0.004	-0.051***	-0.079***	-0.035*
TPEP	0.178***	-0.003	0.013	0.112***	0.124***	-0.003	0.053	-0.014
TPET	0.174***	-0.156***	0.136***	0.047	0.145***	-0.036**	-0.056*	0.015
Age 15-29	-0.001	-0.059***	-0.073***	-0.092***	-0.011	-0.055***	-0.062***	-0.056***
Age 50-64	-0.053***	-0.025***	-0.039**	-0.094***	-0.037***	-0.014*	-0.069***	-0.079***
ET âge 15-29	-0.024	-0.067***	-0.090***	-0.074***	-0.003	-0.130***	-0.078**	-0.102***
ET âge 50-64	0.005	0.016	-0.038	-0.019	0.029	0.017	0.022	-0.027
TPEP âge 15-29	-0.023	-0.092*	-0.157*	-0.063	-0.011	0.002	0.027	0.043***
TPEP âge 50-64	0.019	-0.078*	0.152	-0.218***	0.02	-0.01	0.037	0.035**
TPET âge 15-29	-0.02	-0.091	-0.296***	-0.047	-0.02	-0.064**	-0.121**	-0.069
TPET âge 50-64	0.038	-0.235***	-0.212**	-0.11	0.004	0.007	0.133**	0.002
Autres variables de contrôle	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui
Constante	2.872***	2.677***	8.842***	2.051***	2.778***	2.538***	8.487***	1.833***
Spécification (3)								
ET	0.008	-0.067***	-0.077***	-0.064***	-0.001	-0.071***	-0.148***	-0.118***
TPEP	0.155***	-0.053*	-0.052	-0.028	0.127***	-0.018*	0.031	-0.013
TPET	0.183***	-0.229***	-0.044	-0.137**	0.119***	-0.052**	-0.172***	-0.043
Inférieur au 2e cycle du secondaire (< 2e cycle)	-0.105***	-0.012	-0.077	-0.001	-0.050*	-0.028	-0.037	0.004
Université (Univ.)	0.081***	0.111***	0.092**	0.055***	0.106***	0.108***	0.04	0.057***
ET < 2e cycle	-0.019	0.031	0.058	-0.04	0.022	-0.017	0.147***	0.064
ET Univ.	-0.015	0.004	-0.136***	8	0.008	-0.055***	-0.019	0.049*
TPEP < 2e cycle	0.038	-0.07	0.159	0.08	-0.019	0.056**	0.016	0.055***
TPEP Univ.	0.024	0.046	0.079	0.074	0.004	0.013	0.132	0.001
TPET < 2e cycle	-0.005	-0.082	0.121	0.187**	0.003	0.072**	0.219***	0.063
TPET Univ.	-0.036	-0.02	0.028	0.215***	0.055**	-0.023	0.171**	0.063
Autres variables de contrôle	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui
Supplémentaires ¹	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui
Constante	2.869***	2.676***	8.852***	2.055***	2.782***	2.551***	8.503***	1.83***
Nombre d'observations	25 449	62 434	26 952	42 703	25 184	58 159	14 260	45 292
Nombre de groupes	5 015	12 340	5 557	5 889	5 156	12 061	4 382	6 294

Note : Toutes les régressions contiennent des variables de contrôle de la tranche d'âge, du niveau d'instruction, de la situation matrimoniale, de la présence ou non d'enfants, de l'existence de problèmes de santé, ainsi que des variables indicatrices de la région de résidence, de la profession et de l'année.

1. Pour les pays dans lesquels des panels nationaux ont été utilisés, les résultats tiennent compte de variables de contrôle supplémentaires – secteur d'activité, taille de l'entreprise et ancienneté dans l'emploi (Australie et Allemagne). Pour l'Australie, l'emploi temporaire englobe les contrats occasionnels et les contrats à durée déterminée. Des erreurs types robustes ont été calculées. ***, **, * : significatif aux seuils de 1 %, 5 %, 10 % respectivement.

Source : *British Household Panel Survey* (BHPS, 1992-2009), *Panel socio-économique pour l'Allemagne* (GSOEP, 1999-2012), *Household, Income and Labour Dynamics in Australia* (HILDA, 2001-2012), *Korean Labor and Income Panel Study* (KLIPS, 1999-2009).

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888933208974>

Une fois l'existence d'un désavantage salarial pour les travailleurs temporaires établie, il est important de chercher à savoir si ces travailleurs ont les mêmes chances voire plus de chances que ceux qui exercent dans le cadre d'un contrat standard de voir leur salaire évoluer à la hausse. En supposant qu'un emploi temporaire fasse office de période d'essai, le salaire faible perçu pendant cette période d'essai augmente par la suite, si bien que la perte de salaire à long terme devrait être limitée (Booth et al., 2002). La

conversion d'un emploi temporaire en emploi permanent (au sein de la même entreprise) devrait donc en principe aller de pair avec une mobilité ascendante du salaire. En outre, les travailleurs temporaires étant plus susceptibles de changer volontairement d'emploi du fait que leur contrat est de courte durée, ils ont peut-être davantage de chances de pouvoir tirer parti de possibilités d'emploi plus lucratives que les travailleurs permanents, moins mobiles (Amuedo-Dorantes et Serrano-Padial, 2007). Le tableau 4.4 présente une analyse de la mobilité des travailleurs temporaires en termes de contrat et de revenu du travail¹³.

En moyenne, entre environ un tiers et la moitié des travailleurs à temps plein ont changé de quintile de revenu au cours de l'année (tableau 4.4). Toutefois, une large majorité de travailleurs sont restés dans le même quintile, qu'ils aient ou non changé de contrat de travail. Ce résultat est confirmé par des études se rapportant à l'Australie et à plusieurs pays d'Europe, qui mettent en évidence, en particulier, une forte dépendance d'état des travailleurs percevant un bas salaire (Buddelmeyer et al., 2010 ; Cappellari et Jenkins, 2008 ; Mosthaf, 2011 ; Stewart, 2007 ; Uhlendorff, 2006). En général, la mobilité salariale ascendante est plus importante parmi les travailleurs qui passent d'un emploi temporaire à un emploi permanent. En Belgique, en Estonie, en France et en Corée, par exemple, environ un travailleur temporaire qui a accédé à un emploi standard sur trois a vu son revenu du travail progresser. Les données ne permettent cependant pas de déterminer s'il y a eu à la fois changement de type de contrat et changement d'employeur. Il est par conséquent difficile de se prononcer sur le point de savoir si cette progression salariale s'explique par une amélioration de la productivité des travailleurs concernés, les personnes qui se révèlent performantes après avoir été initialement recrutées dans le cadre d'un contrat temporaire se voyant par la suite offrir un poste permanent au sein de l'entreprise, où si elle est due à la recherche (plus intensive), de la part des travailleurs concernés, d'un emploi correspondant mieux à leur profil. Selon la même logique, le passage d'un emploi standard à un emploi temporaire se traduit souvent par une diminution du revenu du travail (en particulier en Estonie et en Corée).

L'accès à un emploi standard se traduit généralement par une hausse de salaire mais il y a des exceptions. En Hongrie, en Espagne et en République slovaque par exemple, près d'un travailleur sur deux a changé de quintile de revenu en passant d'un emploi temporaire à un emploi standard, mais la moitié de ces travailleurs a vu son salaire augmenter tandis que l'autre moitié l'a vu régresser.

Enfin, dans plusieurs pays (Autriche, République tchèque et Corée), les travailleurs temporaires qui ont continué de travailler dans le cadre du même type de contrat ont vu leur salaire évoluer dans l'une ou l'autre direction (mobilité ascendante et descendante), ce qui est le signe d'une plus grande instabilité des salaires au sein de cette catégorie de travailleurs. C'est en Estonie que le salaire a le plus souvent évolué à la baisse, plus de 41 % des travailleurs qui ont continué d'exercer dans le cadre d'un contrat temporaire ayant vu leur salaire diminuer, reculant d'un ou de plusieurs quintiles sur l'échelle des salaires.

Tableau 4.4. Changement de contrat de travail et mobilité salariale, moyenne pour les périodes couvertes par les panels

Australie (HILDA)					Autriche				
Transition	Mobilité descendante	Stabilité	Mobilité ascendante	Total	Transition	Mobilité descendante	Stabilité	Mobilité ascendante	Total
ES-ES	15.6	66.8	17.6	100	ES-ES	27.0	54.4	18.6	100
ES-ET	20.6	55.4	24.1	100	ES-ET	28.3	43.3	28.3	100
ET-ES	17.8	57.5	24.7	100	ET-ES	27.7	45.5	26.8	100
ET-ET	18.2	61.2	20.7	100	ET-ET	28.4	44.4	27.2	100
Belgique					République tchèque				
Transition	Mobilité descendante	Stabilité	Mobilité ascendante	Total	Transition	Mobilité descendante	Stabilité	Mobilité ascendante	Total
ES-ES	16.8	64.6	18.6	100	ES-ES	19.2	63.6	17.3	100
ES-ET	24.8	47.5	27.7	100	ES-ET	21.3	54.2	24.5	100
ET-ES	14.6	54.2	31.2	100	ET-ES	18.9	58.5	22.5	100
ET-ET	17.3	58.9	23.9	100	ET-ET	21.2	58.5	20.3	100
Estonie					France				
Transition	Mobilité descendante	Stabilité	Mobilité ascendante	Total	Transition	Mobilité descendante	Stabilité	Mobilité ascendante	Total
ES-ES	22.7	59.0	18.3	100	ES-ES	9.4	79.2	11.5	100
ES-ET	35.6	36.6	27.7	100	ES-ET	16.4	60.6	23.0	100
ET-ES	23.5	43.5	33.1	100	ET-ES	13.5	55.0	31.5	100
ET-ET	41.2	45.6	13.2	100	ET-ET	13.9	66.2	19.9	100
Allemagne (GSOEP)					Grèce				
Transition	Mobilité descendante	Stabilité	Mobilité ascendante	Total	Transition	Mobilité descendante	Stabilité	Mobilité ascendante	Total
ES-ES	11.3	73.9	14.8	100	ES-ES	11.8	74.6	13.6	100
ES-ET	15.1	67.8	17.1	100	ES-ET	14.8	66.6	18.7	100
ET-ES	11.2	68.7	20.1	100	ET-ES	16.2	66.7	17.2	100
ET-ET	12.2	69.8	18.1	100	ET-ET	15.5	67.2	17.3	100
Hongrie					Italie				
Transition	Mobilité descendante	Stabilité	Mobilité ascendante	Total	Transition	Mobilité descendante	Stabilité	Mobilité ascendante	Total
ES-ES	19.1	64.3	16.6	100	ES-ES	13.1	71.8	15.1	100
ES-ET	23.0	55.6	21.4	100	ES-ET	20.7	56.1	23.3	100
ET-ES	21.4	58.5	20.1	100	ET-ES	14.6	60.3	25.1	100
ET-ET	21.1	53.1	25.7	100	ET-ET	16.9	57.1	25.9	100
Corée (KLIPS)					Luxembourg				
Transition	Mobilité descendante	Stabilité	Mobilité ascendante	Total	Transition	Mobilité descendante	Stabilité	Mobilité ascendante	Total
ES-ES	17.2	63.0	19.8	100	ES-ES	11.4	75.8	12.9	100
ES-ET	35.1	45.5	19.5	100	ES-ET	24.1	52.1	23.8	100
ET-ES	14.5	48.3	37.3	100	ET-ES	13.1	63.1	23.8	100
ET-ET	21.7	57.2	21.1	100	ET-ET	16.9	63.6	19.5	100
Pologne					Portugal				
Transition	Mobilité descendante	Stabilité	Mobilité ascendante	Total	Transition	Mobilité descendante	Stabilité	Mobilité ascendante	Total
ES-ES	16.7	67.1	16.2	100	ES-ES	13.8	72.6	13.6	100
ES-ET	24.4	54.2	21.4	100	ES-ET	18.1	57.1	24.8	100
ET-ES	20.1	55.15	24.7	100	ET-ES	13.8	66.2	20.0	100
ET-ET	20.0	56.4	23.7	100	ET-ET	15.4	61.9	22.8	100
Espagne					République slovaque				
Transition	Mobilité descendante	Stabilité	Mobilité ascendante	Total	Transition	Mobilité descendante	Stabilité	Mobilité ascendante	Total
ES-ES	17.3	67.4	15.3	100	ES-ES	20.6	59.7	19.7	100
ES-ET	23.7	49.7	26.6	100	ES-ET	23.3	50.5	26.2	100
ET-ES	23.1	54.3	22.6	100	ET-ES	22.9	52.4	24.8	100
ET-ET	24.6	51.8	23.6	100	ET-ET	23.8	54.0	22.3	100
Royaume-Uni (BHPS)									
Transition	Mobilité descendante	Stabilité	Mobilité ascendante	Total					
ES-ES	12.0	72.1	16.0	100					
ES-ET	23.6	54.6	21.8	100					
ET-ES	19.4	54.6	26.2	100					
ET-ET	16.0	60.4	23.6	100					

Note : ES : emploi permanent à plein temps standard ; ET : emploi temporaire à plein temps. Il y a mobilité ascendante dès lors qu'une personne a gagné au moins un quintile sur l'échelle du revenu du travail entre l'année $t-1$ et l'année t ; il y a mobilité descendante dès lors qu'elle a perdu un quintile. Il y a stabilité en l'absence de changement de quintile. Pour l'Australie, l'emploi temporaire englobe les contrats occasionnels et les contrats à durée déterminée.

Source : British Household Panel Survey (BHPS, 1992-2009) pour le Royaume-Uni, Panel socio-économique pour l'Allemagne (GSOEP, 1999-2012) pour l'Allemagne, Statistiques de l'Union européenne sur le revenu et les conditions de vie (EU-SILC, 2004-2012) pour les autres pays européens, *Household, Income and Labour Dynamics in Australia* (HILDA, 2001-2012) pour l'Australie, *Korean Labor and Income Panel Study* (KLIPS, 1999-2009) pour la Corée.

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888933208988>

L'emploi atypique constitue-t-il un tremplin ?

Comme l'a montré l'analyse, le travail temporaire et, dans certains pays, le travail à temps partiel exercé par les hommes, donnent lieu à un fort désavantage salarial, même après prise en compte des caractéristiques observées et inobservées des travailleurs. Dans le même ordre d'idée, il importe d'examiner si cet écart de salaire a une incidence durable sur les salaires tout au long de la vie professionnelle ou si la rémunération des travailleurs temporaires finit par rattraper celle des travailleurs qui ont trouvé un emploi permanent plus tôt dans leur carrière. Les périodes d'emploi peu rémunéré peuvent conduire à une dépréciation du capital humain et compromettre ainsi les chances des personnes concernées de trouver un poste mieux rémunéré et, par conséquent, les condamner à exercer durablement des emplois à bas salaire. D'un autre côté, le non-emploi peut induire une perte de capital humain plus lourde et a des conséquences sur la suite de la carrière. Par conséquent, on avance souvent que le fait de trouver un emploi quel qu'il soit, même s'il est mal payé ou précaire ou s'il ne comporte qu'un petit nombre d'heures de travail, améliore les perspectives professionnelles et salariales. Selon cet argument, les emplois atypiques peuvent permettre aux chômeurs d'accéder à des postes plus stables. Cette sous-partie examine si l'emploi temporaire joue effectivement ce rôle de « tremplin » à court terme.

Les conclusions des études consacrées à la question de savoir si les formes atypiques d'emploi constituent un tremplin ou un frein sur le marché du travail diffèrent selon les pays et selon la forme d'emploi atypique considérée. Selon certaines de ces études, *l'emploi temporaire* constitue souvent un tremplin vers l'emploi permanent (Gagliarducci, 2005 ; Ichino et al., 2008). Toutefois, elles n'aboutissent pas aux mêmes conclusions s'agissant du type de contrat temporaire et autres caractéristiques des travailleurs. Par exemple, au Royaume-Uni, une forte proportion de personnes titulaires d'un contrat à durée déterminée accède à un emploi permanent mais cette proportion est beaucoup plus faible parmi les travailleurs titulaires d'un contrat saisonnier ou occasionnel, surtout lorsqu'ils travaillent à temps partiel (Booth et al., 2002). Des études relatives aux États-Unis (Autor et Houseman, 2005), à l'Espagne (Amuedo-Dorantes, 2000 ; Esteban-Pretel et al., 2009) et au Japon (Yu, 2011) constatent également que les travailleurs temporaires et le personnel occasionnel ont des perspectives professionnelles plus sombres.

L'analyse réalisée pour 17 pays de l'OCDE corrobore le plus souvent la thèse selon laquelle l'emploi atypique – quoique seulement certaines formes, en particulier *l'emploi temporaire* – agirait comme un tremplin, tout du moins à court terme. Les estimations présentées par le graphique 4.11 mesurent l'effet marginal de la situation professionnelle au cours de l'année précédente sur la probabilité d'occuper un emploi standard. Le groupe témoin est formé de chômeurs, ce qui signifie que les chiffres indiqués pour les travailleurs temporaires, les salariés à temps partiel, les travailleurs indépendants et les inactifs correspondent à la différence entre la probabilité de ces personnes d'accéder à un emploi standard au cours de l'année suivante et cette probabilité pour des chômeurs présentant des caractéristiques analogues.

Encadré 4.3. Estimation de la probabilité de transition sur le marché du travail

Comme il est difficile de distinguer les effets de l'exercice d'un emploi donné (c'est-à-dire de déterminer si le fait d'occuper un emploi atypique entraîne une dépréciation du capital humain) des caractéristiques et motivations qui conduisent les individus à choisir cet emploi (c'est-à-dire de déterminer si les individus occupent un emploi atypique par choix), l'hypothèse selon laquelle le travail atypique serait un « tremplin » vers l'emploi est difficile à tester de manière empirique.

Pour tester cette hypothèse, il faut isoler l'effet causal de l'exercice d'un emploi atypique (dépendance d'état*) pour le distinguer de l'incidence des facteurs confondants, tels que les différences de niveau d'instruction et de motivation entre travailleurs atypiques et standard (hétérogénéité inobservée). L'analyse réalisée pour les besoins de cette sous-partie porte sur 17 pays de l'OCDE.

On analyse les transitions entre différents états et la question de la dépendance d'état à l'aide d'un modèle probit dynamique. Ce modèle estime la probabilité conditionnelle d'occuper un emploi standard à la date t , en fonction de la situation professionnelle antérieure (L_{it-1}) et des caractéristiques démographiques (X_{it}), tout en tenant compte de l'hétérogénéité individuelle inobservée (δ_i). Sa forme générale est la suivante :

$$\Pr(L_{it} = 1 \mid L_{it-1}, X_{it}, \delta_i) = \Phi(L_{it-1}'\phi + X_{it}'\beta + \delta_i). \quad (1)$$

Pour estimer le modèle dynamique, il faut tenir compte du problème des conditions initiales : la situation professionnelle d'un individu au démarrage du panel n'est pas distribuée de manière aléatoire et est influencée par des facteurs d'hétérogénéité individuelle inobservée (δ_i). La non-prise en compte de ce problème conduit à surestimer la dépendance d'état. De fait, la prise en compte de la situation professionnelle initiale, des caractéristiques démographiques et du revenu du ménage se traduit par de fortes baisses des coefficients de la variable retardée de situation professionnelle. En d'autres termes, la non-prise en compte des conditions initiales fausserait fortement les estimations. Suivant Wooldridge (2002), on paramètre la distribution des effets individuels sous la forme d'une fonction linéaire de la situation professionnelle initiale lors de la première vague du panel et de la moyenne temporelle des régresseurs, en présupposant une distribution conditionnelle normale :

$$\delta_i = c_0 + L'_{i0} \rho + \bar{X}'_i v + \xi_i. \quad (2)$$

En intégrant (2) à (1) par substitution :

$$\Pr(L_{it} = 1 \mid L_{it-1}, X_{it}, \delta_i) = \Phi(L_{it-1}'\phi + X_{it}'\beta + c_0 + L'_{i0} \rho + \bar{X}'_i v + \xi_i). \quad (3)$$

S'agissant de la probabilité d'occuper un emploi standard, la situation professionnelle antérieure inclut des variables indicatrices retardées de l'emploi standard, de l'emploi atypique (temporaire, temps partiel, travail indépendant) et de l'inactivité. Les coefficients de la variable indicatrice de l'emploi atypique au moment $t-1$ doivent s'interpréter comme la différence entre la probabilité d'occuper un emploi standard lors de la vague t comparativement à la probabilité d'être au chômage au moment $t-1$. Outre la situation antérieure sur le marché du travail, l'estimation tient compte de caractéristiques individuelles (X) et des conditions initiales (L'_{i0} et \bar{X}). Les caractéristiques individuelles sont l'âge, le niveau d'instruction, la situation matrimoniale, un indicateur de l'état de santé autodéclaré, le revenu du ménage et le lieu de résidence (ainsi que les effets annuels).

Une autre possibilité consiste à estimer une seule équation (un modèle logit multinomial dynamique) pour mesurer *toutes* les transitions professionnelles simultanément (voir, par exemple, Buddelmeyer et Wooden, 2011). Il serait ainsi possible de corrélérer l'hétérogénéité individuelle (δ_i) avec les différents choix relatifs au marché du travail. Par souci de simplicité, dans la présente étude, nous considérons les situations professionnelles comme des choix indépendants et estimons l'équation (3) dans un cadre univarié. En d'autres termes, nous faisons appel à deux modèles probit distincts pour estimer la probabilité de transition vers l'emploi standard et vers le non-emploi.

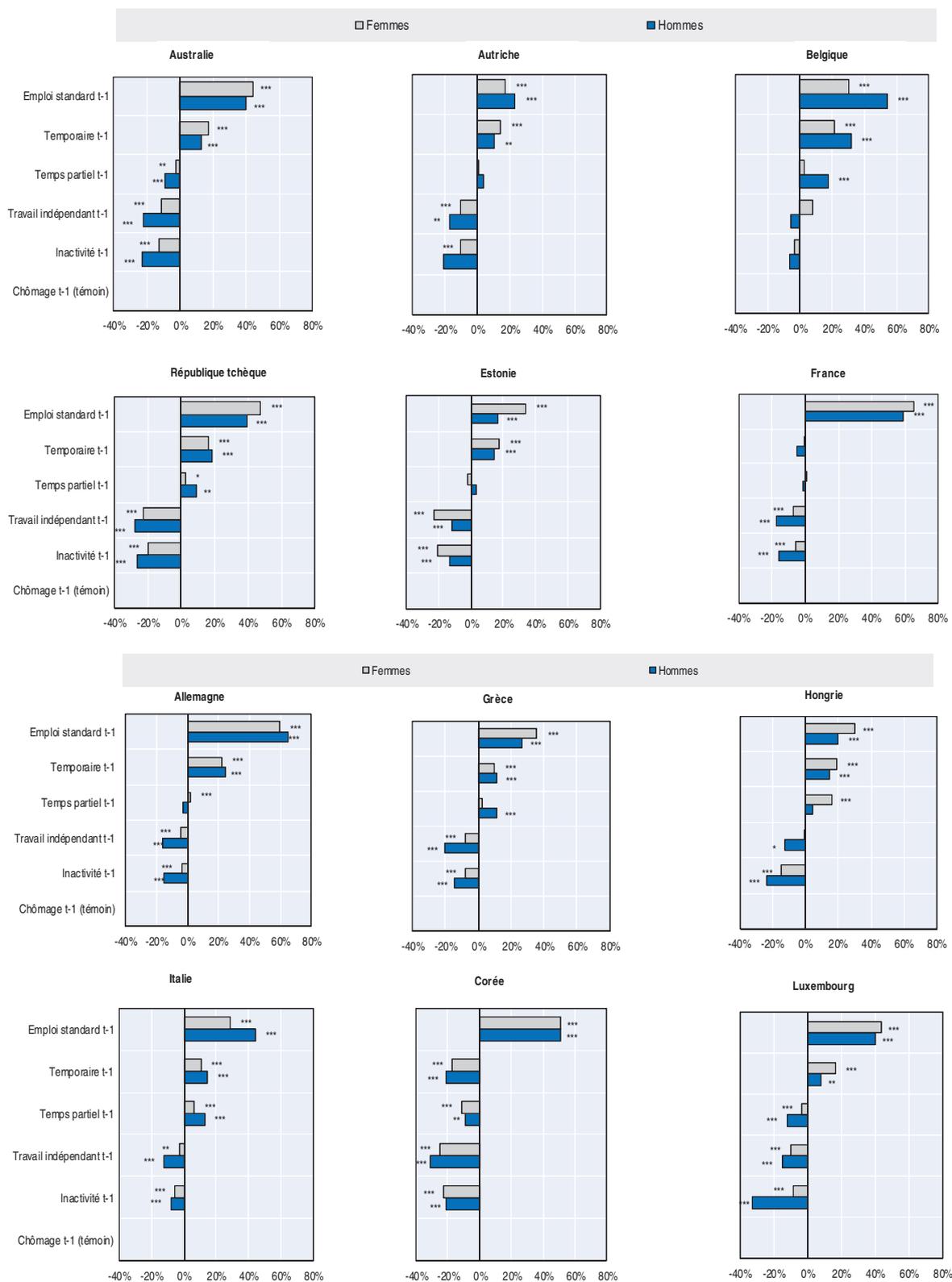
* Il y a dépendance d'état lorsque des individus qui ont vécu un événement par le passé sont plus susceptibles de le revivre à l'avenir que des individus présentant les mêmes caractéristiques mais n'ayant pas vécu cet événement (Heckman, 1981).

Dans la plupart des pays, les salariés temporaires à plein temps ont une probabilité plus forte d'accéder à un emploi standard que les chômeurs. En Belgique par exemple, la probabilité des hommes d'accéder à un emploi standard durant la période en cours s'établit à 32 points de pourcentage. Cet effet tremplin du travail temporaire est également évident en République tchèque, en Allemagne, au Portugal et au Royaume-Uni, de même qu'en République slovaque pour les femmes. La France fait figure d'exception, les femmes titulaires d'un contrat temporaire ayant la même probabilité d'accéder à un emploi standard que les chômeurs, et les hommes une probabilité légèrement plus faible. La Corée se démarque également des autres pays, les travailleurs titulaires d'un contrat temporaire, quel que soit leur sexe, ayant moins de chances d'accéder à un emploi standard que les chômeurs¹⁴. D'autres travaux se rapportant aux pays de l'OCDE montrent cependant que les taux de transition demeurent faibles quand la période considérée est plus longue et que les inégalités risquent de persister. Ainsi, moins de 50 % des travailleurs titulaires d'un contrat temporaire au cours d'une année donnée sont susceptibles de travailler à plein temps dans le cadre d'un contrat permanent trois ans plus tard (OCDE, 2014). Dans beaucoup de pays, les travailleurs temporaires d'âge très actif ou âgés ont davantage de chances de bénéficier d'un « effet tremplin » que leurs homologues plus jeunes (Chen et al., 2015).

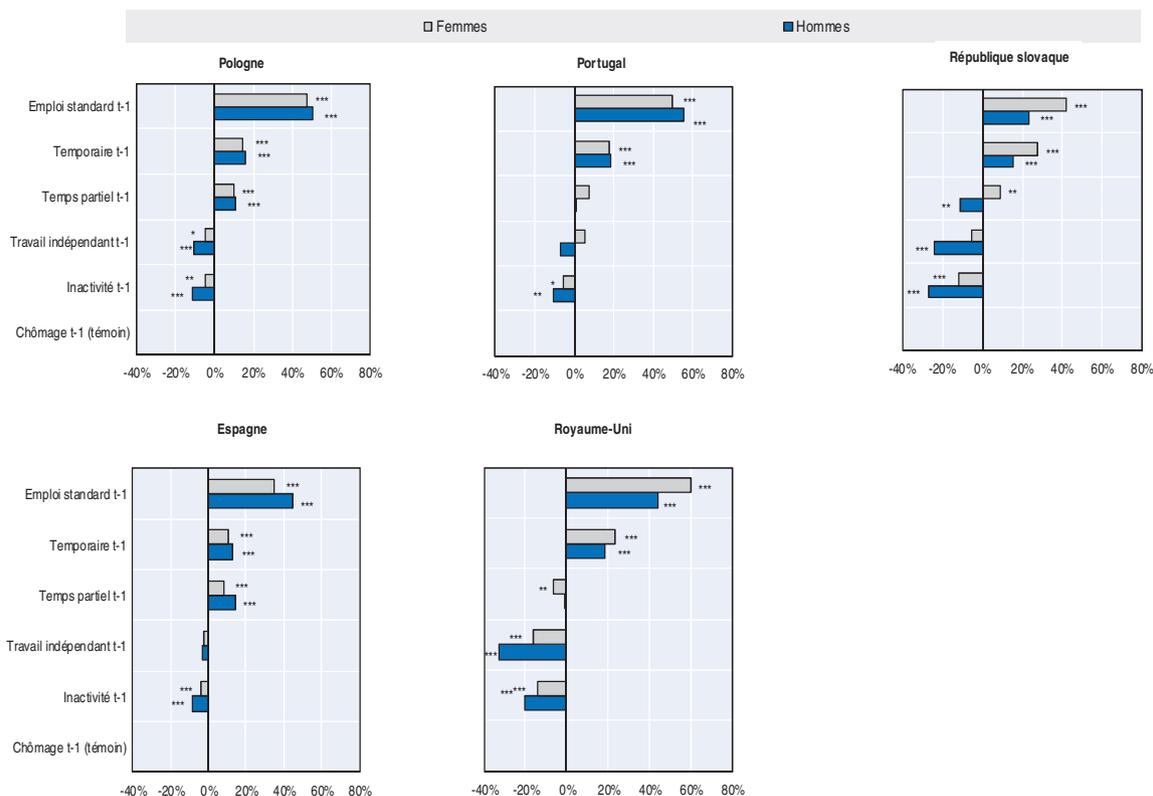
En revanche, les personnes qui occupent un poste à *temps partiel* ou exercent une *activité indépendante* n'ont pas nécessairement plus de chances que les chômeurs d'accéder à un emploi permanent à plein temps. La probabilité observable des travailleurs à temps partiel n'est plus élevée par rapport à celle des chômeurs que dans un tiers des pays étudiés environ, notamment en Belgique et en Espagne pour les hommes et en Hongrie pour les femmes. Dans plusieurs pays, comparativement au chômage, l'exercice d'un travail à temps partiel réduit la probabilité d'accéder à un emploi standard ; c'est le cas en Australie, en Corée et au Luxembourg pour les hommes et les femmes (ainsi qu'en Allemagne et en République slovaque pour les hommes et au Royaume-Uni pour les femmes). Ces résultats corroborent les constatations d'autres études, qui montrent que le travail à temps partiel n'est utilisé comme un tremplin que dans de très rares cas et que le pourcentage de travailleurs à temps partiel qui continuent d'exercer à temps partiel est élevé, les deux tiers de ces travailleurs environ restant à temps partiel pendant plus d'un an (OCDE, 2010).

S'agissant de l'autre dimension de la qualité de l'emploi¹⁵ qu'est la sécurité de l'emploi, les travailleurs atypiques sont également dans une situation moins favorable que les salariés permanents à plein temps. La sécurité de l'emploi, mesurée par la probabilité de perdre son emploi au cours des six mois à venir, diffère fortement selon le type d'emploi : les travailleurs atypiques ont une probabilité plus de deux fois plus forte de perdre leur emploi dans les six mois à venir que les travailleurs standard (Chen et al., 2015). Le fait d'avoir occupé un emploi temporaire et non un emploi standard augmente la probabilité d'être au chômage dans pratiquement tous les pays, en particulier pour les hommes (annexe 4.A3, graphique 4.A3.1). Par ailleurs, le travail à temps partiel et le travail indépendant augmentent le risque de sortie du marché du travail. De fait, le travail à temps partiel est associé à un risque d'inactivité plus élevé que le travail standard dans environ les trois quarts des pays, l'écart s'établissant à 4.5 points de pourcentage en moyenne. De plus, dans certains pays, les travailleurs temporaires et les salariés à temps partiel subissent un désavantage à la fois sur le plan du salaire et sur le plan de la sécurité, ce qui peut les exposer à un risque de pauvreté plus grand. En effet, en plus de travailler dans le cadre de contrats plus précaires, ils sont moins bien couverts par le système d'assurance chômage parce qu'ils ont travaillé moins longtemps (ou accompli moins d'heures de travail dans le cas des salariés à temps partiel) et ont de ce fait moins de chances de remplir les conditions requises pour bénéficier de ce régime d'assurance (OCDE, 2010 ; OCDE, 2014).

Graphique 4.11. Influence de la situation professionnelle antérieure sur la probabilité d'occuper un emploi standard



Graphique 4.11. Influence de la situation professionnelle antérieure sur la probabilité d'occuper un emploi standard (suite)



Note : Effets marginaux de la situation professionnelle antérieure sur la probabilité d'occuper un emploi standard obtenus au moyen d'un modèle probit dynamique à effets aléatoires tenant compte des conditions initiales. ***, **, * : significatif aux seuils de 1 %, 5 %, 10 % respectivement.

Les échantillons incluent les personnes présentes dans au moins trois vagues consécutives et âgées de 15 à 64 ans, hors retraités. Pour l'Australie, l'emploi temporaire englobe les contrats occasionnels et les contrats à durée déterminée.

Toutes les régressions incluent des variables indicatrices de la région, de l'année, de la tranche d'âge, de la présence ou non d'enfants, de l'existence ou non de problèmes de santé, de la situation matrimoniale et du niveau d'instruction – qui peut être faible ou élevé (niveaux 0 à 2 et 5 à 6 de la Classification internationale type de l'enseignement, CITE) – et du revenu net équivalent du ménage. Pour modéliser les conditions initiales, on a inclus des variables indicatrices de la situation professionnelle initiale et des moyennes des régresseurs variant dans le temps, suivant la méthode proposée par Wooldridge (2002). Pour déterminer si l'introduction de variables de contrôle supplémentaires modifie les probabilités de transition, on a estimé des régressions séparées pour les pays pour lesquels des variables supplémentaires étaient disponibles (ancienneté dans l'emploi, durée totale de l'expérience professionnelle depuis la fin de la scolarité à plein temps et son carré et proportion de travailleurs immigrés pour l'Australie, indicateur de l'origine ethnique pour le Royaume-Uni et indicateur de la situation de migrant et de l'expérience professionnelle pour l'Allemagne). Les résultats obtenus sont très proches des estimations issues de la spécification de référence.

Source : *British Household Panel Survey* (BHPS, 2004-2009) pour le Royaume-Uni, *Panel socio-économique pour l'Allemagne* (GSOEP, 2004-2012) pour l'Allemagne, *Statistiques de l'Union européenne sur le revenu et les conditions de vie* (EU-SILC, 2004-2012) pour les autres pays européens, *Household, Income and Labour Dynamics in Australia* (HILDA, 2004-2012) pour l'Australie, *Korean Labor and Income Panel Study* (KLIPS, 2004-2009) pour la Corée.

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888933208120>

S'agissant de l'environnement de travail, les différences entre travailleurs atypiques et travailleurs standard sont très variables selon le type de contrat, notamment en ce qui concerne la formation, à laquelle tous les travailleurs atypiques ont moins accès que les

autres. Comparativement aux travailleurs standard, les travailleurs temporaires à plein temps et les salariés à temps partiel ont une probabilité inférieure de respectivement 20 % et 40 % de bénéficier d'une formation ; cette probabilité est légèrement plus faible pour les travailleurs à temps partiel titulaires d'un contrat permanent que pour les travailleurs standard (Chen et al., 2015). Du point de vue de l'efficience financière, dans le cas des travailleurs temporaires ou de travailleurs qui ont des liens distendus avec le marché du travail, il peut être peu efficace pour les travailleurs concernés d'investir dans l'acquisition de capital humain spécifique ou pour les entreprises de leur proposer une formation spécifique à l'entreprise. En Europe, dans 40 % des pays, les travailleurs temporaires indiquent un peu plus souvent avoir à respecter des délais serrés dans le cadre de leur travail (Chen et al., 2015). Les travailleurs temporaires signalent également plus souvent une tension au travail, généralement liée à la fois à un niveau de demandes professionnelles plus élevé et à un niveau de ressources professionnelles plus faible : ainsi, ils indiquent être davantage exposés à des facteurs de risque pour la santé et à un problème d'intimidation sur le lieu de travail, tandis qu'ils ont moins d'autonomie dans leur travail et de possibilités de développement de leurs compétences, et ont moins de soutien de la part de leurs collègues (OCDE, 2014). En revanche, la tension au travail est moins fréquente parmi les travailleurs à temps partiel, les demandes professionnelles auxquelles ils sont soumis étant plus faibles.

Quelle est l'incidence du travail atypique sur la distribution globale du revenu du travail ?

Les sous-parties précédentes portaient sur le désavantage salarial subi par les travailleurs atypiques qui se situent au niveau médian de l'échelle des emplois, mais les données sur la polarisation de l'emploi montrent que le travail atypique a progressé à la fois à l'extrémité inférieure et au sommet de cette échelle. Cette section porte donc sur l'écart de salaire à tous les niveaux de l'échelle des emplois, l'objectif étant d'examiner s'il existe des écarts de salaire d'une ampleur similaire à tous les niveaux de l'échelle puis d'établir un lien avec les inégalités de salaire. L'analyse présentée ci-après vise à déterminer si une progression du travail atypique va de pair avec une augmentation du nombre de travailleurs dans les segments inférieurs de l'échelle du revenu du travail, ce qui aggraverait les inégalités de revenu.

Selon toute vraisemblance, l'incidence du travail atypique sur la distribution globale des salaires dépend de la plus ou moins grande surreprésentation des travailleurs atypiques dans certaines parties de cette distribution. Le graphique 4.12, partie A confirme que les travailleurs atypiques (hors travailleurs indépendants) sont plus nombreux dans la partie inférieure de l'échelle, plus particulièrement dans les trois déciles inférieurs¹⁶. Plus de la moitié des salariés qui se situent dans le décile situé à l'extrémité inférieure sont des travailleurs atypiques et cette proportion atteint plus des deux tiers en Allemagne et au Canada. À l'inverse, le pourcentage de travailleurs atypiques est inférieur à 15 % dans le décile supérieur. Il est particulièrement faible en Hongrie (5 %), de même qu'en Espagne et en Corée (8-9 %).

Dans pratiquement tous les pays, l'écart de revenu entre travailleurs atypiques et travailleurs standard est nettement plus grand en bas de l'échelle des salaires, ce qui est une manifestation du phénomène dit du « plancher collant ». Le graphique 4.12, partie B, réalisé au moyen de modèles de régression quantile inconditionnelle (voir l'encadré 4.4), met en évidence les variations du désavantage salarial induit par une augmentation marginale du travail atypique à différents niveaux de l'échelle des salaires. En moyenne, une augmentation de la part du travail atypique se traduit par une diminution du logarithme des salaires horaires de 18 % à 24 % environ dans les quatre déciles inférieurs

de la distribution. L'écart de salaire diminue à chaque décile situé entre le milieu et le sommet de la distribution et devient quasiment nul dans le décile supérieur. La forme et l'ampleur de l'écart corroborent les travaux antérieurs sur les contrats temporaires (Bosio, 2014 ; Mertens et al., 2007 ; Santangelo, 2011). De ce fait, toute augmentation de la part du travail atypique devrait, puisqu'elle creuse les inégalités en bas de l'échelle et a un effet neutre dans le décile supérieur, creuser les inégalités globales de salaire.

Encadré 4.4. Évaluer l'impact du travail atypique le long de l'échelle du revenu du travail

L'impact du travail atypique sur les différents déciles de l'échelle du revenu du travail et les conséquences qui en résultent sur les inégalités ont été analysés à l'aide de régressions quantiles inconditionnelles, suivant la méthode introduite par Firpo et al. (2007) puis développée par Fortin *et al.* (2010).

Cette méthode fait appel à des régressions dans lesquelles la variable dépendante est une transformation, à savoir la fonction d'influence recentrée (*Recentered Influence Function* ou RIF) de la variable de résultat – quantile inconditionnel. Chaque quantile de revenu est régressé sur le travail atypique, l'âge (et son carré), le sexe, le niveau d'instruction, le secteur d'activité et la profession, de même que sur des variables de contrôle de la région.

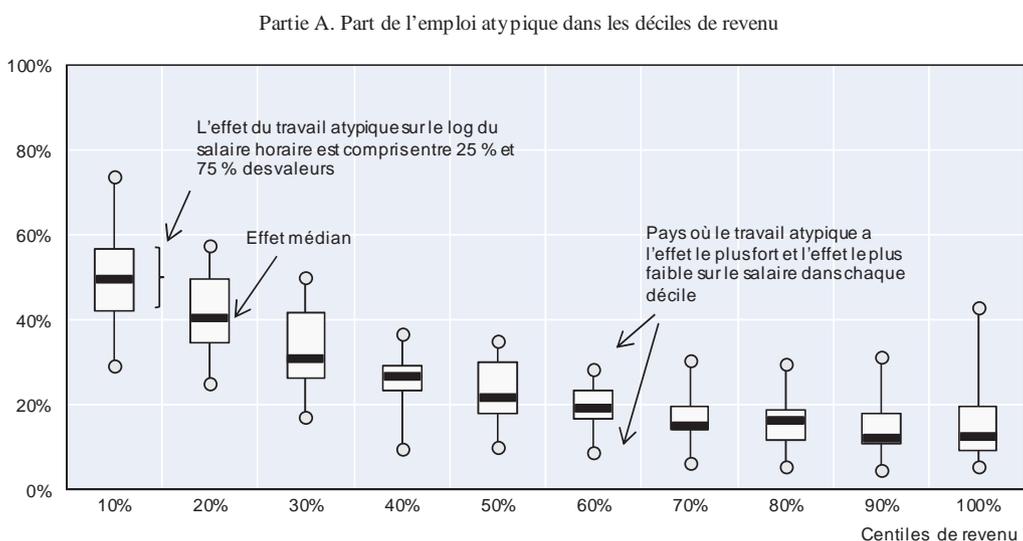
Alors que la régression quantile conditionnelle permet à l'estimation d'une caractéristique de varier selon le quantile conditionnel d'un individu, que l'on peut assimiler à la position de l'individu en question dans une distribution théorique au sein de laquelle tous les autres individus possèdent les mêmes caractéristiques observables, les régressions quantiles inconditionnelles permettent d'évaluer l'impact d'un petit déplacement dans la distribution d'une variable d'intérêt sur l'ensemble de la distribution (inconditionnelle) de la variable dépendante.

Le coefficient de la variable indicatrice du travail atypique obtenu au moyen d'une régression quantile inconditionnelle donne une estimation de l'impact du travail atypique sur les inégalités parce qu'il indique si le travail atypique a un effet différent à différents niveaux de la distribution. La régression quantile inconditionnelle présente toutefois l'inconvénient de ne pas permettre de prendre en compte l'endogénéité du choix du travail atypique.

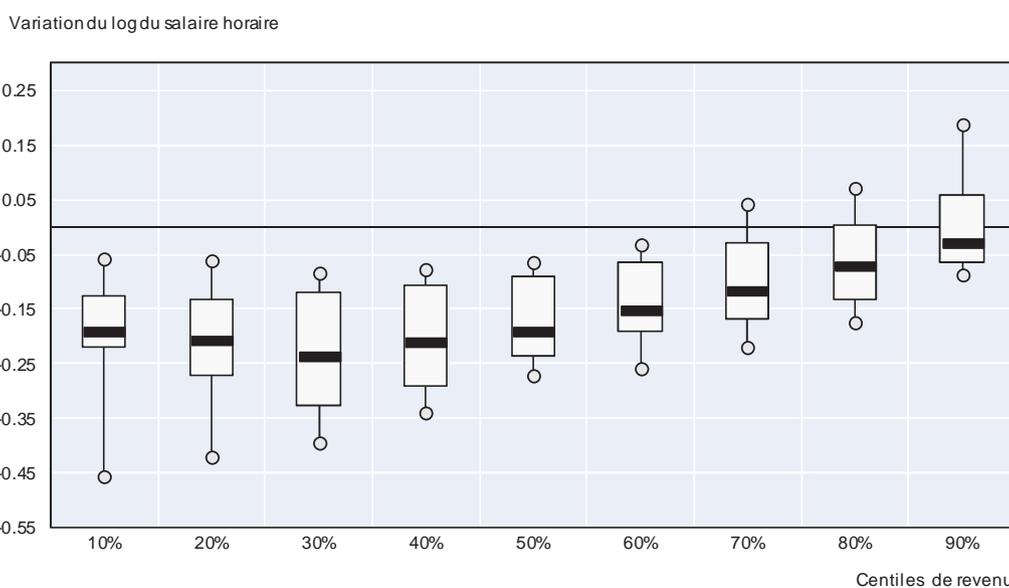
Les écarts de revenu du travail sont plus grands en bas de l'échelle mais il existe des disparités selon les pays (annexe 4.A3, graphique 4.A3.2). Dans un groupe de pays, dont l'Australie, la Grèce et le Luxembourg, le travail atypique est associé à un salaire plus faible dans la partie inférieure de l'échelle des revenus, tandis que ce désavantage disparaît dans les déciles supérieurs pour se transformer en avantage salarial dans le décile le plus élevé. Dans d'autres pays, notamment en Allemagne, en Hongrie, en Italie et en Espagne, le travail atypique entraîne une baisse des salaires dans la quasi-totalité des déciles, mais l'écart diminue de manière monotone dans les déciles supérieurs. Au Canada, en Irlande et au Royaume-Uni, l'écart de revenu est plus grand dans la partie comprise entre le deuxième et le quatrième décile plutôt que dans le décile inférieur. Le Portugal se démarque des autres pays en ce que le désavantage salarial est relativement faible en bas de la distribution et plus important dans la moitié supérieure.

De manière générale, l'écart de revenu est plus grand en Allemagne, le travail atypique entraînant une baisse du log du salaire horaire supérieure à 40 % dans le décile inférieur. En revanche, en Australie, l'écart observé en bas de la distribution est plus faible et le travail atypique entraîne un avantage salarial de 20 % au sommet de la distribution.

Graphique 4.12. Travail atypique et revenu du travail selon les déciles de salaire horaire, moyenne pour 14 pays de l'OCDE



Partie B. Effet du travail atypique sur les salaires par décile



Note : Pour chaque quantile, le cadre représente l'intervalle de l'effet du travail atypique sur le log du salaire horaire, compris entre 25 % et 75 % des valeurs, et la ligne noire représente l'effet médian. Les cercles représentent le pays où le travail atypique a l'effet le plus marqué ou le plus faible sur le salaire pour chaque décile. Les 14 pays de l'OCDE pris en compte dans le calcul sont l'Australie, l'Autriche, le Canada, l'Allemagne, la Grèce, la Hongrie, l'Irlande, l'Italie, la Corée, le Luxembourg, la Pologne, le Portugal, l'Espagne et le Royaume-Uni.

Source : Statistiques de l'Union européenne sur le revenu et les conditions de vie (EU-SILC, 2012), *Household, Income and Labour Dynamics in Australia* (HILDA, 2012) pour l'Australie, *Korean Labor and Income Panel Study* (KLIPS, 2009) pour la Corée, Enquête sur la population active (EPA, 2013) pour le Canada.

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888933208137>

4.5. Effet du travail atypique sur le revenu des ménages et la pauvreté

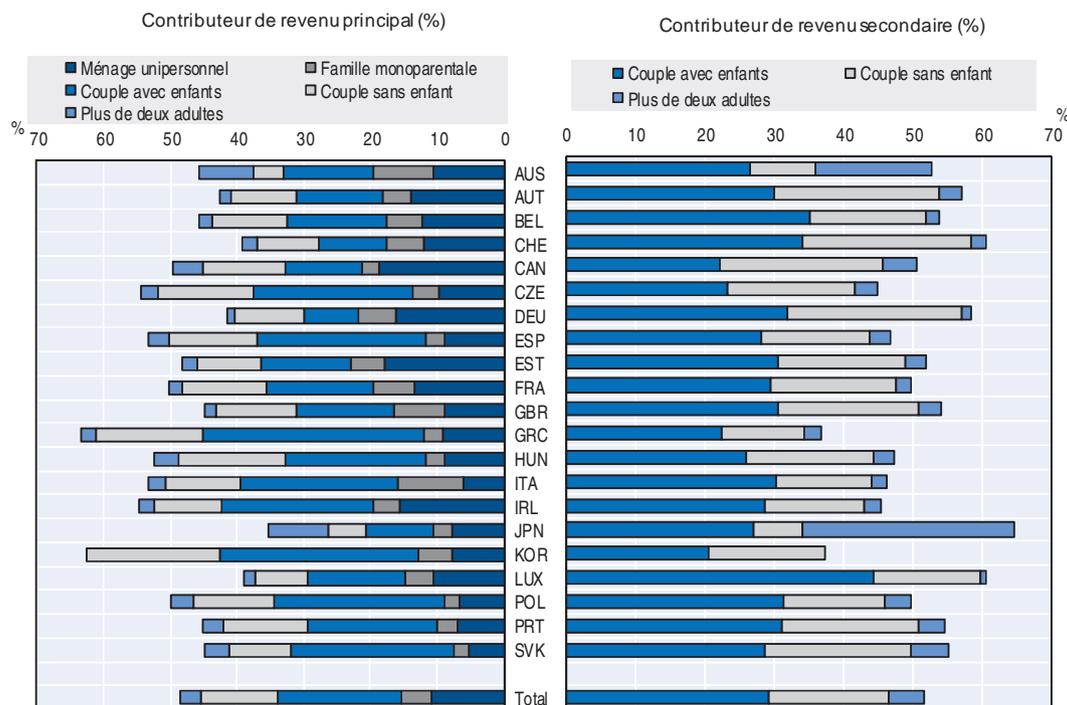
Cette section est consacrée à l'incidence du travail atypique sur le revenu du travail des *ménages* et les inégalités de revenu, c'est-à-dire à un aspect qui n'a jusqu'à présent pas été étudié. Les études réalisées jusqu'à présent tentent d'établir un lien entre la polarisation de l'emploi et le revenu du travail à partir de l'hypothèse selon laquelle l'accroissement des inégalités de revenu des ménages serait en partie dû à la polarisation entre les ménages dont aucun membre ne travaille et ceux dont tous les membres ont un emploi (voir Gregg et Wadsworth, 1996). Cette méthode ne tient cependant pas compte de l'importante part de l'inégalité qui s'explique par une inégalité *au sein* même du groupe formé par les ménages qui travaillent. Les salariés à temps partiel et les travailleurs temporaires perçoivent généralement un salaire horaire ou un revenu du travail annuel plus faible (section 4.4), et les travailleurs indépendants ont un revenu plus hétérogène, au sommet comme au bas de l'échelle. De surcroît, le revenu du travail et le revenu des ménages dépendent également du nombre d'heures et de mois durant lesquels les membres du ménage qui occupent un emploi travaillent. La traduction de cette durée de travail en revenu du travail varie selon le type de travailleurs qui composent le ménage. Elle dépend notamment de la question de savoir si le travailleur atypique d'un ménage est le principal voire l'unique contributeur de revenu ou s'il est un contributeur de revenu secondaire. Si les travailleurs temporaires ou les salariés à temps partiel, tout en percevant un salaire inférieur à celui du principal contributeur de revenu titulaire d'un contrat standard, viennent compléter le salaire de ce dernier, un accroissement de la proportion de travailleurs atypiques conduit à une hausse du revenu du travail des ménages qui ne comportaient auparavant qu'un contributeur de revenu et à un lissage de la distribution des revenus. En revanche, si la majorité des travailleurs atypiques vivent dans des ménages dont tous les contributeurs de revenu occupent un emploi atypique, les conséquences risquent d'être fort différentes et les inégalités risquent de se creuser.

Les travailleurs atypiques à bas salaire vivent-ils dans des ménages à bas revenu ?

Les travailleurs atypiques changent-ils de position sur l'échelle des revenus lorsque l'on tient compte du revenu total du ménage plutôt que du revenu du travail individuel ? Plus précisément, quelle proportion de travailleurs atypiques situés au bas de l'échelle du revenu individuel retrouve-t-on encore à l'extrémité inférieure de l'échelle après prise en compte de toutes les autres sources de revenu des ménages ?

Si les travailleurs atypiques représentent une proportion non négligeable des travailleurs dans beaucoup de pays, leur contribution au revenu des ménages peut être très variable. La question de savoir si, au sein des ménages dont plusieurs membres travaillent, les travailleurs atypiques sont les principaux contributeurs de revenu ou des contributeurs de revenu secondaires a des conséquences sur la distribution des revenus. Le graphique 4.13 présente la proportion de travailleurs atypiques qui sont les principaux contributeurs de revenu ou les contributeurs secondaires selon le type de ménage (défini par le nombre d'adultes et d'enfants qui le composent)¹⁷. En moyenne, à peine 50 % des travailleurs atypiques sont les principaux contributeurs de revenu (partie de droite). Ce pourcentage est plus élevé (supérieur à 62 %) en Corée et en Grèce, mais plus faible au Japon, au Luxembourg et en Suisse (35 %, 38 % et 39 %). À noter que près de la moitié de ces travailleurs (47 %) ont des enfants à charge. Étant donné que certains travailleurs atypiques, en particulier ceux titulaires d'un contrat temporaire, perçoivent un salaire inférieur à celui des travailleurs standard et subissent une instabilité de revenu plus grande, les personnes vivant dans ces ménages qui ont un travailleur atypique pour principal contributeur de revenu risquent davantage de glisser vers le bas de l'échelle des revenus.

Graphique 4.13. Proportion de travailleurs atypiques constituant le contributeur de revenu principal/secondaire du ménage



Note : Les « enfants » englobent les personnes de 17 ans ou moins ou les jeunes adultes (18 à 24 ans) qui sont sans activité économique et qui vivent avec un de leurs parents au moins. Les données relatives au Japon se rapportent aux répondants et à leur conjoint âgés de 20 à 64 ans, et ne fournissent aucune information sur les revenus des autres membres du ménage.

Source : Statistiques de l'Union européenne sur le revenu et les conditions de vie (EU-SILC, 2012), *Household, Income and Labour Dynamics in Australia* (HILDA, 2012), *Korean Labor and Income Panel Study* (KLIPS, 2009), Enquête sur la dynamique du travail et du revenu (SLID, 2010) pour le Canada, *Japan Household Panel Survey* (JHPS, 2012).

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888933208147>

Par ailleurs, il faut tenir compte, non seulement du revenu du travail des autres membres du ménage, mais aussi des revenus qui ne proviennent pas du travail, notamment des prestations sociales. Le tableau 4.5, qui regroupe des données se rapportant à 15 pays de l'Union européenne, montre, dans la première colonne, qu'environ 45 % des travailleurs atypiques se situent dans le quintile inférieur de la distribution des revenus individuels. Les autres colonnes présentent une matrice qui indique la position relative des travailleurs atypiques dans la distribution lorsque le revenu des ménages est pris en compte. Les colonnes correspondent aux quintiles de revenu individuel (calculé sur la base des travailleurs) et les lignes aux quintiles de revenu équivalent des ménages (calculé sur la base de l'ensemble de la population en âge de travailler). Plus d'un tiers des travailleurs atypiques qui se situaient dans le quintile de revenu individuel inférieur restent dans ce quintile lorsque le revenu équivalent des ménages est pris en compte ; 24 % des travailleurs atypiques passent dans le quintile suivant, 20 % dans le quintile intermédiaire et les 22 % restants accèdent aux deux quintiles supérieurs. D'importants mouvements sont également observés pour les travailleurs atypiques des autres quintiles, entre les deux tiers et les trois quarts d'entre eux changeant de quintile lorsque l'on tient compte du revenu équivalent des ménages. Font exception les travailleurs atypiques les plus aisés, en d'autres termes ceux qui se trouvent dans le quintile le plus élevé : 90 % d'entre eux restent dans les deux quintiles supérieurs de la distribution du revenu des ménages¹⁸.

Tableau 4.5. Position des travailleurs atypiques dans les quintiles de revenu équivalent des ménages, par quintile de revenu individuel, données relatives à 15 pays de l'Union européenne, 2012

Quintiles de revenu équivalent des ménages							
Quintiles de revenu individuel	Part de travailleurs atypiques	1	2	3	4	5	Total
1	45.4	34.2	24.2	19.6	14.3	7.8	100
2	24.8	17.3	22.2	24.6	22.9	13.1	100
3	12.9	7.9	17.8	26.3	28.4	19.6	100
4	8.8	2.7	10.4	19.7	32.9	34.4	100
5	8.1	0.6	2.9	8.2	19.4	68.9	100
Total	100.0	21.1	19.9	20.8	20.3	19.7	100

Note : Les quintiles de revenu individuel sont définis sur la base de l'ensemble des travailleurs, tandis que les quintiles de revenu équivalent des ménages sont définis sur la base de l'ensemble de la population en âge de travailler.

Source : Statistiques de l'Union européenne sur le revenu et les conditions de vie (EU-SILC, 2012).

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888933208999>

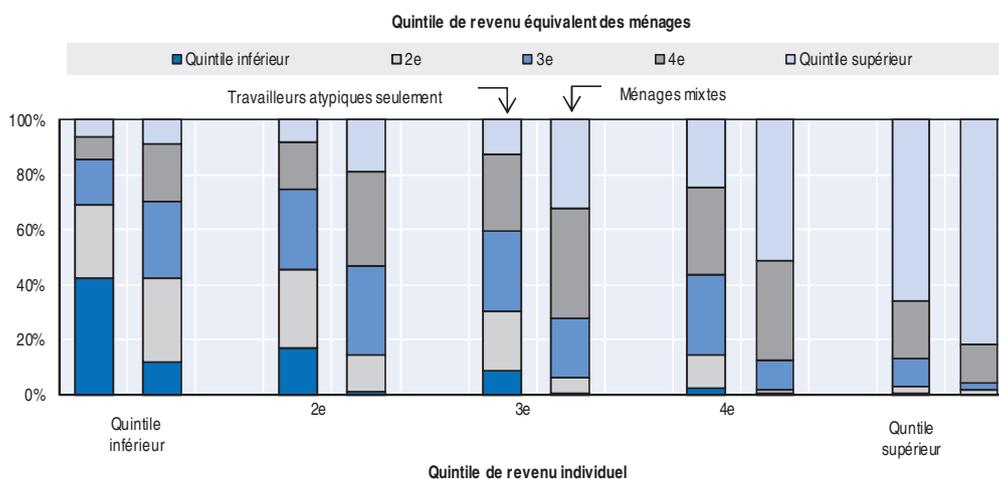
Il existe cependant d'importantes différences en fonction du type de ménage : les travailleurs atypiques faiblement rémunérés sont plus susceptibles de rester en bas de l'échelle de revenu s'ils vivent avec un autre travailleur atypique que s'ils vivent avec un travailleur standard. Le graphique 4.14 illustre ce phénomène : il représente graphiquement le tableau 4.5 pour les couples dont les deux membres travaillent, en distinguant deux configurations en fonction du type d'emploi exercé : les ménages comptant deux travailleurs atypiques et les ménages mixtes, comprenant un travailleur atypique et un travailleur standard. En toute logique, les travailleurs atypiques qui vivent avec un autre travailleur atypique ne changent généralement pas de position sur l'échelle, en particulier lorsqu'ils se trouvent dans le quantile inférieur, 42 % d'entre eux environ restant dans le quintile inférieur de la distribution du revenu équivalent des ménages (première barre sur le graphique 4.14). Ce pourcentage est beaucoup moins élevé (12 %) parmi les travailleurs atypiques qui vivent avec un travailleur standard, en d'autres termes les ménages mixtes (deuxième barre sur le graphique 4.14). On observe des tendances similaires pour les travailleurs atypiques situés dans les autres quintiles de la moitié inférieure de la distribution, à savoir que les travailleurs atypiques qui se trouvent dans le deuxième ou le troisième quintile risquent davantage d'y rester (ou de glisser dans le quintile inférieur) s'ils vivent dans un ménage comportant deux travailleurs atypiques que s'ils vivent dans un ménage mixte. Il est permis d'en déduire que l'incidence éventuelle de l'emploi atypique sur les inégalités de revenu est davantage imputable à l'augmentation du nombre de ménages comportant deux travailleurs atypiques qu'à la hausse du nombre de ménages mixtes.

Le graphique 4.14 (partie B) présente les résultats par pays pour les pays de l'Union européenne qui figurent dans le tableau 4.5 et pour l'Australie, le Canada et la Corée. Au Japon, en Irlande et en Australie, les travailleurs atypiques du quintile inférieur semblent occuper une position légèrement plus favorable dans la distribution du revenu des ménages, puisque moins de 25 % d'entre eux restent dans le quintile inférieur après prise en compte de l'ensemble des revenus du ménage. À noter que dans ces trois pays, les travailleurs atypiques à bas salaire semblent bénéficier d'un soutien financier plus important des autres membres du ménage ou percevoir des revenus non liés au travail substantiels, puisque la moitié environ des travailleurs atypiques du quintile inférieur appartiennent à l'un des trois quintiles supérieurs de l'échelle du revenu des ménages. En revanche, en Estonie, au

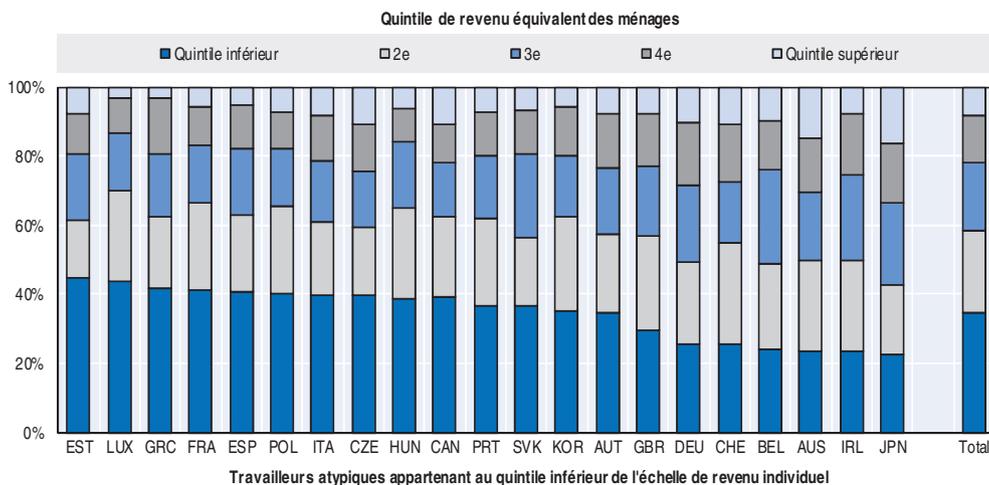
Luxembourg et en Grèce, les travailleurs atypiques à bas salaire risquent davantage de vivre dans un ménage à bas revenu, plus de 40 % d'entre eux restant dans le quintile de revenu des ménages inférieur.

Graphique 4.14. Position des travailleurs atypiques dans les quintiles de revenu équivalent des ménages, par quintile de revenu individuel, 2012

Partie A. Ménages dont les deux contributeurs de revenu sont des travailleurs atypiques et ménages mixtes, comprenant un travailleur atypique et un travailleur standard, 15 pays couverts par l'EU-SILC



Partie B. Par pays



Note : Les quintiles de revenu individuel sont définis sur la base de l'ensemble des travailleurs, tandis que les quintiles de revenu équivalent des ménages sont définis sur la base de l'ensemble de la population en âge de travailler. La catégorie « travailleurs atypiques seulement » englobe les ménages ne comptant que des travailleurs atypiques, tandis que la catégorie « ménages mixtes » englobe les ménages comptant à la fois un travailleur atypique et un travailleur standard. Les données relatives au Japon se rapportent aux répondants et à leurs conjoints âgés de 20 à 64 ans, et ne fournissent aucune information sur les revenus des autres membres du ménage.

Source : Statistiques de l'Union européenne sur le revenu et les conditions de vie (EU-SILC, 2012), *Household, Income and Labour Dynamics in Australia* (HILDA, 2012), *Korean Labor and Income Panel Study* (KLIPS, 2009), Enquête sur la dynamique du travail et du revenu (SLID, 2010) pour le Canada, *Japan Household Panel Survey* (JHPS, 2012).

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888933208158>

Même s'ils changent de position dans l'échelle de revenu, les ménages qui comptent des travailleurs atypiques continuent d'être plus susceptibles d'appartenir à l'extrémité inférieure de la distribution que les autres ménages qui travaillent. Le graphique 4.15 montre qu'en moyenne, 36 % de ces ménages appartiennent au quintile inférieur de l'échelle du revenu équivalent des ménages. Si ce pourcentage est supérieur à celui constaté parmi les ménages dont aucun membre ne travaille (54 %), il représente plus de trois fois le pourcentage de ménages ne comptant que des travailleurs standard. C'est en Estonie, au Luxembourg et en République slovaque que les ménages comptant des travailleurs atypiques risquent le plus d'appartenir au quintile inférieur, plus de 45 % d'entre eux se trouvant dans la moitié inférieure de la distribution du revenu. Le problème de la pauvreté des travailleurs (examiné ci-après) se pose lorsque le fait qu'un membre du ménage exerce un emploi (atypique) ne permet pas d'améliorer la position du ménage sur l'échelle de revenu. À noter qu'en Grèce et au Luxembourg, la proportion de ménages comportant des travailleurs atypiques qui appartiennent au quintile inférieur est quasiment identique à la proportion de ménages sans emploi appartenant à ce quintile.

Graphique 4.15. Profil d'emploi des ménages et revenu équivalent des ménages, 2012 ou dernière année disponible

Pourcentage de ménages appartenant au quintile inférieur de la distribution du revenu équivalent des ménages selon leur profil d'emploi



Note : La catégorie « ménages standard » englobe les ménages dont tous les membres adultes (16-64 ans) occupent un emploi standard et les ménages dont un ou des membres adultes occupent un emploi standard tandis qu'un ou plusieurs autres membres sont sans emploi. La catégorie « ménages atypiques » englobe les ménages dont tous les membres adultes occupent un emploi atypique et ceux qui ne comptent que des travailleurs atypiques et des membres sans emploi. La catégorie « ménages mixtes » englobe les ménages qui comportent à la fois des travailleurs atypiques et des travailleurs standard. Les ménages sans emploi sont des ménages dont aucun membre n'a travaillé durant l'année. Le revenu équivalent des ménages est obtenu en divisant le revenu par la taille du ménage. Les seuils des quintiles de revenu ont été calculés sur la base de la population entière. Les données relatives au Japon se rapportent aux répondants et à leurs conjoints âgés de 20 à 64 ans, et ne fournissent aucune information sur les revenus des autres membres du ménage.

Source : Statistiques de l'Union européenne sur le revenu et les conditions de vie (EU-SILC, 2012), *Household, Income and Labour Dynamics in Australia* (HILDA, 2012), *Korean Labor and Income Panel Study* (KLIPS, 2009), Enquête sur la dynamique du travail et du revenu (SLID, 2010) pour le Canada, *Japan Household Panel Survey* (JHPS, 2012).

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888933208160>

En revanche, les ménages mixtes occupent une position plus favorable dans la distribution. En moyenne, le risque de voir leur position dans la distribution se dégrader est très proche de celui auquel sont exposés les ménages standard, puisqu'on ne retrouve que 7 % d'entre eux dans le quintile de revenu inférieur. Il existe cependant des différences selon les pays, ce pourcentage étant compris entre à peine 2 % en Australie et environ 15 % au Luxembourg. Dans tous les pays sauf au Portugal, les ménages mixtes occupent une position légèrement plus favorable dans la distribution que les ménages standard.

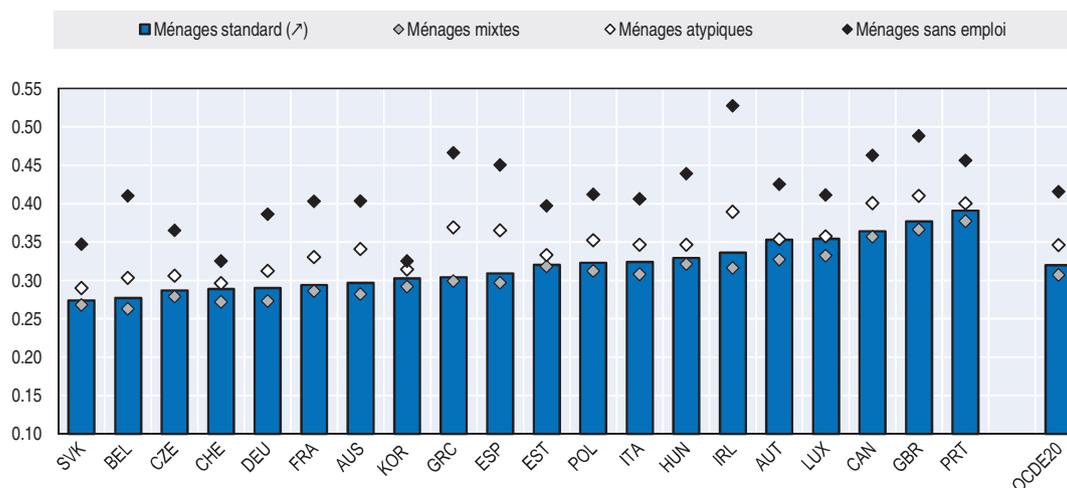
Quelle influence l'emploi atypique exerce-t-il sur les revenus des ménages et les inégalités de revenu ?

Les formes atypiques d'emploi ont-elles pour effet d'élargir la distribution du revenu du travail des ménages ? Près de la moitié des travailleurs atypiques appartenant à la partie inférieure de cette distribution, il est permis de penser qu'une part de l'emploi atypique plus grande (et, dans beaucoup de pays, croissante) risque d'entraîner une accentuation des inégalités globales de revenu du travail des ménages. Toutefois, près de la moitié des travailleurs atypiques vivent dans un ménage qui compte un travailleur standard et sont donc moins susceptibles d'appartenir au bas de l'échelle de revenu.

Dans l'analyse ci-après, on examine les inégalités de revenu en introduisant successivement des ménages qui présentent différentes caractéristiques en termes d'emploi pour calculer les inégalités sur la base du coefficient de Gini du revenu équivalent des ménages¹⁹ (graphique 4.16). La première barre représente les inégalités de revenu du travail parmi les ménages qui ne comptent que des travailleurs standard (y compris les ménages dont un membre ne travaille pas). Les deuxième et troisième barres représentent le niveau des inégalités obtenu en ajoutant successivement les ménages mixtes puis les ménages qui ne comptent que des travailleurs atypiques. Enfin, le triangle représente une estimation des inégalités de revenu du travail des ménages lorsque l'on tient également compte des ménages dont aucun membre ne travaille.

Le graphique 4.16 montre que la prise en compte du revenu du travail des ménages comptant des travailleurs atypiques a deux effets contraires. D'un côté, après introduction dans le calcul des ménages mixtes, les inégalités de revenu du travail reculent d'un point de pourcentage, passant de 0.32 à 0.31 en moyenne (plus de deux points en Australie et au Luxembourg), comparativement aux inégalités mesurées parmi les ménages dits standard. Le niveau plus faible des inégalités constaté lorsque les ménages mixtes sont pris en considération pourrait s'expliquer par le fait que ces ménages comptent au moins deux membres qui travaillent, alors que les ménages standard peuvent aussi bien être des ménages ayant un seul contributeur de revenu (ménages comptant à la fois un ou des travailleurs standard et un ou des travailleurs sans emploi) que des ménages comptant plusieurs contributeurs de revenu. D'un autre côté, lorsque l'on ajoute au calcul les ménages qui ne comptent que des travailleurs atypiques, les inégalités augmentent sensiblement à tous les niveaux, d'environ quatre points de pourcentage, le coefficient de Gini s'établissant à 0.35 en moyenne. Cet effet d'amplification des inégalités qu'a le travail atypique au niveau des ménages est particulièrement important en Irlande, en Grèce et en Espagne, où les inégalités de revenu des ménages augmentent de 7 à 8 points de pourcentage lorsque l'on introduit les ménages comptant des travailleurs atypiques dans le calcul. Enfin, les inégalités augmentent davantage lorsque l'on inclut les ménages sans emploi (le coefficient de Gini s'établit alors à 0.41 en moyenne). Les hausses les plus fortes (supérieures à 10 points de pourcentage) sont constatées en Belgique et en Irlande.

Graphique 4.16. Coefficient de Gini du revenu équivalent des ménages selon leur profil d'emploi, 2012 ou dernière année disponible



Note : Le coefficient de Gini prend des valeurs comprises entre zéro (distribution parfaitement uniforme du revenu dans laquelle chacun dispose d'un revenu identique) et un (situation dans laquelle les inégalités de revenu sont à leur maximum, une seule personne percevant l'intégralité du revenu). La catégorie « ménages standard » englobe les ménages dont tous les membres adultes (16-64 ans) occupent un emploi standard et les ménages dont un ou des membres adultes occupent un emploi standard tandis qu'un ou plusieurs autres membres sont sans emploi. La catégorie « ménages atypiques » englobe les ménages dont tous les membres adultes occupent un emploi atypique et ceux qui ne comptent que des travailleurs atypiques et des membres sans emploi. La catégorie « ménages mixtes » englobe les ménages qui comportent à la fois des travailleurs atypiques et des travailleurs standard. Les ménages sans emploi sont des ménages dont aucun membre n'a travaillé durant l'année.

Source : Statistiques de l'Union européenne sur le revenu et les conditions de vie (EU-SILC, 2012), *Household, Income and Labour Dynamics in Australia* (HILDA, 2012), *Korean Labor and Income Panel Study* (KLIPS, 2009), Enquête sur la dynamique du travail et du revenu (SLID, 2010).

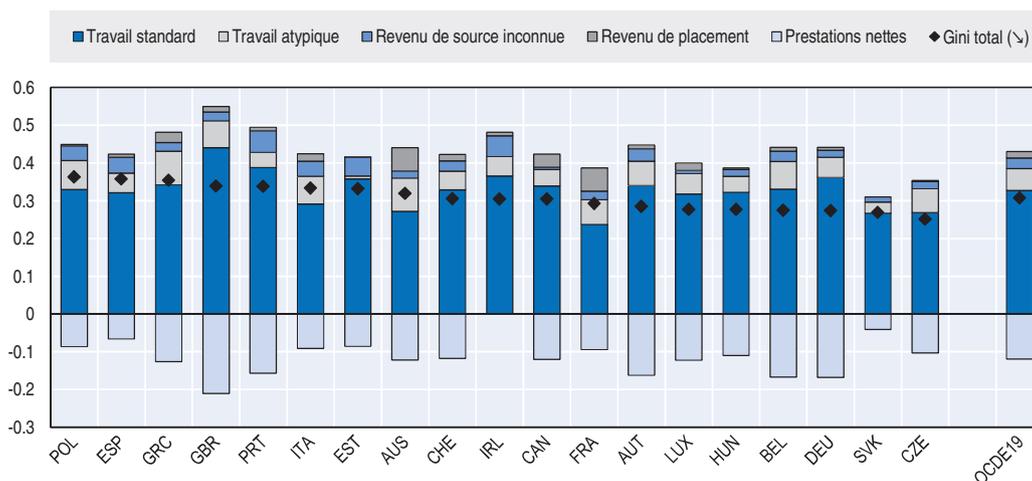
StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888933208173>

L'ampleur de l'effet du travail atypique sur la distribution du revenu des ménages dépend non seulement du montant du revenu que ces ménages tirent du travail mais aussi du revenu qu'ils tirent d'autres sources. Il y aurait aggravation des inégalités si les ménages atypiques percevaient également moins de revenus d'autres sources, notamment de prestations sociales, que les ménages standard. Il semble toutefois que tel ne soit pas le cas, les prestations occupant une place beaucoup plus importante dans le revenu de ces ménages que dans celui des ménages standard (voir l'annexe 4.A3, tableau 4.A3.1), ce qui a en général un effet égalisateur sur la distribution du revenu (OCDE, 2011, chapitres 6 and 7). L'effet du travail atypique sur les inégalités de revenu des ménages a été évalué au moyen d'une décomposition par source de revenu (graphique 4.7) qui repose sur la définition de quatre grandes catégories de sources de revenu (revenu du travail, revenu du capital, prestations publiques et impôts)²⁰.

En moyenne, les revenus tirés du travail contribuent pour environ 20 % aux inégalités transversales de revenu des ménages. Ce pourcentage est plus élevé en Australie et en Belgique, où il est proche de 30 %, ce qui pourrait être lié au fait que le revenu tiré du travail atypique représente une part plus importante du revenu dans ces pays (28 % en Australie et 26 % en Belgique) et à la forte corrélation entre le revenu tiré du travail atypique et le revenu global. Le revenu tiré du travail atypique affiche généralement une dispersion plus grande que celui tiré de l'emploi standard, les emplois atypiques étant plus hétérogènes (annexe 4.A3, tableau 4.A3.2) : la dispersion (en termes de coefficient de Gini) s'établit à environ 0,8 pour les revenus tirés du travail atypique, contre 0,55 pour

ceux provenant de l'emploi standard. En plus d'être plus inégalement répartis, les revenus du travail atypique sont plus concentrés parmi les ménages qui se trouvent en bas de l'échelle de revenu, la corrélation entre le revenu tiré du travail atypique et le revenu total des ménages étant faible (environ 0.33 en moyenne).

Graphique 4.17. Décomposition des inégalités de revenu équivalent des ménages (Gini) par source de revenu, 2012



Note : Les revenus tirés du travail atypique englobent le revenu provenant du travail temporaire à plein temps, du travail à temps partiel et du travail indépendant. La catégorie « revenu de source inconnue » correspond à des revenus du travail dont l'origine (travail atypique ou standard) ne peut pas être déterminée. Les prestations englobent toutes les prestations versées par les pouvoirs publics. Tous les revenus sont convertis en revenu équivalent sur la base de la taille de la famille. L'échantillon est composé de ménages en âge de travailler. À noter que pour la France, la Hongrie et le Royaume-Uni, il existe des différences entre les résultats présentés ici et les coefficients de Gini figurant dans la *Base de données de l'OCDE sur la distribution des revenus et la pauvreté*, qui regroupe des données collectées au moyen de questionnaires.

Source : Statistiques de l'Union européenne sur le revenu et les conditions de vie (EU-SILC, 2012), *Household, Income and Labour Dynamics in Australia* (HILDA, 2012), Enquête sur la dynamique du travail et du revenu (SLID, 2010).

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888933208182>

Emploi atypique et pauvreté

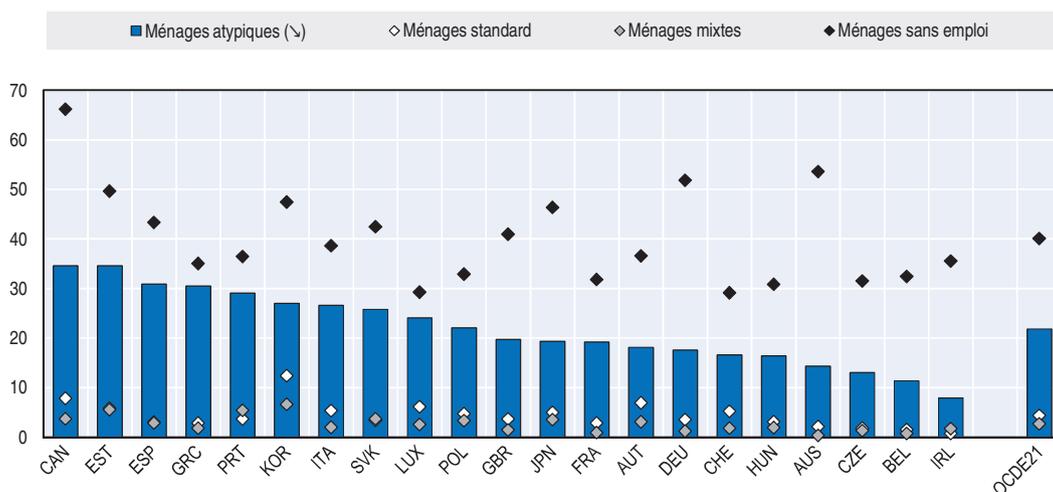
Il est possible que le travail atypique ait une forte incidence sur la pauvreté, nombre de ménages atypiques appartenant à la partie inférieure de l'échelle de revenu. Des travaux antérieurs de l'OCDE montrent que l'accès à l'emploi joue un rôle déterminant dans la lutte contre la pauvreté, mais que bien souvent, il ne suffit pas de travailler pour échapper à la pauvreté. Si le taux de pauvreté est deux fois plus élevé parmi les ménages sans emploi que parmi ceux qui travaillent, les travailleurs sont eux aussi exposés à un risque non négligeable de pauvreté dans beaucoup de pays. De fait, dans la zone OCDE, 7 % des individus vivant dans un ménage dont au moins un membre occupe un emploi sont pauvres et les travailleurs pauvres représentent plus de 60 % des pauvres en âge de travailler (OCDE, 2008a).

Les travailleurs atypiques et les ménages dans lesquels ils vivent sont-ils plus exposés que les travailleurs standard au risque de pauvreté ? Pour tenter de répondre à cette question, on a retenu un seuil de pauvreté égal à 50 % du revenu disponible médian équivalent des ménages²¹. L'analyse présente la proportion de *ménages* basculant sous le seuil de pauvreté, pour des ménages présentant divers profils d'emploi (graphique 4.18). Elle confirme en premier lieu que l'emploi contribue de manière importante à protéger de la pauvreté et met en lumière le rôle du type d'emploi occupé. En moyenne pour les pays de

l'OCDE pour lesquels des données sont disponibles, ce sont les ménages sans emploi qui affichent le taux de pauvreté le plus élevé, celui-ci dépassant légèrement 40 % ; il s'établit à plus de 50 % en Allemagne et en Australie et à 60 % au Canada. Parallèlement, les ménages qui ne comptent que des travailleurs atypiques sont également exposés à un risque de pauvreté élevé – ils affichent un taux de pauvreté de 22 % en moyenne pour tous les pays –, tandis que les ménages mixtes, qui comportent à la fois des travailleurs atypiques et des travailleurs standard, affichent un taux de pauvreté plus faible (2-4 %). En d'autres termes, le risque de pauvreté dépend à la fois du type d'emploi et de la composition du ménage – il varie selon que les travailleurs atypiques vivent ou non avec d'autres travailleurs atypiques (ou avec des personnes sans emploi) ou avec des travailleurs standard. Le taux de pauvreté des ménages atypiques est compris entre près de 30 % voire plus au Canada, en Grèce, au Portugal, en Estonie et en Espagne et 12 % ou moins en Belgique et en Irlande²².

Parmi les enseignements frappants du graphique 4.18, figure le fait que dans certains pays (Grèce et Luxembourg, par exemple), le taux de pauvreté des ménages atypiques (calculé sur la base de leur revenu net) est très proche de celui des ménages sans emploi. La raison pourrait en être que ces ménages paient, en moyenne, davantage d'impôts ou ont moins accès aux prestations sociales que les ménages sans emploi (voir annexe 4.A3, tableau 4.A3.1). En d'autres termes, les ménages atypiques à bas salaire sont soumis à un taux d'imposition effectif net élevé, ce qui peut les dissuader de travailler, en particulier lorsque les seuls emplois disponibles sont des emplois atypiques.

Graphique 4.18. Taux de pauvreté des ménages en fonction de leur profil d'emploi, 2012 ou dernière année disponible



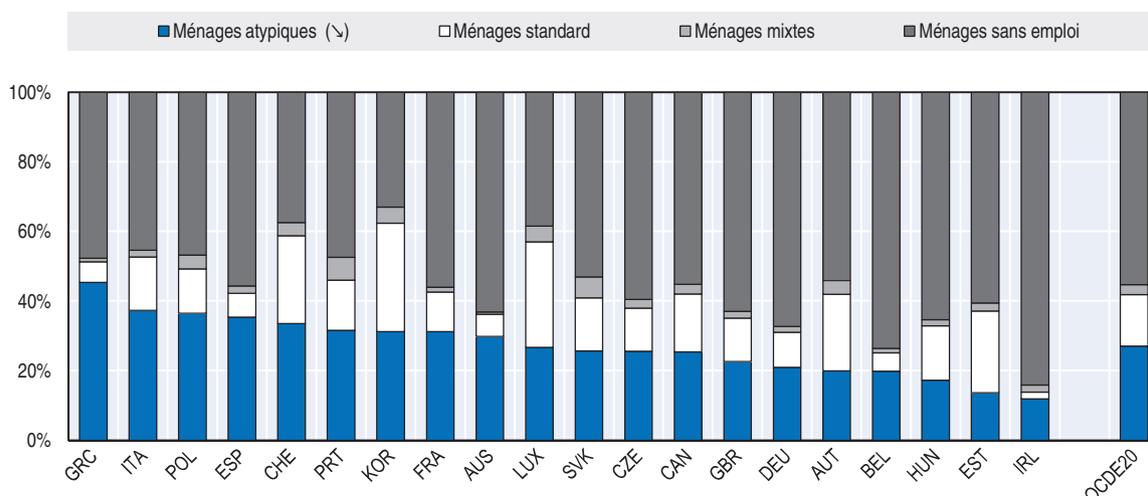
Note : Le seuil de pauvreté retenu est égal à 50 % du revenu équivalent médian des ménages calculé sur la base de l'ensemble de la population. La catégorie « ménages standard » englobe les ménages dont tous les membres adultes (16-64 ans) occupent un emploi standard et les ménages dont un ou des membres adultes occupent un emploi standard tandis qu'un ou plusieurs autres membres sont sans emploi. La catégorie « ménages atypiques » englobe les ménages dont tous les membres adultes occupent un emploi atypique et ceux qui ne comptent que des travailleurs atypiques et des membres sans emploi. La catégorie « ménages mixtes » englobe les ménages qui comportent à la fois des travailleurs atypiques et des travailleurs standard. Les ménages sans emploi sont des ménages dont aucun membre n'a travaillé durant l'année. Les données relatives au Japon se rapportent aux répondants et à leur conjoint âgés de 20 à 64 ans, et ne fournissent aucune information sur les revenus des autres membres du ménage.

Source : Statistiques de l'Union européenne sur le revenu et les conditions de vie (EU-SILC, 2012), *Household, Income and Labour Dynamics in Australia* (HILDA, 2012), *Korean Labor and Income Panel Study* (KLIPS, 2009), Enquête sur la dynamique du travail et du revenu (SLID, 2010) pour le Canada, *Japan Household Panel Survey* (JHPS, 2012).

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888933208192>

Les ménages actifs pauvres représentent environ la moitié des ménages pauvres en âge de travailler (graphique 4.19), et la majorité d'entre eux sont des ménages atypiques. Environ 60 % de ces ménages actifs pauvres comptent des travailleurs atypiques. Les ménages atypiques représentent une proportion particulièrement forte des travailleurs pauvres en Australie, en Irlande et dans les pays d'Europe du Sud (sauf au Portugal).

Graphique 4.19. Distribution des ménages pauvres par profil d'emploi des ménages, 2012 ou dernière année disponible



Note : Le seuil de pauvreté retenu est égal à 50 % du revenu équivalent médian des ménages calculé sur la base de l'ensemble de la population. La catégorie « ménages standard » englobe les ménages dont tous les membres adultes (16-64 ans) occupent un emploi standard et les ménages dont un ou des membres adultes occupent un emploi standard tandis qu'un ou plusieurs autres membres sont sans emploi. La catégorie « ménages atypiques » englobe les ménages dont tous les membres adultes occupent un emploi atypique et ceux qui ne comptent que des travailleurs atypiques et des membres sans emploi. La catégorie « ménages mixtes » englobe les ménages qui comportent à la fois des travailleurs atypiques et des travailleurs standard. Les ménages sans emploi sont des ménages dont aucun membre n'a travaillé durant l'année.

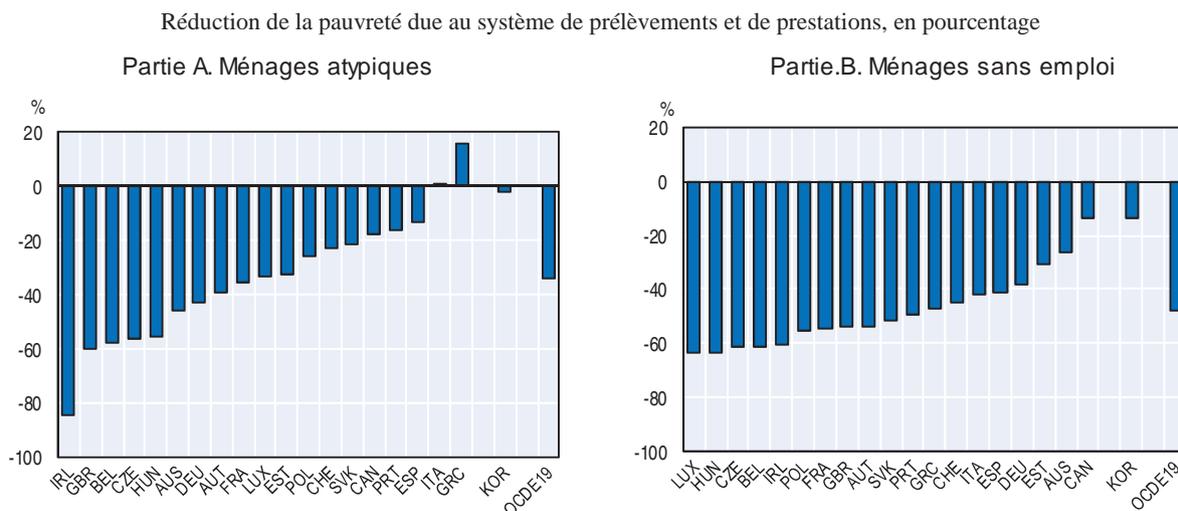
Source : Statistiques de l'Union européenne sur le revenu et les conditions de vie (EU-SILC, 2012), *Household, Income and Labour Dynamics in Australia* (HILDA, 2012), *Korean Labor and Income Panel Study* (KLIPS, 2009), Enquête sur la dynamique du travail et du revenu (SLID, 2010) pour le Canada.

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888933208204>

Dans quelle mesure la redistribution effectuée par le système de prélèvements et de prestations réduit-elle le risque de pauvreté auquel sont exposés les ménages atypiques ? Le graphique 4.20 présente l'effet du système de prélèvements et de prestations en termes de réduction de la pauvreté pour les ménages atypiques et les ménages sans emploi. Ce système ramène le taux de pauvreté des ménages atypiques de 34 % à 22 % en moyenne, soit une diminution d'un tiers. Il a un impact beaucoup plus fort sur le taux de pauvreté des ménages sans emploi, qui passe de 76 % à 39 % après prélèvements et prestations, soit une diminution de moitié. L'effet du système de prélèvements et de prestations en termes de réduction de la pauvreté parmi les travailleurs atypiques est particulièrement important en Belgique, en Irlande et au Royaume-Uni. Par exemple, au Royaume-Uni, où les ménages atypiques affichent l'un des taux de pauvreté de revenu marchand les plus élevés (50 %), la redistribution ramène ce taux à 20 %, soit un niveau inférieur à la moyenne de l'OCDE, qui est de 22 %. Cet impact important observé au Royaume-Uni (et dans d'autres pays) s'explique par le fait que certaines politiques fiscales et sociales sont particulièrement favorables aux travailleurs atypiques et à leur famille.

À l'inverse, le système de prélèvements et de prestations ne réduit pas la pauvreté des ménages atypiques en Corée et en Italie. En Grèce, la redistribution a même pour effet de l'accroître. Dans d'autres pays d'Europe du Sud, comme le Portugal et l'Espagne, le recul de la pauvreté parmi les ménages atypiques est également modeste.

Graphique 4.20. Effet du système de prélèvements et de prestations en termes de réduction de la pauvreté



Note : Le seuil de pauvreté retenu est égal à 50 % du revenu équivalent médian des ménages calculé sur la base de l'ensemble de la population. Les graphiques représentent la différence, en points de pourcentage, entre le taux de pauvreté fondé sur le revenu disponible et celui fondé sur le revenu marchand. En Corée, le revenu marchand est défini comme le revenu après impôt mais avant prestations sociales publiques et n'est pas comparable avec celui des autres pays.

Source : Statistiques de l'Union européenne sur le revenu et les conditions de vie (EU-SILC, 2012), *Household, Income and Labour Dynamics in Australia* (HILDA, 2012), *Korean Labor and Income Panel Study* (KLIPS, 2009), Enquête sur la dynamique du travail et du revenu (SLID, 2010) pour le Canada.

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888933208213>

4.6. Système de prélèvements et de prestations et travail atypique

Les impôts sur le revenu et les prestations sociales en espèces ne sont pas neutres à l'égard de la forme d'emploi. Les caractéristiques des politiques induisent directement ou indirectement des différences de traitement. Certaines mesures visent directement certains types d'emploi en définissant, pour l'imposition et l'accès aux prestations, des critères différents selon le type d'emploi exercé. Par exemple, dans beaucoup de pays, les travailleurs indépendants n'ont pas accès aux indemnités d'assurance chômage. De même, les règles qui leur sont applicables en matière de cotisations sociales ne sont pas les mêmes que celles visant les salariés. Les différences au niveau des prélèvements et prestations entre différents types de travailleurs peuvent également être indirectes, lorsqu'elles sont liées à la manière donc certaines mesures interagissent les unes avec les autres dans le contexte du travail atypique. Par exemple, il arrive que les travailleurs à temps partiel aient accès à des prestations soumises à conditions de ressources plus généreuses du fait du niveau plus faible de leur salaire, lui-même dû au fait qu'ils accomplissent moins d'heures de travail.

Cette section analyse les différences entre le rôle du système de prélèvements et de prestations pour les travailleurs atypiques et pour ceux qui occupent un emploi standard. L'analyse tient compte de facteurs qualitatifs (différences législatives) et d'indicateurs

quantitatifs (prestations nettes, adéquation des prestations et incitations au travail). Pour les travailleurs à temps partiel et les travailleurs indépendants, une analyse quantitative est réalisée à partir des résultats de simulations effectuées avec des modèles impôts-prestations²³. Pour les travailleurs temporaires, l'analyse ne porte que sur les différences législatives.

Différences entre les règles applicables à l'emploi standard et celles dont relève l'emploi atypique

Il arrive que les travailleurs atypiques soient soumis à des règles spécifiques en matière de prélèvements et de prestations. En règle générale, les travailleurs indépendants sont plus susceptibles que les autres travailleurs atypiques de faire l'objet d'un traitement législatif spécifique (tableau 4.6). Dans la majorité des cas, les règles relatives aux prestations sont les mêmes pour les travailleurs temporaires et les salariés à temps partiel que pour les travailleurs standard. Dans la plupart des pays, les travailleurs indépendants ne relèvent pas des mêmes régimes d'assurance chômage et d'indemnisation des accidents du travail et des maladies professionnelles que les travailleurs standard. Dans certains pays, les prestations de maladie et de maternité, de vieillesse, d'invalidité et de survivants ne sont pas les mêmes non plus. Il arrive même que les prestations familiales diffèrent : c'est le cas en Belgique et en Italie (où des règles spécifiques sont appliquées aux travailleurs indépendants en matière de prestations) et au Chili, en Grèce et au Mexique (où certaines prestations familiales ne sont pas accessibles à ces travailleurs).

La différence la plus courante consiste en l'exclusion des travailleurs atypiques du bénéfice des indemnités de chômage et des prestations liées aux accidents du travail. Ainsi, dans 19 des 34 pays de l'OCDE, les travailleurs indépendants n'ont pas accès aux prestations de chômage. Dans trois pays, certains salariés à temps partiel n'ouvrent pas droit à ces prestations²⁴. Dans dix pays, les travailleurs indépendants n'ont pas accès au régime d'indemnisation des accidents du travail et maladies professionnelles.

La deuxième différence courante revêt la forme de différences au niveau des caractéristiques des prestations (couverture ou montant, par exemple). Ainsi, au Royaume-Uni, les travailleurs indépendants ont accès, non pas aux indemnités de maladie légales (qui sont versées par l'employeur) mais à l'*Employment and Support Allowance* (ESA), qui est moins généreuse. Les différences de caractéristiques des prestations sont très fréquentes dans le cas des travailleurs indépendants, notamment s'agissant des prestations de vieillesse, d'invalidité et de survivants, de maladie et de maternité. Dans quelques pays, il existe également des différences pour les salariés à temps partiel et les travailleurs temporaires. Par exemple, au Danemark, certains salariés à temps partiel (ceux qui travaillent moins de neuf heures par semaine) n'ont pas accès à la pension liée au revenu du travail ; c'est également le cas de certains travailleurs temporaires au Canada (les travailleurs occasionnels et les travailleurs agricoles saisonniers). Enfin, dans certains pays, l'affiliation des travailleurs indépendants à certains dispositifs de prestations est facultative. Il en va souvent ainsi pour les régimes d'assurance accidents du travail et maladies professionnelles, maladie et maternité, chômage, ainsi que vieillesse, invalidité et survivants.

Tableau 4.6. Différences entre emploi atypique et emploi standard au niveau des prestations légales, par prestation, 2010^{1, 2}

	Salariés à temps partiel ³					Travailleurs temporaires					Travailleurs indépendants				
	VIS	MM	AT	PC	PF	VIS	MM	AT	PC	PF	VIS	MM	AT	PC	PF
Allemagne															
Australie															
Autriche															
Belgique															
Canada															
Chili															
République tchèque															
Danemark															
Estonie															
Finlande															
France															
Grèce															
Hongrie															
Islande															
Irlande															
Israël															
Italie															
Japon															
Corée															
Luxembourg															
Mexique															
Pays-Bas															
Nouvelle-Zélande															
Norvège															
Pologne															
Portugal															
République slovaque															
Slovénie															
Espagne															
Suède															
Suisse															
Turquie															
Royaume-Uni															
États-Unis															

1. AT : Accidents du travail ; MM : Maladie et maternité ; PC : Prestations de chômage ; PF : Prestations familiales ; VIS : Vieillesse, invalidité et survivants.

2. Légende des couleurs : « gris foncé » : pas de droit à prestations, « gris clair » : affiliation facultative, « bleu » : application de règles différentes de celles visant les travailleurs standard, « blanc » : application de règles identiques.

3. Les salariés à temps partiel sont exclus s'ils travaillent moins de neuf heures par semaine.

4. Au Japon, les salariés à temps partiel ont droit aux prestations de chômage s'ils ont travaillé plus de 20 heures par semaine.

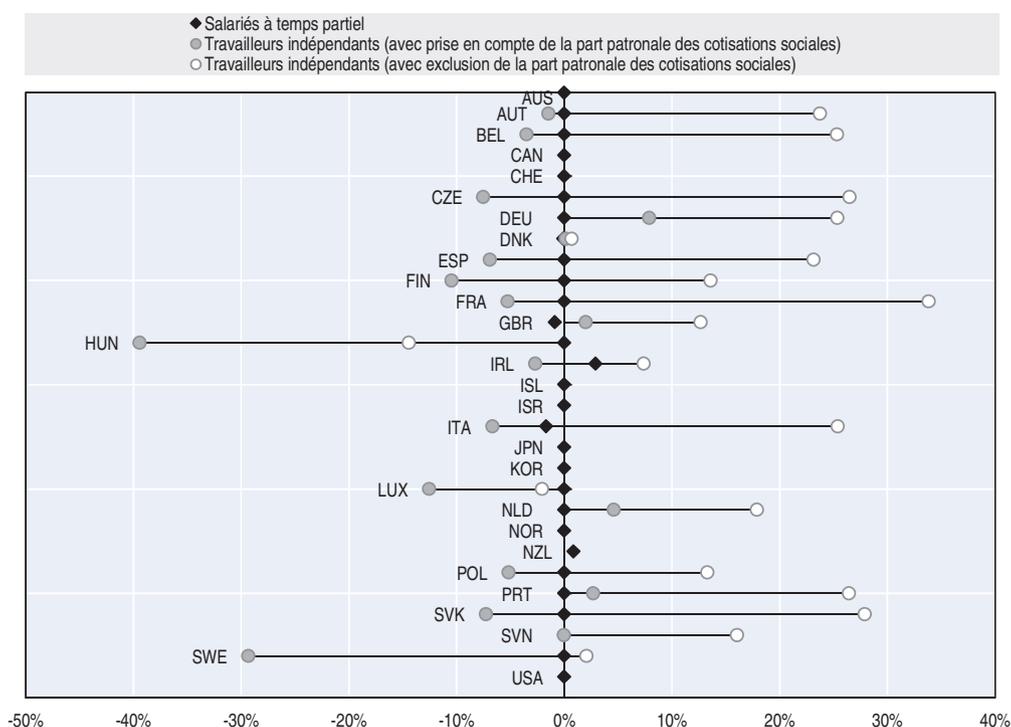
5. Il n'existe pas de prestations de chômage au Mexique. Le droit du travail impose aux employeurs de verser aux salariés licenciés une indemnité sous forme de capital.

Source : Social Security Administration (2010), *Social Security Programs Throughout the World: Asia and the Pacific*, Government Printing Office ; Social Security Administration (2010), *Social Security Programs Throughout the World: Europe*, Government Printing Office ; Social Security Administration (2011), *Social Security Programs Throughout the World: The Americas*, Government Printing Office.

Le graphique 4.21 montre qu'en règle générale, le montant des prélèvements payés et des prestations perçues par les salariés à temps partiel est similaire, voire identique, à celui des prélèvements payés et des prestations perçues par les travailleurs standard. En revanche, les prélèvements payés et les prestations perçues par les travailleurs indépendants sont sensiblement différents. La question de savoir si les travailleurs indépendants sont dans une situation plus ou moins favorable que les travailleurs standard dépend de la manière dont les cotisations sociales patronales sont prises en compte. Légalement, ces cotisations sont versées par l'employeur. Cependant, leur coût peut être effectivement assumé par l'employeur (bénéfice moins élevé) mais aussi être répercuté

sur le salarié (salaire moins élevé) ou sur le consommateur (prix plus élevés)²⁵. Dans la présente analyse on a évalué le scénario dans lequel le coût des cotisations est effectivement assumé par l'employeur et celui dans lequel il est répercuté sur le salarié. En général, les cotisations versées par les travailleurs indépendants sont plus élevées que la part salariale des cotisations mais inférieures à la somme des parts patronale et salariale. Par conséquent, la situation des travailleurs indépendants est généralement plus défavorable si le coût des cotisations patronales est réellement assumé par les employeurs. À l'inverse, elle est plus favorable que celle des salariés si ceux-ci assument en réalité la part patronale des cotisations. Il y a toutefois des exceptions. Quelle que soit la réponse à la question de savoir qui assume la part patronale des cotisations, les travailleurs indépendants sont dans une situation plus défavorable que les salariés en Hongrie et au Luxembourg et plus favorable au Portugal, en Allemagne, en Autriche, aux Pays-Bas et au Royaume-Uni.

Graphique 4.21. Différences de montant des prélèvements et prestations entre salariés à temps partiel/travailleurs indépendants et travailleurs standard, 2010



Note :

Les différences sont exprimées en pourcentage du salaire moyen du pays.

Les résultats qui se rapportent aux travailleurs à temps partiel concernent les salariés qui travaillent entre 16 et 30 heures par semaine et perçoivent un salaire égal au salaire horaire moyen du pays. Les résultats qui se rapportent aux travailleurs indépendants concernent ceux qui travaillent à plein temps (40 heures par semaine) et dont le revenu du travail est compris entre 40 % et 160 % du salaire moyen du pays (on ne dispose d'estimations pour les travailleurs indépendants que pour les pays de l'Union européenne). Quatre familles types ont été retenues : célibataire vivant seul, famille monoparentale, couple avec un seul contributeur de revenu, avec et sans enfants.

Source : Modèles impôts-prestations de l'OCDE et EUROMOD.

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888933208228>

Adéquation des prestations nettes pour les travailleurs occupant un emploi atypique peu rémunéré

Comme souligné dans la section 4.5, les travailleurs atypiques sont davantage exposés au risque de pauvreté que les autres du fait que leur revenu du travail est souvent plus faible. Un système de prélèvements et de prestations bien conçu peut réduire ce risque s'il accroît le revenu net des familles. L'analyse présentée ci-après évalue dans quelle mesure ces systèmes permettent effectivement de protéger les familles qui retirent un faible revenu d'un travail à temps partiel ou d'une activité indépendante. Dans les deux cas, le revenu du travail de la famille avant prélèvements et prestations est équivalent à celui d'une personne travaillant 20 heures par semaine et percevant une rémunération horaire égale au salaire moyen du pays. Pour mesurer l'adéquation, on compare le revenu équivalent de la famille après prélèvements et prestations au seuil de pauvreté national, égal à 50 % du revenu disponible médian.

Dans la pratique, il n'est pas aisé de comparer le revenu tiré d'une activité salariée et celui provenant d'une activité indépendante. Le revenu du travail indépendant est souvent imprévisible parce qu'il fluctue beaucoup plus dans le temps que les salaires. De surcroît, il est établi que la sous-déclaration fiscale est plus répandue parmi les travailleurs indépendants que parmi les salariés (Feldman et Slemrod, 2007). Ces différences étant précisées, dans l'analyse présentée ci-après on a mesuré le montant des prélèvements et prestations en supposant que le revenu tiré de l'activité non salariée était constant tout au long de l'année et dûment déclaré à l'administration fiscale et aux organismes qui versent les prestations.

Dans tous les pays étudiés, les salariés qui travaillent à temps partiel (20 heures par semaine) en contrepartie d'une rémunération égale au salaire horaire moyen perçoivent un revenu (avant prélèvements et prestations) supérieur au seuil de pauvreté s'ils vivent seuls (graphique 4.22, partie A). S'ils vivent en couple et sont l'unique contributeur de revenu, le revenu de la famille est inférieur au seuil de pauvreté dans plusieurs pays. La proportion de pays dans lesquels le nombre de familles pauvres augmente est d'autant plus forte que les membres de la famille sont nombreux. L'Allemagne, les Pays-Bas et le Royaume-Uni sont les seuls pays où le revenu d'un couple avec deux enfants percevant la moitié du salaire mensuel moyen est supérieur au seuil de pauvreté.

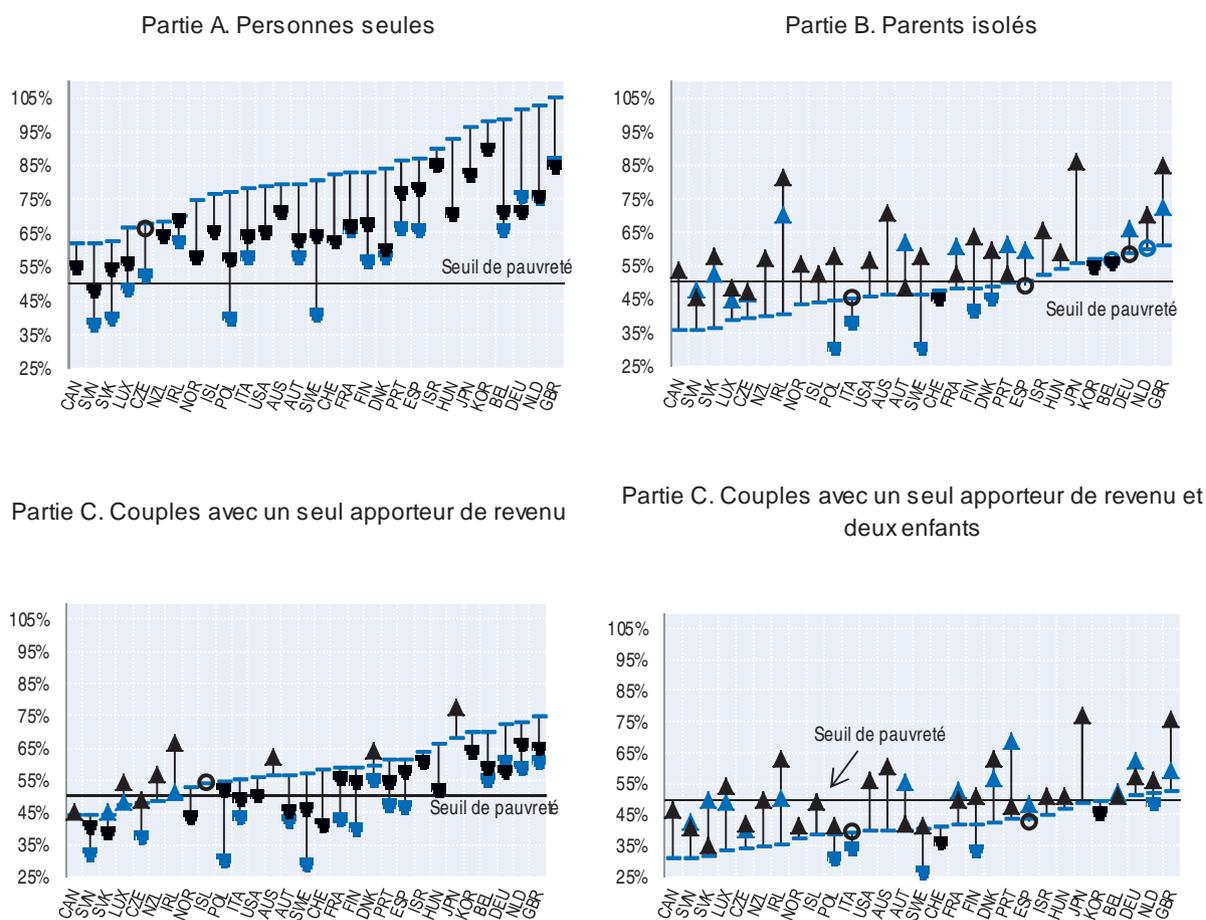
Les prélèvements et prestations modifient considérablement ces résultats pour les familles qui comptent des salariés à temps partiel, redistribuant le revenu des familles de petite taille vers les familles de plus grande taille. Étant entendu que ces résultats sont obtenus pour une hypothèse de salaire spécifique, les salariés à temps partiel qui vivent seuls paient des prélèvements supérieurs aux prestations qu'ils perçoivent – en Slovaquie, la diminution du revenu disponible les fait basculer sous le seuil de pauvreté. Si les couples sans enfant paient des prélèvements inférieurs aux prestations qu'ils perçoivent dans certains pays, comme l'Irlande, la Nouvelle-Zélande et le Japon, c'est l'inverse qui est vrai dans la plupart des pays, le revenu disponible de ces couples devenant inférieur au seuil de pauvreté dans certains cas (Autriche, Italie, Suède et Suisse). Dans la plupart des pays, les parents isolés qui ont deux enfants à charge et travaillent à temps partiel perçoivent davantage de prestations qu'ils ne paient de prélèvements, ce qui, dans beaucoup de ces pays, leur permet de se hisser au-dessus du seuil de pauvreté. Les couples avec enfants sont bénéficiaires nets de prestations sauf en Corée, en Espagne et en Suisse.

Dans plusieurs pays de l'OCDE, les prélèvements et les prestations ne permettent pas d'empêcher les familles modestes dont le principal contributeur de revenu est un

travailleur indépendant de passer sous le seuil de pauvreté. Comparativement aux salariés à temps partiel, ces familles sont plus nombreuses à rester sous le seuil de pauvreté. Dans le cas des ménages unipersonnels, le montant des prélèvements est supérieur à celui des prestations dans tous les pays étudiés et dans certains cas (Luxembourg, Pologne, République slovaque, Slovaquie et Suède), le revenu disponible de ces ménages devient inférieur au seuil de pauvreté.

Graphique 4.22. Adéquation du système de prélèvements et de prestations

Salariés à temps partiel (en noir) et travailleurs indépendants (en bleu) percevant un salaire égal à la moitié du salaire moyen, avant (barres) et après (flèches) prélèvements et prestations, 2010



Note :

Les résultats sont exprimés en pourcentage du revenu disponible équivalent des ménages moyen dans le pays.

Source : Modèles impôts-prestations de l'OCDE et EUROMOD.

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888933208238>

Dans la plupart des pays, les couples sans enfant qui ne comptent qu'un seul contributeur de revenu paient également plus de prélèvements qu'ils ne perçoivent de prestations. Dans 16 pays, le revenu de ces couples est inférieur au seuil de pauvreté et dans dix de ces pays, cette situation est la conséquence directe de prestations nettes

négatives. L'Irlande est le seul pays où le revenu de ces couples devient supérieur au seuil de pauvreté après prélèvements et prestations.

Comme dans le cas des salariés à temps partiel, les prestations sont généralement plus généreuses en termes nets pour les familles avec enfants. Dans 16 pays, les parents isolés avec enfants sont bénéficiaires nets de prestations, et dans six de ces pays, le revenu disponible du ménage passe ainsi au-dessus du seuil de pauvreté. Les couples avec enfants sont bénéficiaires nets de prestations dans 17 pays, et dans six d'entre eux, leur revenu devient supérieur au seuil de pauvreté. Cependant, dans 14 pays, le revenu familial est inférieur au seuil de pauvreté, ce qui, dans le cas des Pays-Bas, est la conséquence directe de prestations nettes négatives.

Incitations à travailler

Quelle est l'incidence des prélèvements et prestations sur les incitations au travail adressées aux travailleurs atypiques ? Les encouragent-ils à augmenter leur nombre d'heures de travail ou à chercher un emploi standard ou les en dissuadent-ils ? Rendent-ils le travail rentable ou réduisent-ils l'intérêt qu'il peut y avoir à travailler davantage voire, tout simplement, à travailler ?

Cette sous-partie tente d'apporter des réponses à ces questions à partir des résultats de simulations réalisées à l'aide des modèles impôts-prestations de l'OCDE et de la Commission européenne (pour les salariés à temps partiel) et du modèle EUROMOD (pour les travailleurs indépendants)²⁶. Suivant la méthode retenue dans les travaux sur l'offre de main-d'œuvre (Heckman, 1974 ; Blundell et Macurdy, 1999 ; Brewer et al., 2010 ; Blundell et al., 2011), une distinction est faite entre la *marge intensive* de l'offre de main-d'œuvre, qui mesure les incitations à accroître l'intensité de travail des personnes qui ont déjà un emploi (en augmentant leur durée de travail), et la *marge extensive*, qui mesure les « mouvements qualitatifs » du non-emploi à l'emploi ou du travail atypique au travail standard.

Incitations à passer de l'inactivité au travail à temps partiel

Le système de prélèvements et de prestations incite-t-il les personnes sans emploi à accéder à un emploi atypique ? Cette partie évalue ces incitations en mesurant le taux d'imposition de l'activité. Les simulations reposent sur l'hypothèse selon laquelle les personnes sans emploi sont « inactives » en ce sens qu'elles n'ouvrent pas droit à des prestations de chômage mais peuvent éventuellement prétendre à des allocations d'aide sociale ou autres prestations si elles remplissent les conditions requises. En ce qui concerne le travail atypique, on suppose que les salariés à temps partiel et les travailleurs indépendants travaillent à mi-temps en contrepartie d'une rémunération égale au salaire horaire moyen.

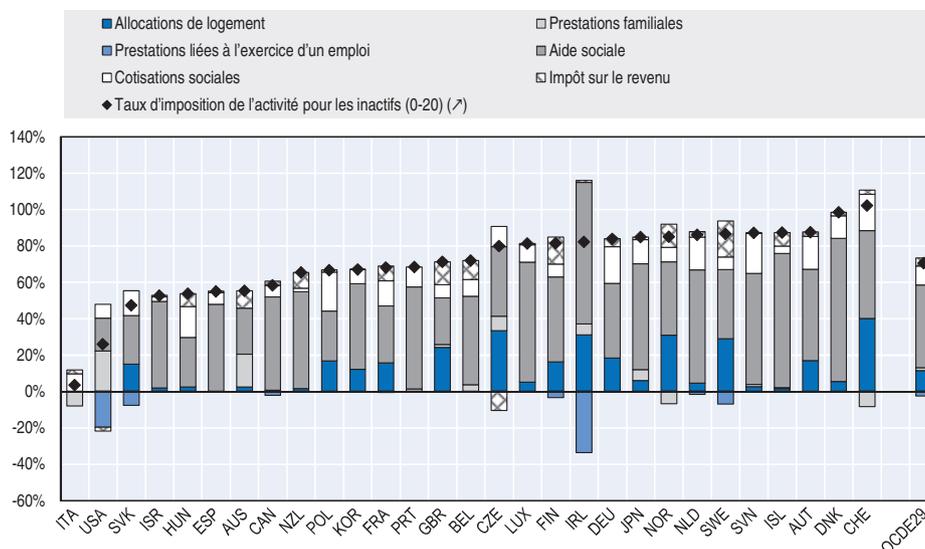
Dans beaucoup de pays de l'OCDE, les incitations financières à passer de l'inactivité à l'emploi à temps partiel sont plutôt limitées (graphique 4.23). Ce résultat est conforme aux constatations issues de travaux antérieurs (OCDE, 2007 ; OCDE, 2009 ; OCDE, 2010). En moyenne, le taux d'imposition de l'activité s'établit à 70 %. En d'autres termes, 70 % du revenu du travail résultant du passage de l'inactivité (avec perception de prestations d'aide sociale) à l'emploi à temps partiel « sont absorbés » par la hausse des prélèvements et la baisse des prestations perçues. Au sein du groupe de pays étudiés, le taux d'imposition de l'activité est compris entre moins de 30 % en Italie²⁷ et aux États-Unis et plus de 90 % en Suisse et au Danemark. Dans 15 pays, il est supérieur à 80 %.

Ces taux élevés sont principalement dus à la diminution ou à la suppression des droits aux prestations d'aide sociale, qui explique en moyenne 45 points de pourcentage du taux d'imposition de l'activité. Dans certains pays, cette diminution est partiellement compensée par des prestations liées à l'exercice d'un emploi (ou autres instruments liés à l'emploi), qui viennent accroître le rendement financier du travail (Pearson et Scarpetta, 2000 ; Immervoll et Pearson, 2009). Ces prestations réduisent le taux d'imposition de l'activité de 35 % en Irlande et de 20 % aux États-Unis. Les allocations de logement sont aussi susceptibles de réduire le rendement financier du travail à temps partiel. À quelques exceptions près, les cotisations sociales contribuent davantage que l'impôt sur le revenu des personnes physiques à accroître le taux d'imposition de l'activité. En effet, la progressivité de l'impôt, les seuils d'exonération et les abattements, permettent de disposer, dans le cadre du système fiscal, d'une latitude pour moduler la pression fiscale imposée aux travailleurs à bas salaire qui n'existe pas s'agissant des cotisations sociales, celles-ci reposant en général exclusivement sur une assiette de cotisation et un taux de cotisation fixe.

Dans la plupart des pays étudiés, les incitations financières à passer de l'inactivité à une activité indépendante à temps partiel sont elles aussi limitées. En Allemagne, en Hongrie, au Portugal, au Danemark et au Luxembourg, les inactifs ont financièrement peu intérêt à accéder à une activité indépendante, 90 % au moins du revenu qui en découle étant « absorbés » par la diminution des prestations ou l'augmentation des impôts ou cotisations. Le taux d'imposition de l'activité imposé au travail indépendant est plus élevé que celui constaté pour les salariés, en particulier en Hongrie, en Irlande et en Suède, en moyenne de 25 %. Il en va ainsi dans tous les pays étudiés sauf quatre.

Graphique 4.23. Taux d'imposition de l'activité pour les salariés à temps partiel

Taux d'imposition de l'activité auquel sont soumis les inactifs bénéficiaires de prestations d'aide sociale qui accèdent à un emploi à temps partiel, décomposé par type de prélèvement et par prestation, 2010



Note : Taux d'imposition de l'activité pour les inactifs (0-20) : taux d'imposition de l'activité auquel sont soumis les inactifs (0 heure de travail) bénéficiaires de prestations d'aide sociale qui accèdent à un emploi à temps partiel (20 heures de travail).

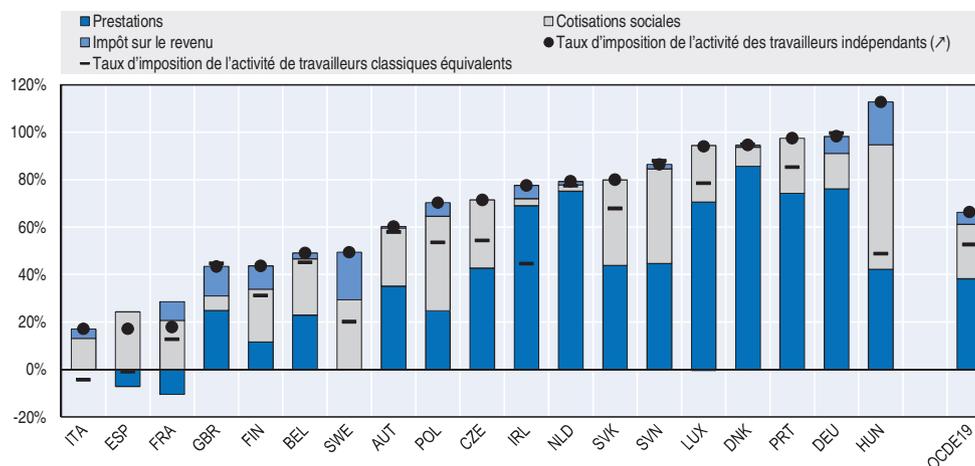
Les résultats correspondent à une moyenne pour quatre familles types : adulte célibataire vivant seul, couple avec un seul contributeur de revenu sans enfant, parent isolé avec deux enfants, couple avec un seul contributeur de revenu et deux enfants.

Source : Modèles impôts-prestations de l'OCDE.

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888933208240>

Graphique 4.24. Taux d'imposition de l'activité pour les travailleurs indépendants

Taux d'imposition de l'activité auquel sont soumis les inactifs bénéficiaires de prestations d'aide sociale qui accèdent à un travail indépendant, décomposé par type de prélèvement et par prestation, 2010



Note : Les résultats correspondent à une moyenne pour quatre familles types : adulte célibataire vivant seul, couple avec un seul contributeur de revenu sans enfant, parent isolé avec deux enfants, couple avec un seul contributeur de revenu et deux enfants.

Source : EUROMOD, modèle de microsimulation des impôts et prestations de l'Union européenne.

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888933208259>

Les prestations sociales expliquent la majeure partie du taux d'imposition de l'activité pour les travailleurs indépendants, en l'occurrence plus de la moitié de ce taux en moyenne. Environ un tiers du taux d'imposition de l'activité est imputable aux cotisations sociales. En outre, comme on pouvait s'y attendre, les cotisations sociales expliquent l'essentiel de la différence entre le taux d'imposition de l'activité auquel sont soumis les travailleurs indépendants et celui auquel sont soumis les salariés.

Incitations à passer du travail à temps partiel au travail à plein temps

Cette sous-partie porte sur les incitations qui encouragent les travailleurs atypiques à accéder à un emploi standard. L'indicateur pour mesurer ces incitations est le taux d'imposition de la transition, qui rend compte de la part de l'augmentation du revenu du travail « absorbée » par la hausse des prélèvements et la baisse des prestations²⁸.

Les incitations financières qui encouragent le passage du travail à temps partiel au travail à plein temps sont généralement plus fortes que celles qui encouragent le passage de l'inactivité à l'emploi à temps partiel. En moyenne, le taux d'imposition de la transition auquel est soumis un salarié qui travaillait 20 heures par semaine lorsqu'il accède à un emploi comportant 40 heures de travail par semaine s'établit à 48 %. Il est compris entre moins de 33 % en Corée, en Espagne et au Portugal et 66 % voire plus au Danemark, au Royaume-Uni, en Irlande, au Japon et aux Pays-Bas.

C'est l'impôt sur le revenu des personnes physiques qui contribue le plus au taux d'imposition de la transition, avec une contribution de 19 points de pourcentage en moyenne, puis les cotisations sociales, qui en expliquent 12 points. Les prestations sociales ont un rôle contrasté. Les allocations de logement sont à l'origine d'un taux d'imposition de la transition nettement supérieur à la moyenne au Japon et au Royaume-Uni. Les prestations familiales réduisent considérablement l'intérêt du travail pour les

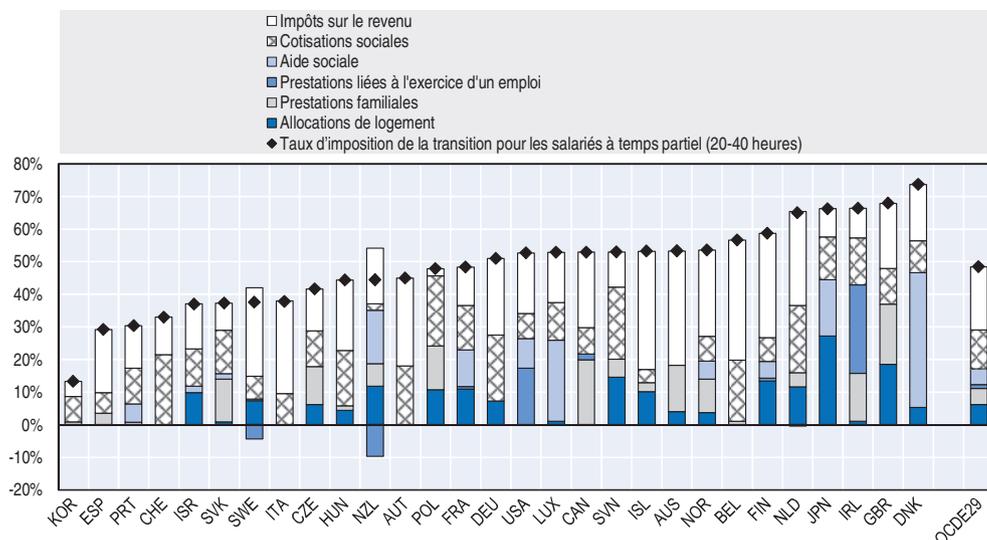
familles avec enfants dans les pays anglophones (sauf en Nouvelle-Zélande et aux États-Unis). Dans l'ensemble, les prestations d'aide sociale jouent un rôle moins grand que dans la transition de l'inactivité au travail à temps partiel. Les prestations liées à l'exercice d'un emploi ont des effets variables selon les pays. En Irlande et aux États-Unis, elles entraînent une hausse du taux d'imposition de la transition lorsqu'elles cessent d'être versées aux travailleurs dont le revenu du travail augmente. En revanche, en Nouvelle-Zélande et en Suède, le taux d'imposition lié à la transition est négatif, si bien qu'il est rentable de passer d'un travail à temps partiel à un emploi à plein temps.

S'agissant des travailleurs indépendants, les facteurs qui ont un effet désincitatif sont moins importants dans le cas du passage du travail à temps partiel au travail à plein temps que dans celui de l'inactivité au travail à temps partiel. En moyenne, moins de la moitié de la hausse de revenu due à l'exercice d'un travail à plein temps est « absorbée » par la baisse des prestations ou la hausse des impôts et cotisations. Dans 13 pays sur 19, les familles conservent au moins 50 % de cette hausse et dans la quasi-totalité des pays, elles en conservent au moins 40 %. Le taux d'imposition de la transition auquel sont soumis les travailleurs indépendants est, en moyenne, similaire à celui auquel sont soumis les salariés mais il existe de fortes disparités selon les pays.

En moyenne pour l'ensemble des pays, l'impôt sur le revenu, les cotisations sociales et les prestations ont un effet similaire sur le taux d'imposition de la transition. Il y a cependant d'importants écarts entre les pays en ce qui concerne l'impact des cotisations sociales, en particulier entre les pays où le taux de cotisation appliqué aux travailleurs indépendants est élevé et ceux où ces cotisations sont égales à un montant forfaitaire.

Graphique 4.25. Taux d'imposition de la transition de l'emploi à temps partiel à l'emploi à plein temps

Taux d'imposition de la transition auquel sont soumis les salariés à temps partiel qui accèdent à un emploi à plein temps, décomposé par type de prélèvement et par prestation, 2010



Note : Taux d'imposition de la transition auquel sont soumis les salariés à temps partiel (travaillant 20 heures par semaine) qui accèdent à un emploi à plein temps (comportant 40 heures de travail par semaine).

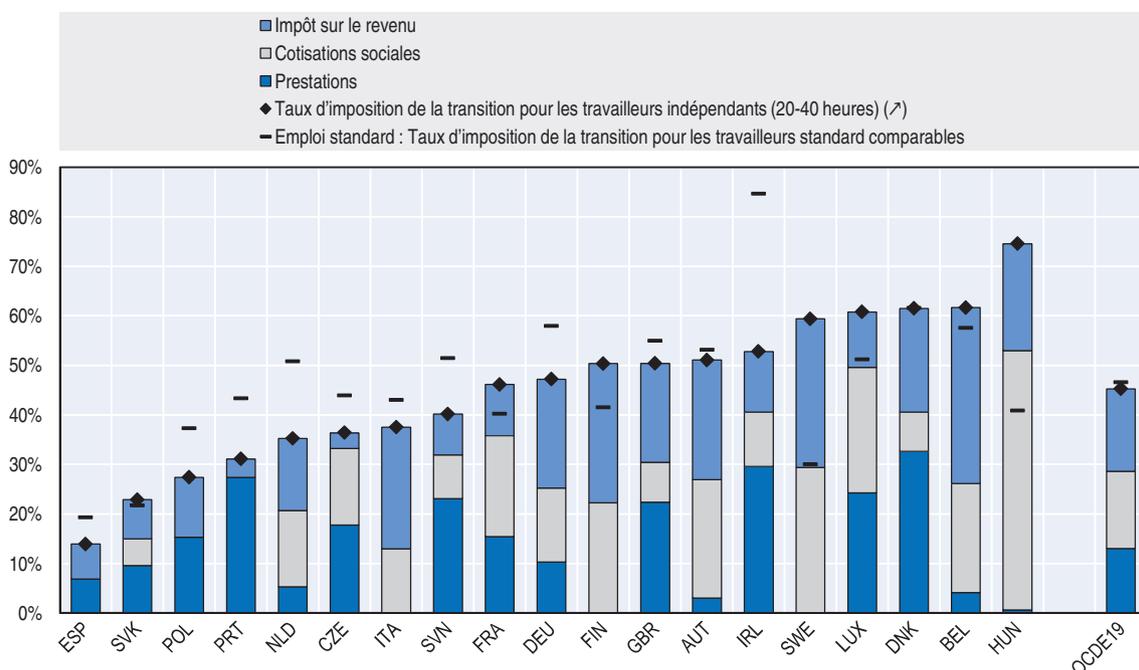
Les résultats correspondent à une moyenne pour quatre familles types : adulte célibataire vivant seul, couple avec un seul contributeur de revenu sans enfant, parent isolé avec deux enfants, couple avec un seul contributeur de revenu et deux enfants.

Source : Modèles impôts-prestations de l'OCDE.

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888933208262>

Graphique 4.26. Taux d'imposition de la transition du travail indépendant à temps partiel au travail indépendant à plein temps

Taux d'imposition de la transition auquel sont soumis les travailleurs indépendants qui accèdent à un emploi à plein temps, décomposé par type de prélèvement et par prestation, 2010



Note : Les résultats correspondent à une moyenne pour quatre familles types : adulte célibataire vivant seul, couple avec un seul contributeur de revenu sans enfant, parent isolé avec deux enfants, couple avec un seul contributeur de revenu et deux enfants.

Source : EUROMOD, modèle de microsimulation des impôts et prestations de l'Union européenne.

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888933208274>

4.7. Conclusion

La notion de travail atypique est un concept « flou ». La définition retenue à titre de référence dans ce chapitre est large et englobe, suivant l'usage international, le travail temporaire, le travail à temps partiel et l'activité indépendante exercée par les travailleurs pour leur propre compte. Ces différentes formes d'emploi représentent au total une part non négligeable (33 %) de l'emploi dans la zone OCDE et cette part se répartit de manière quasiment égale entre elles. La part de l'emploi atypique est comprise entre moins de 20 % seulement dans certains pays d'Europe orientale et 46 % voire plus aux Pays-Bas et en Suisse. Le travail à temps partiel est particulièrement répandu aux Pays-Bas, en Suisse et dans les pays nordiques, tandis que l'activité indépendante occupe une place plus importante en Grèce, en République tchèque, en République slovaque et en Turquie. C'est en Pologne, au Portugal, en Corée et en Espagne que le travail temporaire représente la part la plus forte en termes relatifs.

Un quart des hommes mais 40 % des femmes occupent un emploi atypique. Cette différence est principalement liée à un déséquilibre entre hommes et femmes s'agissant du travail temporaire. Les jeunes et les travailleurs qui ont un faible niveau d'instruction sont surreprésentés parmi les travailleurs atypiques – près de 50 % des travailleurs temporaires sont âgés de moins de 30 ans et le pourcentage de travailleurs temporaires est 30 % plus élevé parmi les personnes qui ont un faible niveau d'instruction que parmi

celles qui ont un niveau moyen. En outre, les travailleurs atypiques travaillent plus souvent dans une petite entreprise. La moitié des travailleurs atypiques sont le principal contributeur de revenu du ménage et une grande majorité d'entre eux vit dans des ménages comportant au moins deux personnes et souvent des enfants.

La hausse de 17 % de l'emploi observée entre 1995 et 2007 est due à plus de 40 % aux emplois atypiques. Au cours des six années qui se sont écoulées depuis la crise économique mondiale, des emplois standard ont été détruits tandis que l'emploi à temps partiel continuait de progresser. L'emploi permanent à temps partiel a connu une forte croissance à long terme dans la plupart des pays de l'OCDE, sa part ayant presque doublé dans certains pays. L'emploi temporaire a lui aussi progressé dans plus des trois quarts des pays, en particulier en Pologne et dans les pays d'Europe du Sud. En revanche, dans la plupart des pays, l'emploi indépendant a continué de reculer ou est resté stable.

On observe une polarisation des emplois. Ainsi, l'analyse axée sur les tâches montre que les emplois comportant des tâches répétitives, traditionnellement occupés par des travailleurs moyennement qualifiés, ont vu leur part dans l'emploi passer de 53 % à 41 % entre 1995 et 2010. Dans le même temps, la part des emplois exigeant l'exécution de tâches abstraites a fortement augmenté (passant de 28 % à 38 %), de même que, dans une moindre mesure, celle des emplois comportant des tâches manuelles non répétitives (qui est passée de 18 % à 21 %). L'approche reposant sur l'emploi, qui retient comme unité d'analyse une profession particulière exercée dans un secteur particulier, met elle aussi en lumière cette polarisation de l'emploi, montrant que l'évolution de l'emploi le long de la distribution des emplois a suivi une trajectoire en U dans plus de la moitié des pays. Cette tendance à la polarisation de l'emploi est étroitement liée à la progression de l'emploi atypique, l'essentiel du recul de l'emploi moyennement qualifié étant dû à une destruction des emplois standard tandis que la croissance de l'emploi très qualifié et peu qualifié est principalement associée à l'emploi atypique.

L'exercice d'un emploi atypique n'améliore les chances d'accéder à un emploi permanent que pour une minorité de travailleurs. Plus précisément, dans la plupart des pays, les travailleurs temporaires ont davantage de chances que les chômeurs d'accéder à un emploi permanent, ce qui n'est pas le cas des salariés à temps partiel et des travailleurs indépendants. Ces constatations semblent indiquer que l'emploi temporaire agit comme un tremplin, à tout le moins à court terme. Les travailleurs atypiques sont néanmoins confrontés à une plus grande insécurité sur le marché du travail et ont moins accès à la formation en cours d'emploi. De surcroît, si l'on excepte les salariés à temps partiel, ils sont soumis à une tension au travail nettement plus forte.

Le travail atypique entraîne un désavantage salarial. Dans la plupart des pays, après prise en compte des caractéristiques individuelles observées et inobservées, les travailleurs temporaires sont nettement moins bien rémunérés que les travailleurs standard présentant par ailleurs les mêmes caractéristiques. Ce désavantage est légèrement plus élevé pour les travailleurs temporaires. En général, les salariés à temps partiel, notamment ceux qui sont titulaires d'un contrat temporaire, perçoivent eux aussi un salaire horaire inférieur à celui de leurs homologues à plein temps, même si ceux qui exercent à temps partiel dans le cadre d'un contrat permanent ne semblent pas subir de désavantage salarial. En outre, bien souvent, les travailleurs temporaires qui ne changent pas de type de contrat ont un revenu du travail plus instable.

Les travailleurs atypiques sont plus susceptibles que les autres d'appartenir à la moitié inférieure de l'échelle de revenu, en particulier à l'un des trois déciles inférieurs. L'augmentation de la part de travailleurs atypiques est associée à un désavantage salarial

important, de 20 %, dans la partie inférieure de l'échelle (les quatre déciles inférieurs) mais n'a pas cet effet au sommet de l'échelle, ce qui creuse les inégalités de revenu. La prise en compte des ménages qui comptent des travailleurs atypiques avec ceux dont les membres ont un emploi standard se traduit par une hausse des inégalités de revenu du travail des ménages de trois points de Gini en moyenne. En moyenne, le travail atypique contribue pour environ 20 % aux inégalités transversales de revenu des ménages. Cette contribution est particulièrement forte en Australie et en Belgique (30 % environ) et moins forte en Estonie (inférieure à 5 %).

Les travailleurs atypiques risquent également davantage de vivre dans des ménages disposant d'un *revenu* plus faible. La configuration du ménage joue cependant un rôle important : les travailleurs atypiques qui disposent d'un revenu du travail faible ont beaucoup moins de chances de cesser d'appartenir au bas de l'échelle de revenu lorsqu'ils vivent avec un autre travailleur atypique que lorsqu'ils vivent avec un travailleur standard.

Plus de la moitié des ménages pauvres en âge de travailler comptent au moins un contributeur de revenu. Une grande majorité (60 %) de ces « ménages actifs pauvres » compte des travailleurs atypiques. Le taux de pauvreté moyen des ménages dont la totalité du revenu du travail provient du travail atypique s'établit à 21 % contre 2,5 % pour les ménages dans lesquels le revenu du travail des travailleurs atypiques s'ajoute au revenu du travail tiré d'un emploi standard. Les prélèvements et prestations réduisent de 35 % environ le risque de pauvreté auquel sont exposés les ménages comptant des travailleurs atypiques.

Il existe des différences entre les travailleurs atypiques et les autres concernant les règles qui régissent « l'accès » aux prélèvements et prestations et leurs caractéristiques (couverture et montant, par exemple). Ces différences sont plus importantes et plus nombreuses s'agissant des travailleurs indépendants. Elles portent le plus souvent sur les indemnités de chômage, auxquelles les travailleurs indépendants ne peuvent parfois pas prétendre, sur les régimes d'indemnisation des accidents du travail, qui ne couvrent parfois pas les travailleurs indépendants ou les couvrent de manière facultative, et sur les règles qui gouvernent les prestations de maladie et de maternité. Hormis dans quelques pays (Irlande, Italie, Nouvelle-Zélande et Royaume-Uni), les différences effectives de caractéristiques et de montant des prélèvements et prestations pour les salariés à temps partiel tiennent davantage à la singularité de leur situation (revenu du travail plus faible lié à un nombre d'heures de travail plus faible) qu'à des différences structurelles au niveau des règles.

Dans la plupart des pays, le système de prélèvements et de prestations réduit l'écart de pauvreté des travailleurs pour les familles qui vivent du revenu tiré d'emplois atypiques. Toutes choses égales par ailleurs, ce système réduit davantage l'écart de pauvreté pour les salariés à temps partiel que pour les travailleurs indépendants. Par ailleurs, les prélèvements et prestations ont un effet considérable sur les incitations à travailler adressées aux travailleurs atypiques. En moyenne, ils font davantage obstacle au passage de l'inactivité au travail à temps partiel qu'à l'augmentation de l'intensité de travail ou au passage du travail à temps partiel à l'emploi à plein temps.

En somme, l'analyse présentée dans ce chapitre montre que la montée en puissance de l'emploi atypique et la polarisation de l'emploi ont contribué à la progression de l'emploi total mais ont aussi creusé les inégalités de revenu individuel et de revenu des ménages. Les réformes des systèmes de prélèvements et de prestations doivent donc avoir pour principal objectif de prévenir la pauvreté parmi les ménages actifs qui comptent des

travailleurs atypiques disposant d'un faible revenu du travail et d'inciter à accéder à l'emploi ou à travailler davantage. Il faut aussi que des politiques actives du marché du travail soient conçues pour accroître le potentiel de gains des travailleurs atypiques, en particulier des jeunes et des personnes peu qualifiées.

Notes

1. Les employeurs sont exclus de l'analyse parce que ceux qui passent du statut d'employeur à celui de travailleur standard sont vraisemblablement peu nombreux. De surcroît, la rémunération des employeurs diffère de celle des autres travailleurs (elle englobe à la fois des revenus du travail et des revenus industriels et commerciaux). Dans la zone OCDE, les employeurs représentent environ 4 % de l'emploi total.
2. Les étudiants qui travaillent et les apprentis sont exclus de l'analyse parce que leur prise en compte pourrait conduire à une surestimation de la proportion de travailleurs à temps partiel ou temporaires. Ils représentent environ 2 % de l'emploi total.
3. Si une forte réglementation des marchés de produits peut être préjudiciable à l'activité des entreprises, la réglementation peut aussi être utilisée pour protéger les petites entreprises de la concurrence des grandes (Torrini, 2005).
4. La première méthode qui peut être utilisée pour classer un emploi sur l'échelle des qualifications consiste, suivant, entre autres, Autor et Dorn (2013), à appliquer une méthode simple, fondée sur la notion de « tâches », et à regrouper les compétences en trois grandes catégories selon la nature des tâches exécutées dans le cadre d'un emploi (abstraites, répétitives et manuelles non répétitives).
5. L'approche « axée sur l'emploi » – qui s'inspire d'Eurofound (2008, 2012) – est une autre méthode qui peut être utilisée pour examiner les évolutions de l'emploi et classer les emplois en fonction du niveau de qualification qu'ils exigent. Cette méthode consiste à définir un emploi comme une profession donnée exercée dans un secteur donné et à mesurer les qualifications qu'il exige à partir du salaire horaire médian perçu par les travailleurs au sein de cette cellule profession-secteur.
6. La récente récession (2007-10) a également exercé une forte influence sur l'évolution de la structure de l'emploi dans certains pays. En règle générale, les évolutions constatées se sont amplifiées durant la crise.
7. Ce phénomène est notamment observé en Belgique, en France, en Allemagne et aux Pays-Bas.
8. L'arrivée de travailleurs immigrés peut également entraîner une modification de la structure de l'emploi, ces travailleurs étant plus nombreux dans le quintile de salaire inférieur et supérieur et étant souvent titulaires de contrats atypiques.
9. Pour les pays européens, l'enquête EU-LFS ne fournissant pas d'informations sur les salaires et les revenus, les données utilisées pour les besoins de cette section et de la section suivante proviennent de l'EU-SILC et de données sur le revenu.
10. En présence d'une information asymétrique, les entreprises ne peuvent pas distinguer les travailleurs qui ont une productivité élevée de ceux qui ont une productivité faible. Elles risquent donc de recourir à des contrats atypiques (prévoyant un salaire de départ faible) et de les utiliser pour instaurer une période d'essai pendant laquelle elles peuvent évaluer les performances du travailleur. L'autre possibilité consiste à

proposer un salaire d'efficience et à laisser les salariés se diriger vers un emploi atypique.

11. Les régressions de référence figurant dans les tableaux 4.1 et 4.2 contiennent les variables suivantes : groupe d'âge, niveau d'instruction, situation matrimoniale, présence ou non d'enfants, problèmes de santé, région de résidence, profession et variables indicatrices de l'année. Pour les pays dans lesquels des panels nationaux ont été utilisés, les résultats tiennent compte de variables de contrôle supplémentaires – secteur d'activité, taille de l'entreprise et ancienneté dans l'emploi (Australie, Allemagne et Royaume-Uni).
12. La somme des coefficients $b(TE)+b(TE\cdot age1529)$, par exemple, reflète la différence de salaire (exprimé en logarithme) entre les jeunes travailleurs qui occupent un emploi temporaire et les jeunes qui occupent un emploi standard. L'écart salarial entre les jeunes et les travailleurs d'âge très actif (salaire de référence) au sein du groupe formé par les travailleurs temporaires peut être calculé comme suit : $b(age1529)+b(TE\cdot age1529)$. L'écart de salaire entre d'autres groupes caractérisés par leur âge/leur niveau de qualification/le type de contrat peut être obtenu selon la même méthode.
13. Le tableau 4.4 fournit des informations sur les changements annuels de contrat et sur le pourcentage non corrigé de salariés qui voient leur salaire augmenter/diminuer ou rester dans le même quintile de revenu au cours de deux années consécutives, quelles qu'elles soient. L'analyse ne portant que sur les salariés à plein temps (puisque la section précédente n'a pas mis en évidence de pénalité salariale pour les travailleurs à temps partiel), quatre scénarios sont possibles en termes de changement de situation dans l'emploi : travailleurs conservant leur emploi standard (ES-ES) ; travailleurs passant d'un emploi standard à un emploi temporaire (ES-ET) ; travailleurs passant d'un emploi temporaire à un emploi standard (ET-ES) ; travailleurs conservant leur emploi temporaire (ET-ET). Pour mesurer la mobilité salariale, on examine si un individu a changé de quintile sur l'échelle du revenu du travail annuel. Il y a mobilité ascendante dès lors qu'il change de quintile au profit d'un quintile situé plus haut sur cette échelle entre l'année $t-1$ et l'année t . À l'inverse, il y a mobilité descendante dès lors qu'il change de quintile au profit d'un quintile situé plus bas et stabilité s'il ne change pas de quintile.
14. À noter que les résultats présentés ici renvoient aux effets *marginiaux* après prise en compte de toutes les caractéristiques observables ; le fait que la Corée se démarque des autres pays pourrait être imputable à des problèmes de sélectivité dans le groupe des travailleurs temporaires, les personnes qui ont une probabilité plus faible d'accéder à un emploi standard – en raison d'effets inobservés – tendant à se diriger d'elles-mêmes vers ce groupe. De surcroît, le marché du travail étant segmenté, il est possible que l'acceptation d'un emploi atypique soit stigmatisant et envoie un signal négatif aux employeurs, qui sont alors plus réticents à proposer un poste permanent aux travailleurs atypiques.
15. Cette analyse s'appuie sur la définition de la qualité de l'emploi utilisée dans OCDE (2014), qui repose sur trois dimensions (revenu du travail, sécurité dans l'emploi et qualité de l'environnement de travail) et y ajoute des estimateurs supplémentaires.
16. Seuls les salariés à temps partiel et les travailleurs temporaires sont pris en compte dans l'analyse de la distribution du salaire horaire parce que le calcul du salaire horaire des travailleurs indépendants comporte des incohérences.

17. Le principal contributeur de revenu est défini comme le membre du ménage qui perçoit le revenu du travail le plus élevé.
18. Ce résultat pourrait s'expliquer par la présence de travailleurs indépendants ayant un revenu du travail élevé au sommet de la distribution.
19. Le revenu du travail équivalent des ménages s'obtient en additionnant le revenu du travail de tous les membres du ménage (salaire et revenu du travail indépendant) et en divisant le résultat obtenu par l'échelle d'équivalence de l'OCDE, couramment utilisée (soit la racine carrée de la taille du ménage).
20. Les données relatives à la Corée n'ont pas pu être prises en compte dans cette section parce qu'elles ne fournissent pas d'informations sur les impôts.
21. À noter que le calcul du revenu médian tient compte de *l'ensemble* de la population, non de la seule population en âge de travailler.
22. Il est également à noter qu'en Corée, le taux de pauvreté des ménages standard est élevé (12.4 %) comparativement à ce qui est observé dans d'autres pays. Cette situation s'explique par le fait que dans ce pays, beaucoup de ménages standard comptent en réalité un membre sans emploi. Le nombre de ménages standard *stricto sensu* – dont tous les membres adultes occupent un emploi standard – est relativement faible. En 2009 par exemple, les ménages standard comptant à la fois des travailleurs standard et des personnes sans emploi représentaient 35 % de l'ensemble des ménages actifs, ce qui est supérieur au pourcentage observé dans les autres pays de l'OCDE.
23. Il n'est pas encore possible d'inclure des simulations pour les travailleurs temporaires dans les modèles impôts-prestations utilisés ici.
24. En Irlande, les travailleurs à temps partiel n'ont pas accès à la prestation ou à l'allocation pour demandeur d'emploi dès lors qu'ils ont travaillé moins de trois jours par semaine ; au Japon, ils ne peuvent pas être indemnisés s'ils ont travaillé moins de 20 heures par semaine et en Corée s'ils ont travaillé moins de 60 heures par mois ou 15 heures par semaine.
25. Les simulations font appel à deux scénarios différents s'agissant de la part patronale des cotisations sociales. Dans le premier scénario, on suppose que le coût effectif des cotisations patronales est assumé exclusivement par l'employeur. Dans le deuxième, ce coût est exclusivement assumé par le salarié parce qu'on suppose qu'à long terme, les employeurs tendent à ajuster les salaires en fonction du montant des cotisations patronales (voir Brittain, 1971 ; Vroman, 1974 ; Beach et Balfour, 1983).
26. Voir l'annexe 4.A4 pour une description détaillée des modèles de simulation des impôts et prestations de l'OCDE et d'EUROMOD.
27. En Italie, le taux d'imposition de l'activité est très faible (3 %) parce qu'il n'existe pas de prestations d'aide sociale. Voir le graphique 2.3 dans OCDE (2007).
28. Les indicateurs utilisés ici pour mesurer les incitations au travail sont définis de manière formelle dans l'annexe 4.A4.

Bibliographie

- Acs, Z., D. Audretsch et D. Evans (1994), « Why Does the Self-employment Rate Vary Across Countries Over Time? », *CEPR Discussion Paper*, n° 871, Londres.
- Amuedo-Dorantes, C. (2000), « Work Transitions Into and Out of Involuntary Temporary Employment in a Segmented Market: Evidence from Spain », *Industrial and Labor Relations Review*, vol. 53, n° 2, pp. 309-325.
- Amuedo-Dorantes, C. et R. Serrano-Padial (2007), « Wage Growth Implications of Fixed-Term Employment: An Analysis by Contract Duration and Job Mobility », *Labour Economics*, vol. 14, pp. 829-847.
- Australia Productivity Commission (2006), « The Role of Non-Traditional Work in the Australian Labour Market », *Commission Research Paper*, Melbourne, mai.
- Autor, D.H. (2001), « Why Do Temporary Help Firms Provide Free General Skills Training? », *Quarterly Journal of Economics*, vol. 116, n° 4, MIT Press, pp. 1409-1448, novembre.
- Autor, D.H. et D. Dorn (2013), « The Growth of Low-Skill Service Jobs and the Polarization of the U.S. Labor Market », *American Economic Review*, vol. 103, n° 5, pp. 1533-1597.
- Autor, D.H. et S. Houseman (2005), « Do Temporary Help Jobs Improve Labor Market Outcomes for Low-skilled Workers? Evidence from 'Work First' », *NBER Working Paper*, n° 11743, National Bureau of Economic Research.
- Bardasi, E. et J.C. Gornick (2008), « Working for Less? Women's Part-time Wage Penalties Across Countries », *Feminist Economics*, vol. 14, n° 1, pp. 37-72.
- Beach, C.M. et F.S. Balfour (1983), « Estimated Payroll Tax Incidence and Aggregate Demand for Labour in the United Kingdom », *Economica*, vol. 50, pp. 35-48.
- Bentolila, S. et G. Saint-Paul (1994), « A Model of Labor Demand with Linear Adjustment Costs », *Labour Economics*, vol. 1, n° 3-4, Elsevier, pp. 303-326, septembre.
- Blundell, R. et T. Macurdy (1999), « Labor Supply: A Review of Alternative Approches », in O.A. Ashenfelter (dir. pub.), *Handbook of Labor Economics*, Elsevier Science/North-Holland, Amsterdam.
- Blundell, R., A. Bozio et G. Laroque (2011), « Labor Supply and the Extensive Margin », *American Economic Review*, vol. 101, n° 3, pp. 482-486.
- Booth, A.L. et M. Wood (2006), « Back-to-front Down-under? Part-time/Full-time Wage Differentials in Australia », *IZA Discussion Paper*, n° 2268, Bonn.
- Booth, A.L., M. Francesconi et J. Frank (2002), « Temporary Jobs: Stepping Stones or Dead Ends? », *Economic Journal*, vol. 112, n° 480, pp. 189-214.
- Bosio, G. (2014), « The Implications of Temporary Jobs on the Distribution of Wages in Italy: An Unconditional IVQTE Approach », *Labour*, vol. 28, n° 1, pp. 64-86, mars.

- Brewer, M., E. Saez et A. Shephard (2010), « Means-testing and Tax Rates on Earnings. Dimensions of tax Design », *Mirrlees Review*, pp. 90-174.
- Brittain, J.A. (1971), « The Incidence of Social Security Payroll Taxes », *American Economic Review*, pp. 110-125.
- Buddelmeyer, H. et M. Wooden (2011), « Transitions Out of Casual Employment: The Australian Experience », *Industrial Relations: A Journal of Economy and Society*, vol. 50, n° 1, pp. 109-130.
- Buddelmeyer, H., W.S. Lee et M. Wooden (2010), « Low-Paid Employment and Unemployment Dynamics in Australia », *Economic Record*, vol. 86, n° 272, pp. 28-48, mars.
- Buddelmeyer, H., G. Mourré et M. Ward (2005), « Part-time Work in EU Countries: Labour Market Mobility, Entry and Exit », *IZA Discussion Paper*, n° 1550, Bonn.
- Cahuc, P., O. Charlot et F. Malherbet (2012), « Explaining the Spread of Temporary Jobs and its Impact on Labor Turnover », *IZA Discussion Paper*, n° 6365, Bonn.
- Cappellari, L. et S. Jenkins (2008), « The Dynamics of Social Assistance Receipt: Measurement and Modelling Issues, with an Application to Britain », *Documents de travail de l'OCDE sur les questions sociales, l'emploi et les migrations*, n° 67, Éditions OCDE, Paris, <http://dx.doi.org/10.1787/236346714741>.
- Chen, W.H., M. Förster, H. Levy et A. Llana-Nozal (2015, à paraître), « Non-standard Work and Inequality », *Documents de travail de l'OCDE sur les questions sociales, l'emploi et les migrations*, Éditions OCDE, Paris.
- De la Rica Goiricelaya, S. (2004), « Wage Differentials between Permanent and Temporary Workers: Firm and Occupational Segregation », *DFAEII Working Papers 2003-06*, Université du Pays basque, Department of Foundations of Economic Analysis II.
- Esteban-Pretel, J., R. Nakajima et R. Tanaka (2009), « Are Contingent Jobs Dead Ends or Stepping Stones to Regular Jobs? Evidence from a Structural Estimation », *Labour Economics*, vol. 18, n° 4, pp. 513-526.
- Eurofound (2012), *Trends in Job Quality in Europe*, Office des publications de l'Union européenne, Luxembourg.
- Eurofound (2008), « More and Better Jobs: Patterns of Employment Expansion in Europe », *ERM Report 2008*.
- Feldman, N. et J. Slemrod (2007), « Estimating Tax Noncompliance with Evidence from Unaudited Tax Returns », *Economic Journal*, vol. 117, pp. 327–352.
- Firpo, S., N. Fortin et T. Lemieux (2007), « Decomposition Wage Distributions Using Recentered Influence Functions Regressions », document interne, Université de la Colombie-Britannique.
- Fortin, N., T. Lemieux et S. Firpo (2010), « Decomposition Methods in Economics », *NBER Working Papers*, n° 16045, Cambridge, États-Unis.
- Gagliarducci, S. (2005), « The Dynamics of Repeated Temporary Jobs », *Labour Economics*, vol. 12, n° 4, pp. 429–448.
- Gallie, D. (2013), *Economic Crisis, Quality of Work and Social Integration*, Oxford University Press.

- 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.
- Goos, M. et A. Manning (2007), « Lousy and Lovely Jobs: The Rising Polarization of Work in Britain », *Review of Economics and Statistics*, vol. 89, n° 1, MIT Press, pp 118-133, février.
- Görg, H., L. Killen et F. Ruane (1998), « Non-Standard Employment in Irish Manufacturing: Do Firm Characteristics Matter? », *Labour*, vol. 12, n° 4, pp. 675–699.
- Gregg, P. et J. Wadsworth (1996), « It Takes Two: Employment Polarisation in the OECD », *Discussion Paper*, n° 304, Centre for Economic Performance, London School of Economics.
- Heckman, J. (1981), « Heterogeneity and State Dependence », in S. Rosen (dir. pub.), *Studies in Labor Markets*, University of Chicago Press, pp. 91-140.
- Heckman, J. (1974), « Shadow Prices, Market Wages, and Labor Supply », *Econometrica: Journal of the Econometric Society*, pp. 679-694.
- Hirsch, B.T. (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.
- Houseman, S.N. et M. Osawa (2003), « Introduction to Nonstandard Work in Developed Economies », W.E. Upjohn Institute for Employment Research, Kalamazoo, États-Unis, pp. 1–14.
- Houseman, S.N. et A.E. Polivka (1999), « The Implications of Flexible Staffing Arrangements for Job Stability », *Upjohn Institute Staff Working Paper*, n° 99-056, mai.
- Ichino, A., F. Mealli et T. Nannicini (2008), « From Temporary Help Jobs to Permanent Employment: What Can We Learn from Matching Estimators and their Sensitivity? », *Journal of Applied Econometrics*, vol. 23, n° 3, pp. 305–327.
- Immervoll H. et M. Pearson (2009), « A Good Time for Making Work Pay? Taking Stock of In-work Benefits and Related Measures across the OECD », *Documents de travail de l'OCDE sur les questions sociales, l'emploi et les migrations*, n° 81, Éditions OCDE, Paris, <http://dx.doi.org/10.1787/225442803245>.
- Jaumotte, F. (2003), « Female Labour Force Participation: Past Trends and Main Determinants in OECD Countries », *Documents de travail de l'OCDE sur les questions sociales, l'emploi et les migrations*, n° 376, Éditions OCDE, Paris, <http://dx.doi.org/10.1787/082872464507>.
- Kalleberg, A.L. (2000), « Nonstandard Employment Relations: Part-time, Temporary and Contract Work », *Annual Review of Sociology*, vol. 26, pp. 341-365.
- Kalleberg, A.L., E. Rasell, N. Cassirer, B.F. Reskin, K. Hudson, D. Webster, E. Appelbaum et R.M. Spalter-Roth (1997), *Nonstandard Work, Substandard Jobs: Flexible Work Arrangements in the U.S.*, Economic Policy Institute and Women's Research and Education Institute, Washington, D.C.
- Leschke, J. (2011), « Labour Market Developments in the Light of the Crisis and the Europe 2020 Strategy », EU Anticipedia.

- Mertens, A., V. Gash et F. McGinnity (2007), « The Cost of Flexibility at the Margin. Comparing the Wage Penalty for Fixed-term Contracts in Germany and Spain using Quantile Regression », *Labour*, vol. 21, n° 4-5, Fondazione Giacomo Brodolini and Blackwell Publishing Ltd, pp. 637-666.
- Mosthaf, A. (2011), « Low-wage Jobs – Stepping Stones or Just Bad Signals? », *IAB Discussion Paper*, n° 11.
- OCDE (2014), *Perspectives de l'emploi de l'OCDE 2014*, Éditions OCDE, Paris, http://dx.doi.org/10.1787/empl_outlook-2014-fr.
- OCDE (2011), *Toujours plus d'inégalité : Pourquoi les écarts de revenus se creusent*, Éditions OCDE, Paris, <http://dx.doi.org/10.1787/9789264119550-fr>.
- OCDE (2010), *Perspectives de l'emploi de l'OCDE 2010 : Sortir de la crise de l'emploi*, Éditions OCDE, Paris, http://dx.doi.org/10.1787/empl_outlook-2010-fr.
- OCDE (2009), *Perspectives de l'emploi de l'OCDE 2009: Faire face à la crise de l'emploi*, Éditions OCDE, Paris, http://dx.doi.org/10.1787/empl_outlook-2009-fr.
- OCDE (2008a), *Perspectives de l'emploi de l'OCDE 2008*, chapitre 2 : « Déclarer l'emploi ou travailler au noir : l'emploi informel dans sept pays de l'OCDE », Éditions OCDE, Paris, http://dx.doi.org/10.1787/empl_outlook-2008-fr.
- OCDE (2008b), *Croissance et inégalités : Distribution des revenus et pauvreté dans les pays de l'OCDE*, Éditions OCDE, Paris, <http://dx.doi.org/10.1787/9789264044210-fr>.
- OCDE (2007), *Prestations et salaires 2007 : Les indicateurs de l'OCDE*, Éditions OCDE, Paris, http://dx.doi.org/10.1787/ben_wages-2007-fr.
- OCDE (2000), *Perspectives de l'emploi de l'OCDE 2000*, chapitre 5 : « La renaissance partielle de l'emploi indépendant », Éditions OCDE, Paris, http://dx.doi.org/10.1787/empl_outlook-2000-fr.
- OCDE (1999), *Perspectives de l'emploi de l'OCDE 1999*, Éditions OCDE, Paris, http://dx.doi.org/10.1787/empl_outlook-1999-fr.
- Pearson, M. et S. Scarpetta (2000), « Vue d'ensemble : que savons-nous des politiques de valorisation du travail ? », *Revue économique de l'OCDE*, n° 31, Éditions OCDE, Paris, http://dx.doi.org/10.1787/eco_studies-v2000-2-fr.
- Santangelo, G. (2011), « Do Temporary Contracts Cause Wage Discrimination? A Quantile Treatment Effect Analysis for Europe », document interne.
- Schuetze, H.J. (2000), « Taxes, Economic Conditions and Recent Trends in Male Self-employment: A Canada-US Comparison », *Labour Economics*, vol. 7, n° 5, Elsevier, pp. 507-544, septembre.
- Stewart, M.B. (2007), « The Interrelated Dynamics of Unemployment and Low-wage Employment », *Journal of Applied Econometrics*, vol. 22, n° 3, pp. 511-531.
- Torrini, R. (2005), « Cross-country Differences in Self-employment Rates: The Role of Institutions », *Labour Economics*, vol. 12, n° 5, Elsevier, pp. 661-683, octobre.
- Tuzemen, D. et J.L. Willis (2013), « The Vanishing Middle: Job Polarization and Workers' Response to the Decline in Middle-Skill Jobs », *Economic Review*, 1er trimestre 2013, pp. 5-32.

- Uhlendorff, A. (2006), « From No Pay to Low Pay and Back Again? A Multi-State Model of Low Pay Dynamics », *IZA Discussion Paper*, n° 2482, Bonn.
- Venn, D. (2011), « Earnings Volatility and its Consequences for Households », *Documents de travail de l'OCDE sur les questions sociales, l'emploi et les migrations*, n° 125, Éditions OCDE, Paris, <http://dx.doi.org/10.1787/5kg3v00zgslw-en>.
- Vroman, W. (1974), « Employer Payroll Tax Incidence: Empirical Tests with Cross-country Data », *Public Finance = Finances publiques*, vol. 29, n° 2, pp. 184-200.
- Wenger, J. (2003), « Share of Workers in Nonstandard Jobs Declines », *Economic Policy Institute Briefing Paper*, n° 137.
- Wooldridge, M. (2002), *Econometric Analysis of Cross Section and Panel Data*, MIT Press, Cambridge, United States.
- Yu, Wei-Hsia (2011), « Better Off Jobless? Scarring Effects of Contingent Employment in Japan », *Social Forces*, pp. 1-34.

Bases de données

Base de données de l'OCDE sur la distribution des revenus,
www.oecd.org/fr/social/donnees-distribution-revenus.htm.

Annexe 4.A1

Mesurer la polarisation de l'emploi

Pour déterminer quelle part des variations de l'emploi est due à la réallocation intrasectorielle de la main-d'œuvre et quelle part est imputable à la réallocation intersectorielle, il est possible de faire appel à une méthode de décomposition simple. Suivant Tuzemen et Willis (2013), on décompose comme suit l'évolution entre deux périodes de la part dans l'emploi d'un type de tâche donné : $\frac{E_{i,s,2010}}{E_{2010}} - \frac{E_{i,s,1995}}{E_{1995}} = \frac{E_{i,2010}}{E_{2010}} \left(\frac{E_{i,s,2010}}{E_{i,2010}} - \frac{E_{i,s,1995}}{E_{i,1995}} \right) + \frac{E_{i,s,1995}}{E_{i,1995}} \left(\frac{E_{i,2010}}{E_{2010}} - \frac{E_{i,1995}}{E_{1995}} \right)$, où E représente l'emploi, i le secteur d'activité et s la tâche. Le tableau 4.A1.1 présente la décomposition de la variation de la part dans l'emploi de chacun des trois types de tâche. En somme, on observe que les résultats obtenus sont conformes aux prévisions de l'hypothèse du progrès technologique biaisé en faveur des travailleurs qualifiés/en fonction des tâches.

Tableau 4.A1.1. Décomposition de la variation de la part dans l'emploi par tâche et par secteur, moyenne pour 23 pays de l'Union européenne, 1995/98-2010

Tâche	Total	Secteur manufacturier	Construction & électricité	Commerce de gros & hôtellerie	Transport & communication	Finance & immobilier	Services publics & à la collectivité	Éducation & santé
Abstraite	5.25	-0.95	0.37	0.32	1.98	2.07	0.23	1.23
Variation intersectorielle	1.24	-1.87	-0.01	0.06	0.40	1.40	-0.39	1.66
Variation intrasectorielle	4.01	0.92	0.38	0.27	1.57	0.67	0.62	-0.43
Répétitive	-8.59	-6.02	-0.46	-0.66	-0.35	-0.28	-0.84	0.02
Variation intersectorielle	-3.18	-5.11	-0.05	0.11	0.73	1.11	-0.28	0.30
Variation intrasectorielle	-5.40	-0.91	-0.41	-0.77	-1.07	-1.39	-0.56	-0.28
Manuelle non répétitive	1.82	-0.45	0.12	0.43	0.18	0.91	-0.41	1.04
Variation intersectorielle	1.03	-0.37	0.00	0.04	0.64	0.32	-0.24	0.65
Variation intrasectorielle	0.79	-0.08	0.13	0.39	-0.45	0.59	-0.17	0.39

Note : Professions comportant des tâches abstraites (CITP 88 : 12-34) ; professions comportant des tâches répétitives (CITP 88 : 41-42, 52, 71-74, 81-82 et 93) ; professions comportant des tâches manuelles non répétitives (CITP 88 : 51-83 et 91). Trois secteurs (agriculture, extraction minière et particuliers) et trois professions (législateurs, forces armées et ouvriers agricoles) ont été exclus faute de données cohérentes dans le temps. L'échantillon global n'inclut que les travailleurs de 15 à 64 ans, les employeurs et les étudiants qui travaillent à temps partiel étant exclus.

Source : Enquête sur les forces de travail de l'Union européenne (EU-LFS).

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888933209014>

Mesure de la polarisation à l'aide de l'approche selon les salaires par profession

Conformément à l'approche retenue par Eurofound (2008, 2012), un emploi est défini comme une profession donnée exercée dans un secteur d'activité donné (par exemple directeur dans le secteur de l'hôtellerie) sur la base de la Classification internationale type des professions (CITP) et de la Nomenclature européenne des activités économiques (NACE) et des enquêtes sur la population active. Pour mesurer la qualité de l'emploi, on affecte à chaque emploi une valeur à partir du salaire médian de la

profession en utilisant des informations sur les salaires provenant de diverses sources externes. Deux sources externes ont été utilisées pour estimer les salaires médians. La principale est l'Enquête sur la structure des salaires (SES), qui fournit des données précises et harmonisées sur le revenu du travail dans les États membres de l'Union européenne. Elle recueille des informations auprès d'entreprises employant au moins dix salariés et exerçant leur activité dans n'importe quel secteur économique hors administrations publiques (et, dans certains pays, éducation et santé). À la date de la présente publication, les données de la SES n'étaient disponibles que pour les années de référence 2002 et 2006. Pour les secteurs non couverts par la SES, le salaire médian est calculé à l'aide de données provenant de l'Enquête européenne harmonisée sur les revenus et les conditions de vie (EU-SILC).

Pour chaque pays, les emplois sont classés sur la base du salaire puis répartis en déciles en fonction de ce classement pondéré par le nombre total d'emplois au sein de la cellule profession-secteur d'activité. En d'autres termes, le décile inférieur regroupe les 10 % de travailleurs employés dans les professions les moins bien rémunérées. Il est ensuite possible de calculer la variation de la part de chaque décile dans l'emploi entre deux périodes et d'étudier ainsi si la structure de l'emploi s'est polarisée au fil du temps.

Dans l'idéal, il faudrait définir un emploi de la manière la plus précise possible en utilisant le niveau à deux chiffres des classifications des professions et des secteurs d'activité, voire un niveau plus fin. Toutefois, cette démarche peut se révéler impossible à mettre en œuvre dans la pratique dans la mesure où certaines des combinaisons profession-secteur n'existent tout simplement pas en réalité ou ne contiennent que très peu d'observations, en particulier dans les sources externes de données sur les salaires. On obtiendrait alors, pour de nombreuses cellules, des estimations imprécises. Dans la présente étude, nous avons créé une matrice de taille très raisonnable, comprenant 338 « emplois » (26 professions * 13 secteurs). Dans une autre spécification, nous avons réalisé une matrice à un niveau plus fin (754 « emplois », soit 26 professions * 29 secteurs). Toutefois, la taille de l'échantillon de la SES étant plus petite, de nombreuses combinaisons profession-secteur n'existent pas ou ne permettent que des estimations imprécises du salaire horaire médian. Nous n'avons donc pas tenu compte de cette matrice plus fine puisqu'elle ne permettait pas de classer les emplois en fonction du salaire.

Nous avons utilisé des enquêtes sur la population active se rapportant à trois années différentes – 1995, 2007 et 2010 – pour établir le niveau des parts dans l'emploi des différents déciles. La plupart des enquêtes sur la population active ne contenant pas d'informations sur la rémunération (exception faite de l'EPA canadienne, qui recueille des informations sur le salaire horaire), nous avons complété les données par celles issues de la SES pour calculer le salaire horaire médian de chaque emploi défini. À noter que les données de la SES ne sont disponibles que depuis le milieu des années 2000. Il s'ensuit que les paires emploi-salaire seront les mêmes pour chacune des trois périodes étudiées (1995, 2007 et 2010). Nous supposons donc que le *classement* des emplois en fonction des qualifications (représentées par le salaire médian) reste constant au fil du temps. De fait, des travaux antérieurs (par exemple Goos et Manning, 2007) ont démontré la grande stabilité dans le temps de la structure des salaires par profession.

Annexe 4.A2

Sources de données utilisées pour les sections 4.4 et 4.5

L'analyse présentée dans la première section du chapitre s'appuie sur les enquêtes longitudinales auprès des ménages présentées ci-après. Tous les ensembles de données longitudinaux couvrent un large éventail de sujets, notamment les traits de personnalité, les antécédents professionnels et familiaux, l'emploi, l'activité et la mobilité professionnelle, les revenus et la santé.

British Household Panel Survey (BHPS)

Conduite depuis 1991, la *British Household Panel Survey*¹ (BHPS) est une enquête nationalement représentative menée auprès des ménages, dans laquelle tous les adultes membres des ménages inclus dans l'échantillon sont interrogés. La première vague du panel comprenait quelque 5 500 ménages et 10 300 individus. L'échantillon principal a été complété en 1999 par des échantillons supplémentaires comportant chacun 1 500 ménages écossais d'une part et gallois d'autre part et, en 2001, par un échantillon de 2 000 ménages originaires d'Irlande du Nord. Les mêmes personnes sont réinterrogées chaque année. Si elles quittent leur ménage initial pour en former un nouveau, les enquêteurs continuent de les suivre et interrogent également tous les membres adultes du nouveau ménage.

Enquête européenne harmonisée sur les revenus et les conditions de vie (EU-SILC)

L'enquête EU-SILC permet de collecter chaque année depuis 2004 des données auprès de 130 000 ménages dans 27 pays de l'Union européenne ainsi que la Croatie, l'Islande, la Norvège, la Suisse et la Turquie depuis 2004, sur une base transversale et longitudinale avec une rotation tous les quatre ans. Les variables se rapportent au revenu, à la pauvreté, à l'exclusion sociale et à d'autres conditions de vie. Cet instrument ne repose pas sur un questionnaire ou une enquête communs, mais sur des directives et des procédures communes, ainsi que des concepts (ménage et revenu) et classifications communs visant à optimiser la comparabilité des informations produites.

Panel socio-économique pour l'Allemagne (GSOEP)

Lancé en 1984, le panel socioéconomique *Panel socio-économique pour l'Allemagne* (GSOEP) est une enquête annuelle menée régulièrement auprès des ménages. La première vague comprenait 5 921 ménages et un total de 12 290 personnes interrogées qui faisaient partie du panel socioéconomique occidental, se rapportant uniquement à l'Allemagne de l'Ouest. En 1990, 2 179 ménages comptant 4 453 membres faisant partie du panel socioéconomique oriental ont été interrogés.

Household, Income, Labour Dynamics in Australia (HILDA)

L'enquête *Household, Income, Labour Dynamics in Australia* (HILDA) est une enquête menée régulièrement sur un panel de ménages et financée par le *Department of*

Families, Community Services and Indigenous Affairs. Lancée en 2001, elle comprend actuellement sept vagues. La première vague du panel comportait 7 682 ménages et 19 914 individus.

Korean Labor and Income Panel Study (KLIPS)

La *Korean Labor and Income Panel Study* (KLIPS) est une enquête conduite annuellement auprès des ménages depuis 1998. Elle porte sur 5 000 ménages et 13 000 personnes.

Japan Household Panel Survey (JHPS)

L'enquête *Japan Household Panel Survey* (JHPS) est réalisée auprès de 4 000 ménages environ par le *Panel Data Research Center* de l'Université de Keio. Lancée en 2009, elle est conduite chaque année depuis lors. Elle porte notamment sur la composition du ménage, les revenus, les dépenses, les actifs et le logement, ainsi que sur la scolarisation des enfants, l'emploi et l'état de santé des répondants.

Nous exprimons toute notre reconnaissance à Yoshio Higuchi et à Kayoko Ishii, respectivement professeur et professeure associée à l'Université de Keio, qui ont fourni au Secrétariat une analyse de la JHPS et l'ont fait profiter de leur avis qualifié.

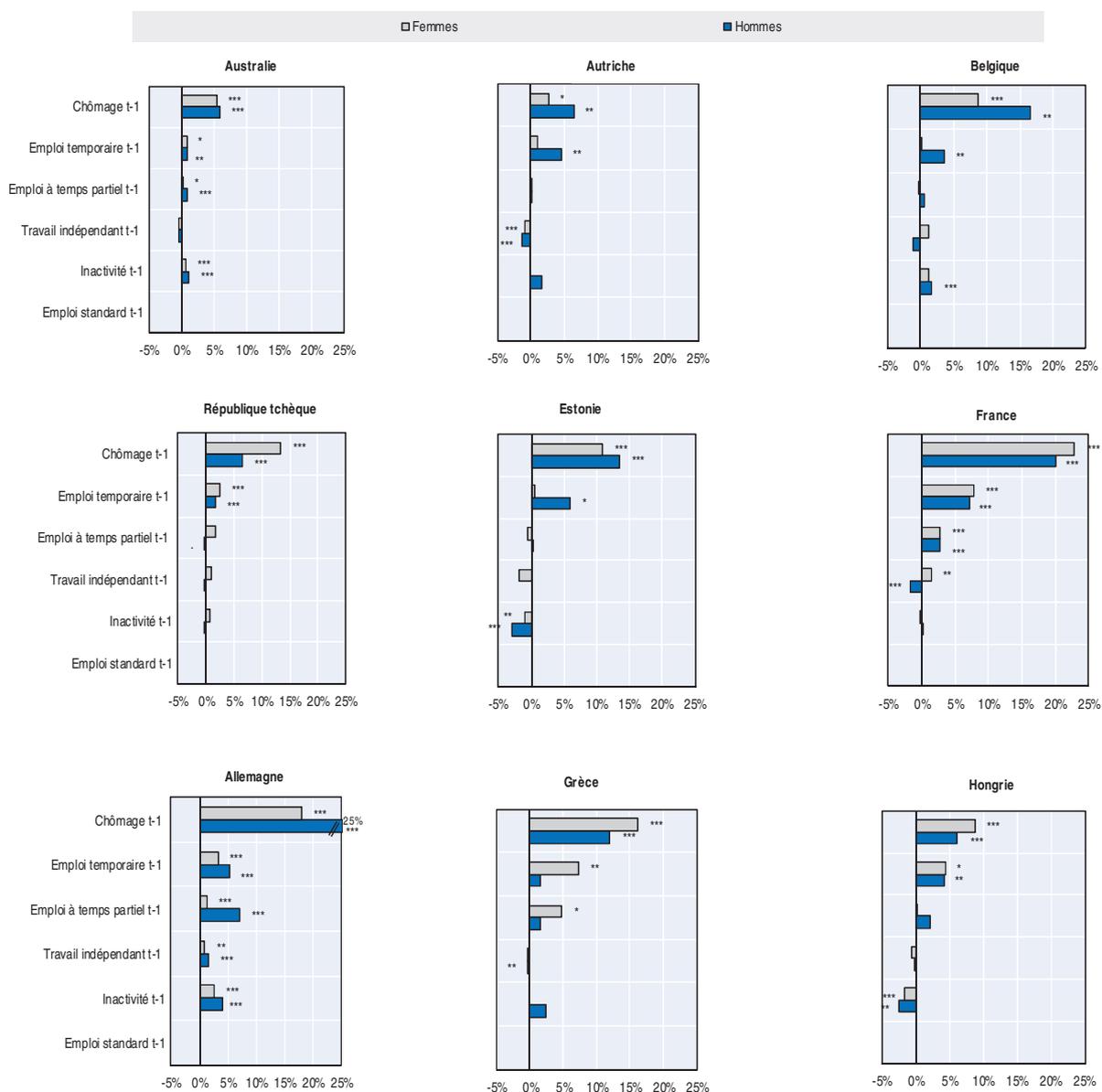
Note

1. Les données de la BHPS ont été obtenues sur le site des archives administratives du Royaume-Uni (www.data-archive.uk).

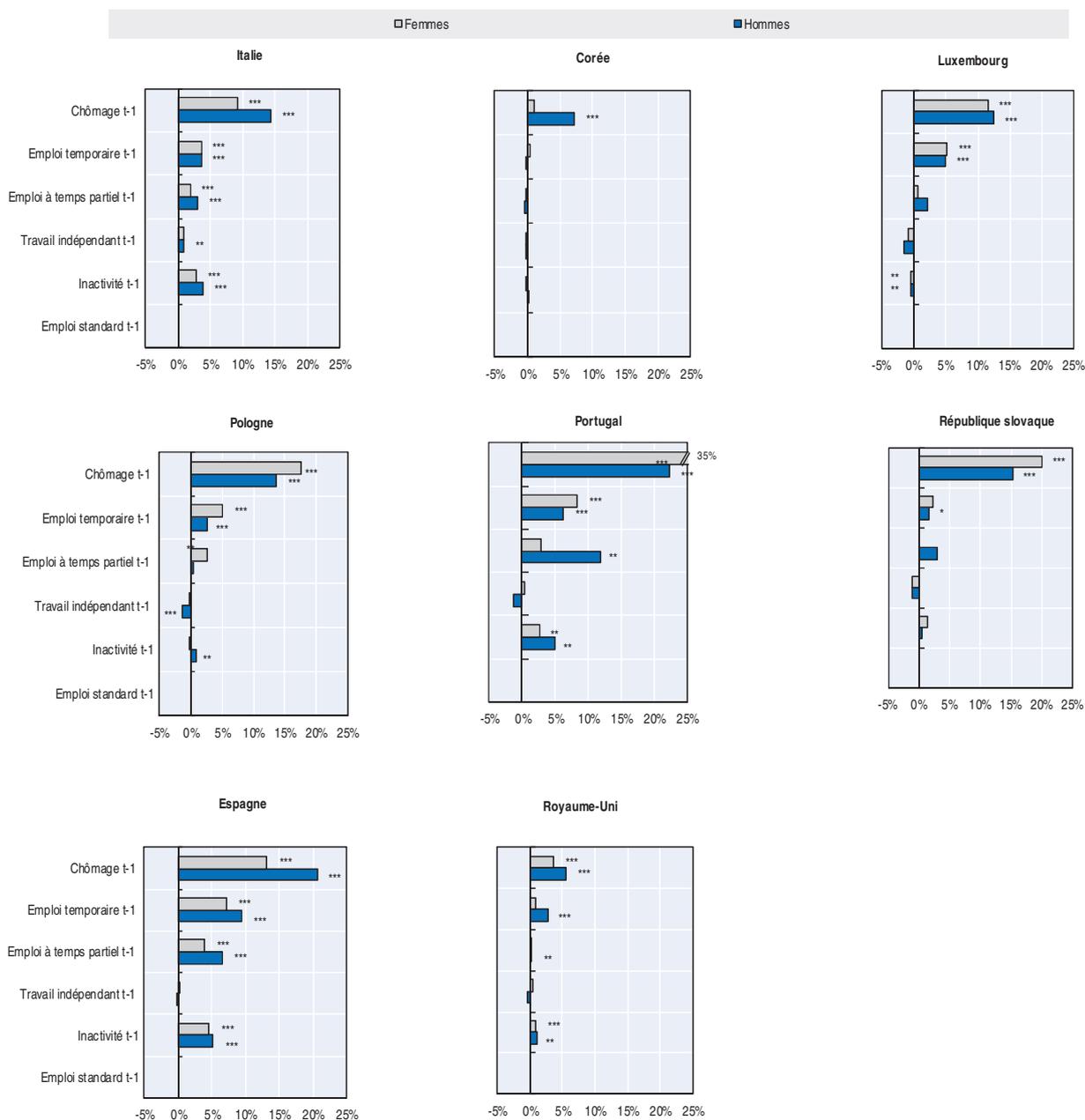
Annexe 4.A3

Tableaux et graphiques supplémentaires

Graphique 4.A3.1. Effet marginal de la situation professionnelle antérieure/du type de contrat antérieur sur la probabilité de transition vers le chômage



Graphique 4.A3.1. Effet marginal de la situation professionnelle antérieure/du type de contrat antérieur sur la probabilité de transition vers le chômage (suite)



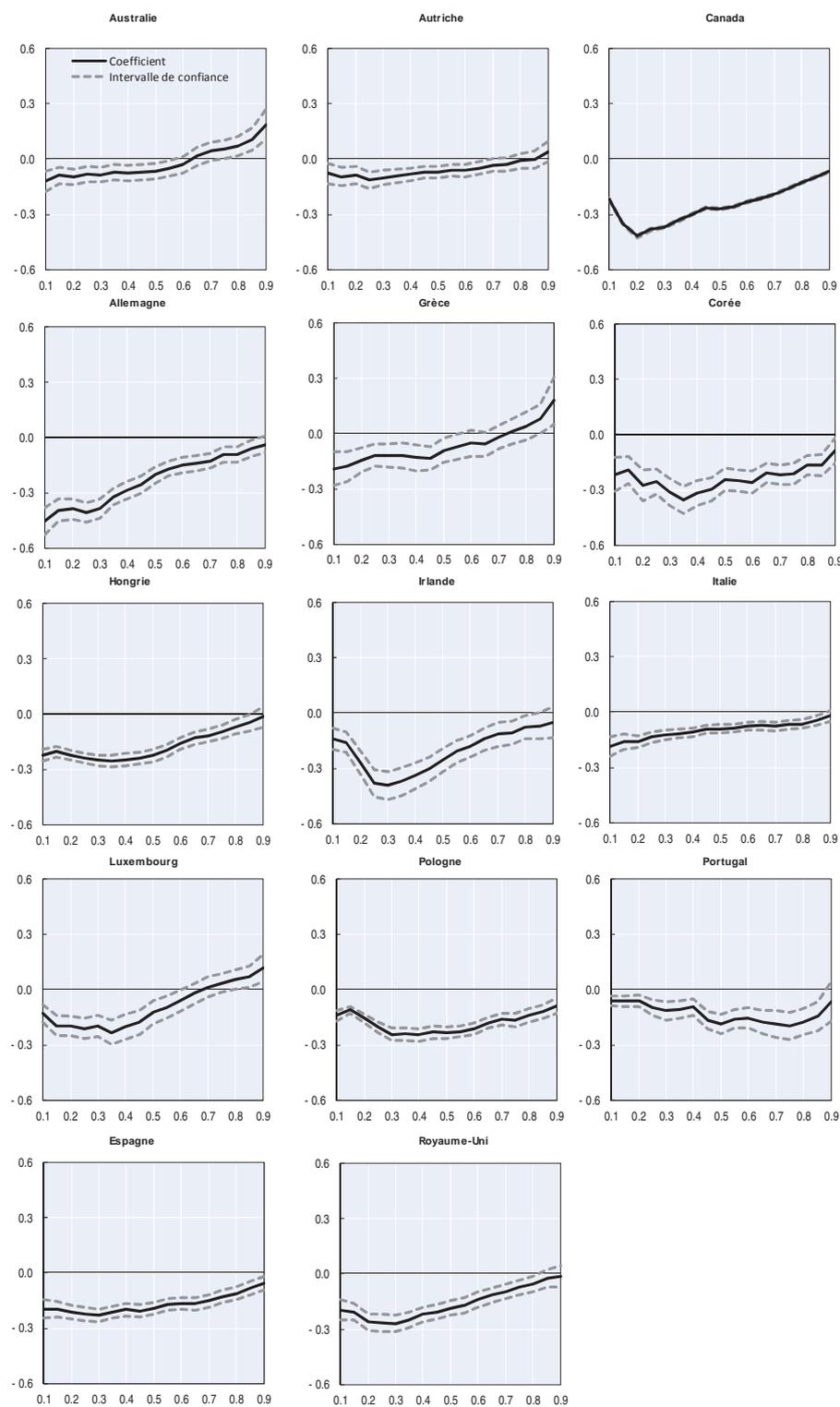
Note :

Effets marginaux de la variable retardée de situation professionnelle sur la probabilité de chômage calculés au moyen d'un modèle probit dynamique à effets aléatoires, après prise en compte des conditions initiales. Voir le graphique 4.11 pour les échantillons et les variables de contrôle. ***, **, * : significatif aux seuils de 1 %, 5 %, 10 % respectivement.

Source : British Household Panel Survey (BHPS, 2004-2009) pour le Royaume-Uni, Panel socio-économique pour l'Allemagne (GSOEP, 2004-2012) pour l'Allemagne, Statistiques de l'Union européenne sur le revenu et les conditions de vie (EU-SILC, 2004-2012) pour les autres pays européens, Household, Income and Labour Dynamics in Australia (HILDA, 2004-2012) pour l'Australie, Korean Labor and Income Panel Study (KLIPS, 2004-2009) pour la Corée.

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888933208289>

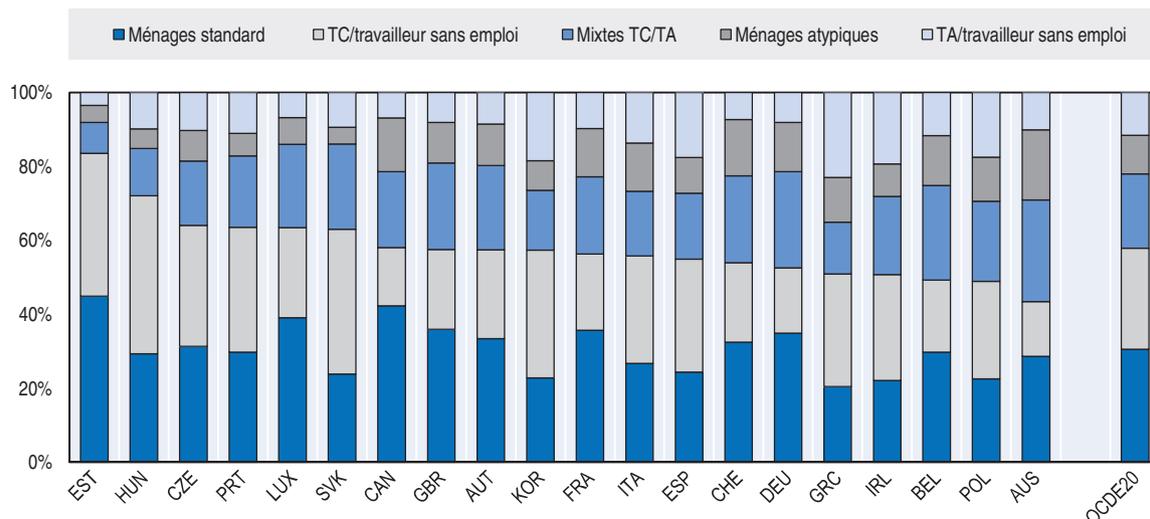
Graphique 4.A3.2. Effet du travail atypique sur le logarithme du salaire horaire, par décile



Source : Statistiques de l'Union européenne sur le revenu et les conditions de vie (EU-SILC, 2012), *Household, Income and Labour Dynamics in Australia* (HILDA, 2012), *Korean Labor and Income Panel Study* (KLIPS, 2009), Enquête sur la population active (EPA, 2013) pour le Canada.

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888933208298>

Graphique 4.A3.3. Profil d'emploi des ménages, ménages actifs, 2010 ou dernière année disponible



Note : Ménages standard (atypiques) : ménages dont tous les membres qui travaillent occupent un emploi standard (atypique) ; TC/travailleur sans emploi (TA/travailleur sans emploi) : ménages comptant un travailleur standard (atypique) et une personne sans emploi ; TC/TA : ménages comptant à la fois des travailleurs standard et atypiques. Les pays sont classés dans l'ordre croissant de la part des ménages comptant au moins un travailleur atypique.

Source : Statistiques de l'Union européenne sur le revenu et les conditions de vie (EU-SILC, 2012), *Household, Income and Labour Dynamics in Australia* (HILDA, 2012), *Korean Labor and Income Panel Study* (KLIPS, 2009), Enquête sur la dynamique du travail et du revenu (SLID, 2010).

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888933208303>

Tableau 4.A3.1. Composantes du revenu des ménages selon le profil d'emploi, 15 pays de l'Union européenne, 2010

Profil d'emploi des ménages	Composante du revenu, en EUR (part)				Nombre de membres sans emploi	
	Revenu d'activité	Revenu du capital	Transferts publics	Impôts	Nombre d'enfants de 17 ans ou moins	Nombre d'adultes sans emploi
Sans emploi	5 053 (.31)	1 386 (.1)	8 732 (.71)	-2 138 (-.12)	0.37	1.54
Travail standard seulement ¹	30 350 (1.22)	801 (.03)	1 833 (.1)	-9 115 (-.35)	0.57	0.58
Travail atypique seulement ¹	17 009 (.94)	1 259 (.05)	3 688 (.24)	-5 062 (-.23)	0.66	0.66
TC/TA ¹	31 680 (1.22)	937 (.03)	1 836 (.08)	-9 158 (-.33)	0.83	0.41
Total	23 063 (.99)	1 026 (.05)	3 554 (.24)	-6 980 (-.28)	0.59	0.76

Note : Ménages en âge de travailler.

1. Ménages pouvant comporter des membres sans emploi.

Source : Statistiques de l'Union européenne sur le revenu et les conditions de vie (EU-SILC, 2012).

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888933209023>

Tableau 4.A3.2. Effet sur le coefficient de Gini selon la source de revenu

	Sk	Gk	Rk	g * r	Contrib. s*g*r	% contrib. s*g*r/G
Revenu d'activité des ménages standard	0.789	0.554	0.751	0.416	0.327	1.050
Revenu d'activité des ménages atypiques	0.211	0.799	0.336	0.267	0.057	0.179
Revenu d'activité des ménages sans emploi	0.093	0.897	0.326	0.293	0.028	0.089
Revenu de placement	0.043	0.892	0.370	0.327	0.017	0.049
Transferts publics	0.165	0.683	-0.043	-0.023	0.000	0.000
Impôts	-0.302	-0.500	-0.811	0.407	-0.123	-0.377
Revenu total		0.308			0.308	1.000

Source : Statistiques de l'Union européenne sur le revenu et les conditions de vie (EU-SILC, 2010), *Household, Income and Labour Dynamics in Australia* (HILDA, 2010), *Korean Labor and Income Panel Study* (KLIPS, 2008).

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888933209038>

Annexe 4.A4

Simulations impôts-prestations

Les modèles impôts-prestations de l'OCDE

Les travaux de l'OCDE sur les modèles impôts-prestations ont pour but de permettre une analyse des effets du système de prélèvements et de prestations sur les familles. Ils constituent une activité conduite de longue date au sein de la Division des politiques sociales de la Direction de l'emploi, du travail et des affaires sociales. Les résultats qui en découlent sont très utilisés par l'OCDE, de même que par de nombreux autres utilisateurs, qu'il s'agisse d'autres organisations internationales, de chercheurs ou d'organismes nationaux qui effectuent un suivi des évolutions des politiques sociales et budgétaires. Les informations contenues dans le modèle couvrent actuellement plus de 10 années (2001-12) et portent sur les systèmes de prélèvements et de prestations en place dans 33 pays de l'OCDE et dans six pays non membres. Les prestations incluses dans le modèle sont les prestations de chômage, les prestations d'aide sociale, les allocations de logement, les prestations familiales et les prestations subordonnées à l'exercice d'un emploi. Le système de prélèvements englobe l'impôt sur le revenu des personnes physiques et les cotisations sociales, patronales comme salariales.

L'OCDE utilise le modèle impôts-prestations pour actualiser régulièrement certains indicateurs importants, notamment les incitations à travailler, la générosité des prestations et l'adéquation du revenu. Les résultats sont présentés dans un format uniformisé, ce qui facilite les comparaisons entre pays et périodes. Ils rendent compte des effets des prélèvements et des prestations sur le revenu des individus d'âge actif et de leur famille, qu'ils occupent ou non un emploi.

Parmi les travaux récents faisant appel au modèle impôts-prestations figurent des analyses des politiques d'activation et des incitations à travailler, de l'adéquation des prestations, des tendances en matière d'inégalités et de redistribution publique, des obstacles à l'emploi des femmes et des mesures prises par les pays face à la récente crise économique (voir www.oecd.org/fr/social/prestations-et-salaires.htm pour de plus amples informations).

EUROMOD

EUROMOD vise à estimer les effets des impôts (impôts sur le revenu nationaux et locaux), des cotisations sociales (versées par les employeurs, les salariés et les travailleurs indépendants) et des prestations (aide sociale, prestations familiales, allocations de logement et autres prestations soumises à conditions de ressources) sur le revenu des ménages et sur les incitations à travailler dans tous les pays de l'Union européenne. Utilisé pour calculer les effets des politiques en place, ce modèle est aussi employé pour évaluer les effets des réformes des politiques fiscales et sociales, par exemple, sur la pauvreté, les inégalités, les incitations et les finances publiques. EUROMOD ne peut pas tenir compte des multiples changements qui modifient la structure de la population ni des transformations du marché du travail mais peut rendre compte de l'évolution du niveau

moyen du revenu marchand et des réformes des politiques fiscales et sociales (voir www.iser.essex.ac.uk/euromod/resources-for-euromod-users/country-reports pour des informations se rapportant aux différents pays couverts).

Familles types

Dans le présent chapitre, les résultats ont été calculés pour un ensemble de quatre familles types et pour la moyenne simple de ces familles. Les familles types sont les suivantes : célibataire vivant seul, couple avec un seul contributeur de revenu sans enfant, famille monoparentale avec deux enfants, couple avec un seul contributeur de revenu et deux enfants.

Indicateurs des incitations à travailler

Le *taux d'imposition de l'activité* correspond à la part du revenu du travail « absorbée » sous l'effet conjugué de la hausse des prélèvements et de la baisse des prestations lors du passage de l'inactivité ou du chômage à l'emploi. Il est défini de la même manière que le taux marginal d'imposition effectif (TMIE) :

$$PTR = 1 - \frac{\Delta y_{net}}{\Delta y_{gross}} = 1 - \frac{y_{net IW} - y_{net OW}}{y_{gross IW}}$$

où IW représente la situation « en emploi » et OW la situation « sans emploi »,

$$\Delta y_{gross} = y_{gross IW} - y_{gross OW} \text{ and } y_{gross OW} = 0.$$

Un *taux d'imposition de l'activité* élevé signifie qu'une large part du revenu est « absorbée » et, par conséquent, que les incitations à travailler sont faibles.

Le *taux d'imposition de la transition* correspond à la part du revenu du travail « absorbée » sous l'effet conjugué de la hausse des prélèvements et de la baisse des prestations lorsqu'un individu qui travaillait à temps partiel accède à un emploi à plein temps :

$$TTR = 1 - \frac{\Delta y_{net}}{\Delta y_{gross}} = 1 - \frac{y_{net FT} - y_{net PT}}{y_{gross FT} - y_{gross PT}}$$

où FT représente l'emploi à temps plein et PT l'emploi à temps partiel.

Un *taux d'imposition de la transition* élevé signifie qu'une large part du revenu est « absorbée » et, par conséquent, que les incitations à travailler sont faibles.



Extrait de :
In It Together: Why Less Inequality Benefits All

Accéder à cette publication :
<https://doi.org/10.1787/9789264235120-en>

Merci de citer ce chapitre comme suit :

OCDE (2015), « Travail atypique, polarisation de l'emploi et inégalités », dans *In It Together: Why Less Inequality Benefits All*, Éditions OCDE, Paris.

DOI: <https://doi.org/10.1787/9789264235519-7-fr>

Cet ouvrage est publié sous la responsabilité du Secrétaire général de l'OCDE. Les opinions et les arguments exprimés ici ne reflètent pas nécessairement les vues officielles des pays membres de l'OCDE.

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

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.