

Chapitre 5

Mieux tirer parti des ressources en main-d'œuvre

Pour maintenir un taux de croissance élevé de son PIB, à moyen terme, le Chili doit améliorer le fonctionnement de son marché du travail. Ce chapitre est consacré à un examen des options de réforme dans ce domaine. On observait, dans l'Étude de 2003, qu'ayant une population relativement jeune et un taux d'emploi faible parmi les femmes et les jeunes, le Chili dispose d'une marge potentielle d'accroissement de l'offre de main-d'œuvre plus importante que la plupart des économies de l'OCDE. On pourrait accroître l'offre de main-d'œuvre en assouplissant les restrictions visant la durée des contrats temporaires et la répartition du temps de travail des personnes occupées à plein temps, et en améliorant les possibilités de garde des enfants et d'accueil préscolaire. L'écart de revenu entre le Chili et la zone OCDE s'explique, pour l'essentiel, par une moindre productivité. Pour combler cet écart, on pourrait encourager l'accumulation de capital humain chez ceux qui sont déjà sur le marché du travail en améliorant l'efficacité de la formation dispensée au niveau de l'entreprise, tout en continuant d'œuvrer pour une amélioration de la qualité de l'enseignement formel.

La marge possible d'intensification de l'utilisation de la main-d'œuvre

Évolutions du taux d'activité

Le marché du travail s'améliore peu à peu après le ralentissement des années 1998-2003. La résorption de l'écart de production a entraîné un certain affermissement de la croissance de l'emploi depuis le second semestre de 2004, surtout dans le secteur des services. Cela a encouragé une augmentation de la participation des femmes à la vie active qui a atténué l'impact de la reprise sur le chômage, lequel n'a commencé de reculer que récemment. Néanmoins, les taux d'activité féminins restent assez faibles, même au regard de ce qu'on observe au niveau de la région, et sont particulièrement peu élevés dans les groupes à bas revenus ; parmi les femmes des classes d'âge de forte activité (25-54 ans) ils n'ont atteint 50 % que tout récemment (tableau 5.1)¹. Cela reflète probablement à la fois des contraintes du côté de la demande et des contraintes du côté de l'offre : devant la difficulté de trouver du travail, certaines femmes auront sans doute renoncé, tandis que d'autres peuvent juger peu intéressants les emplois qui leur sont proposés. Les emplois à temps partiel sont rares, ce qui peut s'expliquer, au moins en partie, par le manque de flexibilité de la durée du travail mais aussi par le fait que les subventions publiques à la garde des enfants et à l'accueil préscolaire restent limitées, comme on l'a vu dans l'Étude de 2003, même si elles ont augmenté ces dernières années.

Tableau 5.1 Taux d'activité et taux d'emploi/de chômage par âge et par sexe, 1997-2004

Taux annuels moyens en %

Groupes d'âge	Taux d'activité				Taux d'emploi				Taux de chômage			
	1997	2001	2003	2004	1997	2001	2003	2004	1997	2001	2003	2004
Total												
15-24	37.2	32.4	31.6	31.8	31.7	25.7	24.9	25.2	14.8	21.0	21.1	20.8
25-54	69.8	70.1	70.9	71.8	66.4	64.6	65.8	66.3	4.8	7.8	7.2	7.6
55-64	48.1	50.0	51.4	52.3	46.5	47.6	49.1	50.0	3.1	4.9	4.5	4.3
65+	15.9	13.8	14.1	14.3	15.6	13.6	13.8	14.0	1.1	1.6	1.7	1.6
15-64	59.0	58.2	58.6	59.0	55.3	52.8	53.5	53.6	6.3	9.4	8.7	9.1
15+	54.2	52.9	52.9	53.2	50.9	48.1	48.4	48.5	6.1	9.1	8.5	8.8
Males												
15-24	47.1	41.5	39.7	39.2	41.1	33.3	32.1	31.9	12.9	19.8	19.1	18.7
25-54	94.9	94.2	93.9	93.7	90.9	87.0	87.6	87.3	4.3	7.7	6.7	6.9
55-64	74.3	76.1	75.9	76.7	71.7	71.8	72.3	73.1	3.6	5.7	4.8	4.7
65+	27.4	23.9	23.9	23.6	27.0	23.4	23.4	23.2	1.3	2.0	2.1	1.7
15-64	80.0	78.4	77.6	77.0	75.6	71.2	71.3	70.7	5.5	9.1	8.1	8.2
15+	74.7	72.5	71.5	70.7	70.7	66.1	65.8	65.1	5.4	8.9	7.9	7.9
Females												
15-24	27.1	22.8	23.0	24.0	22.1	17.5	17.3	18.1	18.4	23.2	24.9	24.6
25-54	45.5	46.7	48.5	50.6	42.8	42.9	44.7	46.0	5.9	8.2	7.9	9.0
55-64	23.7	25.8	28.0	29.4	23.3	25.2	27.0	28.5	1.9	2.5	3.7	3.3
65+	6.3	5.9	6.4	6.8	6.3	5.9	6.3	6.7	0.3	0.6	0.5	1.5
15-64	38.4	38.3	39.7	41.1	35.4	34.5	35.8	36.7	7.8	9.9	9.9	10.7
15+	34.6	34.1	35.1	36.3	31.9	30.8	31.7	32.5	7.7	9.7	9.7	10.5

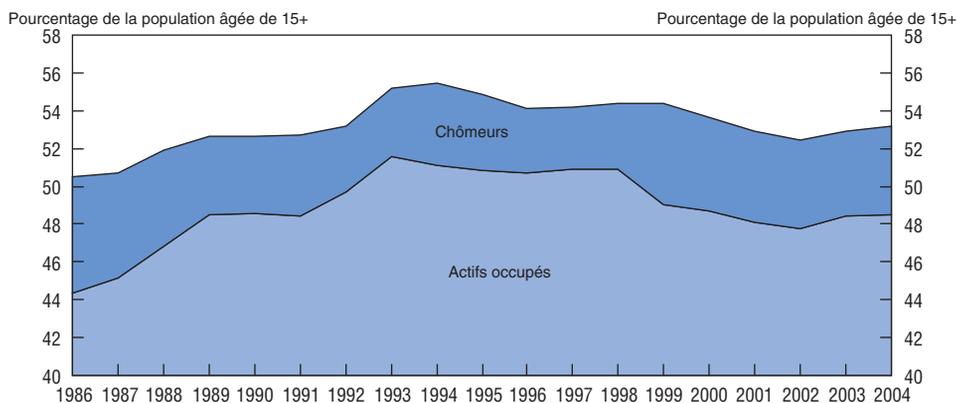
Source : INE, Enquêtes sur la population active (ENE).

La démographie favorable du Chili est de nature à faciliter un accroissement rapide de l'offre de main-d'œuvre. C'est important parce que, comme on l'a vu au chapitre 1, le taux d'utilisation comparativement faible de la main-d'œuvre explique en grande partie l'écart de revenu entre le Chili et la zone OCDE. On observait, dans l'*Étude* de 2003, que le Chili dispose d'une marge potentielle d'accroissement de l'offre de main-d'œuvre supérieure à celle de la plupart des économies de l'OCDE car sa population est relativement jeune et le taux d'emploi des femmes et des jeunes y est faible². Le vieillissement de la population est à l'œuvre mais son effet négatif sur l'offre potentielle de main-d'œuvre restera limité à court terme. L'espérance de vie à la naissance était estimée à 76.5 ans en 2004, soit très légèrement moins que la moyenne de l'OCDE, tandis que le taux de fécondité totale est passé de 2.4 enfants par femme en 2000 à 2.1 en 2004 – ce qui correspond au seuil de remplacement. Par conséquent, la population d'âge actif continuera de s'accroître, fût-ce sur un rythme qui se ralentira à partir de la prochaine décennie. Ces tendances sont conformes à ce qu'on peut observer au niveau régional, notamment dans les pays du cône Sud et au Mexique.

L'offre de main-d'œuvre peut encore s'accroître en raison d'une importante sous-utilisation des ressources sur le marché du travail. On songe, en cela, non seulement aux chômeurs, au sens des enquêtes sur la population active, mais aussi à de nombreux demandeurs d'emploi « latents ». Lorsque l'emploi a augmenté, à la fin des années 80 et au début des années 90, de nombreux nouveaux demandeurs d'emploi ont été attirés sur le marché du travail et le chômage a décliné beaucoup plus faiblement qu'on ne l'avait anticipé (graphique 5.1). De même, après le milieu des années 90, aussi bien le taux d'emploi que le taux d'activité ont baissé. Si, parmi les personnes qualifiées d'inactives, un grand nombre avait été plus déterminées à rechercher du travail, le taux de chômage aurait pu être notablement plus élevé que celui effectivement enregistré à la fin 2004 (9 % de la population active, ou 5 % de la population adulte). En considérant plus attentivement la période 1997-2004, on voit que le taux d'emploi est en baisse, surtout pour les jeunes hommes des classes d'âge de forte activité (15-24 ans)³. Les taux correspondants pour les jeunes femmes et pour les hommes dans la force de l'âge (25-54 ans) ont moins diminué et se sont stabilisés à partir de 1999, tandis qu'on enregistrait des tendances positives pour les femmes d'âge très actif et pour toute la cohorte, hommes et femmes confondus, des 55-64 ans.

Graphique 5.1. **Évolution des taux d'emploi et de chômage, 1986-2004**

Taux annuels moyens¹

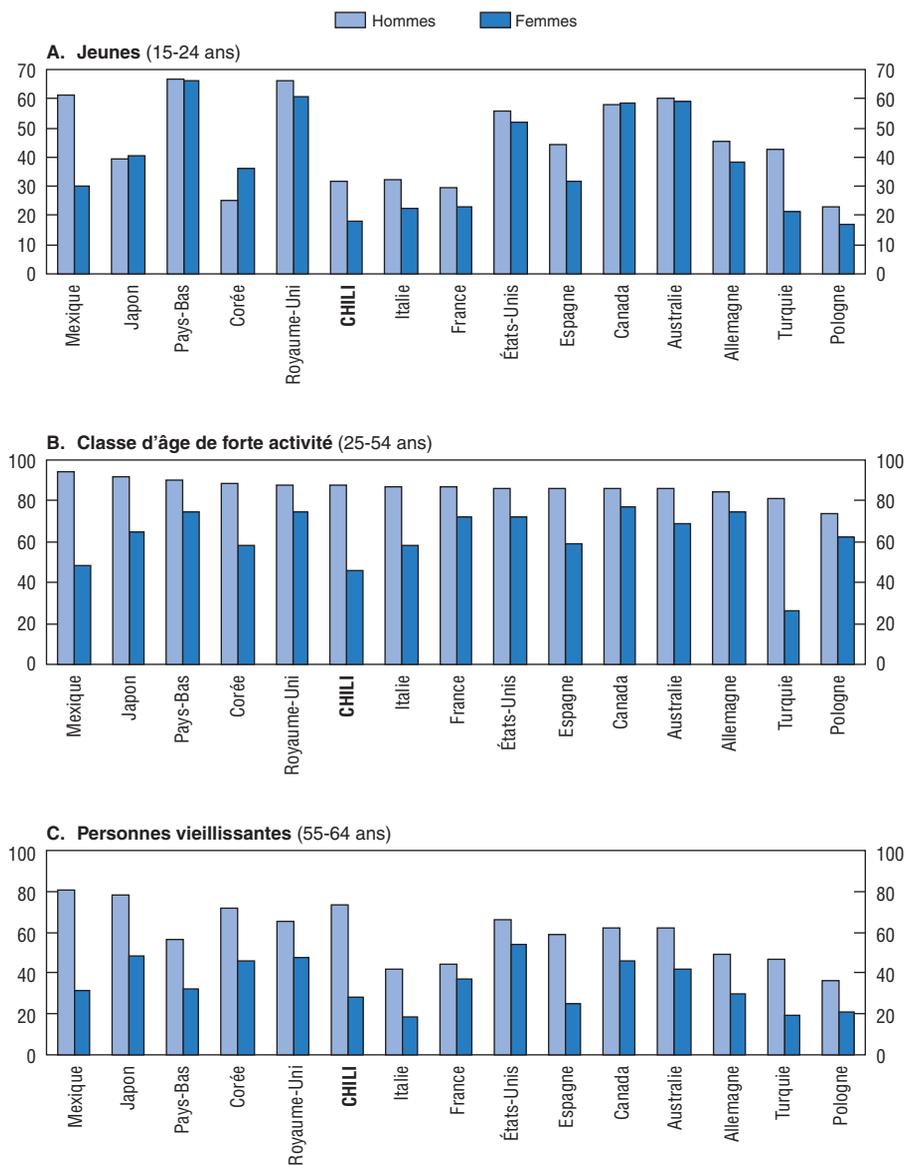


1. Les taux d'emploi et de chômage sont exprimés en pourcentage de la population adulte, de sorte que le taux d'activité est la somme du taux d'emploi et du taux de chômage.

Source : INE, Enquêtes sur la population active (ENE).

Graphique 5.2. **Rapport emploi/population par âge et par sexe : Chili et pays de l'OCDE, 2004**

Les pays sont classés en fonction du rapport emploi/population des hommes des classes d'âge de forte activité



Source : Base de données OCDE sur la population active et INE.

Une croissance robuste de l'emploi est un puissant facteur pour faire reculer la pauvreté et améliorer la répartition du revenu, deux des principaux enjeux pour les autorités. Elle est aussi fondamentale pour le financement de la protection sociale, comme on l'a vu au chapitre 2. C'est dans une large mesure pour ces raisons que les gouvernements des pays de l'OCDE s'intéressent de plus en plus aux taux d'emploi dont ils font un objectif essentiel de leur action, plutôt que de s'attacher plus étroitement à faire reculer le chômage (graphique 5.2). L'objectif de la stratégie de Lisbonne qui a été adoptée par l'Union européenne en 2000 est, par exemple, de faire en sorte que 70 % de la population âgée de 15 à 64 ans occupe un emploi d'ici 2010. S'il paraît peu probable, pour certains pays de l'UE, qu'ils atteignent cet objectif, d'autres

sont déjà au-delà. Si le Chili – avec un rapport emploi/population qui est actuellement de 54 % – adoptait le même objectif, il devrait créer plus de 1.5 million d'emplois supplémentaires d'ici 2010. En outre, l'arrivée sur le marché du travail de cohortes jeunes nombreuses, au cours des prochaines décennies, mettra sérieusement à l'épreuve la capacité de l'économie de créer des emplois : la distribution par âge de la population du Chili indique que les jeunes nés autour de 1990 sont plus nombreux que tout autre groupe d'âge, et plus de deux fois plus nombreux que les cohortes âgées proches de l'âge de la retraite.

Segmentation du marché du travail

La segmentation du marché du travail limite les possibilités d'intensifier l'utilisation de la main-d'œuvre dans le secteur formel. Comme de nombreuses autres économies à niveau de revenu faible ou intermédiaire, le Chili a un marché du travail « dual ». Cela tend à indiquer que les possibilités d'emploi dans le secteur formel – réglementé – de l'économie sont rares, alors qu'il existe un vaste secteur informel. Comme on l'a vu dans l'*Étude* de 2003, la segmentation du marché du travail tend aussi à amoindrir et à fausser la concurrence, ainsi qu'à affaiblir les incitations qui pousseraient à améliorer les qualifications, si bien qu'il est difficile de corriger la distribution comparativement déséquilibrée des revenus observée au Chili (encadré 5.1)⁴.

Encadré 5.1. Caractère informel de l'économie et structure du marché du travail

Le marché du travail, au Chili, est largement informel. Les salariés sans contrat de travail représentaient près d'un quart de l'emploi salarié en 2003 (17 % de l'emploi total), et plus d'un tiers des personnes pourvues d'un emploi, toutes catégories confondues, ne cotisaient pas à l'assurance sociale. La situation ne s'est pas améliorée ces dernières années. La plupart des travailleurs indépendants devraient sans doute, aussi, être considérés comme relevant du secteur informel.

Les statistiques disponibles ne permettent pas d'appréhender la situation du marché du travail dans toute sa diversité. Les indicateurs possibles de la « qualité » de l'emploi – rémunération, type de contrat, couverture sociale, etc. – semblent présenter souvent la même variabilité à l'intérieur des grandes catégories statistiques d'emploi qu'entre catégories. Il est intéressant de retenir quelques indicateurs globaux de la structure de l'emploi au Chili :

- La part de l'agriculture dans l'emploi – 13 % – correspond à ce qu'on observe dans d'autres pays en développement à niveau de revenu intermédiaire, mais elle est plus élevée que dans presque toutes les économies de l'OCDE. Dans le secteur primaire, les exploitants agricoles indépendants et les aidants familiaux représentent l'essentiel de l'emploi dans certaines régions du Sud, tandis que la part de l'emploi agricole salarié tend à être plus élevée dans les autres régions du Chili, surtout dans la partie centrale.
- L'essentiel de l'augmentation nette de l'emploi, au cours des dernières décennies, s'est produite dans le secteur des services, qui représentait près des deux tiers de l'emploi total en 2004. L'emploi industriel a beaucoup régressé dans le prolongement des restructurations économiques de la fin des années 90, mais il s'est redressé après 2000, se stabilisant aux alentours de 16 % de l'emploi total.
- L'emploi indépendant est très répandu dans l'agriculture et dans les services. L'emploi indépendant hors agriculture représente environ un quart de l'emploi total – ce qui est beaucoup par comparaison avec ce qu'on observe dans la zone OCDE, mais moins que ce qu'on constate, par exemple, au Mexique et en Turquie. La plupart des travailleurs indépendants sont des personnes travaillant pour leur propre compte qui ne font appel qu'à des proches ou à du personnel domestique, et un sur dix seulement est considéré comme un « employeur ».

L'expérience internationale montre qu'une législation de protection de l'emploi stricte peut décourager l'emploi formel, contribuant ainsi à la segmentation du marché du travail. Au total, la législation sur la protection de l'emploi n'est pas très contraignante au Chili ; contrairement à ce qui existe dans la plupart des pays de l'OCDE, il n'y a pas, par exemple, de mesures spéciales de protection contre les licenciements (collectifs) à grande échelle. Mais certaines dispositions sont inhabituellement contraignantes : on peut citer, par exemple, la limitation à un an de la durée des contrats à durée déterminée, et l'importance des indemnités de licenciement en cas de rupture d'un contrat à durée indéterminée⁵. L'enquête sur la population active (ENCLA) réalisée en 2002 par le ministère du Travail, qui portait sur les entreprises déclarées comptant au moins 5 salariés, a fait apparaître que 13 % seulement de l'ensemble des salariés déclarés occupaient un emploi qualifié de temporaire⁶. La proportion de travailleurs titulaires d'un contrat d'emploi atypique (contrat à durée déterminée ou travail à la tâche) était un peu plus élevée, 23 % en 2004 (enquête ENCLA) contre 17 % en 1999. Si les contrats à durée déterminée se retrouvent dans la plupart des secteurs, le travail à la tâche se concentre, comme dans de nombreux pays, dans les secteurs où les conditions d'emploi sont fondamentalement peu stables, en particulier dans l'agriculture et dans la construction.

Les employeurs qui jugent la législation sur la protection de l'emploi trop contraignante peuvent souvent, sans contrevenir à la loi, faire appel à des intérimaires (trabajadores suministrados) ou recourir à la sous-traitance. Le personnel intérimaire représentait environ 5 % de l'emploi dans les entreprises couvertes par l'enquête ENCLA en 1999 et 7.3 % en 2002 ; c'est un phénomène relativement récent. Le recours à l'intérim est une pratique qui vient se surajouter à celle de la sous-traitance, courante au Chili comme dans les pays de l'OCDE⁷. Une bonne partie de la sous-traitance concerne les services juridiques, la sécurité, le nettoyage, le marketing et la restauration, toutes activités qui tendent à être assurées par des entreprises spécialisées. Cependant, l'enquête ENCLA montre que quelque 20 % de la sous-traitance concerne, en fait, des activités centrales de l'entreprise cliente, ce qui tend à indiquer que les entreprises évitent de recruter même pour ces fonctions centrales⁸. Les règles visant les contrats temporaires, la sous-traitance et l'intérim ménagent, au total, des conditions d'embauche plus souples que le contrat classique à durée indéterminée. Néanmoins, l'effectif total des salariés du secteur formel employés ainsi à titre temporaire n'excède apparemment pas l'effectif des salariés informels, qui a été estimé à 25 % de l'ensemble.

La rotation des effectifs au niveau de l'entreprise dans le secteur formel – mesurée au nombre des embauches et des cessations d'emploi – n'est pas en décalage avec ce qu'on observe dans de nombreux pays de l'OCDE⁹. D'après les informations fournies par l'enquête ENCLA, 11 % des contrats à durée indéterminée en vigueur en 2002 avaient été signés l'année précédente, contre 17 % en 1999¹⁰. Si l'on tient compte de tous les types de contrat, la rotation des effectifs a peut-être diminué davantage encore, même s'il faut reconnaître qu'elle subit l'incidence du cycle économique. Bien qu'on ne dispose pas de données d'ensemble, le taux global de rotation des effectifs était inférieur à 30 % dans pratiquement les quatre cinquièmes des entreprises couvertes par l'enquête ENCLA en 2002. À peine plus de la moitié des cessations d'emploi enregistrées concernaient des contrats à durée indéterminée, et il s'agissait à peu près aussi souvent d'une rupture de contrat à l'initiative de l'employeur (licenciement) que d'une rupture de contrat à l'initiative du travailleur (départ volontaire). Tandis que le recours aux contrats temporaires tendait à augmenter, la rotation des effectifs diminuait, tant pour les contrats temporaires que pour les contrats à durée indéterminée.

Restrictions concernant la durée du travail

La durée du travail maximale légale, qui est appliquée dans beaucoup d'entreprises, est passée de 48 à 45 heures par semaine au début de 2005. D'après l'enquête ENCLA réalisée en 2002, la durée de travail hebdomadaire effective est en moyenne de 46.1 heures pour les salariés du secteur formel, des variations relativement faibles étant observées entre les principales branches d'activité¹¹. Selon l'enquête sur l'emploi (ENE) de 2004, la durée moyenne effective de travail de l'ensemble des salariés des secteurs formel et informel était de 46 heures pour les hommes et de 42 heures pour les femmes (tableau 5.2). Seuls 11 % des salariés femmes et 5 % des salariés hommes travaillaient moins de 30 heures par semaine. Les travailleurs indépendants ont une durée de travail beaucoup plus variable, en particulier dans les secteurs autres qu'agricole, et une durée de travail moyenne relativement plus courte que les salariés. Le travail à temps partiel et des horaires très longs sont courants chez les travailleurs indépendants et certains travailleurs salariés. Les travailleurs indépendants à temps partiel comprennent un groupe important de personnes à très faible revenu, ce qui tend à indiquer une participation à l'économie occasionnelle ou marginale.

Tableau 5.2 **Durée de travail effective par sexe et catégorie professionnelle, 2004**

Répartition des personnes occupées, en %¹

	Durée hebdomadaire du travail				Durée hebdomadaire, moyenne (en heures)
	1-29	30-43	44-59	60+	
Hommes					
Salariés	5.3	9.8	80.0	5.0	45.7
Travailleurs indépendants hors agriculture	25.0	29.1	29.9	16.0	38.8
Femmes					
Salariés	10.7	15.2	71.7	2.4	42.0
Travailleurs indépendants hors agriculture	39.0	28.0	19.7	13.4	33.7

1. A l'exclusion des employeurs et des membres des ménages non rémunérés.

Source : INE, Enquête sur l'emploi (ENE).

La réglementation en vigueur ne permet guère de moduler la répartition de la durée de travail normale, laquelle ne peut dépasser 10 heures par jour, ce qui s'oppose à une meilleure utilisation de la main-d'œuvre. Les heures supplémentaires sont limitées à deux heures par jour ouvrable, sont uniquement autorisées à titre temporaire et lorsque les besoins de l'entreprise le justifient et font obligatoirement l'objet d'une majoration de 50 % du salaire horaire. En principe, le travail le dimanche n'est pas autorisé, mais il existe des exceptions et il s'est quelque peu développé ces dernières années¹². Les entreprises peuvent mettre en place des semaines de travail « ordinaires » plus courtes que la durée maximale légale, mais c'est rarement le cas. La législation ne décourage pas le travail à temps partiel dans le cadre de contrats de travail individuels, mais celui-ci ne peut représenter plus des deux tiers de la durée de travail ordinaire de l'entreprise (donc, en général, une trentaine d'heures par semaine)¹³. Pour le reste, la législation accorde aux travailleurs à temps partiel des droits pratiquement identiques à ceux des travailleurs à plein temps.

Options pour la réforme

Il conviendrait que la répartition du temps de travail soit plus flexible. On observe une grande conformité à l'égard des règles en vigueur de la part du marché de l'emploi salarié, dans les secteurs formel comme informel. Le travail à temps partiel tient une place importante pour de très nombreuses femmes salariées, mais inférieure à celle constatée dans la plupart des pays de l'OCDE. Il est difficile de déterminer dans quelle mesure cette situation est imputable au cadre réglementaire ; dans la pratique, les négociations entre employeurs et salariés touchent rarement des questions autres que celle de la rémunération. Plusieurs aménagements de la LPE sembleraient cependant justifiés afin de donner davantage de latitude aux entreprises et aux travailleurs pour négocier des solutions pratiques. Il serait peut-être également utile de modifier la réglementation concernant le travail à temps plein afin de permettre une réduction de la durée du travail dans n'importe quelle proportion, au lieu de la limiter à un tiers, taux à partir duquel s'appliquent actuellement des dispositions particulières. Par ailleurs, s'agissant des travailleurs indépendants, nombre de ceux qui travaillent à temps partiel ne le font pas par choix et, de fait, sont sous-employés et souhaiteraient de meilleurs emplois.

Une réforme de la législation sur le travail intérimaire et la sous-traitance serait souhaitable. Dans le premier cas, selon la pratique actuelle, les entreprises clientes sont responsables de la supervision du travail, tandis que les sociétés d'intérim conservent le statut juridique d'employeur. La législation envisagée pour préciser les responsabilités des unes et des autres, qui n'est pas encore en vigueur, contribuerait beaucoup à rationaliser le recours à cette forme d'emploi flexible. Dans le même temps, un renforcement du cadre juridique de la sous-traitance pourrait encourager un recours plus large à des contrats de travail flexibles.

Possibilités d'amélioration de la productivité du travail

Niveau de formation et revenu du travail

Le niveau de formation – facteur essentiel de la productivité du travail – s'est amélioré avec le temps. D'après le recensement de 2002, la population du Chili âgée de 25 à 64 ans avait suivi en moyenne une scolarité inférieure à dix années, alors que la moyenne de l'OCDE se situait à près de 12 ans¹⁴. En 2004, près de 70 % des personnes occupées au Chili avaient au minimum un niveau de scolarité de 9 ans ; la proportion était supérieure à la moyenne pour les salariés (à l'exception des employés de maison) mais relativement faible en ce qui concerne les travailleurs indépendants (tableau 5.3). Comme dans beaucoup de pays, les agriculteurs se démarquent en ayant un niveau de formation beaucoup plus faible que les autres groupes. Le système éducatif chilien s'est récemment amélioré à de nombreux égards, mais il en est de même pour un grand nombre des pays avec lesquels il est en concurrence sur le marché mondial. L'importance de l'éducation en tant que facteur de croissance économique a été signalée au chapitre 1. Les études internationales qui y sont citées ont mis en évidence l'existence d'une forte corrélation entre la croissance, les taux de scolarisation et la qualité de l'éducation.

Tableau 5.3. **Répartition de l'emploi par catégorie professionnelle et niveau de formation, 2004**

En pourcentage

	Années d'études		
	0-8	9-12	13+
Ensemble des travailleurs	30.1	44.6	25.2
<i>Par catégorie professionnelle</i>			
Employeurs	14.0	34.7	51.3
Salariés (hors personnel de maison)	22.9	47.1	30.1
Travailleurs familiaux non rémunérés	40.4	46.8	12.8
Travailleurs indépendants	45.3	40.0	14.7
Employés de maison	54.4	42.9	2.7
<i>Par catégorie d'emploi</i>			
Professions intellectuelles et techniques	1.7	12.0	86.3
Emplois de bureau	4.2	50.6	45.2
Gestion	9.0	28.2	62.9
Transports	24.9	65.7	9.4
Vente	27.8	52.6	19.6
Emplois manuels qualifiés et semi-qualifiés	35.9	53.5	10.6
Services aux particuliers	39.4	52.7	8.0
Emplois non qualifiés	44.2	52.1	3.7
Emplois agricoles	70.9	26.1	3.0

Source : INE, Enquête sur l'emploi (ENE).

Le niveau de formation est un élément déterminant du revenu du travail. On peut donc envisager à cet égard des améliorations considérables qui permettraient non seulement d'accroître le potentiel de croissance économique mais aussi de réduire les disparités de revenus, qui restent élevées. Les agriculteurs, les ouvriers du bâtiment, les salariés sans contrat d'emploi formel et ceux qui exercent des emplois temporaires, les travailleurs manuels non qualifiés et, dans une moindre mesure, les travailleurs manuels qualifiés, tendent à être surreprésentés parmi les personnes très pauvres, à savoir celles qui se situent dans le quintile de revenu inférieur (c'est-à-dire bien au-dessous du seuil de pauvreté) (tableau 5.4). La couverture sociale (qui est liée à l'emploi formel), est plus développée dans les quintiles de revenu élevés, comme on peut s'y attendre, mais il existe des groupes importants de cotisants et de non cotisants dans chaque quintile, comme on l'a vu au chapitre 2. La plupart des travailleurs du quintile inférieur n'ont pas achevé leurs études secondaires, alors qu'une majorité de travailleurs du quintile supérieur ont suivi des études postsecondaires.

L'accroissement de la scolarisation s'est accompagné d'une diminution de l'emploi des jeunes, lequel se situe actuellement à un niveau très faible au Chili par rapport aux pays de l'OCDE. Il semblerait que le marché du travail attache une grande valeur à l'enseignement institutionnel, mais pas nécessairement à l'expérience professionnelle ni à l'acquisition de qualifications spécifiques à un emploi. À noter que parmi les pays de l'OCDE, l'emploi des jeunes est deux fois plus élevé qu'au Chili aux Pays-Bas ainsi que dans les pays anglophones et les pays scandinaves, malgré d'importants effectifs universitaires. Dans ces pays, les étudiants sont enclins à prendre des emplois, souvent temporaires et à temps partiel, qui se

Tableau 5.4. **Répartition de l'emploi par le niveau de revenu, 2003**
En % de l'emploi dans chaque quintile de revenu¹

	Quintiles					Moyenne
	I	II	III	IV	V	
<i>Secteur économique</i>						
Primaire	29.5	19.4	13.2	7.8	5.3	13.5
Construction	11.2	10.3	9.0	7.7	6.2	8.6
Industrie	14.0	16.7	17.1	15.6	14.2	15.6
Services	45.3	53.6	60.7	69.0	74.2	62.1
<i>Catégorie professionnelle</i>						
Salariés temporaires	35.9	25.6	19.0	12.2	6.8	18.1
Salariés permanents	41.3	54.6	58.2	60.9	57.9	55.9
Travailleurs indépendants, travailleurs familiaux non rémunérés	22.4	19.2	21.3	24.3	22.8	22.1
Employeurs	0.4	0.6	1.5	2.7	12.5	3.9
<i>Pour mémoire</i> : travailleurs sans contrat	31.1	23.0	16.5	11.9	7.3	16.6
<i>Catégorie d'emploi</i>						
Emplois agricoles	14.4	8.7	7.0	4.7	2.7	6.8
Emplois manuels non qualifiés	38.4	31.6	22.7	13.8	3.9	20.2
Emplois manuels qualifiés ou semi-qualifiés	28.3	31.0	29.0	26.1	13.9	25.2
Vente	11.2	15.2	17.4	15.8	8.9	13.9
Emplois techniques et de bureau	5.7	10.3	16.7	23.7	24.7	17.4
Encadrement, professions intellectuelles	2.0	3.2	7.3	15.9	45.8	16.3
<i>Niveau de formation</i>						
Études secondaires incomplètes ou niveau inférieur	74.9	59.5	46.5	34.6	16.2	43.1
Études secondaires (complètes)	22.1	33.2	39.5	37.2	23.2	31.7
Études supérieures	2.9	7.3	14.0	28.2	60.7	25.2
<i>Protection sociale</i>						
Cotisants	47.1	58.7	62.3	66.7	70.5	62.5
Non cotisants	52.9	41.3	37.7	33.3	29.5	36.0
<i>Pour mémoire</i> :						
Revenus moyens privés des ménages (en milliers de pesos par mois) ²						
Par habitant	24.0	53.5	86.5	145.0	497.0	150.0
Par salarié	100.0	313.0	487.0	847.0	2376.0	818.0

1. Le quintile inférieur comprend beaucoup de personnes non occupées ; les statistiques ne correspondent donc qu'à 13 % de l'ensemble des membres des ménages occupés (et non 20 %). Les revenus « privés » (*ingreso autónomo*) comprennent les revenus du travail et de la propriété ainsi que les retraites professionnelles, mais n'incluent pas les transferts sociaux. Toutes les catégories d'emplois, à l'exception des employeurs, des cadres et des travailleurs intellectuels, sont représentées en nombre important dans chaque quintile de revenu.

2. En 2003, le seuil de pauvreté s'établissait à 43 700 pesos et le salaire minimum était de 115 648 pesos.

Source : Ministère de la Planification, CASEN.

révèlent utiles pour financer leurs études et acquérir une expérience professionnelle. Cette différence au niveau de l'emploi des jeunes tient sans doute à plusieurs raisons, y compris la rémunération relative des emplois non qualifiés et les dispositions institutionnelles touchant le marché du travail et/ou l'enseignement, qui peuvent soit faciliter soit décourager le travail temporaire et à temps partiel.

Formation liée à l'emploi

Grâce à l'amélioration du niveau de formation, les cohortes de jeunes successives ont été progressivement mieux préparées non seulement à entrer sur le marché du travail, mais aussi à approfondir leurs connaissances dans leur milieu professionnel et en dehors de celui-ci. À en juger par l'expérience des autres pays, l'apprentissage tout au long de la vie a des effets potentiels considérables sur la productivité et le taux d'activité à long terme, mais il suppose une interaction complexe entre travail et apprentissage qui est difficile à réaliser à moins que

les employeurs et les travailleurs n'aient mutuellement intérêt à un renforcement des qualifications. Dans la pratique, les personnes occupant des emplois faiblement qualifiés sont quasiment partout celles qui ont le moins de chances de suivre une formation pour adultes. Avec l'allongement de la formation initiale, les jeunes ont tendance à remettre à plus tard leurs choix professionnels. Les établissements d'enseignement supérieur font de plus en plus l'objet de demandes de formation professionnelle, formation à laquelle peut prétendre une part croissante de jeunes arrivés en fin de scolarité. Les établissements d'enseignement supérieur devraient aussi se préparer à répondre à une grande partie des demandes de formation complémentaire que leur adresseront à l'avenir les salariés adultes. Cela étant, la politique d'éducation et de formation se doit aussi de prendre en compte les besoins d'un groupe important de personnes occupées qui ne remplissent pas les conditions requises pour suivre un enseignement supérieur¹⁵. Ce groupe, qui ne devrait pas diminuer dans l'avenir proche, comprend beaucoup de personnes exposées au risque de chômage.

La formation des travailleurs est surtout financée au moyen d'allègements d'impôts. Le principal organisme public finançant la formation en entreprise est le SENCE (*Servicio Nacional de Capacitación y Empleo*), qui encadre également les bureaux de l'emploi (encadré 5.2). Au cours des dernières années, 20 % de l'ensemble des effectifs salariés (15 % des personnes occupées) ont bénéficié de formations assurées par les entreprises. Mais le SENCE n'exerce qu'un contrôle très limité sur la formation qu'il subventionne¹⁶. Son rôle consiste le plus souvent à approuver les demandes de déductions fiscales d'entreprises qui achètent des services de formation auprès d'un prestataire agréé ou qui, dans de rares cas, assurent une formation sur le lieu de travail. En général, les entreprises sont libres de choisir le contenu de la formation et de sélectionner les bénéficiaires de cette dernière, mais elles ont la possibilité – rarement utilisée bien que prévue par la loi – d'obtenir un abattement fiscal relativement plus élevé si la formation fait l'objet d'une décision concertée de la part d'un comité de formation bipartite au niveau de l'entreprise. L'expérience de l'OCDE incite cependant à penser qu'à l'avenir, une participation plus importante des travailleurs et de leurs associations pourrait se révéler utile pour accroître la sensibilisation aux avantages potentiels d'une meilleure formation.

Les efforts se poursuivent pour améliorer la qualité de la formation des travailleurs. En réponse à des préoccupations croissantes à cet égard, le gouvernement et le SENCE ont progressivement rendu plus rigoureuses les conditions d'agrément des centres de formation (OTEC)¹⁷. Un système de certification a été instauré en ce qui concerne certaines qualifications ; il est par exemple désormais appliqué aux travaux d'installation et dans le tourisme, mais pas encore en ce qui concerne les activités les plus courantes dans l'industrie et la construction, ou dans les secteurs les plus dynamiques de l'économie. Une nouvelle législation relative à la certification des qualifications est en cours d'élaboration mais n'a pas encore été adoptée. Selon certains points de vue, il convient de mettre en place de nouvelles règles, le marché des services de formation étant essentiellement régi par l'offre. C'est aussi pour cette raison que le SENCE cherche à jouer un rôle consultatif : d'après certaines études, les employeurs sont en effet souvent mal informés des possibilités de formation¹⁸.

L'accent a été progressivement placé sur le financement direct de la formation des travailleurs des petites entreprises par les pouvoirs publics, plutôt que sur les incitations fiscales. À compter de mars 2005, les autorités ont supprimé l'allègement fiscal pour le groupe des entreprises les plus petites (à savoir celles qui n'emploient souvent qu'un salarié percevant le salaire minimum), mais ont donné accès à des subventions à la formation aux travailleurs indépendants et aux membres de leur famille. Ce changement a été en grande partie motivé par le risque d'abus, en particulier dans les petites entreprises. Une évaluation

récente centrée sur les petites et les micro-entreprises a révélé des cas d'abus ou de fraude dans au moins 15 % des entreprises bénéficiaires¹⁹. Cette situation semble pour une large part être liée à la présence de salariés informels et de membres de la famille non rémunérés dans ces entreprises, ce qui rend difficile tout contrôle de l'emploi, des salaires ou des bénéfices. Cela étant, à d'autres égards, on estime que le programme relatif à la formation donne de bons résultats et a des effets positifs sur la productivité et le revenu des intéressés.

Encadré 5.2. Le SENCE : l'organisme national pour la formation et l'emploi

Le SENCE (*Servicio Nacional de Capacitación y Empleo*) est un organisme public placé sous l'autorité du ministère du Travail et de la Sécurité sociale. Il a été créé en 1976 et ses responsabilités concernent la formation des travailleurs, les services de l'emploi et les subventions à l'embauche. Son principal programme en termes budgétaires (86 % du budget en 2003) porte sur la formation des travailleurs au niveau de l'entreprise.

Formation des travailleurs

Le SENCE accorde aux entreprises un allègement de l'impôt sur les sociétés au titre du financement de formations agréées. Celui-ci représente jusqu'à 1 % de la masse salariale ou 276 300 pesos (9 unités fiscales mensuelles – *unidades tributarias mensuales*, UTM) par an par salarié pour les entreprises dont la masse salariale est égale ou supérieure à 1 381 500 pesos (45 UTM), ou 214 900 pesos (7 UTM) par an par salarié pour les entreprises dont la masse salariale est comprise entre 1 074 600 et 1 381 500 pesos (soit entre 35 et 45 UTM), le montant le plus élevé des deux étant retenu. Les employeurs doivent cependant prendre en charge la moitié des coûts de formation des travailleurs dont le salaire est supérieur à 25 UTM et 85 % de ces coûts pour ceux dont la rémunération dépasse 50 UTM. Si l'allègement est supérieur au montant de l'impôt dû par l'entreprise, le SENCE peut accorder une subvention destinée à couvrir la différence.

Les micro-entreprises dont la masse salariale est inférieure ou égale à 45 UTM peuvent désormais (depuis mars 2005) bénéficier d'une subvention ; les entreprises dont la masse salariale se situe entre 35 et 45 UTM peuvent choisir de bénéficier d'un allègement d'impôt ou d'une subvention. Les subventions sont alimentées par un fonds géré par le SENCE, le Fonds FONCAP (*Fondo Nacional de Capacitación*), et couvrent l'intégralité des coûts des formations agréées à concurrence de 9 UTM par travailleur et de 26 UTM par entreprise. En 2005, les dépenses devaient s'élever à 8 milliards de pesos et permettre la formation de quelque 80 000 participants. Aux fins de la sélection des formations, des conseils de formation régionaux ont diffusé au début de l'année des appels d'offres publics s'adressant essentiellement aux prestataires de formation, aux universités et aux établissements d'enseignement professionnel et technique.

Les employeurs ne sont pas tenus de consulter les syndicats avant de prendre des décisions en matière de formations, mais l'allègement fiscal au titre de celles-ci peut être accru de 20 % si elles font suite à une décision concertée de la part d'un comité de formation bipartite (loi sur la formation et l'emploi, articles 11-13 et 36-39). Cela étant, cette option est rarement utilisée.

En 2003, environ 33 000 entreprises ont bénéficié d'un financement au titre de la formation de 856 000 travailleurs, qui ont suivi en moyenne 24 heures de cours. Près de la moitié des formations dispensées portaient sur des travaux de bureau et l'utilisation des TIC. Le coût estimatif de ces activités pour l'État a été de 84 milliards de pesos, soit environ 100 000 pesos par travailleur formé. Le nombre des participants et le montant des dépenses (en termes réels) ont sensiblement augmenté au cours de la dernière décennie pour atteindre, en 2003, un niveau près de deux fois plus élevé qu'au milieu des années 90.

Le SENCE n'assure pas lui-même de formations mais fixe des normes et délivre les agréments des prestataires de formation (*Organismos Técnicos de Capacitación*, OTEC). Les entreprises achètent la plupart des formations qu'elles offrent auprès de quelque 6 000 OTEC, auxquels elles doivent obligatoirement faire appel si la formation se déroule à l'extérieur. Cependant, les entreprises peuvent aussi fournir une formation sur place, auquel cas un OTIC (*Organismo Técnico Intermediario de Capacitación*) sert d'intermédiaire entre les entreprises et le SENCE. Les OTIC, qui représentent des groupes d'employeurs, ne peuvent assurer eux-mêmes de formations.

Encadré 5.2. Le SENCE : l'organisme national pour la formation et l'emploi (suite)

Mesures en faveur des chômeurs et de groupes spéciaux

Le FONCAP finance aussi la formation de chômeurs déclarés et de primo-demandeurs d'emploi (jeunes) entre autres groupes (par exemple les femmes chefs de ménage, les personnes handicapées). Les programmes de formation destinés aux jeunes ont été réduits depuis les années 90, ce qui reflète l'importance que le gouvernement attache à l'enseignement institutionnel pour les jeunes. Les formations soutenues par le SENCE sont désormais réservées aux demandeurs d'emploi ayant été scolarisés dans le système éducatif pendant au moins huit ans.

Le principal programme mis en œuvre par le SENCE à l'intention des chômeurs, PROEMPLEO, consiste en des subventions à l'embauche versées aux entreprises à hauteur de 40 % du salaire minimum pendant quatre mois, auxquelles s'ajoute un montant forfaitaire de 50 000 pesos au titre de la formation initiale. Pour bénéficier de ce programme, les travailleurs doivent être inscrits auprès des bureaux de l'emploi locaux. Les chefs de ménage ont un statut prioritaire. En 2003, les dépenses au titre de ces subventions, qui se sont élevées à 12 milliards de pesos, ont permis le placement de 55 000 personnes en entreprise¹. Depuis sa mise en place, en 2001, le programme PROEMPLEO complète les programmes régionaux et locaux de création directe d'emplois, qui ont permis l'embauche d'un nombre comparable de personnes sans emploi avec le soutien du FOSIS (*Fondo de Solidaridad e Inversión Social*) qui relève du ministère de la Planification. Le FOSIS finance aussi des mesures en faveur des travailleurs indépendants et de l'insertion des personnes défavorisées.

D'après une évaluation quasi-expérimentale, le programme PROEMPLEO a eu un impact net sensible sur l'emploi et les revenus des participants, même si – comme l'expérience des autres pays en matière de subventions à l'embauche le laissait prévoir – il pâtit d'un effet d'aubaine important (Bravo, 2004). Pour les participants au programme, la probabilité d'avoir un emploi une année plus tard était de 5 % supérieure à celle de non-participants présentant des caractéristiques semblables, et 35 % d'entre eux ont bénéficié d'une formation qu'ils n'auraient pas reçue autrement. S'agissant des programmes financés par le FOSIS, un impact positif a été constaté dans certaines études, essentiellement en ce qui concerne les travailleurs indépendants, alors que les mesures visant à créer des emplois salariés ont eu peu d'effets à long terme pour les participants (FOSIS, 2004, p. 46).

Les services publics de l'emploi

Le SENCE supervise environ 240 bureaux de l'emploi municipaux (*Oficinas Municipales de Intermediación Laboral, OMIL*), dont la fonction essentielle est de diffuser des informations sur les emplois et de proposer des services de placement aux demandeurs d'emploi et aux employeurs. Les OMIL recensent les travailleurs licenciés qui bénéficient de l'« assurance pour perte d'emploi » (*Seguro de cesantía*) obligatoire. Récemment, le SENCE a mis sur pied une bourse des emplois électronique (*Bolsa Nacional de Empleo*) afin de faciliter la mise en correspondance des offres et des demandes d'emploi. Comme on l'a vu dans l'Étude de 2003, l'assurance pour perte d'emploi s'apparente aux régimes d'assurance-chômage mis en place dans la plupart des pays de l'OCDE, mais diffère d'eux à certains égards : elle prévoit, par exemple, un partage particulier des responsabilités financières entre les employeurs et le système d'assurance en cas de cessation d'activité. Les primo-demandeurs d'emploi peuvent aussi être enregistrés dans le système, bien qu'ils ne perçoivent pas de prestations d'assurance. D'après le SENCE, en 2004, les OMIL ont recensé 315 000 demandeurs d'emploi et 153 000 offres d'emploi et le nombre des placements a été de 92 000.

1. Le SENCE (2002) a constaté qu'environ 50 % des recrutements auxquels avait contribué PROEMPLEO en 2002 avaient eu lieu dans des micro-entreprises (employant moins de 5 salariés), et souvent dans les secteurs de la construction et de l'agriculture. Près de 50 % des travailleurs ont continué à travailler dans leurs entreprises respectives à l'issue de la période de versement des subventions, mais souvent dans le cadre de contrats temporaires. Seuls 30 % des emplois subventionnés ont été rémunérés à un niveau supérieur au salaire minimum, mais cette proportion est passée à 49 % pour les travailleurs qui ont conservé leur emploi dans les entreprises.

Options pour la réforme

L'option consistant à subventionner la formation en cours d'emploi doit être évaluée avec soin. Les dispositifs varient selon les pays de l'OCDE (encadré 5.3). Compte tenu de l'hétérogénéité des marchés du travail du Chili, les mesures visant à promouvoir l'accumulation de capital humain devraient être ciblées sur un large ensemble de travailleurs, et pas seulement sur les salariés du secteur formel. Avant tout, il conviendrait que l'éducation en général vise à assurer des niveaux de formation comparables à ceux des pays obtenant les meilleurs résultats à cet égard, afin que le Chili puisse rattraper plus rapidement les pays plus prospères de la zone OCDE. L'accroissement de la scolarisation a aussi des effets sur le marché du travail, par exemple en retardant l'entrée des jeunes dans la vie active et en suscitant des attentes plus fortes en matière de formation complémentaire. La nécessité d'accorder des allègements fiscaux, ou des subventions dans le cas des petites entreprises, s'atténuera sans doute à mesure que les employeurs et les travailleurs prendront davantage conscience des besoins de formation. Cela étant, en l'état actuel des choses, les subventions versées semblent permettre au SENCE de contribuer utilement, fût-ce de façon limitée, à promouvoir l'amélioration des normes de formation.

Encadré 5.3. Encourager la formation des travailleurs : l'expérience de l'OCDE

Les pays de l'OCDE disposent de divers mécanismes budgétaires et institutionnels pour encourager la formation des travailleurs. Ils sont passés progressivement d'un système de subventions directes aux prestataires de formation privés ou publics à un système de cofinancement des prestations faisant intervenir les employeurs, les salariés et les pouvoirs publics. Les dépenses publiques et le degré de participation varient considérablement d'un pays à l'autre.

Allègements fiscaux

Beaucoup de pays de l'OCDE accordent des allègements fiscaux au titre des dépenses encourues par les entreprises pour la formation des travailleurs. Certains pays autorisent les entreprises à déduire de leurs impôts un montant supérieur au coût total de la formation, l'écart entre les deux atteignant 10 % au Luxembourg, 20 % en Autriche et aux Pays-Bas et 50 % en Italie. On observe également des différences entre les pays en ce qui concerne le type de dépenses déductibles : formation interne, formation externe ou rémunération des participants. L'Autriche, l'Italie et le Luxembourg autorisent le report de la déduction des dépenses de formation sur plusieurs années afin d'éviter que les employeurs ne soient dissuadés d'investir dans la formation lorsqu'ils s'attendent à de faibles bénéfices, voire à des pertes, en raison de la conjoncture. La Belgique et l'Espagne ont mis en place des dispositifs de prélèvements/prestations : un prélèvement au titre de la formation est imposé à toutes les entreprises, quel que soit le montant de leurs dépenses de formation, mais elles peuvent ensuite récupérer tout ou partie de leurs dépenses de formation par le biais de subventions. Dans certains pays de l'OCDE (par exemple au Danemark et aux Pays-Bas), des prélèvements sectoriels au titre de la formation sont institués par des conventions collectives de branche. Le Canada (Québec) et la France appliquent le principe « former ou payer », obligeant les entreprises qui n'investissent pas dans la formation à payer une taxe au titre de cette dernière.

Subventions

La plupart des pays de l'OCDE subventionnent dans une certaine mesure la formation au niveau des entreprises. Les dispositifs de subventions tendent à avoir des coûts administratifs élevés faisant peser une charge disproportionnée sur les petites entreprises. Le Fonds social européen complète les subventions versées par les administrations centrales et locales.

Encadré 5.3. Encourager la formation des travailleurs : l'expérience de l'OCDE (suite)

Cofinancement

Les allègements d'impôt et les programmes de subventions peuvent avoir d'importants effets d'aubaine. Les systèmes « former ou payer » et les dispositifs de prélèvements/subventions peuvent aussi inciter les entreprises à engager des dépenses excessives au titre de la formation des travailleurs. Les systèmes de cofinancement pallient donc dans une certaine mesure ces inconvénients. Ils permettent aux pouvoirs publics de partager la charge financière induite par la formation et incitent les entreprises à soumettre à un contrôle suivi la qualité de la formation et à adapter celle-ci aux besoins de leurs effectifs.

Les dispositifs de cofinancement prévoient des clauses de récupération, imposant aux travailleurs de rembourser une partie au moins des coûts de formation à l'employeur en cas de cessation de service en deçà d'un certain délai. Ces dispositions sont fixées par la loi au Luxembourg et figurent dans les contrats de travail individuels de nombreux pays de l'OCDE. Des contrats d'apprentissage (rémunérés à un niveau inférieur à la productivité), des comptes temps (affectant la rémunération des heures supplémentaires à la formation) ainsi que des comptes formation individuels au niveau de l'entreprise (comptes d'épargne visant à encourager des formations ultérieures) ont été mis en place au Canada, en Espagne (région basque), aux États-Unis, aux Pays-Bas, en Suède et au Royaume-Uni.

Certaines politiques peuvent aussi encourager la création de consortiums de formation rassemblant les ressources d'entreprises multiples. C'est le cas notamment en Allemagne, en Corée et aux États-Unis. En Allemagne, les associations d'entreprises cogèrent le système d'apprentissage, ce qui a contribué à accroître les qualifications et à réduire le chômage des jeunes. Par ailleurs, certains pays (par exemple les États-Unis et le Royaume-Uni) ont mis en place des systèmes de prêts formation (garanties, bonifications d'intérêts et/ou prêts directs), des incitations fiscales et des subventions ainsi que des possibilités d'études à temps partiel.

Source : OCDE (2003, 2004a).

Il serait possible d'améliorer davantage la qualité de la formation des travailleurs. L'accent placé par les pouvoirs publics sur des normes de qualité est indéniablement justifié. Cependant, le SENCE devrait être investi de pouvoirs officiels lui permettant de faire respecter plus strictement l'exigence de qualité, en particulier en ce qui concerne la formation en cours d'emploi assurée dans les entreprises. Les efforts actuellement mis en œuvre pour améliorer la gouvernance et le contrôle, qui visent à empêcher le gaspillage des fonds publics, devraient être poursuivis. Mais dans une perspective à long terme, la formation de capital humain axée sur l'emploi dépendra beaucoup plus largement du cadre institutionnel du marché du travail que des subventions publiques.

Diversité régionale et mobilité des travailleurs

Tendances de la mobilité des travailleurs

La mobilité régionale de la main-d'œuvre a le pouvoir d'accélérer la convergence des régions chiliennes, en termes de revenus et de niveau de vie, que permet d'escompter une croissance économique durable. Comme on l'a vu au chapitre 1, le rythme auquel le revenu par habitant des régions pauvres rattrape celui des régions plus prospères est relativement lent au Chili, par comparaison avec les autres pays. Il faut savoir que le Chili est un pays

fortement urbanisé, tout comme les autres pays du Cône Sud, et que la population se concentre dans la principale zone métropolitaine, celle de Santiago, dans laquelle la situation du marché de l'emploi est plus favorable. On notera les points suivants :

- Environ la moitié de la population du Chili vit dans la région métropolitaine de Santiago (*Región Metropolitana*, RM) et à Valparaíso (région V) (tableau 5.5). Cette zone fortement peuplée offre un fort potentiel en termes de mobilité de l'emploi et de concurrence sur le marché du travail qui devrait encourager une augmentation du taux d'activité. Mais ce potentiel n'est pas pleinement exploité, comme en témoigne le fait qu'à Valparaíso, le rapport emploi-population est le plus faible du pays et le revenu des ménages est inférieur à la moyenne. Les possibilités de se déplacer pour travailler s'améliorent progressivement grâce à la modernisation en cours des infrastructures de transport et à l'augmentation du nombre de propriétaires de voitures²⁰. Dans le reste du pays aussi, la majorité de la population vit dans les villes, mais les marchés de l'emploi locaux sont plus restreints, moins diversifiés et séparés par des distances relativement grandes²¹.
- Les revenus moyens des ménages sont relativement élevés dans les zones urbanisées, sauf à Valparaíso. Plusieurs des régions les plus prospères ont connu une forte croissance démographique au cours des dix dernières années et les services occupent une place prédominante sur leurs marchés du travail, mais figure aussi parmi ces régions celle d'Antofagasta (région II), principale zone minière du Chili. On observe des revenus relativement faibles et des taux de pauvreté élevés dans les zones qui ont une forte proportion d'emplois agricoles (environ 30 % dans cinq régions), mais aussi dans la région d'Atacama (région III), seconde zone d'exploitation minière, et dans la région de Bio-bio (région VIII), qui possède un secteur manufacturier certes important mais aussi à l'origine de problèmes environnementaux²². En 2003, le taux de pauvreté le plus élevé a été observé dans la région la moins industrialisée, celle d'Araucanía (région IX), qui se caractérise également par la présence du groupe ethnique autochtone le plus important du Chili, les *Mapuche*.

La mobilité d'une région à l'autre est faible dans la partie centrale du Chili, mais plus élevée ailleurs (tableau 5.6) ; beaucoup de localités éloignées ayant tendance à souffrir d'une pénurie d'emplois et de main-d'œuvre qualifiée – qui reflète une structure économique relativement peu diversifiée (chapitre 1) – il n'est pas surprenant que la mobilité tende à s'accroître à mesure qu'on s'éloigne de Santiago. D'après le recensement de la population, 6 % environ des habitants du Chili vivaient en 2002 dans une région différente de celle où ils étaient en 1997, ce qui correspond à un taux de mobilité annuel de 1.2 %. Au cours des cinq années considérées, 4 à 5 % de la population de Santiago a été concernée par la mobilité interrégionale, contre 10 à 15 % dans les trois régions les plus au nord et les deux régions les plus au sud. Par ailleurs, 1 % environ de la population était, en 2002, constitué par des personnes ayant immigré au Chili depuis 1997, la plus forte concentration d'immigrés se trouvant à Santiago, ainsi que dans l'extrême nord et l'extrême sud du pays. Il est possible que l'émigration à partir du Chili soit plus élevée que l'immigration, mais l'on ne dispose pas de données comparables²³. En moyenne, la mobilité géographique est plus faible au Chili qu'aux États-Unis, mais est comparable à la mobilité entre régions dans les pays de l'Union européenne²⁴.

Tableau 5.5. Diversité régionale, 2003-04

Régions (du nord au sud)	Population				Revenu des ménages		Emploi par secteur, en %					Taux (en proportion des personnes âgées de 15 à 64 ans)	
	Total (en milliers habitants)	Augmenta- tion depuis 1992 (%)	Groupes ethniques autochtones (%)	Vivant dans des zones urbaines (%)	Moyenne (Chili = 100)	Inférieur au seuil de pauvreté (% des ménages)	Agricul- ture pêche	Industries extractives	Autres branches	Construc- tion	Services	Rapport emploi/ popula- tion	Taux de chômage
Chili	15 116.4	11.6	4.6	86.6	100.0	15.4	13.0	1.3	14.7	7.8	63.3	53.6	9.1
I. Tarapacá	432.5	25.3	11.3	94.1	97.8	15.0	8.4	1.7	11.4	6.7	71.8	54.1	8.9
II. Antofagasta	481.9	15.8	4.7	97.7	107.9	9.8	2.9	11.9	9.6	16.5	59.1	51.6	9.1
III. Atacama	253.2	7.9	2.8	91.5	75.4	19.5	18.0	11.4	6.8	11.4	52.5	53.8	10.2
IV. Coquimbo	603.1	18.2	0.9	78.1	81.1	18.0	28.1	4.2	7.5	9.1	51.0	51.0	9.3
V. Valparaíso	1 530.8	8.8	1.2	91.6	77.6	15.6	12.4	1.3	10.4	9.3	66.5	49.4	11.6
RM Santiago	6 045.2	13.3	3.2	96.9	132.5	10.8	3.2	0.3	17.2	7.7	71.5	56.5	9.5
VI. O'Higgins	775.9	10.2	1.3	70.3	70.0	15.2	30.2	2.5	11.6	8.5	47.3	50.8	7.5
VII. Maule	905.4	7.3	0.9	66.4	70.2	19.7	30.8	0.4	12.6	7.4	48.7	52.9	9.1
VIII. Bio-bío	1 859.5	5.7	2.9	82.1	74.1	23.1	15.6	0.6	17.3	6.1	60.5	50.1	9.1
IX. Araucanía	867.4	9.2	23.5	67.7	70.6	24.1	29.3	0.1	11.2	4.8	54.5	52.5	5.9
X. Los Lagos	1 066.3	10.4	9.5	68.4	76.9	18.2	27.5	0.1	16.6	5.8	50.1	53.5	6.3
XI. Aisén	90.0	9.2	9.0	80.5	96.2	12.2	16.8	2.5	12.9	7.5	60.3	60.7	6.2
XII. Magallanes	147.5	1.0	6.5	92.6	112.4	8.1	9.7	3.2	13.0	9.4	64.7	56.9	7.1

Source : INE, Enquête sur l'emploi (ENE).

Tableau 5.6. **Migrations régionales, 2002**

Régions (du nord au sud)	Migrations intérieures					Immigration étrangère
	Personnes quittant la région		Personnes arrivant dans la région		Migration nette	
	En % de la population	Destinations fréquentes	En % de la population	Origines fréquentes		
I. Tarapacá	11.2	RM, Antofagasta, Valparaíso, Coquimbo	11.8	RM, Antofagasta, Valparaíso	0.6	1.6
II. Antofagasta	9.2	RM, Coquimbo, Tarapacá	11.8	RM, Coquimbo, Atacama, Valparaíso, Bio-bío	2.6	0.8
III. Atacama	12.4	Coquimbo, Antofagasta, RM, Valparaíso, Tarapacá	9.9	Coquimbo, RM, Antofagasta	-2.5	0.4
IV. Coquimbo	7.4	RM, Antofagasta, Valparaíso, Atacama	9.2	RM, Antofagasta, Atacama, Valparaíso	1.9	0.4
V. Valparaíso	5.9	RM	7.4	RM	1.5	0.9
RM Santiago	4.6	Valparaíso	4.2	Bio-bío	-0.4	1.3
VI. O'Higgins	6.4	RM	7.4	RM	1.0	0.3
VII. Maule	6.2	RM	6.0	RM	-0.2	0.2
VIII. Bio-bío	6.3	RM	5.0	RM	-1.3	0.3
IX. Araucanía	7.6	RM, Los Lagos, Bio-bío	7.2	RM, Bio-bio, Los Lagos	-0.5	0.7
X. Los Lagos	6.2	RM, Araucanía	6.8	RM, Araucanía	0.6	0.7
XI. Aisén	11.3	Los Lagos, RM, Araucanía, Bio-bío	12.4	Los Lagos, RM, Bio-bío, Araucanía	1.1	1.5
XII. Magallanes	15.3	Valparaíso, RM, Los Lagos, Bio-bío	13.7	RM, Valparaíso, Los Lagos, Bio-bío	-1.6	1.1
Chili	6.2		6.2		-	0.9

Source : INE, Enquête sur l'emploi (ENE).

Options pour la réforme

La croissance économique, ainsi que les changements structurels qu'elle entraîne, devrait être le principal moteur de l'intégration progressive des économies régionales. Une intégration plus poussée du marché du travail se révélera également nécessaire pour réduire les handicaps auxquels se heurtent les entreprises et les demandeurs d'emploi dans la plupart des régions en dehors de Santiago. À en juger par l'expérience des autres pays, l'éducation revêt une importance particulière et peut stimuler la création d'emplois locaux tout en encourageant la mobilité. Du fait du changement structurel, associé à l'amélioration progressive de la scolarisation, une proportion croissante de demandeurs d'emploi chercheront à intégrer des segments spécialisés du marché de l'emploi qui n'existent pas partout. Cette situation exigera donc une grande mobilité entre Santiago et le reste du pays – et ce, non seulement entre Santiago et les régions les plus éloignées, où la mobilité est déjà relativement élevée, mais toutes les régions, y compris celles qui sont proches de Santiago. Les pouvoirs publics se doivent également de promouvoir les investissements dans les infrastructures qui seront nécessaires pour développer des marchés de l'emploi locaux où puissent se rendre les travailleurs depuis leur domicile, notamment dans les grandes villes et à leur proximité, de même que pour faciliter la mobilité sur de longues distances.

Encadré 5.4. Chapitre 5 : Résumé des principales recommandations

Législation relative à la protection de l'emploi

- Lever les restrictions relatives à la durée des contrats temporaires. Permettre une réduction du temps de travail des personnes occupées à plein temps dans n'importe quelle proportion au lieu de la limiter à un tiers, taux à partir duquel s'appliquent actuellement des dispositions spéciales.
- Renforcer la réglementation s'appliquant au travail intérimaire, en précisant explicitement les responsabilités juridiques des entreprises clientes et des sociétés d'intérim, ainsi qu'à la sous-traitance.

Formation des travailleurs

- Continuer à rendre plus rigoureuses les conditions d'agrément des centres de formation (OTEC) afin d'améliorer la qualité de la formation au niveau des entreprises.
- Renforcer le rôle consultatif du SENCE, le marché des services de formation étant fortement régi par l'offre et les employeurs étant souvent mal informés des possibilités de formation.
- Étendre le système de certification des qualifications aux activités professionnelles les plus courantes dans l'industrie et la construction.
- Faire en sorte que la formation des travailleurs soit mieux adaptée aux besoins du marché.

Notes

1. Comme on l'a vu au chapitre 1, certains considèrent que le taux d'activité des femmes au Chili n'est pas conforme au niveau prédit par une régression transversale faisant intervenir comme variables de contrôle d'autres déterminants de l'activité tels que la fécondité et la répartition du revenu (Banque centrale du Chili, 2005, chapitre IV ; Tokman, 2005).
2. D'après les données du recensement, le Chili comptait 15.1 millions d'habitants en 2002, soit près de 2 millions de plus qu'en 1992. La population est encore relativement jeune, 26% ayant moins de 15 ans et 8% seulement 65 ans ou plus. La population d'âge actif (15-64 ans) était d'environ 10 millions d'individus et elle devrait pratiquement atteindre les 12 millions d'ici 2015.
3. Ces résultats doivent être interprétés avec prudence car les enquêtes par sondage sur lesquelles ils reposent (*Encuesta Nacional de Empleo, ENE*) se réfèrent à un ensemble de données démographiques qui ne tiennent pas compte du recensement de 2002. À en juger par les données du recensement, les données ENE surestiment la population totale, mais on ne sait trop comment cela affecte l'estimation des autres variables.
4. La répartition du revenu est inhabituellement déséquilibrée au Chili, au Brésil et dans quelques autres pays d'Amérique latine, avec des coefficients de Gini de 0.55, voire plus. Ailleurs qu'en Amérique latine, les économies qui se situent à des niveaux de développement comparables enregistrent généralement des coefficients moindres.
5. En outre, les employeurs qui ne peuvent faire valoir des motifs économiques pour licencier peuvent avoir des difficultés – et cela risque d'être coûteux pour eux – à ne licencier que quelques travailleurs sur une base individuelle. Lorsque les employeurs mettent fin à des contrats de durée indéterminée, ils doivent payer des indemnités de licenciement relativement élevées (jusqu'à 11 mois de salaire). L'insuffisance de qualification n'est pas un motif valable de licenciement au regard du Code du travail, et les licenciements abusifs peuvent donner lieu au versement de pénalités supplémentaires.
6. Voir Dirección del Trabajo (2003) pour plus d'informations.

7. Voir ministère du Travail (2003) pour plus d'informations. On ne connaît pas les chiffres de la sous-traitance mais la moitié environ des entreprises couvertes par l'enquête faisaient appel à la sous-traitance pour au moins une fonction, et les variations sont limitées entre secteurs et entre régions.
8. En ce qui concerne l'intérim, l'étude du BIT (2001) tend à indiquer que la relation entre la société d'intérim et le client varie selon le type de travail à effectuer. Certaines entreprises clientes font appel, pour des tâches non déterminées, à des entreprises avec lesquelles elles ont un lien économique, tandis qu'elles font appel à des entreprises indépendantes pour des travaux plus spécialisés.
9. La rotation des effectifs, mesurée au nombre des embauches et des cessations d'emploi, présente une grande variabilité d'un pays à l'autre. D'après des estimations globales, la proportion à partir de 2000 variait entre 6 % par an au Japon et 40-50 % au Brésil ; aux États-Unis, le taux des cessations d'emploi ressortait à 37 % au début de 2004 alors qu'il s'établit pour l'essentiel entre 10 et 25 % dans les pays européens. Pour plus de précisions, voir ministère brésilien du Travail, *Relação Anual de Informações Sociais (RAIS)* ; US Bureau of Labor Statistics, www.bls.gov ; Institut japonais du travail, www.jil.go.jp ; OCDE (1994), chapitre 5 ; et Gimpelson et Lippoldt (2000).
10. À la différence de la rotation des effectifs, le taux des créations et des destructions d'emplois, au niveau de l'entreprise, semble avoir été relativement stable sur la période 1997-2003. Dans les entreprises adhérentes de l'*Asociación Chilena de Seguridad (ACHS)*, qui représente 41 % de l'ensemble des salariés, les taux de création nette d'emplois et de destruction nette d'emplois ressortaient chacun à environ 13 % par an sur la période considérée (Ferrada et Reinecke, 2004).
11. La durée hebdomadaire du travail indiquée était de 48 heures dans l'industrie et le commerce, d'environ 46.5 heures dans l'agriculture, la construction et divers services et d'environ 44.5 heures dans les services d'utilité publique et dans les services financiers. Pour des informations plus complètes, voir Dirección de Trabajo (2003).
12. La proportion des entreprises travaillant le dimanche est passée de 21 à 27 % au cours de la période 2002-04.
13. Loi sur l'emploi, article 40 bis. Si un salarié à temps partiel travaille plus que ce que prévoit son horaire de travail réduit, les heures supplémentaires ne doivent pas être rémunérées à un taux inférieur à celui du salaire horaire minimum.
14. Pour des informations plus complètes, voir OCDE (2004b). La durée moyenne de la scolarité était supérieure à 13 ans dans six pays de l'OCDE (Allemagne, Australie, Danemark, Islande, Norvège et Pays-Bas) et inférieure à celle observée au Chili dans quatre pays seulement de l'OCDE (Italie, Mexique, Portugal et Turquie).
15. D'après l'Enquête CASEN 2003, 43 % des personnes occupées n'avaient pas de diplôme d'études secondaires.
16. Pour des informations plus complètes, voir Banque interaméricaine de développement (2003).
17. Le SENCE a adopté la série de normes « ISO 9000 » de l'Organisation internationale de normalisation relative à la gestion des centres de formation, exigeant, entre autres, un engagement en faveur de la qualité, l'écoute du client, l'adéquation des ressources et la compétence du personnel. L'application éventuelle des normes ISO concernant le contenu des formations a également été examinée, mais aucune décision n'a encore été prise.
18. Pour des informations plus complètes, voir CGP Consultores (2001), SENCE (2001) et Université du Chili (2003).
19. Il a été constaté que de nombreux demandeurs créaient des emplois fictifs, en payant au dernier moment certains impôts, au titre par exemple, de membres de la famille non rémunérés ou de personnes sans lien avec l'entreprise (Université du Chili, 2003).
20. D'après le recensement de 2002, 22 % des ménages possédaient une automobile, contre 16 % en 1992.
21. L'agglomération urbaine la plus importante après la zone de Santiago-Valparaiso est celle qui regroupe Concepción et les villes voisines de la région côtière de Bio-bio (région VIII), qui compte près de 900 000 habitants ; aucune autre ville n'a une population supérieure à 300 000 habitants.
22. Pour des informations plus complètes, voir OCDE (2005).
23. Comme on l'a vu plus haut, d'après le recensement de 2002 la population totale était d'environ 3 % inférieure à ce qu'indiquaient les registres de l'état civil. Les raisons de cette situation n'ont pas été analysées à fond, mais il est possible qu'elle soit, entre autres, due aux migrations non recensées.

24. La mobilité de la main-d'œuvre est estimée à 1.2-1.4 % par an dans les pays de l'Union européenne (Commission des Communautés européennes, 2002, 2004), alors qu'aux États-Unis, d'après le recensement de 1995, 44 % de la population avaient changé lieu de résidence depuis 1990. Environ 25 % avaient déménagé au sein d'un même comté, 9 % avaient changé de comté au sein d'un même État, 8 % avaient changé d'État et 2 % venaient de l'étranger (US Census Bureau, 2000).

Bibliographie

- Banque centrale du Chili (2005), *Informe de Política Monetaria*, mai, Banque centrale du Chili, Santiago.
- CGP Consultores (2001), *Caracterización de las Necesidades de Capacitación Vinculadas a las Micro y Pequeñas Empresas: Resumen Ejecutivo del Estudio*, CGP Consultores, Santiago.
- Commission des Communautés européennes (2002), *Plan d'action de la Commission en matière de compétences et de mobilité*, COM(2002)72 final, Commission des Communautés européennes, Bruxelles.
- Commission des Communautés européennes (2004), *Rapport sur la mise en œuvre du plan d'action de la Commission en matière de compétences et de mobilité*, COM(2004)66 final, Commission des Communautés européennes, Bruxelles.
- Dirección de Trabajo (2003), *Encuesta Laboral (ENCLA) 2002: Relaciones de Trabajo y Empleo en Chile*, DT, Santiago.
- Ferrada, C. et G. Reinecke (2004), *Creación y Destrucción de Empleo en Empresas Afiliadas a la ACHS*, ILO Santiago.
- Gimpelson, V. et Lippoldt, D. (2000), *The Russian Labour Market: Between Transition and Turmoil*, Rowman and Littlefield Publishers, Inc., Lanham, MD.
- Banque interaméricaine de développement (2003), *IPES 2004: Good Jobs Wanted: Labor Markets in Latin America*, BID, Washington, DC.
- Bureau international du travail (2001), *El Otro Trabajo. El Suministro de Personas en las Empresas*, ILO Santiago.
- Ministère du Travail (2003), *Encuesta Laboral (ENCLA) 2002*, ministère du Travail, Santiago.
- OCDE (1994), *Étude de l'OCDE sur l'emploi : Données et explications*, OCDE, Paris.
- OCDE (2003), *Perspectives de l'emploi*, OCDE, Paris.
- OCDE (2004a), *Perspectives de l'emploi*, OCDE, Paris.
- OCDE (2004b), *Regards sur l'éducation*, OCDE, Paris.
- OCDE (2005), *Examens environnementaux de l'OCDE : Chili*, OCDE, Paris.
- SENCE (2001) *Informe Final Abreviado: Estudio para Incentivar el Uso de la Franquicia Tributaria para la Capacitación en las MYPE*, SENCE, Santiago.
- SENCE (2002), *Estudio de Impacto del Programa Proempleo Línea Bonificación para el aprendizaje. Resumen Ejecutivo*, SENCE, Santiago.
- Tokman, A. (2005), « Participación Laboral en Chile », manuscrit non publié, Banque centrale du Chili, Santiago.
- Université du Chili (2003), *Evaluación de Resultado e Impacto del Programa de Capacitación Destinado a la Micro y Pequeña Empresa*, Département d'économie, Santiago.
- US Census Bureau, *Geographical Mobility*, Special Studies, www.census.gov/prod/2000pubs.

Table des matières

Résumé	8
Évaluation et recommandations	9
Chapitre 1. Renforcer la croissance à long terme : les difficultés à surmonter	17
Évolution de la croissance.....	18
Les difficultés à venir	27
Notes.....	36
Bibliographie	38
Annexe 1.A1. Identification des points de retournement dans la croissance économique du Chili	40
Annexe 1.A2. Résistance de l'économie chilienne aux chocs externes.....	43
Annexe 1.A3. Les réformes structurelles du secteur de l'éducation depuis l'étude de 2003.....	45
Chapitre 2. Confirmer la stabilité macroéconomique	47
Tendances récentes et perspectives.....	48
Conserver une forte efficacité budgétaire	51
Politique monétaire : tirer parti des réalisations actuelles	60
Notes.....	62
Bibliographie	64
Annexe 2.A1. Projections à long terme concernant les régimes de retraite	65
Annexe 2.A2. Estimation d'une fonction de réaction de la politique monétaire dans le cas du Chili	69
Chapitre 3. Encourager l'innovation	71
Activités et performances en matière d'innovation	72
Stimuler l'innovation : atouts et faiblesses du Chili	79
Comment stimuler l'innovation à l'avenir ?	84
Notes.....	89
Bibliographie	92
Annexe 3.A1. Dépenses budgétaires au titre de la R-D publique, 2002	93
Annexe 3.A2. Enquêtes sur l'Innovation	95
Annexe 3.A3. Fonds technologiques et Programmes scientifiques et technologiques : synthèse.....	97
Chapitre 4. Renforcer la réglementation des industries de réseau	99
Le cadre réglementaire : considérations générales.....	100
Régulation des industries de réseau : électricité, gaz, télécommunications	104
Concessions d'infrastructures	117
Notes.....	119
Bibliographie	124

Chapitre 5. Mieux tirer parti des ressources en main-d'œuvre	127
La marge possible d'intensification de l'utilisation de la main-d'œuvre	128
Segmentation du marché du travail.....	131
Possibilités d'amélioration de la productivité du travail.....	134
Diversité régionale et mobilité des travailleurs	141
Notes.....	145
Bibliographie	148

Encadrés

1.1. Estimations de la croissance de la PTF au Chili et en Amérique latine	21
1.2. Examen des résultats en matière d'environnement : difficultés à surmonter et recommandations	28
1.3. Taxation des activités minières : principes généraux, législation chilienne et expérience des autres pays.....	30
1.4. Favoriser l'accès à l'enseignement supérieur.....	34
3.1. Déterminants de l'innovation dans le secteur manufacturier	77
3.2. <i>Fundación Chile</i>	78
3.3. Incitations fiscales en faveur de la R-D : expérience des pays de l'OCDE.....	84
3.4. Systèmes nationaux d'innovation : les exemples de l'Australie, de la Finlande, de la Nouvelle-Zélande et de la Suède	87
3.5. Chapitre 3 : Résumé des principales recommandations	88
4.1. Régulation : le critère de l'entreprise efficiente	101
4.2. Tarification au Chili : application du critère de l'entreprise efficiente	102
4.3. La nouvelle loi sur l'électricité (<i>Ley Corta II</i>)	107
4.4. Le secteur de la production d'électricité	110
4.5. Télécommunications : technologie d'un réseau téléphonique et entrée et concurrence.....	115
4.6. Chapitre 4 : Résumé des principales recommandations	118
5.1. Caractère informel de l'économie et structure du marché du travail.....	131
5.2. Le SENCE : l'organisme national pour la formation et l'emploi	138
5.3. Encourager la formation des travailleurs : l'expérience de l'OCDE.....	140
5.4. Chapitre 5 : Résumé des principales recommandations	145

Tableaux

1.1. Estimations récentes de la croissance de la PTF au Chili	21
1.A1.1. Estimations des probabilités maximales des processus de Markov	41
2.1. Indicateurs économiques fondamentaux, 1999-2004	48
2.2. Dette publique, 1990-2004	52
2.3. Indicateurs de la dette publique : comparaisons internationales.....	54
2.A2.1. Chili : fonctions de réaction de la politique monétaire, 1995-2004.....	70
3.A2.1. Dépenses d'innovation du secteur privé, 2001.....	95
3.A2.2. Sources de financement des dépenses de R-D du secteur privé, 1998, 2001	96
4.1. Tarification dans les industries de réseau	101
4.2. Électricité, composition du parc de production électrique, 2005	107
4.3. Consommation quotidienne moyenne de gaz naturel, 2004	111
4.4. Consommation de gaz naturel avec secours, 2003 et 2005	112
4.5. Télécommunications : choix d'indicateurs, 1980-2004.....	113
5.1. Taux d'activité et taux d'emploi/de chômage par âge et par sexe, 1997-2004	128

5.2.	Durée de travail effective par sexe et catégorie professionnelle, 2004.....	133
5.3.	Répartition de l'emploi par catégorie professionnelle et niveau de formation, 2004	135
5.4.	Répartition de l'emploi par le niveau de revenu, 2003.....	136
5.5.	Diversité régionale, 2003-04	143
5.6.	Migrations régionales, 2002.....	144

Graphiques

1.1.	Évolution de la croissance sur la période 1980-2003)	19
1.2.	Décomposition de la croissance et évolution de l'investissement, et taux d'activité de la population et croissance, 1970-2010.....	20
1.3.	Niveau d'instruction et résultats obtenus par les élèves	23
1.4.	Productivité du travail, 1986-2004	24
1.5.	Origines des écarts de revenu réel, 2003.....	25
1.6.	Concentration et contenu technologique des exportations, 1996-2005.....	27
1.7.	Taux de scolarisation dans l'enseignement supérieur, par quintile de revenu, 1990 et 2003.....	35
1.A1.1.	Probabilité de persistance de l'expansion économique	42
1.A2.1.	Ajustement face aux crises mexicaine, russe et argentine	43
2.1.	Quelques indicateurs économiques, 1996-2005	49
2.2.	Orientation budgétaire, 2001-2005	50
2.3.	Situation budgétaire, 1990-2005.....	51
2.4.	Variation de l'endettement et composition des dépenses de l'Administration centrale, 1987-2003.....	53
2.5.	Conditions monétaires et orientations des taux d'inflation et d'intérêt, 2002-05	60
2.A1.1.	Densité des cotisations, revenus du cycle de vie et composition des flux de retraite	67
3.1.	Intensité de R-D et nombre de chercheurs : Argentine, Brésil, Chili et pays de l'OCDE, 2001	73
3.2.	Brevets triadiques et publications scientifiques : Argentine, Brésil, Chili et pays de l'OCDE, 1990-2001	75
3.3.	Pénétration des technologies de l'information et de la communication (TIC) : Argentine, Brésil, Chili et pays de l'OCDE, 2003	76
3.4.	Intensité de R-D, 2002.....	76
3.5.	Dispositif institutionnel de soutien public à la R-D	80
3.6.	Convergence en matière de protection des droits de propriété intellectuelle.....	83
4.1.	Puissance installée, consommation et prix de l'électricité, 1987-2005	105
4.2.	Gaz naturel : consommation et ruptures d'approvisionnement, 1990-2005	106
4.3.	Recette moyenne par minute et nombre d'opérateurs de téléphonie mobile, 1995-2003.....	114
5.1.	Évolution des taux d'emploi et de chômage, 1986-2004.....	129
5.2.	Rapport emploi/population par âge et par sexe : Chili et pays de l'OCDE, 2004.....	130

Cette étude a été rédigée, au Département des affaires économiques, par Luiz de Mello et Nanno Mulder, sous la supervision de Silvana Malle.

L'auteur de la principale contribution pour les marchés du travail est Anders Reuterswård (OCDE/DELSA). José Miguel Benavente et Alexander Galetovic ont apporté leurs conseils.

L'assistance technique a été assurée par Anne Legendre et Thomas Chaux, le travail de secrétariat par Muriel Duluc et Lillie Kee.

L'étude a été examinée lors d'une réunion du Comité d'examen des situations économiques et des problèmes de développement le 5 septembre 2005.

La présente Étude est publiée sous la responsabilité du Secrétaire général de l'OCDE.

STATISTIQUES DE BASE DU CHILI (2004 SAUF INDICATION CONTRAIRE)

PAYS

Superficie totale (milliers de km²) 756.6

POPULATION

Total (en millions) 16.0

Densité au km² 21.1

Croissance moyenne annuelle nette sur 10 ans (%) 1.2

EMPLOI

Emploi total (en milliers) 5 653

En % : Agriculture 13.0

Industries extractives 1.3

Industrie 14.1

Services 71.6

PRODUIT INTÉRIEUR BRUT (PIB)

PIB aux prix et taux de change courants (milliard de dollars) 94.1

PIB par habitant aux prix et taux de change courants (dollars) 5 898

Croissance annuelle moyenne, en volume, sur 5 ans (%) 4.0

En % du PIB : Agriculture 6.0

Industries extractives 7.9

Industrie 15.9

Services 63.0

INVESTISSEMENT

Formation brute de capital fixe (FBCF) en % du PIB 25.2

Croissance annuelle moyenne du rapport en volume sur 5 ans (%) 2.5

SECTEUR PUBLIC CONSOLIDÉ (EN POURCENTAGE DU PIB)

Recettes totales 24.3

Solde budgétaire primaire 3.1

Solde budgétaire 2.1

Dette nette consolidée (Administration centrale + Banque centrale) 5.7

INDICATEURS DE NIVEAU DE VIE

Connexions Internet pour 100 habitants (2003) 27

Postes de télévision, pour 100 habitants (2002) 52

Médecins pour 1 000 habitants 1.1

Mortalité infantile pour 1 000 naissances vivantes (2003) 8.0

COMMERCE EXTÉRIEUR

Exportations de marchandises (milliards de dollars) 32.0

En pourcentage du PIB 34.0

Croissance annuelle moyenne sur 5 ans (%) 13.3

Exportations de cuivre en pourcentage des exportations totales 44.8

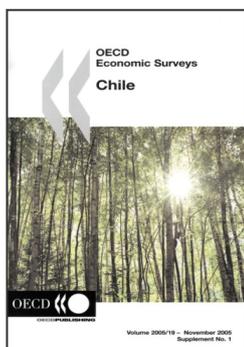
Importations de marchandises (milliards de dollars) 23.0

En pourcentage du PIB 24.4

Croissance annuelle moyenne sur 5 ans (%) 9.3

Réserves officielles totales (million de DTS) 10 298.9

En ratio des importations mensuelles de marchandises 8.4



Extrait de :
OECD Economic Surveys: Chile 2005

Accéder à cette publication :

https://doi.org/10.1787/eco_surveys-chl-2005-en

Merci de citer ce chapitre comme suit :

OCDE (2007), « Mieux tirer parti des ressources en main-d'oeuvre », dans *OECD Economic Surveys: Chile 2005*, Éditions OCDE, Paris.

DOI: https://doi.org/10.1787/eco_surveys-chl-2005-7-fr

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

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

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