

## Chapitre 6

# Le marché du travail traverse une période de transition

*Ces dix dernières années, la proportion d'emplois non contrôlés par l'État a augmenté considérablement, tandis que les possibilités de travail dans le secteur de l'agriculture s'amenuisaient sur fond d'urbanisation ininterrompue. Plus de 200 millions de personnes ont migré – officiellement ou non – vers des zones urbaines, en dépit des nombreux obstacles qui freinent la mobilité de la main-d'œuvre, notamment le système d'enregistrement et les contraintes qu'il impose en matière d'accès aux services sociaux. Depuis 2008, le marché du travail est soumis à de nouvelles réglementations, visant à assurer aux employés une meilleure protection sur un marché aujourd'hui dominé par les employeurs du secteur privé : on soulignera le recours plus systématique au contrat de travail écrit, et en particulier au contrat de durée indéterminée. On ignore encore dans quelle mesure seront respectées la nouvelle législation et les modalités d'application. Pour l'heure, la protection réelle des employés est très inférieure à ce que prévoit le droit, et les contrats les plus répandus restent les contrats à durée déterminée qui offrent peu de protection. Le montant du salaire minimum est fixé au niveau local, sans référence au salaire moyen, et n'est d'ailleurs pas effectivement respecté. Dans la récente période de ralentissement économique, les salaires moyens ont été ajustés rapidement et l'emploi a connu une embellie. Toutefois, cet épisode a également mis en lumière la nécessité d'une meilleure intégration des migrants, notamment par un assouplissement des modalités d'enregistrement.*

**L**e marché de l'emploi traverse, depuis une dizaine d'années, une période de profonde mutation. Dans les entreprises, la multiplication des activités non contrôlées par l'État sonne le glas de l'emploi à vie et renforce le rôle du secteur privé. Faire appliquer le droit des contrats – quelle qu'en soit la forme – est une tâche difficile en Chine, même lorsque les différentes parties sont sur un pied d'égalité. Le droit du travail en place au cours de cette période de transition ne faisait pas exception : il s'est révélé inefficace dans de nombreux domaines fondamentaux, par exemple pour garantir la rémunération des travailleurs et pour contraindre les employeurs à adhérer au système de sécurité sociale. Une nouvelle réglementation du travail a donc été instaurée en 2008.

Dans le même temps, le nombre d'emplois dans le secteur de l'agriculture a fortement baissé, tout comme a diminué récemment le pourcentage de la population installée dans les zones rurales. Si l'on se réfère à la part de l'agriculture dans l'emploi, la Chine a parcouru plus de la moitié du chemin qui sépare les sociétés pré-industrielles (dans lesquelles l'agriculture offre entre 80 % et 90 % des emplois) des économies avancées (où cette part n'est plus que de 5 %, voire moins) : en effet, nombreux sont les Chinois qui ont quitté les campagnes pour travailler dans les villes. Cette évolution jette une lumière crue sur les problèmes que rencontre le gouvernement pour maîtriser les divisions qui opposent, depuis longtemps déjà, résidents ruraux et urbains, et habitants des différentes villes. En dix ans, le marché du travail a attiré vers les zones urbaines plus de 200 millions de migrants, officiels ou non. D'autres mouvements importants de populations seront nécessaires à mesure que se poursuivra l'urbanisation, afin d'utiliser au mieux les ressources humaines du pays. Les politiques actuelles s'appuient sur l'idée que les migrations non officielles sont temporaires; pourtant, le redressement de l'emploi après la crise de la fin 2008 montre que les migrants non autorisés demeurent très présents sur le marché du travail dans les villes et qu'ils adaptent rapidement leurs exigences de rémunération afin de conserver leur emploi. Il n'en reste pas moins vrai que la crise économique a entraîné des perturbations sociales sur le court terme, faisant ressortir l'insuffisance des dispositions existantes en matière de protection sociale pour cette catégorie d'employés; en revanche, elle a également montré les avantages potentiels d'un marché du travail plus souple, capable de réagir rapidement à de nouvelles conditions économiques.

Le présent chapitre examine dans un premier temps les principales évolutions enregistrées sur le marché du travail pendant la décennie écoulée, avant d'étudier de façon plus détaillée les mouvements migratoires des zones rurales vers les villes, et met en lumière un certain nombre d'éléments qui font obstacle à ces migrations. Il tente ensuite d'évaluer l'ampleur de l'intervention du gouvernement sur le marché de l'emploi, ainsi que les changements suscités par la nouvelle réglementation du travail, mise en place en 2008.

## Évolution du marché du travail : création d'emplois, migrations et persistance de la segmentation

### Taux d'emploi, de chômage et d'activité

Ces dix dernières années, la Chine s'est trouvée confrontée à la nécessité de développer l'emploi à un rythme suffisamment rapide pour faire face à une offre de main-d'œuvre accrue. En effet, la population en âge de travailler augmente en moyenne de plus de dix millions de personnes par an. Au début du nouveau millénaire, les décideurs chinois se sont interrogés sur la capacité de l'économie de créer suffisamment d'emplois pour fournir un travail à une main-d'œuvre toujours plus nombreuse et à tous ceux – quatre millions par an – que la réorganisation des entreprises d'État a conduits au chômage. Les emplois se sont considérablement raréfiés dans le secteur manufacturier entre 1998 et 2002 (voir tableau 6.1), et n'ont retrouvé qu'en 2004 le niveau de 1998. En revanche, le secteur tertiaire a enregistré une augmentation, notamment dans la distribution et la construction. Le taux de chômage s'est cependant aggravé, pour atteindre un pic en 2000, avec près de 10 % de la population active des villes privés de travail, à l'exception des personnes employées dans le secteur agricole (encadré 6.1); il a ensuite diminué, lorsque les travailleurs licenciés se sont mis à leur compte.

Tableau 6.1. **Emploi et chômage**

Fin d'année	Total	Zones urbaines	Zones rurales	Secteur primaire	Secteur secondaire	Secteur tertiaire	Chômage	Taux de chômage <sup>1</sup>
								Millions
1998	706.4	216.2	490.2	351.8	166.0	188.6	14.5	7.1
1999	713.9	224.1	489.8	357.7	164.2	192.1	14.0	6.7
2000	720.9	231.5	489.3	360.4	162.2	198.2	19.1	8.7
2001	730.3	239.4	490.9	365.1	162.8	202.3	14.1	6.6
2002	737.4	247.8	489.6	368.7	157.8	210.9	16.2	7.5
2003	744.3	256.4	487.9	365.5	160.8	218.1	16.4	7.5
2004	752.0	264.8	487.2	352.7	169.2	230.1	16.2	6.9
2005	758.3	273.3	484.9	339.7	180.8	237.7	20.5	8.1
2006	764.0	283.1	480.9	325.6	192.3	246.1	18.4	7.0
2007	769.9	293.5	476.4	314.4	206.3	249.2	16.6	6.1
2008	774.8	302.1	472.7	306.5	211.1	257.2	16.0	5.7

1. Le taux de chômage est mesuré en pourcentage de la main-d'œuvre non agricole urbaine (estimée); voir le tableau 6.2 pour les données relatives à l'emploi. Si les calculs étaient effectués sur la base de la main-d'œuvre urbaine totale, le taux de chômage serait inférieur de 0.7 %.

Source : *Annuaire statistique de la Chine* et CEIC.

#### Encadré 6.1. **Mesurer le taux de chômage en Chine**

Le taux de chômage publié par le gouvernement chinois ne se prête pas à des comparaisons internationales. Toutefois, les enquêtes menées chaque année sur la main-d'œuvre disponible livrent des données concernant l'emploi global et le nombre de personnes économiquement actives. La différence entre les deux correspond au nombre de chômeurs. Les questions posées dans les enquêtes se réfèrent aux catégories habituelles de recherche d'emploi analysées internationalement. Dans les zones rurales, par convention, aucun travailleur agricole ne peut être répertorié comme chômeur puisqu'il possède forcément un lopin de terre dont il doit s'occuper. Cela est vrai également lorsque son activité principale ne concerne pas l'agriculture. Compte tenu de cette convention, le taux de chômage devrait correspondre au nombre de chômeurs divisé par le nombre d'urbains actifs dans des secteurs autres que l'agriculture.

En 2003, la croissance du PIB s'est accélérée, grâce à la reprise générale et à une politique de stimulation monétaire. L'emploi s'est alors considérablement développé, notamment dans le secteur secondaire (hausse annuelle de près de 6.5 % entre 2003 et 2007, soit une moyenne de plus de 11 millions d'emplois supplémentaires chaque année). L'augmentation a été moins rapide dans le tertiaire, ce qui s'explique en partie par une croissance plus lente – 2 % par an seulement – dans le secteur public au sens large (encadré 6.2).

### Encadré 6.2. Mesurer l'emploi

La nature de l'économie chinoise a évolué considérablement au cours de ces trente dernières années, ce qui a influé sur les modalités de collecte et de présentation des données relatives à l'emploi.

#### Collecte et présentation des données

S'agissant des années antérieures à 1990, les données reposent sur le Système global d'information sur les statistiques en matière d'emploi (CLSRS) et sur le registre officiel des travailleurs indépendants. Les données du CLSRS proviennent des différentes unités qui tenaient des registres comptables indépendants dans les zones urbaines, ainsi que des informations relatives au secteur rural.

À partir de 1990, il existe une nouvelle présentation reposant sur une étude annuelle consacrée à des échantillons de main-d'œuvre. Les données présentées pour l'ensemble du pays sont subdivisées en zones géographiques rurales et urbaines, puis fractionnées selon les trois secteurs de l'économie (primaire – agriculture, forêts et pêche; secondaire – activités minières, manufacture, réseaux publics; tertiaire – construction et services). Les données des niveaux figurent dans l'*Annuaire statistique* du Bureau national des statistiques (BNS).

Une troisième présentation figure dans l'*Annuaire statistique pour la population et la main-d'œuvre*, mais ne concerne que la répartition de la main-d'œuvre en fonction de certains critères. En outre, pour certains tableaux, seules apparaissent les données relatives au secteur urbain de l'économie.

La quatrième présentation, axée principalement sur le nombre d'employés dans le secteur urbain, s'appuie sur le CLSRS précité, dont les informations proviennent de tous les employeurs qui tiennent des registres indépendants. Le système de compte rendu a été radicalement modifié en 1998, date à laquelle les autorités locales ont commencé à verser des indemnités aux employés licenciés. Jusqu'alors, toutes les personnes rémunérées par une entreprise étaient comptabilisées comme employées, même après leur licenciement. À compter de cette date, la catégorie des employés du secteur primaire n'a plus pris en compte les travailleurs licenciés. C'est ainsi que le nombre d'employés a chuté de quelque 20 millions en 1998.

Ces données sont fournies sur une base trimestrielle et annuelle, par type d'enregistrement et par secteur économique. La ventilation par catégorie d'enregistrement fait aussi la distinction entre toutes les unités de l'État (notamment : les entreprises – unités qui ne revêtent pas la forme de sociétés; les sociétés; les unités de services publics et les unités de gestion appartenant à l'État), les autres (divisées en deux catégories : petites et grandes sociétés, en fonction de l'importance de leurs capitaux au moment de l'enregistrement), les entreprises privées officiellement enregistrées, les sociétés étrangères, les sociétés appartenant à des capitaux de Hong-Kong, de Macao et du Taipei chinois – pour reprendre la nomenclature chinoise officielle – et, enfin, les coentreprises.

Encadré 6.2. **Mesurer l'emploi** (suite)Tableau 6.2. **Estimations relatives à l'emploi urbain, par secteur**

En millions

	Emploi total	Agriculture	Autres travailleurs	Indépendants enregistrés	Employés					
					Total	Secteur privé	Unités de l'État			
							Total	Industrie	Services	Fonction publique
1998	216.2	25.5	31.5	22.6	136.6	46.0	90.6	34.3	24.1	32.2
1999	224.1	28.6	39.8	24.1	131.6	45.9	85.7	30.4	23.1	32.3
2000	231.5	32.4	49.2	21.4	128.5	47.5	81.0	26.7	22.0	32.4
2001	239.4	40.6	51.0	21.3	126.5	50.1	76.4	23.7	20.4	32.3
2002	247.8	48.8	47.6	22.7	128.7	57.1	71.6	21.6	18.2	31.8
2003	256.4	52.9	46.2	23.8	133.5	64.8	68.8	19.5	17.4	31.9
2004	264.8	46.7	53.5	25.2	139.3	72.2	67.1	18.0	17.0	32.2
2005	273.3	39.9	58.8	27.8	146.8	82.0	64.9	17.1	15.1	32.7
2006	283.1	38.3	60.3	30.1	154.4	90.1	64.3	16.4	14.7	33.1
2007	293.5	37.0	59.6	33.1	163.8	99.6	64.2	16.0	13.7	34.6
2008	302.1	36.0	59.0	36.1	171.0	106.5	64.5	15.5	13.1	35.8

Source : *Annuaire statistique pour les zones rurales*, *Annuaire statistique de la Chine* et CEIC.

Contrairement aux statistiques annuelles, les données trimestrielles sur l'emploi ne tiennent pas compte des sociétés privées enregistrées (cette catégorie ne constitue pas la seule forme d'entreprise privée; en effet, dans cette présentation tout au moins, toutes les unités non étatiques sont censées relever du secteur privé). C'est dans les sociétés privées enregistrées que l'emploi se développe le plus rapidement depuis quelque temps; elles représentaient 51 millions d'emplois à la fin de 2008. Les données annuelles concernant les zones urbaines font état de 171 millions d'employés, contre 121 millions seulement d'après les chiffres trimestriels de décembre 2008. Ce dernier échantillon est utilisé pour le calcul du salaire moyen. Le BNS utilise désormais un nouveau système de mesure trimestrielle de l'emploi et des salaires, qui tient compte des entreprises privées déclarées et des entreprises individuelles. Bien que disponibles, les chiffres de 2008 n'ont pas encore été publiés, car une modification de la base de calcul du salaire moyen par localité aura une incidence sur les pensions de retraite futures; il est donc nécessaire que l'ensemble des parties s'entendent sur les changements (Feng, 2009).

Une cinquième présentation, émanant du ministère de l'Agriculture, indique le nombre d'employés du secteur primaire dans les zones rurales. Cette source fournit en outre des données concernant les emplois du secondaire et du tertiaire, également dans le secteur rural. S'agissant de 2005 – année la plus récente pour laquelle on dispose d'éléments (grâce à l'*Annuaire statistique 2006 pour les zones rurales*), la somme des trois secteurs ne correspond plus au nombre total corrigé des emplois du secteur rural publié dans l'*Annuaire statistique 2008* : la somme des composants est inférieure de 3.9 % (19 millions) au chiffre global révisé.

**Interprétation des données**

La Chine n'est pas le seul pays à disposer de deux sources principales de données concernant l'emploi en zone urbaine. Les États-Unis utilisent une structure similaire, avec des données axées sur les ménages et d'autres sur les employeurs; à l'instar de la Chine,

Encadré 6.2. **Mesurer l'emploi** (suite)

ce pays déploie des efforts considérables pour tenter d'expliquer pourquoi ces deux sources font parfois état d'évolutions différentes. Dans le cas de la Chine, l'écart entre les chiffres fournis par l'étude sur la main-d'œuvre et les estimations fondées sur les indications des employeurs s'élevait à 57 millions en 1998 (26 % du nombre total d'emplois figurant dans l'enquête) et atteignait 102 millions en 2004. La différence s'est ensuite stabilisée; elle était redescendue à 95 millions en 2008, ce qui représente tout de même 31 % du total des emplois. Certains observateurs voient dans ce fossé la preuve d'une multiplication des emplois non déclarés dans les zones urbaines (OCDE, 2007, Cai et al., 2009).

L'une des raisons d'un tel écart, voire de son augmentation, réside dans le fait que l'économie des zones urbaines de la Chine comprend toujours un important volet agricole et que les estimations concernant la main-d'œuvre agricole dans ces zones varient beaucoup selon les sources. Les villes deviennent tentaculaires et englobent désormais des secteurs à dominante rurale. Par conséquent, les zones dites « urbaines » sont vastes, même si l'on se réfère aux définitions plus réalistes du secteur géographique urbain adoptées en 2006 par le BNS. La part du secteur agricole dans les zones urbaines varie d'une région à l'autre du pays; toutefois, sur les 53 zones métropolitaines recensées par l'OCDE, deux seulement ont un secteur agricole représentant moins de 10 %, alors que ce pourcentage se situe entre 10 % et 30 % dans treize autres cas.

Tableau 6.3. **Emploi dans les zones rurales**

En millions

	Total	Agriculture	Entreprises non étatiques	Emplois publics	Entreprises publiques	Emplois indépendants
1998	490.2	326.3	117.7	5.1	2.6	38.6
1999	489.8	329.1	115.1	5.1	2.3	38.3
2000	489.3	328.0	124.9	5.1	2.0	29.3
2001	490.9	324.5	133.2	5.1	1.8	26.3
2002	489.6	319.9	138.3	5.0	1.6	24.7
2003	487.9	312.6	146.2	5.0	1.5	22.6
2004	487.2	306.0	154.2	5.1	1.3	20.7
2005	484.9	299.8	157.5	5.2	1.3	21.2
2006	480.9	287.3	165.6	5.2	1.2	21.5
2007	476.4	277.5	170.4	5.5	1.2	21.9
2008	472.7	270.5	173.1	5.7	1.2	22.3

Source : Annuaire statistique pour les zones rurales, Annuaire statistique de la Chine, estimations du CEIC et de l'OCDE.

Deux sources distinctes donnent des résultats différents quant aux emplois agricoles dans les zones urbaines. L'enquête sur la population active considère qu'ils représentent 27 % des emplois en zone urbaine. Toutefois, si le chiffre relatif au nombre d'emplois du secteur primaire dans les zones rurales est correct, la différence entre le nombre d'emplois agricoles en zone rurale et à l'échelle nationale correspond à la main-d'œuvre agricole des zones urbaines; ce qui reviendrait à dire que 13 % seulement de la main-d'œuvre des zones urbaines travaillent dans le secteur agricole – soit un écart de 38 millions de personnes par rapport au premier chiffre cité.

Encadré 6.2. **Mesurer l'emploi** (suite)

Autre élément susceptible d'expliquer ces importantes variations : une sous-estimation du nombre de travailleurs indépendants dans les chiffres officiels. Selon ces derniers, seulement 30 millions de personnes se seraient enregistrées comme travailleurs indépendants en 2006. Or, l'enquête sur la population active montre que le nombre total d'employeurs indépendants et de travailleurs familiaux non rémunérés atteint 50 millions – soit un écart de 20 millions.

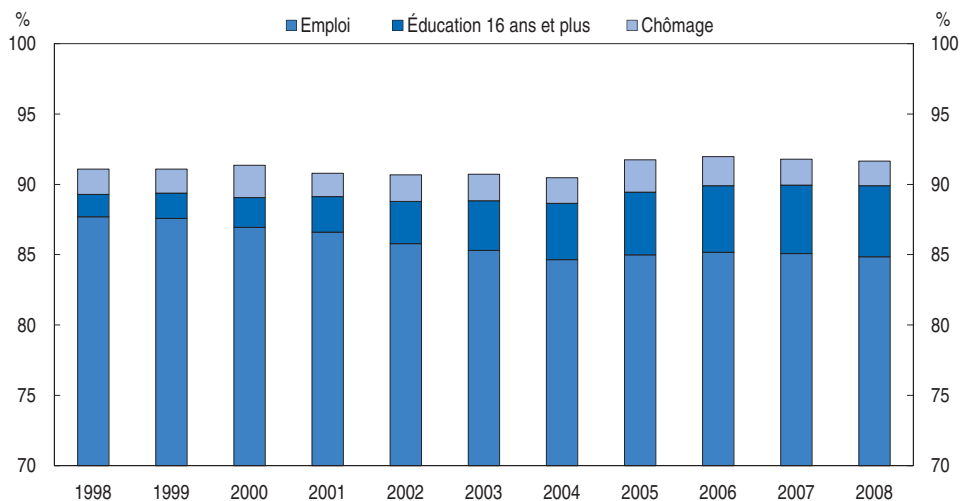
Par contraste, les données des employeurs et l'enquête sur la population active fournissent des estimations très similaires quant au nombre d'employés : 154 millions en 2006 pour les uns, contre 156 millions pour l'autre – soit un écart de deux millions seulement. Il s'ensuit que les emplois non pris en compte dans les petites entreprises ne peuvent expliquer qu'une infime partie de la différence.

Somme toute, davantage que l'existence d'une économie souterraine importante, c'est probablement une sous-estimation de la place de l'agriculture dans les zones urbaines et – dans une bien moindre mesure – du nombre de travailleurs indépendants, qui explique le nombre d'emplois non comptabilisés. Quoi qu'il en soit, l'écart entre les chiffres obtenus auprès des ménages et auprès des employeurs concernant l'emploi dans les zones urbaines est resté stable ces quatre dernières années et ne doit pas être vu comme une mesure de l'évolution de l'économie informelle.

Par ailleurs, la décennie 1998-2008 a été marquée par une hausse sensible du taux de scolarisation, tant pour le secondaire supérieur (16 à 18 ans) que pour le tertiaire. Le nombre de diplômés des universités a été multiplié par six entre 2000 et 2008, ce qui a considérablement renforcé le capital humain (graphique 6.1). En moyenne, un nouvel arrivant sur le marché du travail peut aujourd'hui revendiquer 11 années d'études, contre à peine six pour ceux qui le quittent, ce qui représente une amélioration annuelle d'environ 2 % en termes de capital humain. La baisse du taux d'activité constatée récemment est due principalement à l'augmentation du nombre d'étudiants. Il ne faut donc pas y voir un recul de la main-d'œuvre, mais plutôt un investissement dans le capital humain du pays.

Graphique 6.1. **Répartition de la population : travail, études, chômage**

En pourcentage de la population âgée de 16 à 59 ans



Source : Annuaire statistique de la Chine.

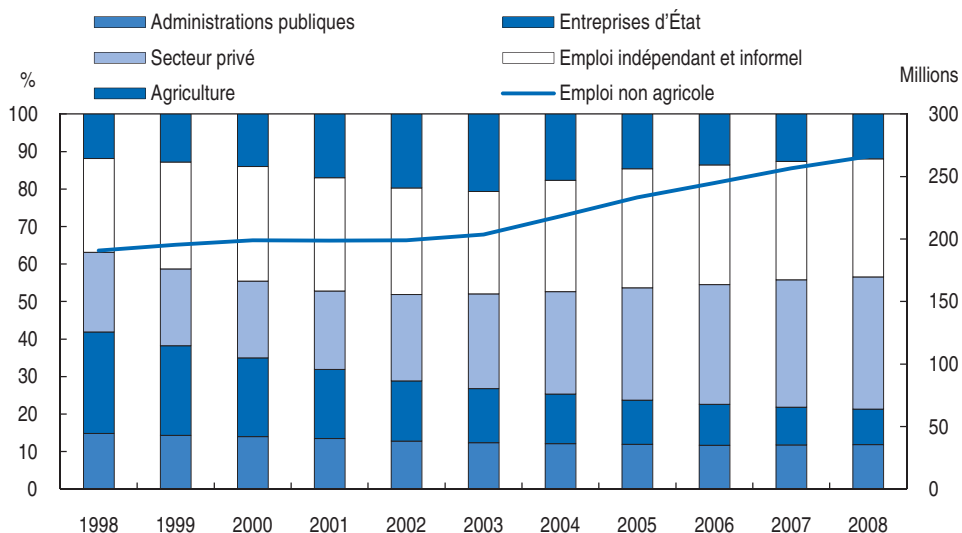
StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/778547423853>

Cependant, on ne peut comprendre pleinement l'évolution du marché du travail en Chine sans faire la distinction entre les volets rural et urbain, et sans subdiviser le marché urbain en plusieurs sous-secteurs. En effet, quiconque souhaite passer du marché rural au marché urbain se trouve confronté à des obstacles importants; de plus, les employés des entreprises publiques et de l'administration, relativement protégés, bénéficient de conditions particulières. L'évaluation quantitative de ces mouvements est toutefois très problématique (Herd *et al.*, 2010), essentiellement parce que les données globales relatives à l'emploi, dans les zones rurales ou urbaines, ne font pas la distinction entre les secteurs primaire, secondaire et tertiaire. Or, une proportion importante mais non quantifiée de travailleurs urbains occupe un emploi agricole, et l'analyse du marché du travail urbain ne va donc pas de soi. De plus, le nombre de travailleurs indépendants non déclarés n'est pas facile à évaluer.


L'évolution du nombre d'emplois disponibles dans les zones urbaines illustre clairement la pression que les restructurations d'entreprises publiques ont imposée au marché du travail. Dans les unités de travail contrôlées par l'État, le nombre d'employés a diminué de plus de 14 millions entre 1998 et 2003, soit un dégraissage de 25 % des entreprises commerciales publiques (à l'exclusion de la fonction publique, où la situation est demeurée stable). Parmi ceux qui ont perdu leur emploi, certains sont peut-être retournés à l'agriculture locale (qui s'est développée) ou sont allés grossir les rangs des travailleurs indépendants non déclarés (tableau 6.2). Le nombre d'emplois du secteur privé n'a pas connu de forte augmentation; si des hausses ont pu être constatées, elles peuvent résulter en partie du passage de certaines entreprises du public au privé. Par conséquent, l'emploi s'est caractérisé par une certaine stagnation dans les secteurs non agricoles au cours de cette période. Pendant les quatre années qui ont suivi, les entreprises publiques des zones urbaines ont continué à réduire leurs effectifs, mais à un rythme beaucoup moins soutenu : un million d'emplois en moins par an. Le secteur privé a connu une augmentation sensible, gagnant près de 9 millions d'emplois chaque année (graphique 6.2).

Graphique 6.2. **Emploi en zone urbaine**

Répartition par secteur et nombre total d'emplois non agricoles



Source : Estimations OCDE.

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/778552207802>

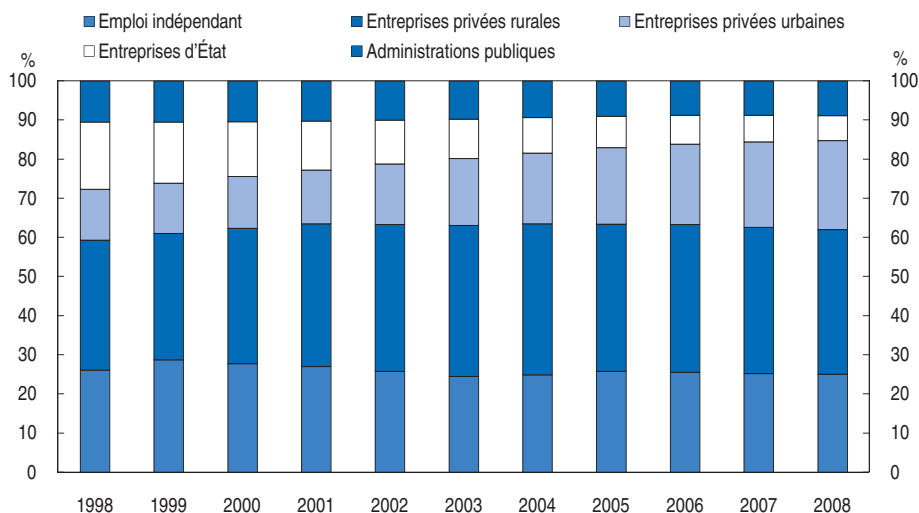


Dans les zones rurales, l'emploi demeure essentiellement agricole mais le nombre d'emplois en entreprise augmente rapidement (dans le présent chapitre, les termes « rural » et « agricole » renvoient à l'emploi réel ou à la situation géographique des personnes concernées, non au statut qui leur est attribué au titre de l'enregistrement de la population). L'emploi en zone rurale est resté stable pendant la première moitié de la décennie écoulée; on a simplement constaté quelques départs du secteur agricole vers les entreprises installées dans les zones rurales, dont la quasi-totalité appartenaient au secteur privé en 2003 (exception faite d'un nombre limité d'entreprises publiques). Ces entreprises étant enregistrées, aujourd'hui encore, auprès des autorités de bourgades locales ou des collectivités villageoises, elles sont parfois appelées « entreprises de bourgs et de villages », désignation qui faisait référence à une structure totalement différente dans les années 80. Dans la période 1998-2003, les nouvelles entreprises du secteur privé rural ont créé 30 millions d'emplois, contre 18 millions pour celles des zones urbaines. Ces dernières ont bien progressé depuis lors, mais représentent toujours une part moins importante de l'emploi global.

Dans l'ensemble, la part du secteur privé dans l'emploi non agricole a augmenté au cours de la décennie 1998-2008 (graphique 6.3). Les entreprises publiques représentent aujourd'hui moins de 7 % de l'emploi non agricole, soit une baisse de près de 10 %. Dans le même temps, le pourcentage d'emplois dans le secteur public accuse un recul : en 2008, ce secteur ne représentait que 15 % du total des emplois non agricoles, contre 27 % dix ans plus tôt. L'essentiel de cette mutation a eu lieu dans les zones urbaines, où le nombre d'emplois publics ne constitue plus qu'un quart des emplois non agricoles, après en avoir représenté la moitié.

### Graphique 6.3. Composition des emplois non agricoles

En pourcentage du nombre total d'emplois non agricoles en zone rurale et urbaine



Source : Annuaire statistique de la Chine et CEIC.

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/778565701447>

### L'impact du cycle conjoncturel sur le marché du travail

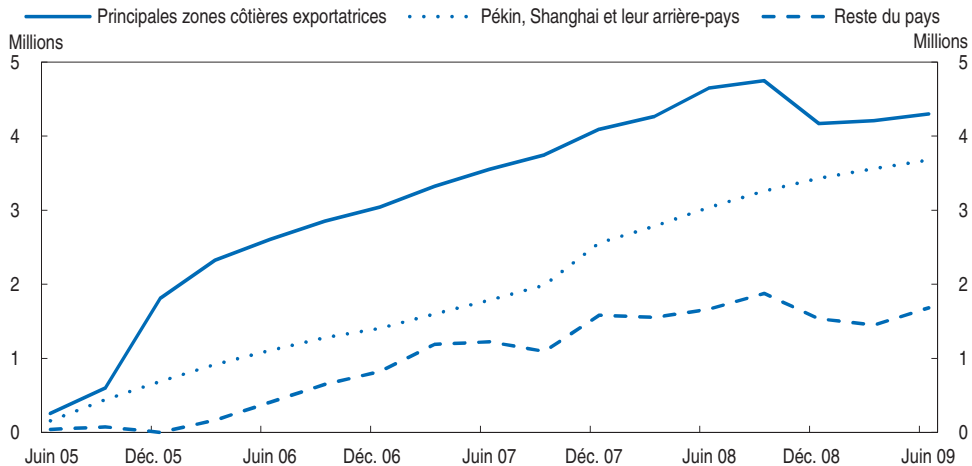
Le récent cycle économique a eu sur l'emploi des répercussions très variables selon les régions. On peut recenser au moins trois secteurs différents : les principales régions côtières, naturellement prédisposées aux échanges internationaux, dans lesquelles le montant des exportations représente généralement plus de la moitié du PIB des provinces; les régions comprenant Pékin et Shanghai, ainsi que leurs environs, qui englobent les

provinces de Hebei et de Zhenjiang, et la ville de Tianjin; enfin, le reste du pays, qui pourrait encore se subdiviser en deux groupes, dont l'un comprendrait les régions grandes pourvoyeuses de migrants vers les autres parties du pays. Les régions exportatrices offrent un accès plus facile aux migrants, même s'il est difficile d'y obtenir un statut officiel, tandis que les trois grandes cités provinciales (Pékin, Tianjin et Shanghai) limitent très strictement cette possibilité (voir ci-après). Dans le reste du pays, les candidats au départ se heurtent à des obstacles très efficaces (perte du droit à la terre, voir chapitre 7); de plus, les migrants non officiels sont souvent contraints de quitter leur famille pendant qu'ils cherchent du travail, en raison des discriminations dont ils font l'objet pour bénéficier des services publics de base dans les zones où ils s'installent.


Lors de la reprise, c'est dans les régions côtières que le nombre d'emplois a progressé le plus rapidement (graphique 6.4), avec un gain de plus de 5 millions entre la mi-2005 et 2008 (sans tenir compte des employés du secteur privé). La croissance a également été rapide dans les principales métropoles et leur arrière-pays. À l'inverse, l'évolution a été très lente dans le reste du pays, avec une augmentation annuelle inférieure à 1 % et un gain total de moins de deux millions d'emplois.

#### Graphique 6.4. Croissance absolue de l'emploi par région

En millions (les employés des entreprises privées enregistrées ne sont pas pris en compte), à partir de juin 2005



Source : CEIC.

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/778575201480>

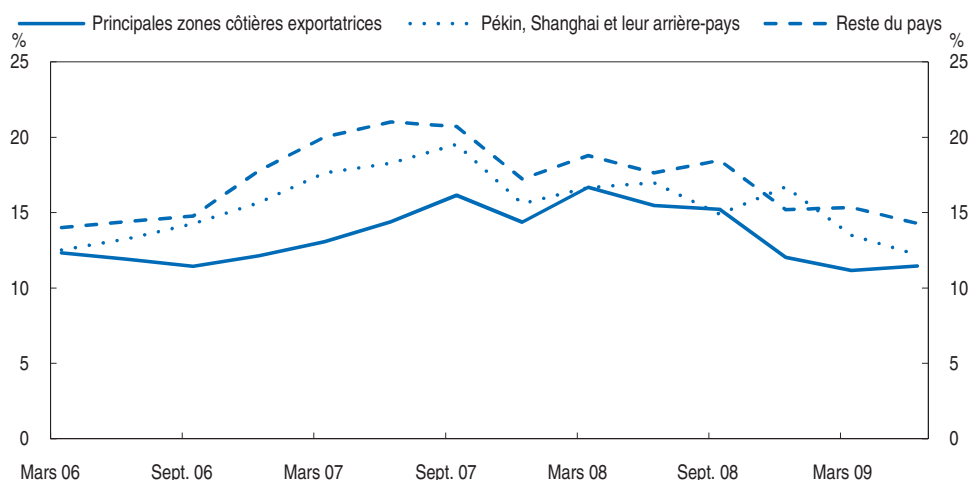
Le ralentissement de l'activité a d'abord touché les régions exportatrices. Les provinces côtières, très axées sur les exportations, ont perdu au moins 2 % de leurs emplois (les données trimestrielles ne couvrent pas les entreprises privées enregistrées, susceptibles de réagir très vivement à des changements de performances, mais tiennent compte des sociétés sous contrôle étranger, qui emploient de nombreux migrants économiques non officiels). Dans ces régions, les employeurs se sont montrés hésitants à recruter dès la fin de 2007, notamment dans la province du Guangdong, bien avant l'effondrement des marchés mondiaux. Peut-être s'agissait-il d'une réaction anticipée aux coûts que ne manqueraient pas d'entraîner la nouvelle législation du travail, dont le contenu était désormais connu (voir plus loin). La soudaineté de la crise a causé le départ de 70 millions de migrants non officiels (environ un tiers du total, compte tenu des

personnes qui travaillaient dans la zone géographique de leur canton, mais pas dans leur propre village). La plupart d'entre eux ont pris la route en novembre et décembre, c'est-à-dire avant la grande migration du Nouvel An chinois (Bureau national des statistiques, 2009). On estimait alors à 11 millions le nombre de travailleurs migrants sans emploi dans les villes, et 9 millions d'autres migrants sans travail étaient rentrés dans leurs villages. La hausse du chômage a cependant été de courte durée, et depuis le début de 2009, l'emploi augmente dans tout le pays. En juin, le nombre de travailleurs migrants en chômage dans les villes était tombé à 4.2 millions, soit un taux de chômage de l'ordre de 3 %. En septembre 2009, le nombre de migrants avait augmenté de plus de 11 millions par rapport au niveau de décembre 2008, pour atteindre près de 152 millions. On a observé un redéploiement géographique marqué de ces travailleurs, dont l'emploi dans l'est du pays n'a guère augmenté (il a diminué dans la région du delta de la rivière des Perles, au sud), alors qu'il a vivement progressé dans le centre et l'ouest.

Les différences régionales concernant le marché du travail se reflètent également dans les rémunérations (graphique 6.5). Tout au long de ce cycle conjoncturel, c'est dans les régions côtières (caractérisées par une croissance rapide et par un marché de l'emploi très ouvert) que les rémunérations ont connu l'évolution la plus lente, car l'afflux de main-d'œuvre y a freiné les hausses de salaire lors de la reprise; par contre, lorsque les offres d'emploi se sont raréfiées, la baisse des rémunérations y a été particulièrement marquée. Dans les grandes métropoles, qui exercent les contrôles les plus rigoureux en matière d'emploi, la hausse des rémunérations a été plus rapide. Toutefois, c'est à l'intérieur du pays qu'elle s'est révélée la plus forte : le nombre d'emplois a peu augmenté et le départ de nombreux travailleurs a entraîné une progression rapide des salaires. De fait, entre 2004 et juin 2009, les disparités salariales entre les zones côtières urbaines et l'intérieur du pays (sans tenir compte des employés du secteur privé national) ont été ramenées de 45 % à 27 %. Cela semble indiquer que les migrations favorisent la création d'un marché du travail beaucoup plus ouvert et contribuent à limiter la dispersion des salaires (Cai et al., 2007).

**Graphique 6.5. Évolution des rémunérations moyennes par région**

Les employés d'entreprises privées enregistrées ne sont pas pris en compte



Note : Les principales zones côtières exportatrices sont le Fujian, le Guangdong, le Jiangsu et le Shandong. L'arrière-pays de Pékin et de Shanghai comprend les provinces du Hebei et du Zhejiang, ainsi que la ville de Tianjin.

Source : CEIC.

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/778577542000>

Le gouvernement a pris des mesures face à la montée du chômage chez les migrants. Il a annoncé un programme spécial visant à améliorer, en 2009-10, la formation professionnelle pour les travailleurs migrants, les diplômés universitaires et les personnes licenciées, l'objectif étant de les doter de nouvelles compétences et, partant, de les aider à trouver un meilleur emploi ou à travailler à leur compte dans leur région d'origine. Les migrants sans emploi percevront également une indemnité de l'État, visant à les inciter à suivre une formation. Ce programme viendra s'ajouter à ceux qui, en 2008, ont permis à quelque 4 millions de travailleurs licenciés de suivre une formation professionnelle.

### **Perspectives quant à la poursuite des migrations**

Très important aujourd'hui encore, le secteur agricole représente environ 40 % des emplois, contre 50 % il y a une vingtaine d'années. Le déclin de l'emploi est modeste dans ce secteur, puisqu'il reste inférieur à 1.5 % par an. Dix années supplémentaires pourraient donc s'avérer nécessaires pour que la part des emplois agricoles descende à 25 %. Au Japon, c'est seulement lorsque ce pourcentage a été atteint que les salaires des travailleurs qui désertaient les campagnes pour gagner les villes ont commencé à dépasser le minimum vital (Minami, 1968).

Toutefois, la disponibilité d'une main-d'œuvre prête à se déplacer pour trouver un nouvel emploi ne résulte pas exclusivement d'une désaffection à l'égard de l'agriculture : l'augmentation naturelle de la population rurale joue également un rôle. Sensible dès 2004, la pénurie de travailleurs migrants pendant la reprise pourrait avoir été causée par l'évolution démographique à court terme, dont témoigne la très faible proportion de jeunes âgés de 18 à 22 ans. La tranche d'âge comprenant les Chinois nés entre 1958 et 1961 était peu fournie en raison des famines qui ont frappé le monde rural lors du « Grand bond en avant ». Par conséquent, les enfants nés vingt ans plus tard – donc au début des années 80 – furent peu nombreux par comparaison à d'autres tranches d'âge. Les réglementations de la planification familiale se sont assouplies à cette époque; les mariages se sont ensuite multipliés, ce qui explique le nombre relativement important de jeunes qui entreront sur le marché du travail jusqu'en 2015. Cette tranche d'âge – 18-25 ans – est la plus recherchée par les sociétés exportatrices des zones côtières. Ce facteur démographique, associé à la diminution de la main-d'œuvre agricole, laisse à penser que, contrairement à ce que soutiennent Cai *et al.* (2009), l'économie chinoise n'a pas encore atteint le tournant à partir duquel la demande de main-d'œuvre rurale dépasserait l'offre, ce qui mettrait fin à l'élasticité de l'offre de travailleurs rémunérés au minimum vital (Lewis, 1958). Il semble que la clé d'une urbanisation accrue réside dans la poursuite des migrations, qui contribuent à la croissance des zones urbaines et à l'amélioration des revenus dans les zones rurales.

Les migrations internes en Chine constituent effectivement une solution « gagnant-gagnant ». Ceux qui ont fait ce choix voient généralement leur revenu moyen tripler. Par ailleurs, lorsque l'emploi s'effondre dans le secteur de l'agriculture (ou dans le secteur primaire), la productivité de ceux qui sont restés augmente, tout comme leurs revenus. Plusieurs facteurs peuvent intervenir à cet égard : des revenus plus élevés peuvent renforcer l'épargne et l'investissement dans les zones rurales, et favoriser ainsi la productivité agricole; certaines exploitations agricoles peuvent fusionner, ce qui génère des économies d'échelle; enfin, la baisse des emplois disponibles peut concerner avant tout les plus âgés, dont l'activité revêtait une signification principalement sociale dans les ménages regroupant trois générations.

Les écarts de productivité entre le secteur primaire et le reste de l'économie demeurent importants (quasiment de 1 à 6). Dans la plupart des pays de l'OCDE, la productivité moyenne du secteur primaire est similaire à celle des autres volets de l'économie (quelques exceptions cependant : Autriche, Grèce, Irlande, Japon, Corée, Pologne, Portugal et Suisse). Une nouvelle baisse sensible du nombre d'emplois agricoles et une réorganisation de ce secteur d'activité seraient nécessaires pour atténuer les différences de productivité en Chine. Cela signifie que l'exode paysan et les mouvements de travailleurs vers les villes devraient se poursuivre encore longtemps, pour autant que les politiques visant à améliorer le niveau de vie dans les campagnes ne se traduisent pas par l'octroi d'une protection et de subventions aux agriculteurs et au secteur agricole.

### **Les migrants non officiels sur le marché du travail urbain**

Les estimations concernant le nombre de migrants varient considérablement (Herd et al., 2010); en outre, la plupart d'entre elles portent sur le phénomène dans son ensemble, au lieu de s'intéresser au volet qui préoccupe le plus les décideurs : l'exode des paysans, qui partent vers les villes sans y obtenir de permis de résidence. Le recensement de 2005 a permis une évaluation plus précise, car il mentionnait séparément l'origine géographique des personnes qui résidaient dans une région donnée sans détenir de *hukou* local (livret d'enregistrement, voir encadré 6.3). Les données de ce recensement 2005 peuvent néanmoins comporter certaines inexactitudes : en effet, les migrants étant plus difficiles à comptabiliser que les autres catégories de population, les facteurs utilisés pour transposer les échantillons au niveau national peuvent s'avérer inadaptés. Compte tenu de cette possible source d'erreur, on estime que le nombre total de migrants campagne-ville dépourvus de *hukou* avoisine les 74 millions, dont 62 millions sont actifs sur le marché du

#### **Encadré 6.3. Le système d'enregistrement *hukou***

Le système d'enregistrement *hukou* a été mis en place dans les années 50 dans le cadre d'un programme de répartition de la main-d'œuvre planifié par le gouvernement central. L'objectif consistait à conserver autant de monde que possible dans les exploitations agricoles, afin de maintenir à son niveau maximum la production de denrées alimentaires à destination des villes. Quitter les zones rurales pour s'installer en ville était alors quasiment impossible. Il fallait pour cela l'autorisation des autorités centrales, qui ne l'accordaient chaque année qu'à 0.2 % de la population environ. Quiconque décidait de migrer en dépit de ces obstacles se trouvait alors dans l'impossibilité d'obtenir, une fois sur place, la carte de rationnement nécessaire à l'achat de nourriture. En 1984, les mouvements vers les villes furent autorisés à condition que les migrants apportent leurs propres victuailles depuis la campagne. Le système *hukou* a progressivement évolué depuis lors.

Le livret *hukou* suppose un double enregistrement de chaque personne : en fonction de son statut – travailleur agricole ou non – et en fonction de sa situation géographique. Ainsi, dans quelque ville que ce soit, un même individu détient un type de *hukou*, dont il existe au moins quatre modèles : local agricole ou non agricole (même une grande ville peut abriter des résidents ayant le statut « agricole »), non local agricole ou non agricole. Selon qu'il est agricole ou non agricole, on parle parfois de *hukou* urbain ou rural, ce qui prête à confusion, car ces deux adjectifs évoquent plutôt une caractéristique géographique. Par conséquent, le traitement ne sera pas le même pour une personne résidant dans une ville avec un *hukou* urbain provenant d'une autre ville et pour celle qui possèdera un *hukou* urbain local.

### Encadré 6.3. Le système d'enregistrement *hukou* (suite)

Dans les années 90, plusieurs provinces commencèrent à abolir la distinction entre *hukous* agricoles et non agricoles d'une même circonscription. Elles supprimèrent également le quota annuel imposé pour les changements de *hukous* agricoles en *hukous* non agricoles. En 2005, le ministère de la Sécurité publique annonça que 11 provinces avaient été désignées comme régions pilotes dans ce processus, un nombre porté à 13 par la suite. On ne dispose pas de chiffres officiels quant à l'ampleur de cette évolution. Selon certains articles de presse, la fusion des deux types de *hukou* a été mise en œuvre principalement dans les régions fortement urbanisées, comme le district Shijingshan de Pékin, ou dans les zones urbanisées du delta de la rivière des Perles : la population s'est montrée récalcitrante à l'idée de perdre un *hukou* non agricole, car cela supposait également de renoncer à la part de revenus générés par les terres urbanisées et développées appartenant aux habitants du village.

Dans les villes de taille plus modeste, les obstacles à l'obtention d'un *hukou* urbain local ont été sensiblement allégés dès 1998 (Reutersward, 2005). Pour se voir délivrer ce document dans ces zones, le demandeur doit essentiellement justifier d'une source de revenu stable et d'un logement convenable. L'interprétation de ces conditions peut cependant varier suivant la localité. Le plus souvent, les autorités exigent un contrat de travail d'un ou deux ans. Dans certains cas, seuls les contrats émanant d'entreprises étatiques sont acceptés, avec la preuve d'un logement stable et légal. Ces conditions ne sont pas faciles à remplir pour des travailleurs migrants, même dans les petites villes. Peu d'entre eux ont un contrat de travail de longue durée (voir plus haut), et ceux qui travaillent pour une entreprise d'État sont encore plus rares. En ce qui concerne les conditions de logement, elles ne sont le plus souvent pas correctes (voir plus haut). C'est peut-être en raison de ces restrictions que le nombre de *hukous* accordés pendant les cinq premières années de cette politique n'a pas dépassé 1.4 million (Chan et Buckingham, 2008). Par ailleurs, les mesures d'assouplissement ont été mises en œuvre presque exclusivement dans l'intérieur du pays et dans les régions occidentales (Herd et al., 2010). Dans le Guangdong, les autorités viennent seulement d'annoncer que les migrants pourraient, dans les prochaines années, troquer leurs documents contre des *hukous* locaux. De plus, les détenteurs de *hukous* non locaux sont tenus de renoncer à tous leurs droits en matière d'exploitation de la terre dans leur village d'origine (Chan et Zhang, 1999).

Dans les grandes villes, un migrant n'a toujours pratiquement aucune chance d'obtenir un *hukou* local. Bien qu'en vingt ans, 30 millions de migrants aient travaillé à Shenzhen, un seul avait obtenu ce document en 2004 (IHLO, 2004). La ville a délivré 70 000 *hukous* urbains par an entre 2000 et 2007, essentiellement sur les critères de l'instruction, des compétences et des capitaux, pour un afflux annuel de 875 000 travailleurs migrants ruraux. Le migrant rural moyen a ainsi peu de chances d'obtenir un *hukou* local de la ville. Celle-ci impose un niveau d'études élevé et un logement de qualité raisonnable : deux exigences que les migrants ruraux auraient beaucoup de mal à satisfaire. De nombreuses autres villes proposent des *hukous* locaux en fonction de l'investissement que le nouvel arrivant pourra consentir dans l'économie locale. Shenzhen envisage aujourd'hui un assouplissement de ces critères; elle continuerait cependant d'exiger que le demandeur réside dans la ville depuis cinq ans, qu'il soit propriétaire de son logement et qu'il dispose d'un contrat de travail.

travail d'après les chiffres de 2000 concernant les taux d'activités des migrants non officiels (tableau 6.4). Les personnes quittant une ville pour une autre peuvent également faire partie des migrants non officiels. De fait, cette catégorie englobe quasiment autant d'individus (53 millions) que celle des migrants ruraux non officiels. Dans les zones urbaines, les migrants non déclarés représentent 80 % des employés du secteur de la

Tableau 6.4. **Origine et destination des migrants non officiels : population et emploi**

2005

	Originaires des zones urbaines	Originaires des zones rurales	Total
Nombre absolu (en millions)			
<b>Population</b>			
Zones urbaines	52.6	73.6	126.3
Zones rurales	5.2	18.1	23.4
Total	57.9	91.8	149.6
<b>Emploi</b>			
Zones urbaines	45.2	61.7	106.9
Zones rurales	4.9	15.0	19.9
Total	50.1	76.7	126.8
En % de la population ou de l'emploi			
<b>Population</b>			
Zones urbaines	13.1	22.5	9.4
Zones rurales	2.4	3.1	0.7
Total	7.0	11.4	4.4
<b>Emploi</b>			
Zones urbaines	16.5	22.6	39.1
Zones rurales	1.0	3.1	4.1
Total	6.6	10.1	16.7

Source : Tableaux extraits du recensement effectué sur 1 % de la population (*China Data Online*), taux d'emploi figurant dans le recensement de 2000, cités dans Fan (2008).

construction et 68 % des travailleurs du secteur manufacturier (Research Office Project Team, 2006). En 2005, les migrants non déclarés dans les zones urbaines représentaient 39 % de la main-d'œuvre urbaine et près de 46 % de l'emploi non agricole.

Les nouveaux arrivants sur le marché du travail urbain sont de toute évidence confrontés à certaines discriminations. Les personnes nées dans des zones rurales qui vivent dans les villes ont beaucoup moins de chances d'occuper un emploi dans le secteur public. Plus de la moitié des résidents nés sur place travaillent pour l'administration publique ou pour des entreprises d'État (voir le tableau 6.5, partie supérieure). La quasi-totalité des migrants clandestins travaillent dans le secteur privé; ils sont également surreprésentés dans les services et dans le secteur manufacturier, alors que les travailleurs nés sur place occupent plutôt des emplois de cadres ou d'experts techniques (tableau 6.5, partie inférieure). Un tel contraste pourrait refléter en partie les écarts dans les niveaux de formation : moins de 2 % des migrants sont diplômés de l'enseignement supérieur, contre 22 % chez les locaux.

La plupart des migrants sont employés dans les secteurs les moins rigides du marché du travail. Bon nombre d'entre eux travaillent à leur compte. S'ils sont employés dans des usines ou dans le secteur des services, il est probable qu'on ne leur fasse pas signer de contrat de travail. Globalement, près de la moitié des migrants ne sont pas couverts par un contrat salarial, proportion qui passe à 75 % chez les employés (tableau 6.6). Très rares sont ceux qui disposent d'un contrat de longue durée. En 2005, 91 % des migrants ruraux étaient concernés par le statut d'indépendant, un contrat de courte durée ou l'absence pure et simple de contrat, soit 30 % de plus que les locaux. Même lorsqu'ils peuvent justifier d'un niveau d'études élevé, les migrants restent beaucoup plus nombreux que les résidents officiels à se voir proposer un contrat de courte durée.

Tableau 6.5. **Statut des travailleurs urbains : secteur et type d'emploi**  
2005

Secteur	Total			Avec contrat			Sans contrat		
	Locaux	Migrants ruraux non officiels	Migrants urbains non officiels	Locaux	Migrants ruraux non officiels	Migrants urbains non officiels	Locaux	Migrants ruraux non officiels	Migrants urbains non officiels
<b>Secteur public</b>	<b>0.52</b>	<b>0.05</b>	<b>0.15</b>	<b>0.67</b>	<b>0.06</b>	<b>0.23</b>	<b>0.47</b>	<b>0.05</b>	<b>0.11</b>
Administration	0.26	0.01	0.05	0.28	0.01	0.07	0.34	0.01	0.04
Entreprises étatiques	0.26	0.04	0.1	0.39	0.05	0.16	0.13	0.04	0.07
<b>Secteur privé</b>	<b>0.47</b>	<b>0.94</b>	<b>0.86</b>	<b>0.33</b>	<b>0.94</b>	<b>0.78</b>	<b>0.54</b>	<b>0.95</b>	<b>0.90</b>
Entreprises collectives	0.05	0.03	0.04	0.06	0.05	0.05	0.06	0.03	0.05
Entreprises familiales	0.19	0.35	0.35	0.07	0.22	0.21	0.15	0.28	0.27
Entreprises privées	0.12	0.34	0.32	0.10	0.36	0.33	0.23	0.47	0.45
Autres unités de travail	0.04	0.13	0.1	0.04	0.26	0.16	0.04	0.10	0.08
Autres	0.07	0.09	0.05	0.06	0.05	0.03	0.06	0.07	0.05

Type d'emploi	Total			Avec contrat			Sans contrat		
	Locaux	Migrants ruraux non officiels	Migrants urbains non officiels	Locaux	Migrants ruraux non officiels	Migrants urbains non officiels	Locaux	Migrants ruraux non officiels	Migrants urbains non officiels
<b>Employés</b>	<b>0.42</b>	<b>0.07</b>	<b>0.30</b>	<b>0.49</b>	<b>0.11</b>	<b>0.41</b>	<b>0.44</b>	<b>0.06</b>	<b>0.23</b>
Directeurs ou hauts responsables	0.04	0.02	0.06	0.05	0.03	0.1	0.04	0.01	0.02
Cadres ou experts techniques	0.23	0.02	0.15	0.28	0.03	0.19	0.23	0.02	0.13
Administratifs	0.15	0.03	0.09	0.16	0.05	0.12	0.17	0.03	0.08
<b>Ouvriers</b>	<b>0.57</b>	<b>0.92</b>	<b>0.71</b>	<b>0.51</b>	<b>0.89</b>	<b>0.59</b>	<b>0.57</b>	<b>0.93</b>	<b>0.76</b>
Services	0.26	0.34	0.45	0.18	0.25	0.33	0.27	0.29	0.47
Agriculture	0.04	0.02	0.01	0.06	0.04	0.01	0.02	0.01	0.00
Secteur manufacturier, transports, etc.	0.27	0.56	0.25	0.27	0.60	0.25	0.28	0.63	0.29

Source : Extrait aléatoire (5 %) du recensement effectué en 2005 sur 1 % de la population, dans Gagnon et al. (2009).

Tableau 6.6. **Conditions d'emploi et rémunération des travailleurs urbains**  
2005

	Contrat			Rémunération mensuelle			Rémunération horaire		
	Locaux	Migrants ruraux non officiels	Migrants urbains non officiels	Locaux	Migrants ruraux non officiels	Migrants urbains non officiels	Locaux	Migrants ruraux non officiels	Migrants urbains non officiels
	Part du total			CNY par mois			CNY par heure		
Employeurs	0.03	0.05	0.09	–	–	–	–	–	–
Employés de maison	0.02	0.03	0.03	–	–	–	–	–	–
Ensemble des catégories ci-dessous	0.95	0.92	0.88	1 058	973	1 527	6.12	4.61	8.25
<b>Indépendants</b>	<b>0.13</b>	<b>0.19</b>	<b>0.17</b>	848	982	1 231	4.23	4.57	6.11
Employés avec contrat	0.51	0.26	0.38	1 188	1 100	1 905	7.04	5.38	10.62
Ensemble des employés	0.82	0.73	0.71	1 079	958	1 542	6.24	4.80	8.87
<b>Contrats de longue durée</b>	<b>0.34</b>	<b>0.01</b>	<b>0.07</b>	–	–	–	–	–	–
<b>Contrats flexibles</b>	<b>0.48</b>	<b>0.72</b>	<b>0.64</b>	–	–	–	–	–	–
Contrats de courte durée	0.17	0.25	0.31	–	–	–	–	–	–
Absence de contrat	0.31	0.47	0.33	902	878	1 133	5.19	4.07	5.92

Source : Extrait aléatoire (5 %) du recensement effectué en 2005 sur 1 % de la population, dans Gagnon et al. (2009).



On pourrait s'attendre à ce que les écarts constatés dans le choix des secteurs d'emploi se traduisent par des revenus nettement plus faibles des migrants ruraux non officiels; tel n'est pourtant pas le cas, du moins en ce qui concerne les montants mensuels globaux. Le plus souvent, la rémunération de cette catégorie de travailleurs n'est que très légèrement inférieure à celle des locaux. La rémunération horaire est sensiblement moins élevée, mais les migrants travaillent en moyenne six jours par semaine, contre cinq pour le personnel local. Les migrants urbains clandestins, toutefois, gagnent beaucoup plus que leurs homologues ruraux. Les avis sont partagés sur les raisons – discrimination ou aptitudes individuelles – de ce décalage dans les salaires horaires (Herd et al., 2010).

Les migrants ruraux ne sont pas les seuls à subir un traitement différent dans les zones urbaines. Dans les petites villes, les perspectives d'amélioration des ressources sont limitées et, compte tenu des entraves aux migrations, leurs habitants n'ont pas la possibilité de déménager pour bénéficier ailleurs d'un meilleur salaire. Le chapitre 5 a montré que les disparités entre villes d'une même province sont beaucoup plus marquées que dans les pays de l'OCDE. Or, ces écarts ne peuvent s'expliquer par les différences de qualifications des employés (Frijters et al., 2009). On peut en déduire que les obstacles aux migrations générés par le système d'enregistrement entraînent un déficit important d'efficience économique dont les migrants ruraux – qui sont généralement dans le collimateur des politiques publiques – ne sont pas les seules victimes; sont concernés également les habitants des villes qui ont du mal à s'installer dans d'autres villes (voire à changer de quartier au sein d'une même métropole), où leurs compétences seraient mieux rémunérées.

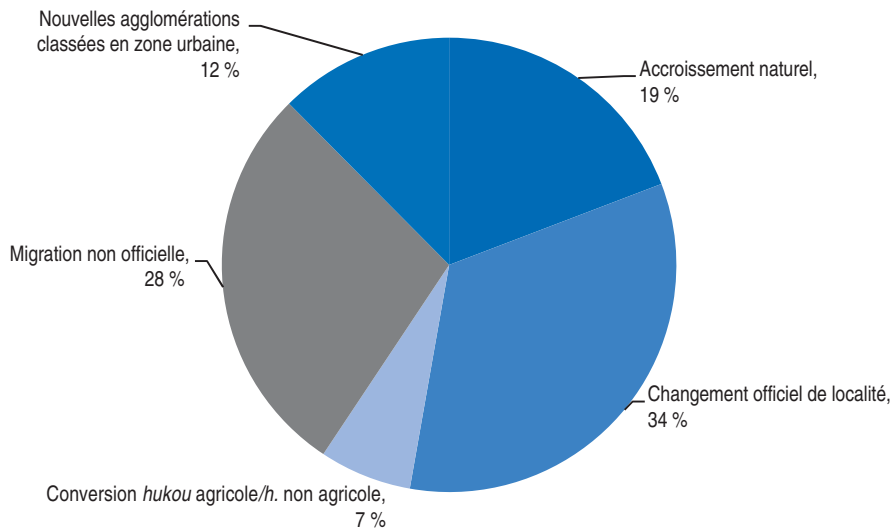
### **Les migrants ruraux officiels sur le marché du travail urbain**

Bien que la quasi-totalité des débats consacrés aux migrations campagnes-villes portent au premier chef sur les mouvements non officiels, il faut souligner qu'avec le temps, les migrants officiels sont devenus plus nombreux. La conversion officielle du statut rural en statut urbain, accordée par différents services administratifs, concerne surtout les étudiants universitaires, les cadres du parti communiste et les ex-militaires. Rares sont ceux qui obtiennent ainsi l'autorisation officielle de déménager : 0,7 % de la population rurale chaque année. Au terme de plusieurs décennies, cependant, le total a fini par dépasser les 100 millions en 2002 (Quheng et Gustafson, 2006). Les migrants ruraux officiels constituent la première source d'augmentation de la population des villes depuis 1990 (graphique 6.6).


Les migrants qui partent des zones rurales pour venir s'installer officiellement dans les villes sont très différents de leurs homologues clandestins. Ils sont bien intégrés dans l'économie locale et perçoivent une rémunération supérieure à celle du résident local moyen, pour autant qu'ils obtiennent leur *hukou* urbain avant l'âge de cinq ans. Ceux qui obtiennent plus tardivement ce document ont plus de mal à s'intégrer. Les personnes qui se voient délivrer leur *hukou* par le biais de leur carrière s'intègrent mieux. Ceux qui l'obtiennent par d'autres voies (par exemple : les conjoints qui reçoivent un *hukou* local, les ruraux qui échangent des terres contre un *hukou* ou les personnes qui l'achètent) rencontrent davantage de difficultés. Au vu des caractéristiques personnelles, les migrants ruraux officiels gagnent 50 % de plus que les clandestins, laissant ainsi penser qu'un *hukou* urbain vaut environ 6,5 années du salaire moyen dans les villes. De fait, dans les grandes villes où il était possible d'acheter un *hukou* dans les années 90, le prix de ce livret avoisinait ce niveau; une réduction était cependant consentie compte tenu de l'impossibilité de prévoir avec certitude l'évolution des revenus.

## Graphique 6.6. Sources d'augmentation de la population urbaine

Estimations portant sur la période 1990-2007



Source : La population urbaine avant l'an 2000 : Shen (2006); Conversion officielle de hukous ruraux en hukous urbains : Wu et Treiman (2003); Conversion de hukous agricoles en hukous non agricoles : Chan et Hu (2003); La population urbaine en 2000 et au-delà, *Annuaire statistique de la Chine* (2008).

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/778611311377>

### Obstacles rencontrés par les migrants non officiels

Le livret *hukou*, qui reste dans l'ensemble très répandu, constitue un frein majeur aux migrations et, partant, à l'urbanisation. Toutefois, le maintien de ce livret d'enregistrement ne signifie pas qu'il subsiste des obstacles légaux aux mouvements de la population. Les migrants peuvent désormais s'enregistrer librement en tant que résidents urbains temporaires; par ailleurs, la police ne peut plus, depuis 2003, expulser les migrants non déclarés. Le principal problème n'en demeure pas moins que les migrants ne bénéficient pas des mêmes droits sociaux que les résidents permanents locaux, ce qui soulève la question de l'équité et de l'efficacité du système.

Il ressort des enquêtes effectuées auprès des ménages que la décision de migrer est largement influencée par les droits sociaux. Les personnes qui s'installent dans un chef-lieu voisin ont généralement accès aux services sociaux. Par conséquent, un individu habitant à proximité d'un chef-lieu où il pourra bénéficier de ces services est beaucoup plus susceptible de partir y vivre (Lee et Meng, 2009). De même, les facteurs qui entravent généralement la migration (absence de grands-parents, présence d'un jeune enfant sans grands-parents, âge plus avancé, mauvaise santé, parent âgé) perdent de leur importance lorsqu'une personne envisage de déménager vers un chef-lieu voisin offrant des services sociaux. La disparition de cet obstacle influe davantage sur la décision des femmes, probablement parce qu'elles auront accès aux structures d'accueil des enfants.

### La migration, élément clé de l'urbanisation

Les politiques migratoires de la Chine limitent la croissance des villes. Les grandes métropoles génèrent des économies d'échelle grâce à la spécialisation, à la circulation de l'information et à la concentration d'entreprises. Restreindre le développement des grandes villes en limitant l'accès des habitants aux services sociaux entraîne d'importants manques à gagner en termes de productivité. Au et Henderson (2006), par exemple,

estiment que plus de la moitié des préfectures chinoises étaient insuffisamment développées voici dix ans, et que cette situation était encore plus marquée dans les chefs-lieux de canton. Selon eux, doubler la taille de chaque ville lui permettrait de gagner entre 3 % et 14 % de PIB supplémentaires par rapport à la croissance normale, grâce à des économies d'échelle et de gamme, à l'élargissement du marché du travail et aux concentrations d'entreprises. Yusuf et Nabeshima (2006) situent entre 10 % et 35 % le niveau des pertes de productivité des villes chinoises, selon que celles-ci atteignent 30 % ou 50 % de la taille optimale. Ces écarts sont considérablement plus importants que les différences d'échelle constatées en Europe (Combes *et al.*, 2009). Les zones métropolitaines de la Chine, telles que les définit Kamal-Chaoui (2009), pourraient en outre améliorer les niveaux de productivité en permettant une diminution plus rapide de la proportion de Chinois travaillant dans le secteur agricole, proportion particulièrement élevée dans les régions à faibles revenus.

En dépit des restrictions et barrières restantes au mouvement vers les villes, la Chine s'urbanise rapidement. Le droit donné aux migrants de s'enregistrer temporairement dans les villes a suscité entre 1998 et 2008 une forte accélération de l'urbanisation, dont le taux est passé de 32 % à près de 46 %. Ce rythme est bien supérieur à ce qui avait été observé aux États-Unis lorsqu'une poussée comparable de l'urbanisation s'était produite entre 1885 et 1910 (Craig et Weiss, 1998). Le passage à un taux d'urbanisation de 60 % avait pris 35 années de plus, alors qu'en Chine ce niveau pourrait être atteint en l'espace d'une décennie. Le rythme d'urbanisation pourrait même s'amplifier à la suite de la décision de la Conférence de travail centrale sur l'économie d'assouplir les restrictions à l'enregistrement local dans les villes moyennes. Cette mesure représente un relâchement de la politique actuelle qui, depuis la publication d'une déclaration du Conseil des affaires d'État en mars 2001, limitait la conversion des *hukous* ruraux en *hukous* urbains aux petites villes et aux bourgs. Dans ces zones, les migrants pouvaient transférer leur *hukou* s'ils avaient « un emploi ou une source de revenu stable » et un « lieu de résidence stable » depuis plus de deux ans. Les demandeurs répondant à ces critères pouvaient obtenir un livret *hukou* dans la petite ville ou le bourg en question et y bénéficier de services d'éducation et d'autres services publics dans les mêmes conditions que les autres résidents locaux. En outre, les migrants venus dans de petites villes ou des bourgs sont autorisés à conserver leurs droits fonciers dans leurs villages d'origine. Les modalités précises du nouveau dispositif n'ont pas été communiquées, mais l'une des questions essentielles est celle de savoir si les migrants vivant dans des villes moyennes qui ont obtenu des *hukous* urbains pourront garder leurs droits d'utilisation des terres à la campagne.

## Nouvelle législation du travail

Une nouvelle législation du travail a été mise en place en 2008 afin d'instaurer une base de coopération plus équitable entre employeurs et employés, dans un marché désormais dominé par les employeurs du secteur privé. Une minorité de travailleurs ont subi des pratiques injustes de la part de leurs employeurs, qui s'abstenaient de verser leur salaire en temps voulu. La journée de travail est longue dans la plupart des secteurs, et la rémunération des heures supplémentaires reste très limitée. Enfin, la moitié des employés seulement sont détenteurs d'un contrat de travail écrit. Les nouvelles dispositions sont censées régler ces problèmes. Certaines difficultés pourraient s'atténuer d'elles-mêmes lorsque l'offre de main-d'œuvre agricole se tarira ; il s'agit néanmoins d'une perspective à long terme.

### **Droit du travail et protection de l'emploi : dispositions générales**

La loi de 1995 sur le travail, qui englobait l'ensemble des employeurs et des employés, rendait obligatoire le contrat de travail écrit, l'adhésion au système de sécurité sociale, le paiement des salaires en temps voulu et le versement d'indemnités de licenciement. Dans la pratique, elle n'a pas été appliquée. À peine plus de la moitié des employés urbains disposaient d'un contrat de travail en 2005 (tableau 6.7). La situation de certaines catégories de population était nettement pire : neuf migrants sur dix travaillant pour des entreprises privées nationales n'avaient pas de contrat écrit, et la proportion atteignait un niveau plus élevé encore – selon les données du recensement – chez les employés de l'administration publique.

Trois nouvelles lois sont entrées en vigueur en janvier 2008 :

- La Loi sur le contrat de travail rend obligatoire le contrat écrit, qui peut être de durée déterminée ou indéterminée, ou porter sur un projet précis. La loi donne pour instruction à l'Inspection du travail (sous la supervision de Bureaux du travail œuvrant à l'échelle des cantons et au-dessus) de contrôler les contrats et de répondre aux doléances des travailleurs et des syndicats. Elle fournit également une version révisée, affinée et beaucoup plus détaillée des règles de protection de l'emploi qui avaient été succinctement définies dans la loi de 1995, énonçant plus particulièrement les dispositions à respecter pour le versement des rémunérations, instaurant le paiement d'indemnités en cas de résiliation unilatérale d'un contrat de travail et spécifiant les conditions selon lesquelles il peut être mis fin à un contrat.
- La Loi sur les arbitrages et la médiation dans les conflits liés au travail définit les procédures auxquelles travailleurs et syndicats peuvent recourir pour déposer une plainte contre un employeur auprès d'un conseil de prud'hommes ou d'un tribunal.
- La Loi sur la promotion de l'emploi stipule que les domaines ci-après relèvent du gouvernement : emploi, services de l'emploi, assurance-chômage, formation professionnelle et programmes actifs du marché du travail. Elle interdit par ailleurs la discrimination en matière d'emploi, notamment si cette dernière se fonde sur le sexe, l'appartenance à une ethnie, le handicap, la résidence en zone rurale ou urbaine.

La Loi sur le contrat de travail prévoit des mesures importantes pour améliorer la capacité des travailleurs à faire en sorte d'être effectivement rémunérés pour les tâches

**Tableau 6.7. Employés sans contrat par type d'entreprise**

2005

	Ensemble des employés			Sans contrat						
	Résidents urbains officiels	Migrants ruraux non officiels	Migrants urbains non officiels	Résidents urbains officiels	Migrants ruraux non officiels	Migrants urbains non officiels	Résidents urbains officiels	Migrants ruraux non officiels	Migrants urbains non officiels	Ensemble des résidents urbains
	Millions			Millions			Pourcentage			
Secteur public	53.9	2.3	4.8	18.4	1.4	1.6	34.2	64.4	34.1	35.3
Admin. publiques	27.0	0.5	1.6	13.3	0.3	0.6	49.4	64.4	37.2	49.0
Entreprises étatiques	27.0	1.8	3.2	5.1	1.2	1.0	18.9	64.4	32.5	22.8
Secteur privé	48.8	42.3	27.6	21.2	27.5	13.4	43.4	65.1	48.6	52.4
Entreprises collectives	5.2	1.4	1.3	2.4	0.9	0.7	45.4	64.4	58.1	50.7
Entreprises familiales	19.7	15.8	11.2	5.9	8.1	4.0	29.8	51.5	35.9	38.6
Entreprises privées	12.4	15.3	10.3	9.0	13.6	6.7	72.5	89.0	65.4	77.2
Autres unités de travail	4.1	5.9	3.2	1.6	2.9	1.2	37.8	49.5	37.2	42.8
Autres	7.3	4.1	1.6	2.4	2.0	0.7	32.4	50.1	46.5	39.7
Total	102.7	44.6	32.4	39.6	29.0	15.1	38.6	65.0	46.5	46.6

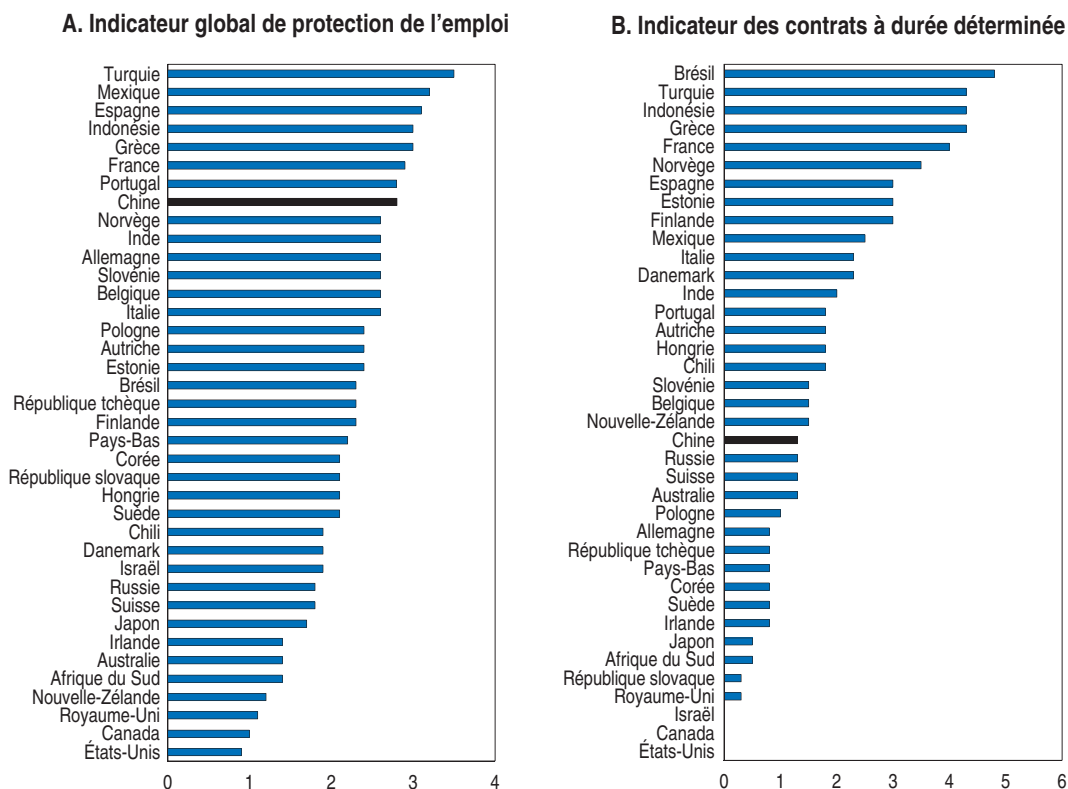
Source : Chiffres du recensement partiel de 2005, présentés sous forme de tableau par Gagnon et al. (2009); calculs de l'OCDE.

accomplies. L'une des principales améliorations concerne les cas de rémunération insuffisante, abordés de deux façons. Premièrement, les employeurs ont l'obligation générale de rémunérer leurs employés pleinement, en temps voulu, conformément à leur contrat de travail et à la loi sur l'emploi. Deuxièmement, la nouvelle loi interdit les stratégies auxquelles les employeurs avaient recours pour réduire la charge salariale, comme les heures supplémentaires obligatoires, qui donnent lieu désormais à l'application de pénalités. Cette loi interdit en outre le travail servile : un employeur ne peut prendre en gage des biens ou de l'argent appartenant à son employé. Elle proscrie également l'inclusion de clauses de pénalité dans les contrats de travail (Cooney *et al.*, 2008). Si aucun contrat n'a été signé (comme c'est le cas pour la plupart des employés du secteur privé), la loi stipule qu'un mois de travail chez un employeur équivaut à un contrat à durée indéterminée.

La nouvelle loi est particulièrement stricte quant aux procédures à respecter pour consulter les employés en cas de modification des conditions de travail; elle prescrit par ailleurs le versement d'une importante indemnité de licenciement (un mois de salaire par année de service, avec un plafond pour les hauts salaires, due également à la fin d'un contrat de durée déterminée). Si l'on interprète ces éléments en fonction de l'indicateur OCDE global permettant d'évaluer la rigueur des mesures de protection de l'emploi, la Chine se place dans les quinze premiers pays pour lesquels l'indicateur a été mis au point, avec le Mexique, la Turquie, l'Espagne, la France et l'Indonésie, et très légèrement au-dessus de l'Inde (graphique 6.7, partie gauche). Dans les quatre pays émergents précités, les lois relatives à la protection de l'emploi ne s'appliquent à ce jour qu'aux grandes

### Graphique 6.7. Rigueur des lois relatives à la protection de l'emploi

Indicateur synthétique de l'OCDE, échelle de 0 à 6



Source : Venn (2009).

StatLink <http://dx.doi.org/10.1787/778666747126>

entreprises et à celles qui sont contrôlées par l'État, comme cela se passait en Chine jusqu'en 1998. Le gouvernement chinois souligne que la législation en vigueur ne constitue pas un retour à la situation antérieure à 1998, dans laquelle on occupait à vie un emploi dans une entreprise étatique. Il insiste sur le fait que les motifs permettant qu'il soit mis fin au contrat d'un employé sont au nombre de quatorze.

La réglementation relative aux contrats à durée déterminée est plus libérale que dans d'autres pays (graphique 6.7, partie droite). Il est possible, par exemple, de passer jusqu'à dix ans dans un même emploi de durée déterminée, mais avec un maximum de deux contrats successifs. Toutefois, les nouvelles dispositions ont apporté une protection aux personnes déjà employées dans les entreprises, dont certaines ont dû proposer rapidement à leur personnel des contrats à durée indéterminée. Si la règle des dix ans figurait déjà dans les textes antérieurs, la restriction concernant le nombre de contrats n'y était pas. La possibilité de recourir à des contrats à durée limitée a facilité le recrutement de migrants dans des conditions plus officielles – une avancée qu'il convient de saluer, bien que l'on ne puisse exclure qu'une utilisation prolongée de ce type de contrat puisse pérenniser les inégalités de traitement entre résidents locaux et migrants ruraux non autorisés.

En Chine, le secteur privé n'a guère l'habitude des contrats permanents, que l'on trouve presque exclusivement dans le secteur public et dans les entreprises étatiques. La quasi-totalité des contrats de travail du secteur privé – lorsqu'ils existent – ont une durée limitée. S'agissant de la zone OCDE, c'est dans les pays ayant adopté une législation stricte en matière de protection de l'emploi que les contrats à durée déterminée sont les plus fréquents : on citera par exemple l'Espagne et le Portugal, où cette situation s'accompagne d'une segmentation regrettable du marché du travail. Compte tenu de ces éléments, la Réévaluation de la Stratégie de l'OCDE pour l'emploi recommande que les réformes apportées aux réglementations sur la protection de l'emploi s'attachent en premier lieu, à l'avenir, à donner plus de souplesse aux contrats à durée illimitée. La Chine a fait l'inverse, sans pour autant trop durcir les règles applicables aux contrats à durée déterminée, probablement pour éviter d'imposer une pression trop forte au secteur privé. Dans l'ensemble, la nouvelle loi sur les contrats pourrait s'avérer moins restrictive que ne le laisse supposer l'indicateur global. On peut pourtant affirmer qu'elle entraînera une augmentation des coûts administratifs des entreprises. Celles-ci devront, beaucoup plus que par le passé, être en mesure d'attester au moyen de pièces justificatives les conditions de travail de leurs employés; elles devront aussi veiller à opérer la distinction entre les dispositions des contrats de travail et les règles propres au lieu de travail non couvertes par la loi.

### **Application de la nouvelle législation du travail**

Comme dans beaucoup d'autres pays, l'impact de cette nouvelle loi sera lié à la capacité des autorités de la faire appliquer. Il s'agit là d'un point faible caractérisant de nombreux aspects des réglementations applicables à l'économie, comme la sécurité sociale et l'environnement. Les problèmes liés à l'application de la loi, systémiques en Chine (Herd *et al.*, 2010), sont aggravés par le fait que les travailleurs ne jouissent pas de la liberté d'association et que tous les syndicats dépendent de la Fédération chinoise des syndicats, elle-même sous la coupe du Parti communiste.

Les travailleurs ont toujours eu la possibilité de s'adresser à des tribunaux d'arbitrage pour demander une compensation en cas de violation de la législation sur le travail. Suite à la promulgation de la Loi de 1995 sur le travail, le nombre de cas soumis à arbitrage a triplé entre 1996 et 2001. Une nouvelle législation ayant ensuite été adoptée, ce nombre a

quasiment doublé en 2008 (Herd *et al.*, 2010). En 2007, environ deux tiers des litiges portaient sur des questions de rémunération et de sécurité sociale (arriérés de salaire, heures supplémentaires, non-respect de l'obligation d'inscrire un employé au système de sécurité sociale). Les autres différends concernaient, pour la plupart, les termes du contrat de travail, voire son absence. Les contestations liées à la résiliation d'un contrat par l'employeur ne représentaient que 4 % des cas. Bien que le nombre de cas ait continué d'augmenter, on pouvait s'attendre en 2008 à deux cas litigieux seulement pour mille employés. De plus, la plupart de ces affaires se règlent par la médiation, même si le pourcentage de cas portés devant un tribunal d'arbitrage est en hausse, car rares sont les entreprises privées qui se sont dotées de comités de médiation. La plupart des litiges concernent désormais des firmes du secteur privé. Entre 1997 et 2007, en moyenne, ce sont les employés qui ont eu gain de cause dans plus de 85 % des cas. Toutefois, s'ils sont parvenus à faire valoir leurs droits dans des revendications salariales représentant un montant de 6 milliards de CNY en 2007, une petite partie seulement des montants dus leur a effectivement été versée au cours de cette même année. À ce jour, le nombre de décisions d'arbitrage effectivement appliquées reste globalement très limité.

Il est encore trop tôt pour évaluer l'impact de la nouvelle législation. Le contrat à durée limitée reste perçu comme la norme (Herd *et al.*, 2010). En ce qui concerne la sécurité sociale, le nombre d'adhérents au régime de retraite de base a augmenté de 11 % entre début 2008 et juin 2009, ce qui représente une augmentation considérable de la couverture, due en partie à la signature de nouveaux contrats de travail stipulant clairement que le travailleur doit être enregistré dans le système de sécurité sociale. Une enquête effectuée auprès de 300 ouvriers à Shenzhen montre que les employeurs dont l'entreprise emploie plus de 1 000 personnes signent des contrats avec la quasi-totalité d'entre eux; en revanche, la moitié seulement des employés de petites sociétés à capitaux chinois disposent d'un contrat, dont les employeurs s'efforcent par tous les moyens de diminuer l'impact une fois qu'il a été signé (Centre de travailleurs migrants de Dagongzhe, 2009).

La nouvelle loi avait pour objectif de limiter le nombre de cas où un employeur attend l'expiration d'un contrat pour verser les arriérés de salaire. À la fin de 2008, 5,8 % en moyenne des travailleurs migrants avaient des arriérés à percevoir : 4,4 % de ceux qui conservaient le même emploi, 13 % de ceux dont l'entreprise avait fermé. Ces chiffres sont nettement inférieurs à ceux du rapport 2005, qui mentionnait une proportion d'environ 10 % (Enquête sur les migrants ruraux, 2006 et 2009).

### **Modalités de fixation des salaires**

Le salaire minimum a été introduit en 1993, mais c'est en 2004 que de nouvelles réglementations ont été mises en place, instaurant un salaire horaire minimum (afin de protéger les personnes employées à temps partiel) et augmentant les pénalités en cas de violation de la loi (Baker & McKenzie, 2004). Le salaire mensuel minimum repose sur l'hypothèse qu'une semaine de travail normale totalise 40 heures; par ailleurs, la législation précise que les heures supplémentaires doivent être rémunérées à 150 % du barème horaire standard. Les décisions visant à adopter un salaire minimum et à en fixer le niveau se prennent généralement au niveau des préfectures; elles s'appliquent dans toutes les villes de niveau préfectoral, mais pas dans les villes de niveau cantonal.

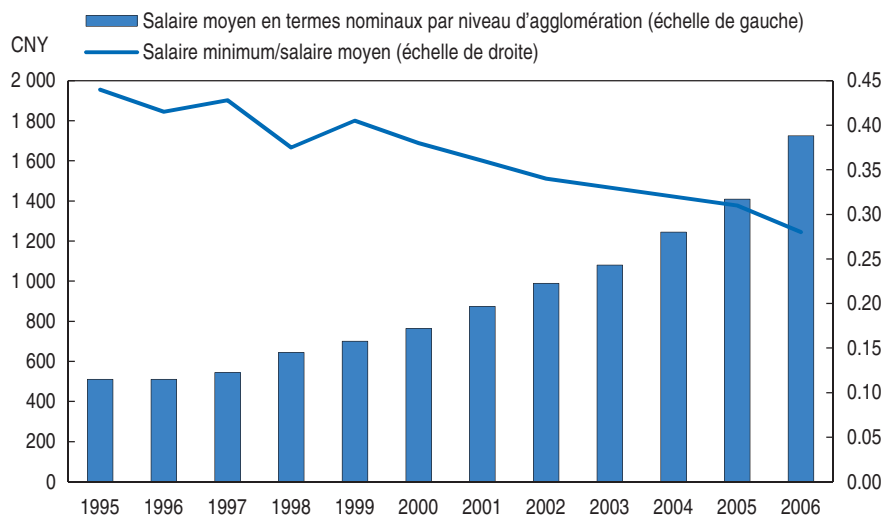
La réglementation stipule que le montant du salaire minimum doit être modifié au moins tous les deux ans si nécessaire, et qu'il doit tenir compte d'une série de facteurs économiques locaux. Trois méthodes sont proposées aux autorités locales. Les deux

premières consistent à déterminer les besoins élémentaires d'un individu. L'une s'appuie sur un échantillon de ménages locaux, pour ensuite augmenter la tranche des revenus les plus faibles du montant nécessaire pour subvenir aux besoins de parents âgés et fixer le salaire minimum par rapport au résultat ainsi obtenu. L'autre établit ce salaire minimum au niveau en deçà duquel les dépenses d'alimentation dépassent une proportion donnée du revenu. La dernière de ces trois méthodes opte pour une part fixe des rémunérations locales (entre 40 % et 60 % du salaire moyen local), censée correspondre à la norme internationale. La plupart des autorités locales utilisent les deux premières méthodes. Lorsque le niveau du salaire minimum est fixé, les méthodes d'ajustement peuvent varier. À Shenzhen, par exemple, les augmentations de salaires correspondent à la moyenne de la hausse des prix, de la hausse des salaires et des augmentations de productivité (Liu et Wu, 1999).


On ne dispose pas de données nationales concernant le salaire minimum; on sait cependant que pour 253 préfectures, il n'a augmenté que de 6.5 % par an entre 1995 et 2006, soit une croissance inférieure d'environ 4 points à celle du salaire moyen dans ces villes. En conséquence, le salaire minimum est tombé de 44 % du salaire moyen local en 1995 à 28 % (graphique 6.8), niveau plutôt faible au regard des normes internationales. En outre, le ratio salaire minimum/salaire moyen varie sensiblement d'une province à l'autre (Herd *et al.*, 2010). C'est généralement dans les provinces où les salaires sont les plus élevés qu'il est le plus faible.

Graphique 6.8. **Niveau du salaire minimum dans les villes par rapport à la moyenne locale**

Salaires mesurés dans 253 préfectures



Source : Du et Pan (2009).

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/778727282307>

Le salaire minimum existe bien sur le papier, mais rien ne prouve vraiment qu'il soit respecté dans la pratique. En 2005, un employé sur dix gagnait moins que le salaire mensuel minimum dans cinq grandes villes, mais à peine plus de 20 % des migrants non autorisés percevaient le salaire horaire minimum (tableau 6.8). Quant aux employés locaux, la moitié d'entre eux étaient rémunérés à un tarif horaire inférieur au minimum légal.



Tableau 6.8. **Application du salaire minimum dans cinq grandes villes**

	Rémunération mensuelle		Taux d'application		Rémunération horaire		Taux d'application	
	Migrants non officiels	<i>Hukou</i> locaux	Migrants non officiels	<i>Hukou</i> locaux	Migrants non officiels	<i>Hukou</i> locaux	Migrants non officiels	<i>Hukou</i> locaux
	CNY		Pourcentage		CNY		Pourcentage	
Hommes	1 140	1 282	88.6	88.9	4.4	7.0	26.3	52.0
Femmes	879	963	79.1	80.0	3.3	5.4	14.4	34.9
Total	1 022	1 144	84.4	85.0	3.9	6.3	21.1	44.6

Source : Du et al. (2009).

### Directives concernant les salaires

Parallèlement au salaire minimum, l'État chinois a aussi instauré un système de directives concernant les salaires. Celles-ci devaient initialement permettre de réglementer la rémunération des employés des entreprises du secteur public avant la réforme (Rawski, 2002). En dépit du rôle croissant de l'économie de marché, ces directives ont subsisté. Elles donnent aux entreprises un certain nombre d'indications quant au niveau actuel des salaires attribués, dans leurs districts, à différents métiers. Ces niveaux de rémunération sont déterminés par le biais d'enquêtes. Le système vise à fournir une norme de référence extérieure, aux employeurs comme aux employés. Il était en outre censé améliorer les chances des ouvriers en quête d'emploi, et promouvoir ainsi l'efficacité du marché du travail dans son ensemble. En 2006, 167 villes avaient mis en place ce type de système (République populaire de Chine, 2006). Il incombe au ministère des Ressources humaines et de la Sécurité sociale d'élaborer les mesures nécessaires concernant les salaires dans les entreprises; il doit en outre mettre au point des directives sur les salaires en entreprise, la politique de réglementation du revenu salarial dans les différents secteurs industriels et la politique de répartition des revenus des cadres dirigeants des entreprises publiques (MOLSS, 2004). Ce rôle a été confirmé lors de la première session du 11<sup>e</sup> Congrès du Parti en 2008 (Bureau central de la traduction, 2008).

Bien qu'il soit difficile d'évaluer l'impact de ces directives, différentes déclarations officielles montrent que, dans certaines villes, elles n'ont pas seulement un rôle indicatif. À titre d'exemple, les directives publiées en 2007 à Guangzhou avaient une tonalité plutôt interventionniste (China Law and Practice, 2007). À l'inverse, le Bureau du travail et de la sécurité sociale de la province du Guangdong a fixé à 7 % le taux de croissance de référence des salaires, tout en précisant que les entreprises dont la croissance est nulle ou négative, les entreprises ayant une production et un fonctionnement corrects mais une rentabilité faible, et les entreprises dont la crise financière a déstabilisé la production et le fonctionnement pouvaient s'abstenir temporairement d'augmenter les salaires. De même, lors de la publication des directives à Shenzhen en juin 2009, suggérant une réduction de salaire de 3.8 % pour l'employé moyen, le Bureau municipal a fait savoir qu'elles n'avaient pas de caractère obligatoire (personnel CSC, 2009).

### La charge fiscale imposée à l'emploi officiel

Les observateurs estiment que sur le marché du travail urbain, en Chine, le « coin fiscal » représente, pour un salarié moyen, environ 32 % du coût global du travail ou 41 % du salaire (encadré 6.4). Il se compose en quasi-totalité des cotisations de l'employeur et de l'employé au régime d'assurance sociale. Ce chiffre représente cependant une moyenne

#### Encadré 6.4. **Impôt sur le revenu et cotisations au régime d'assurance sociale**

L'impôt sur le revenu concerne principalement les travailleurs dont le revenu est supérieur à la moyenne dans les villes. Le taux d'imposition progressif – de 5 % à 45 % – s'applique aux revenus imposables après déduction d'un montant de base de 2 000 CNY par mois. Ainsi, un contribuable ayant perçu un revenu moyen en 2008 (soit 2 408 CNY) s'est vu appliquer un taux marginal d'imposition correspondant à 5 % de 408 CNY, ce qui équivaut approximativement à 1 % de son revenu total.

Les cotisations au régime d'assurance sociale varient selon les provinces et les villes. Le taux de référence national (correspondant à peu de chose près à la moyenne) s'élève à 40 % des revenus, dont 29 % sont à la charge de l'employeur et 11 % à celle de l'employé; il est de 21 % pour les travailleurs indépendants qui font le choix de cotiser. Sont soumis à cotisation les revenus représentant au moins 60 % du salaire urbain moyen, sans cependant pouvoir dépasser 300 % de ce salaire moyen. Le montant total se décompose comme suit :

- Pension de base : 20 % pour l'employeur, 12 % pour le travailleur indépendant.
- Comptes de retraite individuels obligatoires : 8 % pour l'employé et pour le travailleur indépendant.
- Maladie et maternité : 6 % pour l'employeur, 2 % pour l'employé.
- Accidents du travail : 1 % pour l'employeur et le travailleur indépendant.
- Chômage : 2 % pour l'employeur, 1 % pour l'employé.

L'employeur doit également contribuer à une caisse de prévoyance pour le logement.

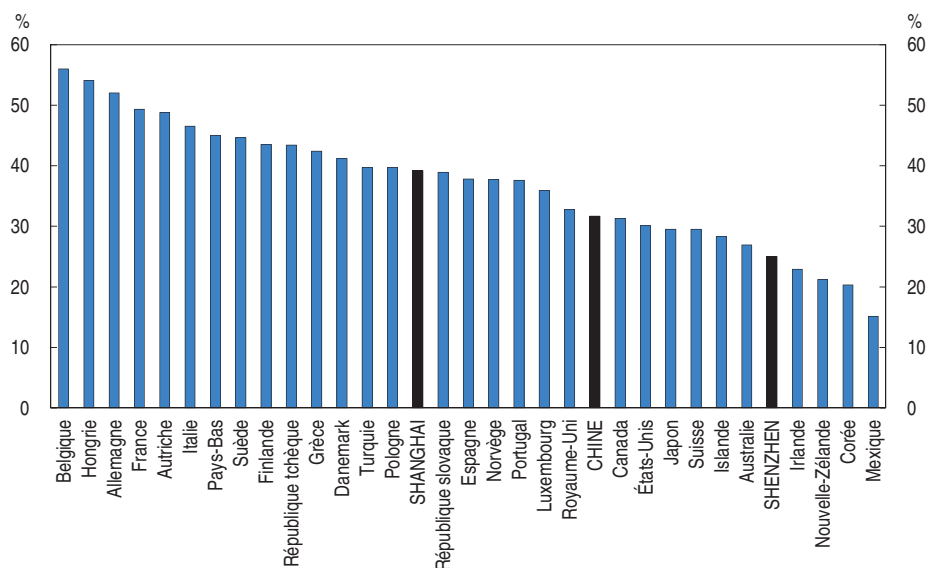
Suite à des recommandations formulées au niveau national, de nombreuses localités appliquent des taux de cotisation inférieurs pour les migrants ruraux et, dans certains cas, pour d'autres catégories de travailleurs, comme les indépendants ou les employés de PME. Ainsi, par exemple, leur contribution au régime de retraite de base peut être suspendue ou sensiblement réduite; les migrants peuvent également bénéficier d'une couverture maladie moins chère portant exclusivement sur certains traitements de base. De nombreuses localités refusent de faire participer les migrants à l'assurance chômage.

approximative pour les employés des entreprises urbaines officielles; il n'est donc pas possible de le comparer pleinement au montant de la charge fiscale dans les pays de l'OCDE, qui vaut pour l'ensemble du marché du travail. Compte tenu de cette réserve, le coin fiscal moyen dans les villes chinoises paraît similaire à ceux du Canada, du Japon, du Royaume-Uni et des États-Unis, et inférieur à ceux de la plupart des pays d'Europe continentale (graphique 6.9).

En Chine, l'importance de la charge fiscale réelle diffère selon les régions. *Premièrement*, compte tenu de l'utilisation d'une échelle d'imposition nationale avec un abattement standard, le taux d'imposition réel est étroitement lié au niveau de rémunération local. Le salaire moyen local n'est quasiment pas imposé, sauf dans certaines villes riches comme Shanghai et Shenzhen, où le taux d'imposition marginal peut atteindre 15 % et où le taux global représente environ 5 % de la rémunération. *Deuxièmement*, le montant des contributions sociales est fixé par les provinces ou les villes, dont les besoins financiers varient beaucoup, notamment pour ce qui concerne le premier pilier de leurs fonds de pension.

Graphique 6.9. **Estimation du coin fiscal en 2007**

Impôt sur le revenu plus cotisations patronales et salariales,  
en pourcentage du coût du travail, sur la base du salaire moyen local



Source : OCDE (2008) et estimations de l'OCDE pour la Chine et les villes chinoises.

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/778773011383>

La charge fiscale totale peut cependant s'avérer pesante pour les entreprises du secteur formel. Toutefois, les forts taux d'imposition relevés dans certaines villes à l'économie très florissante laissent supposer que d'autres avantages – comme une main-d'œuvre bien formée – peuvent compenser les coûts additionnels. Il n'en reste pas moins qu'une fiscalité lourde pourrait avoir des répercussions négatives sur la création d'emplois dans les villes ne bénéficiant pas d'un tel avantage.

## Conclusions et recommandations

Le marché de l'emploi a révélé une capacité de résilience exceptionnelle après avoir subi trois chocs : le ralentissement voulu par les autorités au début de 2008, la nouvelle législation du travail et, à la fin de 2008, la chute de la demande d'exportations. Le recul de l'emploi a d'abord suscité une vive inquiétude, notamment chez les migrants ruraux non autorisés qui étaient venus s'installer dans les zones urbaines. Le marché du travail semble cependant s'être ressaisi rapidement. Selon des sources officielles, seuls 4 % des migrants repartis dans leur région d'origine n'étaient pas revenus dans les villes vers le milieu de 2009, et sept millions de personnes supplémentaires avaient déménagé vers ces villes au cours des six premiers mois de l'année. Le taux de chômage ne dépassait pas 3 % chez les migrants en juin 2009, notamment parce qu'ils sont prêts à accepter un salaire moins élevé pour obtenir ou conserver un emploi. Promptes à réagir face à la crise, les autorités chinoises ont gelé le salaire minimum dans la quasi-totalité des villes, et ont mis en place des programmes de formation professionnelle dans les régions dont les migrants sont originaires. Dès le printemps 2009, on a pu constater une reprise de l'emploi, même si le rythme n'atteignait pas celui des années précédentes.

Cette période de fléchissement a mis en relief les problèmes auxquels se heurtent les migrants non déclarés, qui sont les premiers à perdre leur emploi. Le maintien d'une croissance rapide exigera la poursuite de l'urbanisation et, partant, des mouvements de

population plus nombreux encore des campagnes vers les villes. Une intégration accrue des marchés de l'emploi rural et urbain sera dès lors indispensable, tout comme s'imposera la suppression de tous les obstacles à la libre circulation de la main-d'œuvre dans le pays. Le gouvernement a déjà pris différentes initiatives en ce sens. Dans la plupart des petites villes de l'intérieur du pays, peu de restrictions empêchent désormais les migrants d'obtenir le statut de résident non agricole, mais certains tentent encore d'acheter des *hukous* urbains dans les villes de rang cantonal afin de pouvoir fréquenter l'enseignement secondaire supérieur. Dans les grandes villes, les migrants peuvent désormais s'enregistrer comme résidents temporaires, ce qui ne leur donne toutefois pas les mêmes droits qu'un permis de résidence permanent. Les autorités ont admis par ailleurs que les migrants étaient des ouvriers et non des paysans; elles ont en outre insisté sur la nécessité d'assurer l'éducation de leurs enfants. Cependant, la réglementation en vigueur en la matière exige toujours que les examens d'entrée à l'université soient passés dans la localité où l'étudiant a obtenu son *hukou*, et que celui-ci suive ses études sur place. Cette situation provoque l'éclatement de nombreuses familles, ce qui est préjudiciable pour la génération montante. Elle aggrave en outre la discrimination liée au fait que les candidats ruraux à l'université doivent obtenir des notes plus élevées pour être admis.

Compte tenu de ces éléments, les autorités du pays doivent désormais lancer des programmes pilotes dans les grandes villes de l'est afin de permettre l'enregistrement sur place de tous les nouveaux arrivants, d'assurer l'éducation des enfants de migrants sans aucune restriction (de type quotas) et de faciliter l'accès des migrants aux logements sociaux subventionnés, ainsi qu'au système local d'assurance-maladie (le taux de mortalité maternelle demeure beaucoup plus élevé chez les migrants dans les zones urbaines). Le gouvernement central ou les autorités provinciales devront peut-être prévoir à cet effet des subventions supplémentaires, qui devraient accompagner d'autres réformes. Plus particulièrement, il importe que les droits d'utilisation des terres soient les mêmes dans les zones rurales que dans les zones urbaines; il pourrait également s'avérer nécessaire de modifier les droits de propriété pour les terres des régions rurales (chapitre 7).

Le marché du travail chinois est encore à ses débuts. Il y a à peine une vingtaine d'années, les relations humaines au sein des grandes entreprises étaient encore régies selon les principes rigides fixés par le Parti communiste, peu propices à l'amélioration de la formation et des compétences. Ce type de situation n'existe plus, désormais, que dans certains secteurs de l'administration et du service public. Néanmoins, si le marché du travail s'est élargi, les pratiques nouvelles – signature systématique d'un contrat et relations économiques régies par le droit – ont du mal à s'imposer. La moitié des ouvriers seulement ont un contrat de travail écrit; de plus, les jeunes entreprises privées ignorent en grande partie la législation du marché de l'emploi : il est fréquent qu'elles n'appliquent pas les dispositions en vigueur sur le salaire minimum, qu'elles ne versent pas les salaires en temps voulu ou qu'elles ne cotisent pas au système de sécurité sociale.

La législation du travail adoptée en 2008 permet à l'employé de recourir plus facilement à la loi pour remédier aux manquements les plus flagrants de son employeur. Il s'agit là d'une évolution bienvenue, mais quelques doutes subsistent quant à l'efficacité de la législation. En effet, les pouvoirs des inspecteurs du travail sont restreints par le cadre juridique qui régit les pénalités administratives : les sanctions possibles sont très limitées, et les amendes prévues tellement faibles qu'elles ne sauraient dissuader les comportements illégaux sur le marché du travail. Il y a en outre pléthore de règlements officiels et de

documents d'orientation dont la valeur juridique reste souvent floue. Les pouvoirs des inspecteurs du travail doivent être renforcés; il conviendrait aussi de codifier l'intégralité des réglementations.

La nouvelle loi sur les contrats de travail peut paraître très stricte au regard de la norme OCDE, ce qui est quelque peu trompeur. Les aspects les plus restrictifs portent sur la résiliation des contrats à durée illimitée, mais il faut rappeler que 20 % seulement des employés urbains détiennent ce type de contrat et que la plupart d'entre eux travaillent dans la fonction publique ou dans des entreprises contrôlées par l'État. La proportion de contrats permanents ne semble pas avoir augmenté depuis la promulgation de la loi. Les contrats à durée limitée, en revanche, ne sont assortis que de restrictions relativement peu nombreuses, si ce n'est qu'il est interdit d'enchaîner plus de deux contrats de ce type. Il serait d'ailleurs utile d'assouplir cette contrainte sans pour autant allonger la durée totale autorisée. En outre, les dispositions additionnelles de la nouvelle loi concernant les licenciements collectifs portent pour l'essentiel sur des questions de procédure. L'indicateur est à cet égard légèrement plus élevé que dans d'autres pays, mais la loi n'impose aucun délai supplémentaire à l'employeur en cas de licenciement massif.

Au vu des pratiques en vigueur en Chine dans le domaine de l'emploi, la nouvelle législation ne semble pas indûment contraignante : en effet, elle n'impose pas le contrat permanent, et la majorité des employés du secteur privé ont encore des contrats à durée limitée (voire pas de contrat du tout). Certes, la constitution et la tenue de dossiers s'imposeront aux services des ressources humaines, qui devront s'appuyer sur des justificatifs écrits pour mettre fin à des contrats de travail. Les nouvelles dispositions pourraient aussi entraîner des coûts supplémentaires si elles s'accompagnent d'une meilleure application des règles concernant le salaire minimum, la durée du temps de travail et la protection sociale. Mais elles ont surtout pour conséquence de simplifier la vie de l'employé qui souhaitera faire reconnaître ses droits, même si l'application d'un éventuel jugement risque de s'avérer aléatoire.

## Bibliographie

- Au, C.-C. et J. Henderson (2006), « How Migration Restrictions Limit Agglomeration and Productivity in China », *Journal of Development Economics*, vol. 80, n° 2.
- Baker & McKenzie (2004), « New Rules on Minimum Wages in China », *Baker & McKenzie International*, Pékin, juillet.
- Cai, F., Y. Du et C. Zhao (2007), « Regional Labour Market Integration since China's WTO Entry: Evidence from Household-level Data », in Garnaut, R. et L. Song, dir. pub. (2007), *China: Linking Markets for Growth*, ANU Press, Asia Pacific Press and Social Sciences Academy Press.
- Cai, F., D. Yang et W. Meiyuan (2009), « Migration and Labor Mobility in China », *Recherches thématiques sur le développement humain* 09/2009, PNUD.
- Bureau central de la traduction (2008), « Report on the Work of the Government, Delivered at the First Session of the Eleventh National People's Congress », mars, [www.cctb.net/english/centraldoc/200904230061.htm](http://www.cctb.net/english/centraldoc/200904230061.htm).
- Bureau national des statistiques (2009), « Rapport sur les travailleurs migrants, établi à partir de l'Étude sur les migrants », mars, [www.stats.gov.cn/tjfx/fx/bg/t20090325\\_402547406.htm](http://www.stats.gov.cn/tjfx/fx/bg/t20090325_402547406.htm) (en chinois).
- Bureau national des statistiques (2009), *Étude sur les migrants ruraux*, Supplément à l'Étude sur les ménages ruraux, Bureau national des statistiques.
- Chan, K., T. Liu et Y. Yang (1999), « Hukou and Non-Hukou Migrations in China: Comparisons and Contrasts », *International Journal of Population Geography*, vol. 5, n° 6.

- Chan, K. et W. Buckingham (2008), « Is China Abolishing the Hukou System? », *The China Quarterly*, n° 195.
- Chan, K. et L. Zhang (1999), « The Hukou System and Rural-Urban Migration in China: Processes and Changes », *The China Quarterly*, n° 160.
- Chan, K. et Y. Hu (2003), « Urbanization in China in the 1990s: New Definition, Different Series, and Revised Trends », *The China Review*, vol. 3, n° 2.
- China Daily (2005), « Rural Dwellers to be Granted Urban Rights », 2 novembre.
- China Law and Practice (2007), « Guangzhou Municipality, 2007 Enterprise Wage Guidelines », *China Law and Practice*, octobre.
- Combes, P., G. Duranton, L. Gobillon, D. Puga, et S. Roux (2009), « The Productivity Advantages of Large Cities: Distinguishing Agglomeration from Firm Selection », *Documents de réflexion du CEPR*, n° 7191.
- Cooney, S., S. Biddulph, L. Kungang et Y. Zhu (2008), « China's New Labour Contract Law: Responding to the Growing Complexity of Labour Relations in the PRC », *University of Melbourne, Legal Studies Research Paper* n° 317.
- Craig, L.A. et T. Weiss (1998), *US Agricultural Workforce, 1800-1900*, The Economic History Association.
- CSC (personnel CSC) (2009), « China's Labor Income Growth Momentum Checked », *China Stakes*, Shanghai, 23 July, [www.chinastakes.com/2009/7/chinas-labor-income-growth-momentum-checked.html](http://www.chinastakes.com/2009/7/chinas-labor-income-growth-momentum-checked.html).
- Centre de travailleurs migrants de Dagongzhe (2009), « New Ongoing Violations After the Implementation of Labour Contract Law in China », Shenzhen, 12 juin.
- Du, Y. et W. Pan (2009), « Minimum Wage Regulation in China and Its Applications to Migrant Workers in the Urban Labor Market », *China & World Economy*, vol. 17, n° 2.
- Équipe de projet du Bureau de recherche (2006), *Research Report on Rural Migrant Workers in China*, Conseil des Affaires de l'État, China Yanshi Press (en chinois).
- Fan, C. Cindy (2008), *China on the Move: Migration, the State, and the Household*, New York, Routledge.
- Feng, N. (2009), Conférence de presse du directeur général du Département « Statistiques sur la population et l'emploi », Bureau national des statistiques, *Peoples' Daily*, 7 août.
- Frijters, P., L. Lee et X. Meng (2009), « Jobs, Working Hours, and Remuneration Packages for Migrants and Urban Residents », in X. Meng, et al. (2009).
- Gagnon, J., T. Xenogiani et C. Xing (2009), « Are all Migrants Really Worse Off in Urban Labour Markets? New Empirical Evidence from China », *Document de travail* n° 278 du Centre de développement de l'OCDE.
- Herd, R., V. Koen et A. Reutersward (2010), « China's Labour Market in Transition: Job Creation, Migration and Regulation », *Documents de travail du Département des affaires économiques de l'OCDE*, à paraître.
- IHLO (2004), « On Labour Shortages in China », *International Trade Union Movement Hong Kong Liaison Office*.
- Kamal-Chaoui, L., E. Leeman et Z. Rufeï (2009), « Urban Trends and Policy in China », *Documents de travail de l'OCDE sur le développement régional*, n° 2009/1.
- Lee, L. et X. Meng (2009), « Why Don't More Chinese Migrate from the Countryside? Institutional Constraints and the Migration Decision », in X. Meng et al. (2009).
- Lewis, W. (1958), « Unlimited Labour: Further Notes », *Manchester School of Economic and Social Studies*, vol. XXVI, n° 1.
- Liu, E. et J. Wu (1999), « Minimum Wage Systems », *Legislative Council Secretariat*, RP08/98-99 Research and Library Services Division, Hong-Kong.
- Meng, X., C. Manning, S. Li et T. Effendi (dir. pub.) (2009), *The Great Migration: Rural-Urban Migration in China and Indonesia*, Edward Elgar Publishing Ltd.
- Minami, R. (1968), « The Turning Point in the Japanese Economy », *Quarterly Journal of Economics*, vol. 82, n° 3.
- MOLSS (2004), « Brief Introduction of the MOLSS », [www.28issa-china.org.cn/gb/english/molss.htm](http://www.28issa-china.org.cn/gb/english/molss.htm).
- OCDE (2007), « Les marchés du travail au Brésil, en Chine, en Inde et en Russie », *Perspectives de l'emploi de l'OCDE*, Paris
- OCDE (2008), *Les impôts sur les salaires 2008*, Paris.

- République populaire de Chine (2006), *Responses to the List of Questions Submitted by the United Nations Committee on the Elimination of Discrimination against Women with Regard to the Combined Fifth and Sixth Periodic Report of China*, Comité CEDAW des Nations Unies CEDAW/C/CHN/Q/6, mai.
- Quheng, D. et B. Gustafsson (2006), « China's Lesser Known Migrants », *IZA Discussion Paper* n° 2152.
- Rawski, T. (2002), « Will Investment Behavior Constrain China's Growth? », *China Economic Review*, vol. 13, n° 4.
- Reutersward, A. (2005), « Labour Protection in China: Challenges Facing Labour Offices and Social Insurance », *Document de travail de l'OCDE sur les affaires sociales, l'emploi et les migrations* n° 30.
- Shen, J. (2006), « Estimating Urbanization Levels in Chinese Provinces in 1982-2000 », *International Statistical Review*, vol. 74, n° 1.
- Venn, D. (2009), « Legislation, Collective Bargaining and Enforcement: Updating the OECD Employment Protection Indicators », *Documents de travail de l'OCDE sur les affaires sociales, l'emploi et les migrations*, n° 89.
- Wang, Y. (2009), Conférence de presse du directeur adjoint pour la promotion de l'emploi, ministère des Ressources humaines et de la Sécurité sociale, 5 août, *Beijing Today*, 7 août et *Epoch Times*, 10 août.
- Wu, X. et D. Treiman (2003), « The Household Registration System and Social Stratification in China: 1955-1996 », California Center for Population Research, UCLA, *Document de travail* CCPR-006-03.
- Yusuf, S. et K. Nabeshima (2006), *China's Development Priorities*, Banque mondiale, Washington DC.



Extrait de :  
**OECD Economic Surveys: China 2010**

Accéder à cette publication :

[https://doi.org/10.1787/eco\\_surveys-chn-2010-en](https://doi.org/10.1787/eco_surveys-chn-2010-en)

**Merci de citer ce chapitre comme suit :**

OCDE (2011), « Le marché du travail traverse une période de transition », dans *OECD Economic Surveys: China 2010*, Éditions OCDE, Paris.

DOI: [https://doi.org/10.1787/eco\\_surveys-chn-2010-9-fr](https://doi.org/10.1787/eco_surveys-chn-2010-9-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](mailto: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](mailto:info@copyright.com) ou du Centre français d'exploitation du droit de copie (CFC) [contact@cfcopies.com](mailto:contact@cfcopies.com).