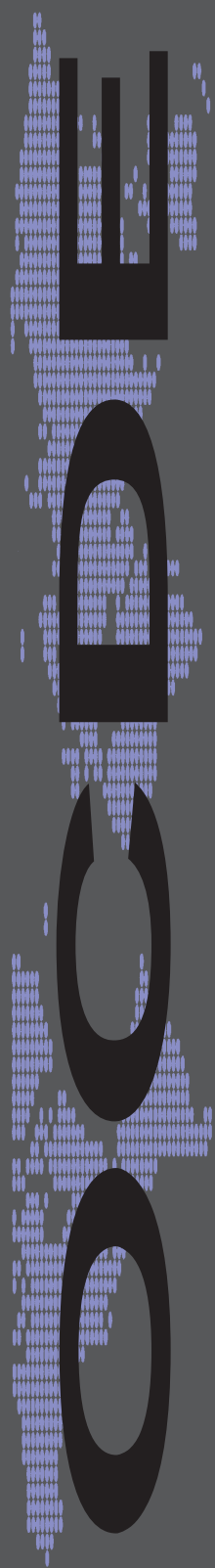


P E R S P E C T I V E S
De l'Emploi

JUILLET 1997



Perspectives de l'emploi

Juillet 1997

OCDE Perspectives de l'Emploi

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

Les Perspectives de l'emploi sont l'œuvre commune des membres de la Direction de l'Éducation, de l'Emploi, du Travail et des Affaires sociales, et sont publiées sous la responsabilité du Secrétaire général. L'évaluation des perspectives des marchés du travail des divers pays ne correspond pas nécessairement à celle qu'en donnent les autorités nationales concernées.

L'Organisation de Coopération et de Développement Économiques (OCDE)

qui a été instituée par une Convention signée le 14 décembre 1960 à Paris, a pour objectif de promouvoir des politiques visant :

- à réaliser la plus forte expansion possible de l'économie et de l'emploi et une progression du niveau de vie dans les pays Membres, tout en maintenant la stabilité financière, contribuant ainsi au développement de l'économie mondiale ;*
- à contribuer à une saine expansion économique dans les pays Membres, ainsi que non membres, en voie de développement économique ;*
- à contribuer à l'expansion du commerce mondial sur une base multilatérale et non discriminatoire, conformément aux obligations internationales.*

Les pays Membres originaires de l'OCDE sont : l'Allemagne, l'Autriche, la Belgique, le Canada, le Danemark, l'Espagne, les États-Unis, la France, la Grèce, l'Irlande, l'Islande, l'Italie, le Luxembourg, la Norvège, les Pays-Bas, le Portugal, le Royaume-Uni, la Suède, la Suisse et la Turquie. Les pays suivants sont ultérieurement devenus Membres par adhésion aux dates indiquées ci-après : le Japon (28 avril 1964), la Finlande (28 janvier 1969), l'Australie (7 juin 1971), la Nouvelle-Zélande (29 mai 1973), le Mexique (18 mai 1994), la République tchèque (21 décembre 1995), la Hongrie (7 mai 1996), la Pologne (22 novembre 1996) et la République de Corée (12 décembre 1996). La Commission des Communautés européennes participe aux travaux de l'OCDE (article 13 de la Convention de l'OCDE).

Also available in English under the title:

EMPLOYMENT OUTLOOK

© OCDE 1997

Les permissions de reproduction partielle à usage non commercial ou destinée à une formation doivent être adressées au Centre français d'exploitation du droit de copie (CFC), 20, rue des Grands-Augustins, 75006 Paris, France, pour tous les pays à l'exception des États-Unis. Aux États-Unis, l'autorisation doit être obtenue du Copyright Clearance Center Inc. (CCC). Toute autre demande d'autorisation de reproduction ou de traduction totale ou partielle de cette publication doit être adressée aux Éditions de l'OCDE, 2, rue André-Pascal, 75775 Paris Cedex 16, France.

TABLE DES MATIÈRES

Éditorial

Les emplois à bas salaire : tremplin vers un avenir meilleur ou piège?	vii
---	-----

Chapitre 1

TENDANCES RÉCENTES ET PERSPECTIVES DE L'EMPLOI

A. INTRODUCTION	1
B. TENDANCES RÉCENTES ET PERSPECTIVES	1
1. Activité économique	1
2. Emploi et chômage	2
3. Salaires et inflation	5
C. ÉVOLUTION RÉCENTE DES SALAIRES	5
1. L'évolution de la croissance des salaires réels au cours des dix dernières années	5
2. Facteurs influant sur l'évolution des salaires ..	11
3. La relation entre croissance des salaires et chômage a-t-elle évolué?	14
D. CONCLUSIONS	18
NOTES	20
<i>Annexe 1.A</i> : Équations de salaires : spécification et estimation	22
<i>Annexe 1.B</i> : Définitions et sources des données sur les salaires figurant dans le tableau 1.5	25
BIBLIOGRAPHIE	27

Chapitre 2

MOBILITÉ SALARIALE : ADOPTER UNE VUE A PLUS LONG TERME

A. INTRODUCTION ET PRINCIPAUX RÉSULTATS	29
1. Introduction	29
2. Principaux résultats	30
B. MOBILITÉ SALARIALE ET INÉGALITÉ DES RÉMUNÉRATIONS	31
1. Introduction	31
2. Effet niveleur global de la mobilité	32
3. Différences entre les effets niveleurs selon les catégories de travailleurs	35
C. PERSISTANCE ET RISQUE DE RÉPÉTITION DE L'EMPLOI A BAS SALAIRE	37
1. Introduction	37
2. Mesurer la fréquence de l'emploi à bas salaire	38

3. Durée de l'emploi à bas salaire	41
4. Entrées et sorties de l'emploi à bas salaire ..	45
D. ÉVOLUTION DES SALAIRES RÉELS INDIVIDUELS	48
1. Introduction	48
2. La distribution de la croissance des salaires réels	49
3. Divergences dans l'évolution moyenne des salaires réels des différents groupes de travailleurs	51
4. Croissance des salaires réels et changement d'emploi	52
E. CONCLUSIONS	55
NOTES	58
<i>Annexe 2.A</i> : Sources des données, construction de l'échantillon et définitions pour l'analyse longitudinale	61
<i>Annexe 2.B</i> : Chiffrer l'ampleur de la réduction des inégalités de salaire induite par la mobilité	66
BIBLIOGRAPHIE	68

Chapitre 3

NÉGOCIATION COLLECTIVE ET PERFORMANCE ÉCONOMIQUE

A. INTRODUCTION ET PRINCIPAUX RÉSULTATS	69
1. Introduction	69
2. Principaux résultats	70
B. ARGUMENTS THÉORIQUES ET RÉSULTATS DES PREMIÈRES ANALYSES ÉCONOMÉTRIQUES	70
1. La théorie	70
2. Élargissements apportés au modèle de base ..	72
3. Résultats des premières études économétriques	73
4. Mise à jour des résultats de Calmfors et Drifill	73
C. CARACTÉRISTIQUES DES SYSTÈMES DE NÉGOCIATION COLLECTIVE	76
1. Corporatisme, centralisation et coordination : des notions fondamentales	76

2. Indicateurs des systèmes de négociation collective des pays de l'OCDE	77	3. Prix du commerce international, salaires et emploi	121
D. CORRÉLATION SIMPLE		E. CONCLUSIONS	133
ENTRE LA PERFORMANCE ÉCONOMIQUE ET LE SYSTÈME DE NÉGOCIATION COLLECTIVE	82	NOTES	135
1. Les mesures de la performance économique	82	<i>Annexe 4.A : Sources des données</i>	137
2. Système de négociation collective et performance économique : relations linéaires	82	BIBLIOGRAPHIE	140
3. Système de négociation collective et performance économique : relations en U ou en cloche	82		
E. RÉSULTATS DES RÉGRESSIONS	82	<i>Chapitre 5</i>	
1. Résultats des régressions : données groupées	83	LA PRÉCARITÉ DE L'EMPLOI PROGRESSE-T-ELLE DANS LES PAYS DE L'OCDE?	
2. Problèmes de spécification et analyse de sensibilité	85	A. INTRODUCTION ET PRINCIPAUX RÉSULTATS	143
3. Les interactions	86	1. Introduction	143
4. L'évolution dans le temps	88	2. Principaux résultats	143
F. CONCLUSIONS	90	B. QU'EST-CE QUE LES TRAVAILLEURS PENSENT DE LA SÉCURITÉ DE LEUR EMPLOI?	144
NOTES	92	1. Différences entre pays du point de vue du sentiment de précarité de l'emploi	146
<i>Annexe 3.A : Sources des statistiques sur les taux de syndicalisation et de couverture conventionnelle</i>	95	2. Différences entre travailleurs du point de vue du sentiment de précarité de l'emploi	147
<i>Annexe 3.B : Analyse de sensibilité aux points extrêmes</i>	97	3. Évolution dans le temps du sentiment de précarité de l'emploi	147
BIBLIOGRAPHIE	99	4. Qu'est-ce qui pourrait expliquer la progression du sentiment de précarité de l'emploi?	151
<i>Chapitre 4</i>		C. STRUCTURES D'ANCIENNETÉ DANS L'EMPLOI : QUE RÉVÈLENT-ELLES SUR LA SÉCURITÉ DE L'EMPLOI?	152
ÉCHANGES, SALAIRES ET EMPLOI : ÉVALUATION DE L'IMPACT DES ÉCHANGES AVEC LES ÉCONOMIES ÉMERGENTES SUR LES MARCHÉS DU TRAVAIL DES PAYS DE L'OCDE		1. Introduction	152
A. INTRODUCTION ET PRINCIPAUX RÉSULTATS	101	2. Vue d'ensemble de l'ancienneté auprès de l'employeur	152
1. Introduction	101	3. Rester chez le même employeur : évolution des taux de rétention	157
2. Principaux résultats	102	4. Instabilité de l'emploi à court terme	158
B. L'EMPLOI, LES SALAIRES ET LES ÉCHANGES : EXPOSÉ SCHÉMATIQUE	103	5. Conséquences des tendances observées en matière d'ancienneté pour la précarité de l'emploi	161
1. Évolution de l'emploi par catégorie de qualification	103	D. LE MARCHÉ DU TRAVAIL ET LA PRÉCARITÉ DE L'EMPLOI	162
2. Évolution des salaires et de l'emploi par catégorie de qualification dans l'ensemble de l'économie et le secteur manufacturier	104	1. La transition vers un nouvel emploi	162
3. Évolution des échanges de produits manufacturés entre les pays de l'OCDE et les économies émergentes entre 1967 et 1994	111	2. Les caractéristiques du nouvel emploi	166
C. COMPOSITION SECTORIELLE DES ÉCHANGES AVEC LES ÉCONOMIES ÉMERGENTES	113	3. Caractéristiques institutionnelles du marché du travail	167
D. DÉTERMINATION DES LIENS ÉVENTUELS ENTRE LES ÉCHANGES AVEC LES ÉCONOMIES ÉMERGENTES, ET LES SALAIRES ET L'EMPLOI DANS LES PAYS DE L'OCDE	115	E. CONCLUSIONS	168
1. Mécanismes de transmission entre les échanges et les marchés du travail	115	NOTES	169
2. Évolution des prix du commerce international dans les secteurs exposés à la concurrence des importations et dans les secteurs exportateurs	119	<i>Annexe 5.A : Sources et définitions des données sur l'ancienneté dans l'entreprise et des chiffres estimatifs des pertes d'emploi et des départs volontaires</i>	173
		BIBLIOGRAPHIE	179

ANNEXE STATISTIQUE

A.	Taux de chômage standardisés dans 21 pays de l'OCDE	182	G.	Nombre moyen d'heures annuelles effectivement ouvrées par personnes ayant un emploi	199
B.	Rapports emploi/population, taux d'activité et taux de chômage (Hommes et femmes, hommes, femmes)	183	H.	Fréquence du chômage de longue durée d'après des données d'enquêtes dans quelques pays de l'OCDE	200
C.	Taux de chômage, taux d'activité et rapports emploi/population par âge et sexe (Hommes et femmes, hommes, femmes)	186	I.	Fréquence du chômage de longue durée chez les hommes d'après des données d'enquêtes dans quelques pays de l'OCDE	201
D.	Taux de chômage, taux d'activité et rapports emploi/population par niveau de formation pour les personnes âgées de 25 à 64 ans, 1994	195	J.	Fréquence du chômage de longue durée chez les femmes d'après des données d'enquêtes dans quelques pays de l'OCDE	202
E.	Fréquence et composition du travail à temps partiel, selon les définitions nationales, 1983-1996	197	K.	Dépenses publiques et nouveaux participants aux programmes du marché du travail dans les pays de l'OCDE	203
F.	Fréquence et composition de l'emploi à temps partiel - Personnes travaillant habituellement moins de 30 heures par semaine, 1983-1996	198			

LISTE DES TABLEAUX

1.1.	Croissance du volume du PIB dans les pays de l'OCDE	2	2.9.	Croissance moyenne des salaires réels selon les caractéristiques des travailleurs, 1986-1991	52
1.2.	Croissance de l'emploi et de la population active dans les pays de l'OCDE	3	2.10.	Nombre moyen d'années avec un changement d'employeur, de branche d'activité ou de profession, 1986-1991	54
1.3.	Le chômage dans les pays de l'OCDE	4	2.11.	Fréquence relative des changements annuels d'employeur selon les caractéristiques des travailleurs, 1986-1991	55
1.4.	Coûts de main-d'œuvre dans les pays de l'OCDE, secteur privé	6	2.A.1.	Récapitulatif des bases de données longitudinales utilisées dans l'analyse de la mobilité salariale	62
1.5.	Croissance des salaires réels pour différentes catégories de travailleurs au cours des cinq et dix dernières années	7	2.A.2.	Niveaux de salaire et taille des échantillons utilisés dans l'analyse de mobilité, 1986-1991	63
1.6.	Coûts de main-d'œuvre non salariaux en proportion des coûts de main-d'œuvre totaux	10	2.A.3.	Répartition des salariés selon l'intensité d'emploi, 1986-1991	65
1.7.	Réformes des systèmes de négociation salariale et accords sur la politique des revenus introduits récemment	12	3.1.	Quelques résultats récents sur la performance économique et la structure des négociations collectives	74
1.8.	Récapitulatif des tests de stabilité des équations de salaires	18	3.2.	Indicateurs de la performance macro-économique : mise à jour du tableau 2 de Calmfors et Driffill (1988)	75
1.A.1.	Estimations des équations de salaires	23	3.3.	Caractéristiques du système de négociation collective des pays de l'OCDE	78
2.1.	Pourcentage de réduction des inégalités annuelles lorsqu'on établit la moyenne des salaires sur la période 1986-1991	34	3.4.	Comparaison de divers classements de négociations collectives dans plusieurs études	81
2.2.	Pourcentage de réduction des inégalités annuelles lorsqu'on établit la moyenne des salaires sur la période 1986-1991, selon les caractéristiques des travailleurs	35	3.5.	Coefficients de corrélation des rangs de Spearman entre les négociations collectives et les indicateurs de la performance économique	83
2.3.	Inégalité et mobilité salariales intra-groupes et inter-groupes, 1986-1991	36	3.6.	Indicateurs de la performance économique et caractéristiques du système de négociation collective : résultats des régressions sur données groupées 1980, 1990 et 1994	84
2.4.	Fréquence et répartition de l'emploi à bas salaire selon les caractéristiques des travailleurs, 1986-1991	40	3.7.	Indicateurs de la performance économique et caractéristiques du système de négociation : interactions	87
2.5.	Nombre total d'années en moyenne dans l'emploi à bas salaire entre 1986 et 1991	43	3.8.	Évolution des indicateurs de la performance économique et évolution des caractéristiques du système de négociation collective	90
2.6.	Répartition et concentration des années passées dans l'emploi à bas salaire pendant la période 1986-1991	46			
2.7.	Probabilités d'entrée et de sortie de l'emploi à bas salaire, 1986-1991	47			
2.8.	Dispersion de la croissance des salaires réels, 1986-1991	49			

3.B.1. Indicateurs de la performance économique et caractéristiques du système de négociation collective : résultats des régressions sur données groupées, 1980, 1990 et 1994 ...	97	5.2. Sentiment de précarité de l'emploi parmi les salariés selon les caractéristiques des individus et de l'emploi, 1996	148
4.1.a. Évolution de la population de travailleurs peu et très qualifiés	106	5.3. Évolution dans le temps des réponses des salariés concernant les caractéristiques de leur emploi	149
4.1.b. Évolution de l'emploi et du chômage selon que les travailleurs sont peu ou très qualifiés	107	5.4. Évolution dans le temps du sentiment de précarité de l'emploi : résultats d'enquêtes allemande et britannique	150
4.2. Secteurs à forte intensité d'importations nettes en provenance des économies émergentes (EE), 1993	114	5.5. Répartition de l'emploi selon l'ancienneté dans l'entreprise, 1995	153
4.3. Salaires et intensité de qualifications dans les secteurs exposés à la concurrence des produits étrangers, 1990	114	5.6. Ancienneté moyenne auprès de l'employeur par sexe, âge, branche d'activité, profession et niveau de formation, 1995	154
4.4. Secteurs à forte intensité d'exportations nettes vers les économies émergentes (EE), 1993	116	5.7. Ancienneté inférieure à un an et ancienneté moyenne des travailleurs : évolution dans le temps	156
4.5. Salaires et intensité de qualifications des secteurs exportateurs, 1990	116	5.8. Taux de rétention selon les caractéristiques des travailleurs, 1980-1985, 1985-1990 et 1990-1995	158
4.6. Évolution des prix du commerce international, 1980 à 1990	120	5.9. Taux de rétention selon la durée d'ancienneté, le niveau de formation et la profession, 1980-1985, 1985-1990 et 1990-1995	159
4.7. Récapitulatif de récentes études empiriques sur les échanges et les marchés du travail ...	126	5.10. Mesures de la rotation des effectifs, 1995 ...	160
4.8. Déterminants des salaires et de l'emploi dans l'industrie : équations pour l'ensemble de l'industrie manufacturière	132	5.11. Tendances de la rotation des effectifs, 1980-1995	161
4.9. Déterminants des salaires et de l'emploi dans l'industrie : équations sectorielles	132	5.12. Taux estimatifs de cessation d'emploi, selon la raison de perte du dernier emploi	165
5.1. Trois mesures du sentiment de précarité de l'emploi parmi les salariés	146	5.A.1. Estimations économétriques de l'ancienneté moyenne	177

LISTE DES GRAPHIQUES

1.1. Rémunération réelle par salarié en période de reprise	8	3.2. Évolution de la performance économique et du degré de centralisation/coordination ...	89
1.2. Salaire minimum rapporté au salaire moyen, 1970-1995	13	4.1. Évolution de l'emploi selon le niveau de formation	105
1.3. Croissance des salaires observée et estimée	16	4.2.a. Évolution des différences entre les salaires et l'emploi par catégorie de qualification : ensemble de l'économie	108
2.1. Pourcentage de réduction de l'inégalité salariale lorsqu'on établit la moyenne des salaires sur plusieurs années, 1986-1991	33	4.2.b. Évolution des différences entre les salaires et l'emploi par catégorie de qualification : secteur manufacturier	110
2.2. Différentes mesures de la fréquence de l'emploi à bas salaire, 1986-1991	39	4.3. Évolution des échanges de produits manufacturés entre les pays de l'OCDE et les économies émergentes (EE)	112
2.3. Deux aspects de la persistance de l'emploi à bas salaire, 1986-1991	42	4.4. Évolution des prix relatifs du commerce extérieur, des salaires et de l'emploi, 1980-1990	124
2.4. Durée moyenne sans un emploi rémunéré, avec un emploi à bas salaire ou à haut salaire, 1986-1991, selon certaines caractéristiques des travailleurs	44	5.1. Mentions dans les médias des questions de sécurité/précarité de l'emploi, 1982-1996 ..	145
2.5. Répartition des travailleurs selon la croissance des salaires réels de 1986 à 1991 ..	50	5.2. Personnes ayant perdu leur emploi, personnes ayant quitté leur emploi (actuellement sans emploi) et proportion de travailleurs ayant entrepris de trouver un nouvel emploi par crainte de perdre leur emploi actuel, dans certains pays européens	163
2.6. Niveau et croissance des salaires réels selon le niveau d'intensité d'emploi, 1986-1991	53		
2.7. Nombre moyen d'années avec un changement d'employeur, selon le niveau de salaire, 1986-1991	56		
2.A.1. Répartition des travailleurs selon l'intensité d'emploi, 1986-1991	64		
3.1. Taux de syndicalisation et de couverture conventionnelle, 1994	79		

ÉDITORIAL

Les emplois à bas salaire : tremplin vers un avenir meilleur ou piège ?

Certains pays parviennent à créer des emplois et à faire reculer le chômage en mettant en œuvre les stratégies préconisées par l'OCDE dans son Étude sur l'emploi...

... mais, dans d'autres pays, le chômage structurel continue d'augmenter, frappant en particulier les hommes d'âge adulte et les travailleurs peu qualifiés.

La situation des bas salaires s'est dégradée, en termes absolus ou en termes relatifs, dans certains pays...

... et la crainte de voir les inégalités de salaire se creuser et la pauvreté se développer a parfois constitué un frein à la pleine application des recommandations de la Stratégie pour l'emploi...

Trois ans après la publication par l'OCDE de son importante *Étude sur l'emploi*, les nouvelles sur le front de l'emploi et du chômage sont à la fois bonnes et mauvaises. La bonne nouvelle c'est que certains pays – l'Irlande, la Nouvelle-Zélande, les Pays-Bas et le Royaume-Uni – sont parvenus à réduire sensiblement leur chômage structurel après avoir procédé à des réformes de grande envergure au cours de la décennie écoulée, conformément aux recommandations de la *Stratégie pour l'emploi* et, dans la plupart des cas, cette évolution s'est accompagnée de bonnes performances globales sur le plan de l'emploi. D'autres pays, comme le Japon, la Norvège et les États-Unis, enregistrent de faibles niveaux de chômage total et des taux d'activité relativement élevés.

La mauvaise nouvelle c'est que le chômage structurel a continué d'augmenter et que la croissance de l'emploi est restée très faible dans beaucoup d'autres pays, surtout en Europe continentale. Aujourd'hui, il y a environ 36 millions de chômeurs dans la zone de l'OCDE, ce qui représente un taux de chômage de 7½ pour cent. D'ici la fin de 1998, le taux de chômage devrait fléchir légèrement, s'établissant à environ 7 pour cent, soit 35 millions de chômeurs. Beaucoup plus nombreuses sont les personnes qui aimeraient occuper un emploi sans pour autant être activement engagées dans une recherche d'emploi car elles sont découragées. Les travailleurs les moins qualifiés et les moins expérimentés ont été touchés particulièrement durement par ces évolutions négatives sur le marché du travail. Leur taux d'emploi a baissé dans la plupart des pays, en termes absolus et en termes relatifs, en particulier parmi les hommes d'âge adulte, bien que le recul soit moins marqué pour les femmes de la même tranche d'âge (chapitre 4).

En ce qui concerne l'évolution à moyen terme des salaires et des revenus, on a enregistré un fléchissement en termes réels, au bas de l'échelle des rémunérations, dans certains pays, par exemple en Nouvelle-Zélande et aux États-Unis. Dans d'autres, par exemple en Australie, en Irlande et au Royaume-Uni, si les salaires réels n'ont pas baissé au bas de l'échelle des rémunérations, en revanche l'écart entre les plus hauts salaires et les plus bas salaires s'est souvent beaucoup creusé. Dans certains cas, cette évolution est allée de pair avec une accentuation de la dispersion des revenus des familles et des ménages.

Dans son *Étude sur l'emploi*, l'OCDE a souligné la nécessité de renforcer la capacité des économies de l'OCDE de s'adapter rapidement aux mutations structurelles grâce à une croissance soutenue de l'emploi et à l'élévation du niveau de vie réel de façon à faire reculer un chômage qui se maintient à un haut niveau. Pour atteindre ces objectifs, l'*Étude sur l'emploi* propose un ensemble, vaste et équilibré, de recommandations, préconisant notamment, dans toute la mesure du possible, d'aider les travailleurs à trouver des emplois qui leur permettent d'être hautement productifs et de gagner des salaires qui les mettent à l'abri, eux-mêmes et leur famille, de la pauvreté. L'expérience montre que la *Stratégie pour l'emploi* peut être efficace si les recommandations sont mises en œuvre de façon cohérente et systématique, et que la volonté politique est là. Cependant, de nombreux pays ne se sont pas encore engagés dans

cette voie. Il y a maintes raisons à leur hésitation, mais ils craignent en particulier que l'application de toutes les recommandations, surtout celles qui préconisent une plus grande flexibilité sur les marchés du travail et des produits, ne menace la cohésion sociale en entraînant une accentuation des inégalités de revenu et de la pauvreté.

... c'est pourquoi, dans cet éditorial, on s'interroge sur les moyens de venir en aide aux travailleurs faiblement rémunérés et peu qualifiés.

Cet éditorial est centré sur les mesures que les pouvoirs publics pourraient prendre pour tenter de résoudre les difficultés que rencontrent, sur le marché du travail, les travailleurs à bas salaire, les travailleurs ayant un faible niveau de formation et les travailleurs peu qualifiés. De nombreux travailleurs se trouvent enfermés dans un cycle où alternent faible rémunération et absence de rémunération, avec les conséquences négatives que cet état de fait risque d'entraîner sur le plan de la pauvreté et de la capacité productive, capacité productive des travailleurs eux-mêmes mais aussi de l'ensemble de l'économie. C'est pourquoi les politiques en faveur des bas salaires et des demandeurs d'emploi peu qualifiés constitueront l'un des grands thèmes de réflexion de la réunion que les ministres du Travail des pays de l'OCDE tiendront en octobre 1997.

Les faibles rémunérations sont moins fréquentes dans certains pays que dans d'autres mais, partout, elles sont concentrées dans les mêmes groupes...

L'ampleur et les caractéristiques des problèmes que posent la persistance de hauts niveaux de chômage, les inégalités de salaire et la faiblesse des rémunérations, l'absence de débouchés et le manque de qualifications varient selon les pays. C'est ainsi, par exemple, que la fréquence des emplois à bas salaire, définis comme étant des emplois qui, à plein temps, assurent un salaire inférieur aux deux tiers du salaire médian, va de moins de un emploi à plein temps sur dix en Suède et en Finlande à un sur quatre aux États-Unis. Dans tous les pays, la probabilité d'occuper un emploi à bas salaire est plus élevée pour les femmes, les jeunes et les travailleurs peu qualifiés que pour les hommes et les travailleurs âgés.

... et s'il est vrai qu'un emploi à bas salaire peut être un tremplin vers un emploi mieux payé, il peut aussi s'agir d'un phénomène récurrent, et faible rémunération peut alterner avec absence de rémunération.

Cependant, cette présentation statique des choses donne une vision incomplète de l'emploi à bas salaire. Les emplois à bas salaire sont souvent un tremplin vers de meilleurs emplois. L'analyse détaillée de mobilité présentée au chapitre 2, bien qu'elle ne porte que sur six pays, met en évidence un phénomène très net de mobilité ascendante sur l'échelle des salaires, de nombreux travailleurs quittant un emploi à bas salaire pour un emploi mieux rémunéré. C'est, certes, encourageant, mais l'optimisme doit être tempéré par le fait que les travailleurs peuvent n'«échapper» à un emploi faiblement rémunéré que temporairement. Par exemple, parmi les travailleurs ayant constamment occupé un emploi au cours de la période 1986-1991, ceux qui occupaient un emploi à bas salaire en début de période ont, en moyenne, occupé ce type d'emploi pendant quatre ans au Royaume-Uni et aux États-Unis, et pendant deux à trois ans au Danemark, en France, en Allemagne et en Italie. On observe, par ailleurs, un «effet d'aller et retour» dans tous les pays pour lesquels des données sont disponibles : de nombreux travailleurs semblent, en effet, passer alternativement d'un emploi à bas salaire à une absence de rémunération.

Le problème des faibles rémunérations doit être traité grâce à un effort d'apprentissage tout au long de la vie afin d'améliorer constamment les qualifications et de rendre les travailleurs plus adaptables, et les employeurs doivent y prendre part...

Bien qu'emploi à faible rémunération ne soit pas synonyme d'emploi peu qualifié, l'action globale, face à nombre des problèmes qu'engendre la faiblesse des rémunérations, doit s'orienter vers une stratégie pluriforme d'apprentissage à vie destinée à améliorer constamment les qualifications et les compétences de la population et des actifs. La préparation à l'emploi ne peut plus être un processus sans suite qui se limite à la formation initiale, aussi essentielle soit-elle. Dans tous les pays, les individus qui constitueront la population active d'ici dix ans travaillent dès à présent, dans la proportion d'environ 80 pour cent ; or, nombre d'entre eux ont un faible niveau de formation. Pour générer en plus grand nombre des emplois plus productifs, plus

qualifiés et mieux payés, les pays de l'OCDE doivent concevoir des stratégies qui leur permettent de s'attaquer efficacement aux obstacles qui empêchent les entreprises et les travailleurs d'investir dans les qualifications et les compétences et d'exploiter ces qualifications et ces compétences. L'apprentissage à vie, avec un apprentissage en cours d'emploi fondé sur une solide formation initiale qui crée à la fois la motivation et la capacité d'adapter et d'améliorer les qualifications, peut donner plus de souplesse aux entreprises et renforcer l'aptitude des travailleurs à tirer parti des nouvelles formes d'organisation du travail et des nouvelles technologies.

... en particulier s'agissant des travailleurs les moins qualifiés qui, souvent, ne peuvent pas consentir l'effort d'investissement nécessaire en matière de formation...

Dans le cadre d'une stratégie d'apprentissage à vie, il est fondamental d'aider les travailleurs les moins qualifiés à améliorer leurs compétences et à obtenir des emplois qui leur permettent de les utiliser. Ces travailleurs ne bénéficient généralement que de très peu de formation liée à l'emploi dans l'entreprise. Ceux qui en ont le plus besoin sont souvent dissuadés de faire l'investissement nécessaire à titre personnel, en raison du coût et parce que cet investissement risque de ne pas être rentabilisé, en ce sens qu'il peut ne pas déboucher sur un emploi de qualité, bien rémunéré. Cela peut aussi contribuer à les enfermer dans l'emploi à bas salaire, ce qui, au niveau de l'ensemble de l'économie, entraîne assurément une perte de production potentielle. Quant à savoir quelle est l'ampleur de cette perte, c'est actuellement impossible car on n'a pas d'estimations fiables de la rentabilité des investissements consacrés à la formation continue pour la collectivité.

... effort d'investissement que le seul jeu des mécanismes du marché permet rarement d'optimiser; les prélèvements pour la formation ont donné des résultats divers; une amélioration des modalités de reconnaissance des qualifications acquises pourrait inciter à investir davantage dans la formation...

Bien des questions demeurent concernant la meilleure façon de mettre en œuvre des stratégies qui encouragent l'apprentissage tout au long de la vie. Il est généralement admis que les mécanismes de marché ne sauraient, à eux seuls, surmonter les obstacles très réels auxquels les entreprises et les travailleurs se heurtent lorsqu'ils envisagent de faire un investissement dans la formation, obstacles qui vont des contraintes liées aux marchés financiers pour les individus, au problème posé par les entreprises qui profitent de l'effort de formation fait par d'autres entreprises en débauchant leurs travailleurs, une fois ceux-ci formés. S'il est nécessaire de mettre en place des mécanismes incitatifs appropriés pour pallier les insuffisances du marché, il est difficile de dire quelle serait la meilleure façon de procéder. Des formules comme les prélèvements pour la formation et les chèques formation individuels ont été testées, mais elles ont donné des résultats divers. Il serait intéressant, notamment, de réfléchir de façon plus approfondie à la possibilité d'instituer des procédures nationales de validation/reconnaissance des qualifications, car ce serait un moyen d'améliorer le fonctionnement du marché du travail. La mise en place de systèmes d'évaluation et de reconnaissance des compétences acquises permettront un meilleur équilibre en favorisant une évolution vers des compétences plus larges et qui puissent être transférées, surtout s'agissant de la formation des adultes. De fait, certains pays s'efforcent actuellement de définir des normes nationales de qualification et d'évaluation, souvent en consultation avec le monde des entreprises et les organisations syndicales, tous ayant intérêt à ce qu'on parvienne à définir et à appliquer des normes. Les systèmes de validation peuvent contribuer de façon positive à l'amélioration du marché de la formation des adultes si les critères sont admis par tous, donnent lieu à un suivi adéquat et sont convenablement appliqués. Il est impératif que ces systèmes soient suffisamment souples pour s'adapter sans délai à l'évolution rapide des technologies.

... mais la formation n'est pas suffisante : il faut aider les travailleurs à bas salaires par d'autres moyens...

Des réformes efficaces des politiques d'éducation et de formation sont essentielles pour améliorer la situation de nombre des travailleurs les moins rémunérés et les moins qualifiés, et de nombreux pays ont intensifié leurs efforts dans ce sens. Cependant, ces réformes peuvent ne pas être efficaces pour tout le monde et il est irréaliste de penser qu'une amélioration de l'offre de compétences entraînera nécessairement, du moins à court ou moyen terme,

une augmentation correspondante du nombre des emplois à forte productivité. Qui plus est, même si la formation continue est efficace pour certains individus, il faut du temps pour qu'elle donne des résultats. D'autres mesures doivent donc être prises en faveur des bas salaires.

... par exemple en complétant leurs revenus par des transferts publics...

D'aucuns estiment qu'un système judicieusement conçu de prestations subordonnées à l'exercice d'une activité peut être un moyen de traiter le problème de la pauvreté qu'engendre l'emploi à bas salaire. Les prestations accordées sous condition de ressources viennent compléter les revenus des travailleurs occupant des emplois faiblement rémunérés, incitant fortement ces travailleurs à rechercher du travail; elles sont progressivement réduites à mesure que les revenus augmentent. De tels dispositifs existent sous diverses formes dans six pays de l'OCDE – au Canada, en Irlande, en Italie, en Nouvelle-Zélande, au Royaume-Uni et aux États-Unis –, et ils ont pris davantage d'ampleur récemment en Irlande, au Royaume-Uni et aux États-Unis. Actuellement, les dépenses liées à ce type de dispositif représentent 0.5 pour cent du PIB au Royaume-Uni et 0.2 pour cent aux États-Unis. S'agissant des États-Unis, il a été estimé que le système du crédit d'impôt au titre des revenus du travail assure des prestations à environ 6 millions de contribuables actifs dont les revenus se situent en deçà du seuil de pauvreté officiel et permet d'élever les revenus d'environ 1 million d'entre eux au-dessus du seuil de pauvreté officiel.

... encore que les prestations subordonnées à l'exercice d'une activité ne soient pas une solution miracle...

Si les prestations subordonnées à l'exercice d'une activité sont intéressantes par bien des aspects, elles ne sont pas la solution miracle au problème de l'emploi à bas salaire – pour des raisons qui ont été examinées dans les *Perspectives de l'emploi* de 1996. Ce type de dispositif a le plus de chances de réussir dans les pays où la distribution existante des salaires est relativement inégale, où les prestations sont maintenues à un bas niveau par rapport aux gains moyens et où elles sont étroitement ciblées sur les familles avec enfants.

... et qu'elles puissent être coûteuses, ou enclencher un engrenage de la pauvreté, même si l'individualisation des prestations paraît prometteuse...

Les systèmes de prestations subordonnées à l'exercice d'une activité, destinés à compléter des revenus d'activité insuffisants, peuvent se révéler très coûteux pour les finances publiques, aggravant des situations budgétaires déjà difficiles dans la plupart des pays, en particulier si les prestations prennent la forme d'un versement *général* au profit des titulaires de faibles rémunérations et si les inégalités de salaire continuent de se creuser au bas de l'échelle des rémunérations. C'est la principale raison qui pousse à soumettre ces prestations à conditions de ressources et à les cibler, encore que le Royaume-Uni tente actuellement une expérience pour mettre en évidence les effets d'un élargissement de ce type d'aide à l'ensemble des titulaires de faibles rémunérations. Mais l'application de conditions de ressources et le ciblage enclenchent inévitablement un engrenage de la pauvreté pour certains groupes qui ne gagnent pas grand chose, voire rien du tout, à travailler plus. Des réformes instituées récemment en Australie peuvent apporter une réponse partielle à ce problème. L'Australie est passée d'un système prenant en compte les ressources de toute la famille à un système davantage axé sur la situation personnelle de l'individu. Bien qu'on ne dispose pas encore de données définitives, cette « individualisation » du système de prestations semble effectivement avoir permis, dans une certaine mesure, que le revenu de la famille augmente lorsque l'un des éléments du couple dans un ménage de chômeurs accepte un emploi à temps partiel ou un emploi à plein temps faiblement rémunéré.

... d'autant que l'effet de ces prestations sur le revenu des familles peut être émoussé si elles amènent les employeurs à abaisser encore les salaires...

Si des prestations subordonnées à l'exercice d'une activité peuvent amener un plus grand nombre de travailleurs faiblement rémunérés à occuper un emploi, elles peuvent aussi exercer des pressions à la baisse sur les faibles rémunérations. Si tel est le cas, elles peuvent cesser de répondre à l'objectif de garantie de revenu qui est visé, alors même que la dépense publique augmente. S'il est vrai que la baisse des salaires peut encourager les employeurs à recruter

des travailleurs faiblement rémunérés en plus grand nombre, cela peut aussi tendre à affaiblir les incitations au travail pour ceux qui perçoivent des prestations. Au total, le problème des basses rémunérations ne régresserait pas autant que les effets immédiats du dispositif le donneraient à penser.

... ce qui conduit à envisager une autre formule, à savoir un salaire plancher contrebalancé par des allègements fiscaux en faveur des employeurs...

Ces préoccupations ont conduit certains pays, en particulier en Europe continentale, à opter pour un salaire plancher (fixé par voie législative ou par négociation collective) tout en menant une politique de réduction ou d'exonération des charges sociales ciblée sur le bas de l'échelle des salaires. Le but est de faire en sorte que le travail assure un revenu minimum tout en évitant que le coût de la main-d'œuvre ne dissuade les entreprises d'embaucher des travailleurs non qualifiés. Telle est la ligne d'action qui a été adoptée en Belgique, en France et aux Pays-Bas.

... encore que cette formule puisse être également coûteuse pour les finances publiques, se traduire par un subventionnement inutile au profit des employeurs ou les inciter à avoir moins recours à des emplois bien rémunérés...

Mais cette formule n'est pas une solution miracle non plus. Un salaire plancher fixé à un niveau trop élevé nuira aux perspectives d'emploi des travailleurs faiblement rémunérés et qui manquent d'expérience. En outre, les réductions ou les exonérations de charges sociales pour tous les salaires inférieurs à un certain seuil pourraient être coûteuses pour les finances publiques car elles entraînent un manque à gagner. Il est difficile, également, de dire si l'emploi s'en trouvera accru en termes nets, car on sait bien que ce type de dispositif peut entraîner d'importants effets d'aubaine (en ce sens que de nombreuses embauches de travailleurs faiblement rémunérés auraient eu lieu de toute façon) et d'importants effets de substitution (les entreprises pouvant substituer des emplois faiblement rémunérés à d'autres, mieux rémunérés).

... mais on a besoin d'en savoir beaucoup plus sur l'impact de ces deux formules sur l'emploi et la pauvreté, notamment à long terme.

Malheureusement, les données qui permettraient de dire dans quelle mesure ces deux approches contribuent efficacement à l'amélioration des bas salaires et au renforcement des incitations au travail sont rares. Aussi est-il indispensable d'élargir nos connaissances concernant l'efficacité de ces politiques sur deux points au moins : *i)* leur incidence sur les perspectives d'emploi au niveau individuel et sur l'emploi total; et *ii)* leur incidence sur la pauvreté. Ces questions doivent, en outre, être évaluées dans une perspective à *long terme*. Ainsi qu'on l'observe aux chapitres 2 et 5, obtenir un emploi ne suffit pas pour gagner la bataille. Conserver son emploi en ayant de bonnes perspectives de progression du salaire se révèle fort difficile pour de nombreux travailleurs faiblement rémunérés, notamment les femmes, les adultes d'âge mûr et les travailleurs les moins qualifiés.

Cependant, le sort des travailleurs faiblement rémunérés dépend en fin de compte d'un accroissement de leur productivité, ce qui exige un effort diversifié et coordonné entre le secteur public et le secteur privé en faveur de l'amélioration des qualifications.

A long terme, le bien-être des travailleurs se trouvant au bas de l'échelle des rémunérations dépend pour beaucoup de l'amélioration de leur productivité. Quant à savoir quelle serait la meilleure façon d'atteindre cet objectif, cela doit s'envisager dans le contexte plus large des politiques et des institutions destinées à renforcer les incitations à la production et l'utilisation efficace des qualifications de nature à accroître la productivité, tant du côté des entreprises que du côté des travailleurs. Si c'est la responsabilité directe des pouvoirs publics que de veiller à ce que les individus aient les connaissances de base qui leur permettront d'apprendre tout au long de leur vie, les stratégies globales destinées à favoriser des profils de carrière caractérisés par de hauts niveaux de productivité et des salaires élevés ne donneront les résultats escomptés que si elles s'appuient sur l'action des gouvernements – moyennant un net renforcement de la coordination entre les ministères – et du secteur privé, ainsi que, le cas échéant, sur la concertation entre les partenaires sociaux.

CHAPITRE 1

Tendances récentes et perspectives de l'emploi

A. INTRODUCTION

La croissance moyenne prévue dans la zone de l'OCDE devrait atteindre presque 3 pour cent en moyenne en 1997 et en 1998, mais sa force risque d'être contrastée selon les pays. Dans certains pays, tels les États-Unis et le Royaume-Uni, la reprise est solide, même si elle doit se ralentir quelque peu. Dans d'autres, comme le Japon et la plupart des pays de l'Europe continentale, la relance de l'activité cherche son rythme. Les perspectives d'inflation restent bonnes presque partout et un retour aux pressions inflationnistes ne semble guère s'amorcer. La croissance de l'emploi s'annonce régulière. Or, même dans ces conditions, le nombre de chômeurs qui a dépassé en moyenne 36 millions en 1996 dans l'ensemble de la zone de l'OCDE ne devrait diminuer que d'un million. Un tour d'horizon plus détaillé de ces évolutions récentes et de ces perspectives sera présenté dans la section B.

La section C analysera de façon plus détaillée les évolutions récentes des salaires, en particulier la croissance des salaires réels de différentes catégories de travailleurs. Dans beaucoup de pays, c'est chez les plus jeunes que la croissance des salaires semble avoir été la plus faible et les femmes ont généralement bénéficié de plus fortes augmentations que les hommes. Néanmoins, même dans les pays qui connaissent depuis cinq ans une reprise soutenue de l'activité et un recul du chômage, la progression des salaires reste modérée pour la plupart des catégories professionnelles. Le ralentissement de la hausse des salaires réels dans certains pays s'explique mal, mais il tient peut-être aux récentes initiatives prises par les pouvoirs publics pour accroître la flexibilité des salaires et des prix ou au sentiment de précarité d'emploi plus fort qui pousse les travailleurs à modérer leurs revendications salariales (voir chapitre 5). La section C examinera donc aussi la relation entre la croissance globale des salaires et le chômage, et sa stabilité au fil du temps. La dernière section récapitule les principales conclusions qui se dégagent de ce chapitre.

B. TENDANCES RÉCENTES ET PERSPECTIVES

1. Activité économique

En 1996, la production a augmenté un peu plus rapidement dans la zone de l'OCDE que les *Perspectives de l'emploi* 1996 ne le laissaient prévoir (tableau 1.1). Le PIB réel a progressé de 2.6 pour cent contre 2.2 pour cent l'année précédente. Avec des taux de croissance de 3.6 et 2.4 pour cent, respectivement, en 1996, le Japon et les États-Unis ont été les principaux moteurs de cette reprise, tandis que le taux de croissance dans l'Union européenne a baissé de près d'un point pour s'établir à 1.6 pour cent. Dans les autres pays, l'activité économique a généralement été dynamique, la croissance ayant été particulièrement forte en Australie, en Corée, en Irlande, en Islande, au Mexique (après un ralentissement très marqué en 1995), en Norvège, en Pologne, en République tchèque et en Turquie.

Les marchés financiers ont évolué en un sens permettant de contenir la demande et l'activité dans les pays où les capacités de production semblaient proches d'atteindre leurs limites, surtout aux États-Unis et au Royaume-Uni. D'un autre côté, ils ont soutenu l'activité dans la plupart des pays d'Europe continentale et au Japon, où restent des réserves de capacité importantes, avec un faible risque de reprise de l'inflation. En particulier, le renforcement du dollar et de la livre vis-à-vis de pratiquement toutes les autres monnaies a rendu le contexte général des taux de change favorable à l'équilibrage de l'activité entre les principales régions de l'OCDE. L'effort d'assainissement des finances publiques, qui a limité en même temps la reprise de l'activité en Europe continentale, devrait s'intensifier en 1997 avant de se modérer un peu l'année suivante. Dans ce contexte, la croissance attendue dans la zone de l'OCDE s'élève à un peu moins de 3 pour cent en 1997 et en 1998, la plupart des pays jouissant d'une reprise supérieure à leur croissance potentielle. Ce tableau global reflète des reprises maintenant fortes et étendues, par exemple aux États-Unis, au Royaume-Uni et au Canada, même si un petit ralentissement de l'activité peut survenir dans les dix-huit mois à venir. Mais il reflète aussi des perspectives de croissance beaucoup moins dynamique, au Japon, en Allemagne, en

Tableau 1.1. **Croissance du volume du PIB dans les pays de l'OCDE^a**

Variation annuelle, en pourcentage

	Part dans le PIB total de l'OCDE 1991	Moyenne 1984-1994	1995	1996	Prévisions	
					1997	1998
Amérique du Nord	41.4	2.5	1.5	2.5	3.7	2.3
Canada	3.1	2.4	2.3	1.5	3.5	3.3
Mexique	2.9	2.5	-6.2	5.1	5.4	4.7
États-Unis	35.4	2.5	2.0	2.4	3.6	2.0
Asie de l'Est	16.5	4.1	2.5	4.1	2.7	3.4
Japon	14.2	3.3	1.4	3.6	2.3	2.9
Corée	2.4	8.5	8.9	7.1	5.3	6.5
Europe centrale et occidentale^b	26.1	2.3	2.4	1.8	2.6	2.8
Autriche	0.8	2.6	1.8	1.1	1.5	2.4
Belgique	1.0	2.1	1.9	1.4	2.2	2.6
République tchèque	0.5	..	4.8	4.4	2.6	2.0
France	6.2	2.1	2.1	1.5	2.5	2.8
Allemagne ^c	8.1	2.8	1.9	1.4	2.2	2.8
Hongrie	0.4	..	1.5	0.8	2.4	3.5
Irlande	0.3	4.2	10.3	7.3	6.7	7.0
Luxembourg	0.1	5.9	3.2	3.9	4.1	4.0
Pays-Bas	1.5	2.7	2.1	2.7	3.0	3.2
Pologne	1.0	..	7.0	6.0	5.0	4.9
Suisse	0.9	1.7	0.1	-0.7	0.8	1.8
Royaume-Uni	5.4	2.3	2.5	2.1	3.0	2.7
Europe méridionale	11.6	2.6	3.4	2.2	2.3	2.7
Grèce	0.6	1.6	2.0	2.6	3.0	3.1
Italie	5.8	2.0	2.9	0.7	1.0	1.8
Portugal	0.6	3.3	1.9	3.0	3.3	3.4
Espagne	3.0	2.9	2.8	2.2	2.8	3.0
Turquie	1.6	4.1	7.0	7.2	5.2	4.7
Pays nordiques	2.4	1.7	3.5	2.6	3.0	2.9
Danemark	0.5	1.9	2.7	2.5	2.5	2.9
Finlande	0.5	1.2	4.5	3.3	4.6	3.6
Islande	0.0	2.1	1.2	5.7	4.5	3.3
Norvège	0.5	2.8	3.3	4.8	3.8	3.4
Suède	0.9	1.2	3.6	1.1	2.0	2.3
Océanie	1.9	2.8	3.6	3.7	3.4	3.5
Australie	1.7	3.1	3.7	4.0	3.5	3.5
Nouvelle-Zélande	0.3	1.4	2.7	2.1	2.8	3.2
OCDE Europe^b	40.1	2.3	2.7	2.0	2.5	2.8
UE	35.2	2.4	2.4	1.6	2.3	2.7
Total OCDE^b	100.0	2.7	2.2	2.6	3.0	2.7

.. Données non disponibles.

a) Les agrégats sont calculés sur la base des pondérations du PIB de 1991 exprimé en parités de pouvoir d'achat de 1991.

b) Les moyennes pour 1984-1994 ne comprennent pas la République tchèque, la Hongrie et la Pologne.

c) Le taux de croissance moyen a été calculé en raccordant les données de l'Allemagne dans son ensemble à celles de l'Allemagne occidentale avant 1992.

Source : *Perspectives économiques de l'OCDE*, n° 61, juin 1997.

France, en Italie et dans plusieurs pays européens plus petits.

2. Emploi et chômage

L'accélération de la croissance de la production en 1996 s'est traduite en partie par des gains de productivité plus marqués dans la plupart des pays, mais plus particulièrement en Australie, aux États-Unis, en Islande, au Japon et au Mexique. De ce fait,

l'emploi a progressé de 1 pour cent seulement dans l'ensemble de la zone OCDE (tableau 1.2). Les États-Unis ont continué d'enregistrer d'importants gains d'emplois tandis qu'au Japon l'emploi a connu une légère relance. En revanche, l'emploi est resté quasiment stable dans les pays de l'Union européenne, les gains enregistrés en Espagne, au Royaume-Uni et dans plusieurs petits pays étant compensés par des pertes en Allemagne, en Autriche et en Suède; en France, l'emploi est dans l'ensemble demeuré stable en 1996. L'emploi à

Tableau 1.2. **Croissance de l'emploi et de la population active dans les pays de l'OCDE**

Variation annuelle, en pourcentage

	Emploi						Population active					
	Niveau 1995 Milliers	Moyenne 1984-1994	1995	1996	Prévisions		Niveau 1995 Milliers	Moyenne 1984-1994	1995	1996	Prévisions	
					1997	1998					1997	1998
Amérique du Nord^a	153 159	1.6	1.5	1.8	2.3	1.3	162 982	1.4	1.3	1.5	1.9	1.3
Canada	13 508	1.5	1.6	1.3	1.8	2.0	14 929	1.4	0.7	1.5	1.5	1.7
Mexique ^b	14 752	..	1.9	5.0	3.0	2.4	15 749	..	4.7	4.1	1.9	2.1
États-Unis	124 899	1.6	1.5	1.4	2.3	1.0	132 304	1.4	1.0	1.2	1.9	1.1
Asie de l'Est	84 955	1.6	0.7	0.9	1.2	1.1	87 462	1.6	0.8	1.1	1.3	1.0
Japon	64 577	1.1	0.1	0.5	1.2	1.0	66 665	1.1	0.3	0.7	1.1	0.9
Corée	20 378	3.2	2.7	2.3	1.2	1.2	20 797	3.1	2.3	2.3	2.0	1.4
Europe centrale et occidentale^c	125 043	0.6	0.5	0.0	0.4	0.8	138 304	0.6	-0.2	0.1	2.0	0.4
Autriche	3 439	0.8	-0.4	-0.6	-0.2	0.5	3 655	1.0	-0.3	-0.3	0.0	0.3
Belgique	3 689	0.4	0.3	0.1	0.5	0.8	4 244	0.3	0.3	-0.2	0.3	0.4
République tchèque	5 090	..	0.8	0.4	-0.1	-0.3	5 254	..	0.8	0.8	0.3	0.5
France	22 444	0.2	0.9	-0.2	0.2	1.0	25 374	0.5	0.1	0.8	0.5	0.5
Allemagne ^d	34 868	0.6	-0.3	-1.2	-0.9	0.4	38 480	0.7	-0.5	-0.1	-0.1	0.2
Hongrie	3 623	..	-1.9	-0.8	-0.1	0.5	4 039	..	-2.5	-0.5	-0.2	0.4
Irlande	1 268	0.8	4.4	4.0	3.3	3.3	1 443	0.6	1.3	3.0	2.8	2.8
Luxembourg	167	0.9	0.7	0.8	1.0	0.9	172	1.0	1.0	1.2	0.9	0.9
Pays-Bas	6 063	1.7	2.4	1.9	2.0	2.1	6 527	1.4	1.9	1.4	1.5	1.5
Pologne	14 790	..	0.9	0.8	1.3	1.5	17 068	..	-0.4	-0.2	0.5	0.8
Suisse	3 783	1.4	0.2	0.2	0.0	0.4	3 937	1.7	-0.3	0.5	0.7	0.0
Royaume-Uni	25 820	0.5	0.8	0.5	1.3	0.7	28 111	0.3	-0.3	-0.3	-0.1	0.2
Europe méridionale	60 127	0.7	1.0	1.6	1.1	1.3	68 837	0.9	0.8	1.2	0.9	0.9
Grèce	3 824	0.6	0.9	1.4	1.3	1.3	4 249	0.8	1.3	1.8	1.3	1.4
Italie	20 009	-0.2	-0.6	0.4	0.0	0.2	22 733	0.1	0.2	0.5	0.1	0.0
Portugal	4 195	0.3	-0.6	0.5	0.5	0.5	4 520	0.2	-0.2	0.6	0.3	0.3
Espagne	11 944	0.7	1.8	1.5	1.5	1.9	15 546	1.2	0.5	0.9	0.7	0.7
Turquie	20 157	1.8	2.5	3.1	1.9	2.1	21 789	1.8	1.8	2.0	2.0	2.0
Pays nordiques	10 779	-0.6	1.8	0.8	0.9	1.1	11 956	0.0	0.8	0.2	0.3	0.4
Danemark	2 521	0.0	1.6	1.0	1.3	1.5	2 809	0.3	-0.5	-0.6	0.5	0.7
Finlande	2 068	-1.7	2.2	1.4	2.0	1.6	2 497	-0.3	0.7	0.2	0.2	0.3
Islande	125	0.5	1.5	2.4	1.9	1.5	131	0.9	1.7	1.7	1.4	1.2
Norvège	2 077	0.3	2.1	2.7	1.6	1.3	2 197	0.6	1.6	2.2	1.2	1.0
Suède	3 989	-0.8	1.6	-0.6	-0.4	0.6	4 321	-0.3	1.3	-0.2	-0.4	0.0
Océanie	9 909	1.7	4.2	1.7	1.9	2.0	10 792	1.8	2.8	1.6	1.8	1.8
Australie	8 276	2.0	4.1	1.3	1.9	2.1	9 050	2.1	2.8	1.3	1.8	1.8
Nouvelle-Zélande	1 633	0.4	4.7	3.4	1.7	1.7	1 742	0.8	2.6	3.2	1.6	1.7
OCDE Europe^c	195 950	0.5	0.7	0.5	0.6	1.0	219 096	0.6	0.2	0.5	0.5	0.6
UE	146 306	0.3	0.5	0.1	0.4	0.8	164 681	0.5	0.1	0.3	0.3	0.4
Total OCDE^{a, c}	443 973	1.1	1.1	1.0	1.3	1.1	480 333	1.1	0.7	1.0	1.1	0.9

.. Données non disponibles.

a) Les moyennes 1984-1994 ne comprennent pas le Mexique.

b) Données basées sur l'enquête nationale sur l'emploi urbain (voir les « Sources et méthodes » des *Perspectives économiques de l'OCDE*, n° 61, juin 1997).

c) Les moyennes pour 1984-1994 ne comprennent pas la République tchèque, la Hongrie et la Pologne.

d) Le taux de croissance moyen a été calculé en raccordant les données de l'Allemagne dans son ensemble à celles de l'Allemagne occidentale avant 1992.

Source : *Perspectives économiques de l'OCDE*, n° 61, juin 1997.

temps partiel a continué de croître plus rapidement que l'emploi à plein temps dans la majorité des pays qui affichaient globalement des gains d'emplois nets (tableau E de l'annexe statistique). Les États-Unis et le Royaume-Uni sont les principaux pays qui font exception à cette tendance, mais le Royaume-Uni comptait en 1996 plus d'un million d'emplois à plein temps de moins qu'en 1990. On s'attend pour 1997 à une amélioration plus générale des perspectives d'emploi, la croissance de l'emploi

dans l'ensemble de la zone OCDE devant atteindre 1.3 pour cent avant de faiblir légèrement pour s'établir à 1.1 pour cent en 1998.

La progression de l'emploi ayant été plus faible et la croissance de la population active légèrement plus rapide que prévu, l'ensemble de la zone OCDE n'a connu en 1996 qu'un recul négligeable du chômage (tableau 1.3). Actuellement, environ 36 millions de personnes sont touchées, soit 7½ pour cent

Tableau 1.3. **Le chômage dans les pays de l'OCDE^a**

	Pourcentage de la population active					Millions				
	Moyenne 1984-1994	1995	1996	Prévisions		Moyenne 1984-1994	1995	1996	Prévisions	
				1997	1998				1997	1998
Amérique du Nord^b	6.6	6.0	5.8	5.4	5.4	9.4	9.8	9.6	9.1	9.2
Canada	9.7	9.5	9.7	9.4	9.1	1.4	1.4	1.5	1.4	1.4
Mexique ^c	3.6	6.3	5.5	4.5	4.2	..	1.0	0.9	0.7	0.7
États-Unis	6.5	5.6	5.4	5.0	5.1	8.0	7.4	7.2	6.9	7.1
Asie de l'Est	2.6	2.9	3.0	3.1	3.1	2.1	2.5	2.7	2.8	2.8
Japon	2.5	3.1	3.3	3.2	3.1	1.6	2.1	2.2	2.2	2.1
Corée	2.9	2.0	2.0	2.7	2.8	0.5	0.4	0.4	0.6	0.6
Europe centrale et occidentale^d	8.6	9.6	9.8	9.6	9.3	9.0	13.3	13.5	13.4	13.0
Autriche	4.9	5.9	6.2	6.4	6.2	0.2	0.2	0.2	0.2	0.2
Belgique	11.2	13.1	12.9	12.7	12.3	0.5	0.6	0.5	0.5	0.5
République tchèque	..	3.1	3.5	3.8	4.6	..	0.2	0.2	0.2	0.2
France	10.2	11.5	12.4	12.6	12.2	2.5	2.9	3.2	3.2	3.1
Allemagne ^e	7.7	9.4	10.3	11.1	10.9	2.5	3.6	4.0	4.3	4.2
Hongrie	..	10.3	10.6	10.5	10.4	..	0.4	0.4	0.4	0.4
Irlande	15.7	12.1	11.3	10.8	10.5	0.2	0.2	0.2	0.2	0.2
Luxembourg	1.7	3.0	3.3	3.3	3.2	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
Pays-Bas	7.4	7.1	6.7	6.2	5.6	0.4	0.5	0.4	0.4	0.4
Pologne	..	13.3	12.4	11.7	11.1	..	2.3	2.1	2.0	1.9
Suisse	1.6	4.2	4.7	5.4	5.0	0.1	0.2	0.2	0.2	0.2
Royaume-Uni	9.0	8.1	7.4	6.1	5.6	2.5	2.3	2.1	1.7	1.6
Europe méridionale	11.1	12.7	12.3	12.1	11.8	7.3	8.7	8.6	8.5	8.4
Grèce	8.0	10.0	10.4	10.4	10.5	0.3	0.4	0.4	0.5	0.5
Italie	9.6	12.0	12.1	12.1	11.9	2.2	2.7	2.8	2.8	2.7
Portugal	6.3	7.2	7.3	7.1	7.0	0.3	0.3	0.3	0.3	0.3
Espagne	19.8	23.2	22.7	22.1	21.2	2.9	3.6	3.6	3.5	3.4
Turquie	8.0	7.5	6.5	6.6	6.5	1.6	1.6	1.4	1.5	1.5
Pays nordiques	6.1	9.8	9.3	8.8	8.1	0.7	1.2	1.1	1.1	1.0
Danemark	9.9	10.3	8.8	8.1	7.4	0.3	0.3	0.2	0.2	0.2
Finlande	8.1	17.2	16.3	14.7	13.7	0.2	0.4	0.4	0.4	0.3
Islande	1.9	5.0	4.3	3.8	3.5	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
Norvège	4.2	5.4	4.9	4.5	4.2	0.1	0.1	0.1	0.1	0.1
Suède	3.6	7.7	8.0	8.1	7.5	0.2	0.3	0.3	0.3	0.3
Océanie	8.2	8.2	8.1	8.0	7.8	0.8	0.9	0.9	0.9	0.9
Australie	8.5	8.6	8.5	8.4	8.2	0.7	0.8	0.8	0.8	0.8
Nouvelle-Zélande	6.8	6.3	6.1	6.0	6.0	0.1	0.1	0.1	0.1	0.1
OCDE Europe^d	9.3	10.6	10.5	10.4	10.0	17.0	23.1	23.2	23.0	22.3
UE	9.7	11.2	11.3	11.2	10.8	15.3	18.4	18.7	18.5	18.0
Total OCDE^{b, d}	7.1	7.6	7.5	7.3	7.1	29.2	36.4	36.3	35.7	35.2

.. Données non disponibles.

a) Selon les définitions communément utilisées (voir les *Perspectives économiques de l'OCDE*, n° 61, juin 1997).

b) Les moyennes pour 1984-1994 ne comprennent pas le Mexique.

c) Données basées sur l'enquête nationale sur l'emploi urbain (voir les « Sources et méthodes » des *Perspectives économiques de l'OCDE*, n° 61, juin 1997).

d) Les moyennes pour 1984-1994 ne comprennent pas la République tchèque, la Hongrie et la Pologne.

e) Les données antérieures à 1991 portent sur l'Allemagne occidentale uniquement.

Source : *Perspectives économiques de l'OCDE*, n° 61, juin 1997.

de la population active. Aux États-Unis, le taux de chômage n'a guère varié par rapport à son plus bas niveau des deux dernières décennies, tandis qu'au Japon il a atteint le chiffre record de 3.3 pour cent. Dans les pays de l'Union européenne, le reflux sensible du chômage au Royaume-Uni et dans plusieurs petits pays a été compensé par sa recrudescence en France et en Allemagne. Par conséquent, le taux de chômage dans l'Union européenne est resté supérieur à 11 pour cent. En dehors de l'Union européenne, le Mexique, la Pologne et la Turquie ont enregistré de fortes baisses du chômage. Si la fréquence du chômage de longue durée a quelque peu diminué dans plusieurs pays d'Europe, 50 pour cent au moins des travailleurs sans emploi sont encore des chômeurs de longue durée (Belgique, Espagne, Grèce, Hongrie, Irlande, Italie et Portugal) (tableau H de l'annexe statistique). Les taux de chômage des jeunes sont étroitement liés aux variations de la situation globale des marchés du travail : ils ont tendance à diminuer lorsque le taux de chômage global baisse et *vice versa*. Certains progrès ont été réalisés : en Irlande, le taux de chômage des jeunes est tombé à moins de 20 pour cent, mais il reste supérieur à 20 pour cent en Belgique, en Espagne, en Finlande, en France et en Italie.

Pour l'ensemble de l'année 1997, on s'attend à un léger repli du taux de chômage global pour la zone OCDE qui devrait s'établir à 7.3 pour cent – essentiellement grâce aux progrès qui continueront d'être enregistrés aux États-Unis, au Mexique et dans plusieurs pays d'Europe, comme la Finlande, l'Irlande, les Pays-Bas, la Pologne et le Royaume-Uni. En revanche, une nouvelle montée du chômage est à prévoir en France et en Allemagne. Pour 1998, un faible recul du taux de chômage est de nouveau attendu dans la zone OCDE, lequel devrait être de l'ordre de 7 pour cent (soit 35 millions de travailleurs sans emploi). Aux États-Unis, le taux de chômage devrait se situer autour de 5 pour cent en 1998 tandis que dans les pays de l'Union européenne il pourrait tomber à 10 $\frac{3}{4}$ pour cent. La Corée, le Japon et le Luxembourg seront encore les seuls pays de l'OCDE à enregistrer des taux de chômage de l'ordre de 3 pour cent ou moins.

3. Salaires et inflation

L'inflation reste faible dans la plupart des pays de l'OCDE. En dehors des « pays à forte inflation » (Grèce, Hongrie, Mexique, Pologne, République tchèque et Turquie), le taux d'inflation dans la zone OCDE, mesuré par l'indice implicite des prix du PIB, est tombé de 2.2 pour cent en 1995 à 1.8 pour cent en 1996. Avec la persistance de capacités excédentaires dans de nombreux pays, il devrait rester faible, mais les économies de l'Australie, du

Danemark, des États-Unis, de la Finlande, de l'Irlande, de la Norvège, des Pays-Bas et du Royaume-Uni devraient pouvoir tourner presque au maximum de leurs capacités cette année ou l'année prochaine.

On observe une légère progression de l'inflation des salaires, mesurée par la rémunération par salarié dans le secteur des entreprises, encore que la croissance des salaires reste assez modérée dans la plupart des pays (tableau 1.4). En dehors des « pays à forte inflation », les salaires nominaux dans la zone OCDE ont augmenté d'un peu plus de 3 pour cent en 1996 contre 2 $\frac{3}{4}$ pour cent en 1995. Dans de nombreux pays, l'incidence de la légère accélération de la progression des salaires sur les coûts unitaires de main-d'œuvre a été largement compensée par un accroissement des gains de productivité. Par conséquent, la hausse des coûts unitaires de main-d'œuvre dans la zone OCDE, à l'exclusion des « pays à forte inflation », a été un peu plus faible en 1996 qu'en 1995. La croissance des salaires moyens et des coûts unitaires de main-d'œuvre devrait rester faible dans la plupart des pays en 1997 et 1998. Une légère reprise de l'inflation des salaires n'est prévue que pour un nombre assez restreint de pays, notamment ceux cités plus haut, où l'on s'attend à un niveau de production proche des capacités et/ou à un nouveau reflux du chômage.

C. ÉVOLUTION RÉCENTE DES SALAIRES

1. L'évolution de la croissance des salaires réels au cours des dix dernières années

Comme nous l'avons vu dans la section B, la croissance des salaires nominaux s'est fortement ralentie, ces dix dernières années, dans la plupart des pays de l'OCDE. Ce phénomène s'explique en partie par un ralentissement parallèle de l'inflation ; il est donc intéressant de voir si la croissance des salaires *réels* a été exceptionnellement modérée ou non. Le graphique 1.1 montre quelle a été la progression des salaires réels durant la dernière reprise de l'activité par rapport à la précédente reprise des années 80¹. Par « salaire réel », nous entendons ici la rémunération par salarié ajustée d'après l'indice implicite des prix de la consommation privée. Dans plusieurs pays – Autriche, Espagne, États-Unis, France, Irlande, Islande, Italie, Japon, Portugal et Royaume-Uni – on note une grande modération. Au Canada, en Norvège et en Suisse, la progression des salaires réels semble aussi avoir été assez modérée, quoique dans une plus faible mesure, par rapport à la précédente reprise. Dans plusieurs pays, notamment en Irlande et au Royaume-Uni, cette

Tableau 1.4. **Coûts de main-d'œuvre dans les pays de l'OCDE^a, secteur privé**

Variation annuelle, en pourcentage

	Rémunération par salarié					Coûts unitaires de main-d'œuvre				
	Moyenne 1984-1994	1995	1996	Prévisions		Moyenne 1984-1994	1995	1996	Prévisions	
				1997	1998				1997	1998
Amérique du Nord	4.0	2.6	3.5	4.6	4.4	3.2	2.9	2.9	2.9	3.3
Canada	4.2	1.0	3.7	2.9	2.5	3.2	0.6	3.6	1.2	1.2
États-Unis	4.0	2.7	3.5	4.7	4.5	3.2	3.1	2.9	3.1	3.5
Asie de l'Est	4.2	2.6	2.5	2.8	2.6	1.3	0.6	-1.1	1.2	0.1
Japon	2.8	1.3	0.9	1.7	1.7	0.4	0.1	-2.4	0.5	-0.3
Corée	12.6	10.2	12.3	9.9	8.0	6.6	3.4	7.0	5.4	2.4
Europe centrale et occidentale^{b, c}	4.4	4.6	4.0	3.9	3.8	2.4	2.6	1.8	1.4	1.6
Autriche	4.9	4.1	2.8	2.3	2.4	2.6	1.5	0.9	0.3	0.3
Belgique	4.5	1.6	1.3	2.5	2.6	2.6	0.1	-0.1	0.8	0.7
République tchèque	..	21.9	16.9	13.6	11.9	..	17.0	12.1	10.3	9.2
France	4.2	2.8	2.8	2.4	2.3	1.8	1.3	0.8	-0.1	0.4
Allemagne ^d	4.3	3.2	2.4	2.5	2.4	1.9	0.9	-0.3	-0.9	-0.1
Hongrie	..	18.1	19.5	20.2	19.0	..	14.0	17.6	17.2	15.5
Irlande	5.5	2.1	3.1	3.0	4.2	1.7	-3.6	-0.1	-0.5	0.4
Pays-Bas	2.5	1.5	0.7	2.5	3.1	1.1	1.4	-0.3	1.3	1.9
Pologne	..	32.6	26.7	19.5	15.4	..	24.4	20.2	15.4	11.8
Suisse	5.0	2.4	1.3	0.5	1.0	4.5	2.5	2.3	-0.4	-0.6
Royaume-Uni	6.8	3.1	3.4	4.2	5.0	4.9	1.9	1.8	2.6	2.9
Europe méridionale^c	8.3	4.6	5.3	4.6	3.6	5.7	1.7	4.4	3.2	1.9
Grèce	14.5	10.3	13.5	8.8	8.0	13.3	9.0	12.0	6.8	5.9
Italie	7.3	5.9	4.9	4.8	3.4	4.7	2.0	4.3	3.5	1.6
Portugal	13.9	6.0	5.5	4.2	4.0	10.0	3.0	2.6	0.8	0.6
Espagne	7.9	0.5	4.3	3.5	3.1	5.2	-0.5	3.5	2.2	2.1
Pays nordiques^c	6.4	3.1	4.8	4.1	4.3	3.8	1.6	3.1	2.0	2.6
Danemark	4.3	3.6	3.9	4.2	4.7	2.1	3.2	2.1	3.0	3.2
Finlande	7.5	3.1	2.2	2.8	3.6	3.3	-0.4	-0.3	0.0	1.2
Norvège	5.8	3.2	4.4	4.1	4.7	3.8	3.0	4.3	2.6	3.4
Suède	7.4	2.8	7.0	4.7	4.2	5.1	0.9	5.0	2.1	2.4
Océanie	5.3	2.6	5.2	4.1	3.9	4.1	3.3	2.8	2.4	2.3
Australie	5.0	2.7	5.7	4.3	4.1	3.8	3.3	2.7	2.5	2.5
Nouvelle-Zélande	7.0	2.0	2.4	2.8	2.7	5.9	3.4	3.1	1.7	1.2
OCDE Europe^{b, c}	5.5	4.5	4.4	4.1	3.8	3.4	2.3	2.6	1.9	1.8
UE^c	5.8	3.4	3.5	3.4	3.3	3.5	1.4	1.8	1.3	1.3
Total OCDE moins pays à forte inflation^{c, e}	4.7	2.8	3.3	3.8	3.6	2.9	1.9	1.7	1.9	1.9
Total OCDE^{b, c}	4.7	3.4	3.7	4.1	3.8	3.0	2.3	2.1	2.2	2.1

.. Données non disponibles.

a) Les agrégats sont calculés sur la base des pondérations du PIB de 1991 exprimé en parités de pouvoir d'achat de 1991.

b) Les moyennes pour 1984-1994 ne comprennent pas la République tchèque, la Hongrie et la Pologne.

c) Pays indiqués.

d) Le taux de croissance moyen a été calculé en raccordant les données de l'Allemagne dans son ensemble à celles de l'Allemagne occidentale avant 1992.

e) Les pays à forte inflation sont ceux pour lesquels l'inflation mesurée par l'indice implicite des prix du PIB, a été, sur la base des données historiques, égale ou supérieure à 10 pour cent en moyenne pendant les années 90. Ainsi, la République tchèque, la Grèce, la Hongrie et la Pologne sont exclues du total.

Source : *Perspectives économiques de l'OCDE*, n° 61, juin 1997.

modération semble s'être poursuivie malgré la robustesse de la reprise. En revanche, en Finlande, en Grèce, en Nouvelle-Zélande et en Suède, la croissance des salaires réels a été moins modeste que dans les années 80 bien que le chômage ait atteint de nouveaux records au début des années 90². L'Australie ne semble pas non plus avoir connu de modération salariale exceptionnelle dans les années 90 même si, en l'occurrence, le taux

de chômage moyen est resté, lors de la reprise en cours, au même niveau que lors de la précédente reprise. Toutefois, à la différence de la plupart des autres pays de l'OCDE, l'Australie avait enregistré une baisse sensible des salaires réels durant les années 80³.

Dans quelle mesure l'évolution de la rémunération moyenne par salarié est-elle représentative des

Tableau 1.5. **Croissance des salaires réels pour différentes catégories de travailleurs au cours des cinq et dix dernières années^a**

Variations en pourcentage

	Salaires des travailleurs à plein temps ^b															
	Rémunération par salarié (comptes nationaux)		Total		Hommes		Femmes		Jeunes ^c 20 à 24 ans		Classe d'âge de forte activité ^d 25 à 54 ans		Bas salaires (1 ^{er} décile)		Salaires élevés ^e (9 ^e décile)	
	5 dernières années	10 dernières années	5 dernières années	10 dernières années	5 dernières années	10 dernières années	5 dernières années	10 dernières années	5 dernières années	10 dernières années	5 dernières années	10 dernières années	5 dernières années	10 dernières années	5 dernières années	10 dernières années
Australie (1995)	4.4	-1.9	5.5	1.8	5.8	2.7	6.6	3.9	2.3	-4.8	7.9	1.6	8.4	0.8	12.6	7.7
Autriche (1994)	5.5	17.9	8.0	..	7.0	..	8.5	3.6	..	10.1	..
Belgique (1994)	14.5	23.5	9.9	16.9	8.0	15.3	14.1	25.8	6.9	17.9	8.6	16.3	8.1	15.7	13.3	20.3
Canada (1995)	0.1	3.0	0.7	3.8	-1.4	1.5	6.5	14.1	-2.0	-1.5	-0.4	1.6
Danemark (1993)	5.3	9.6	0.1	5.3	0.0	..	2.7
Finlande (1995)	4.9	22.7	4.6	21.5	4.8	21.9	5.4	22.1	3.8	23.1	2.9	19.1	8.8	26.9	2.0	18.5
France (1994)	5.8	10.2	2.6	7.2	2.1	6.7	4.4	10.0	1.1	1.1	1.1	1.7	3.1	4.0	3.4	10.2
Allemagne ^f (1994)	4.1	14.1	9.9	21.0	7.6	19.7	15.7	26.1	9.6	19.5	3.0	10.9	30.8	59.6	11.7	21.5
Italie (1993)	10.3	20.1	0.8	10.4	3.1	12.4	2.5	12.6	-11.1	7.4	0.5	20.0
Japon (1995)	2.6	13.4	4.5	17.5	3.3	15.8	9.9	24.7	6.2	17.0	1.4	11.8	11.4	24.3	5.9	19.9
Corée (1995)	27.9	91.8	43.5	116.3	38.5	100.2	50.7	149.1	41.0	132.8	41.0	91.2
Pays-Bas (1994)	3.9	7.3	3.3	9.3	2.7	8.4	7.7	17.1	3.5	8.3	2.7	9.9
Nouvelle-Zélande (1994)	-3.4	1.5	-0.6	-2.8	-1.3	-4.0	5.8	6.0	0.3	-4.4	3.4	0.3
Suède (1994)	1.5	15.1	-2.3	9.3	-2.0	10.8	-0.2	10.0	-9.6	4.2	-3.3	6.5	-5.1	3.4	-1.8	11.8
Suisse (1996)	3.3	15.1	3.0	..	3.9	..	6.2	..	-3.8	..	1.8	..	3.9	..	5.2	..
Royaume-Uni (1996)	5.1	15.7	8.5	23.2	7.8	21.9	11.7	33.4	1.6	13.4	6.0	18.9	4.9	13.8	9.1	24.9
États-Unis (1995)	0.9	2.2	-0.9	-3.1	-4.8	-6.3	0.2	3.7	-8.2	-11.0	-2.8	-4.8	-7.4	-7.2	-2.1	3.1

.. Données non disponibles.

a) Les salaires nominaux ont été déflatés en utilisant l'indice des prix à la consommation de chaque pays. La dernière année à laquelle se rapportent les données figure entre parenthèses. Pour les pays suivants, les données relatives à la croissance des salaires portent sur une période différente de celle indiquée, mais sont exprimées sous la forme d'un taux de variation sur cinq ou dix ans ; pour l'Italie et la Nouvelle-Zélande, les cinq dernières années correspondent aux six dernières années ; pour la Belgique et la Finlande, les dix dernières années correspondent aux neuf dernières années ; et pour les Pays-Bas, les dix dernières années correspondent aux huit dernières années.

b) Pour l'Autriche, les données comprennent aussi les travailleurs à temps partiel.

c) Pour la France, la tranche d'âge pour les jeunes est de 21 à 25 ans.

d) Les travailleurs appartenant aux classes d'âge de forte activité désignent les travailleurs âgés de 31 à 40 ans en France, de 35 à 39 ans en Corée et de 35 à 44 ans aux Pays-Bas et en Suède.

e) Pour l'Autriche, les salaires élevés correspondent aux salaires du 8^e décile.

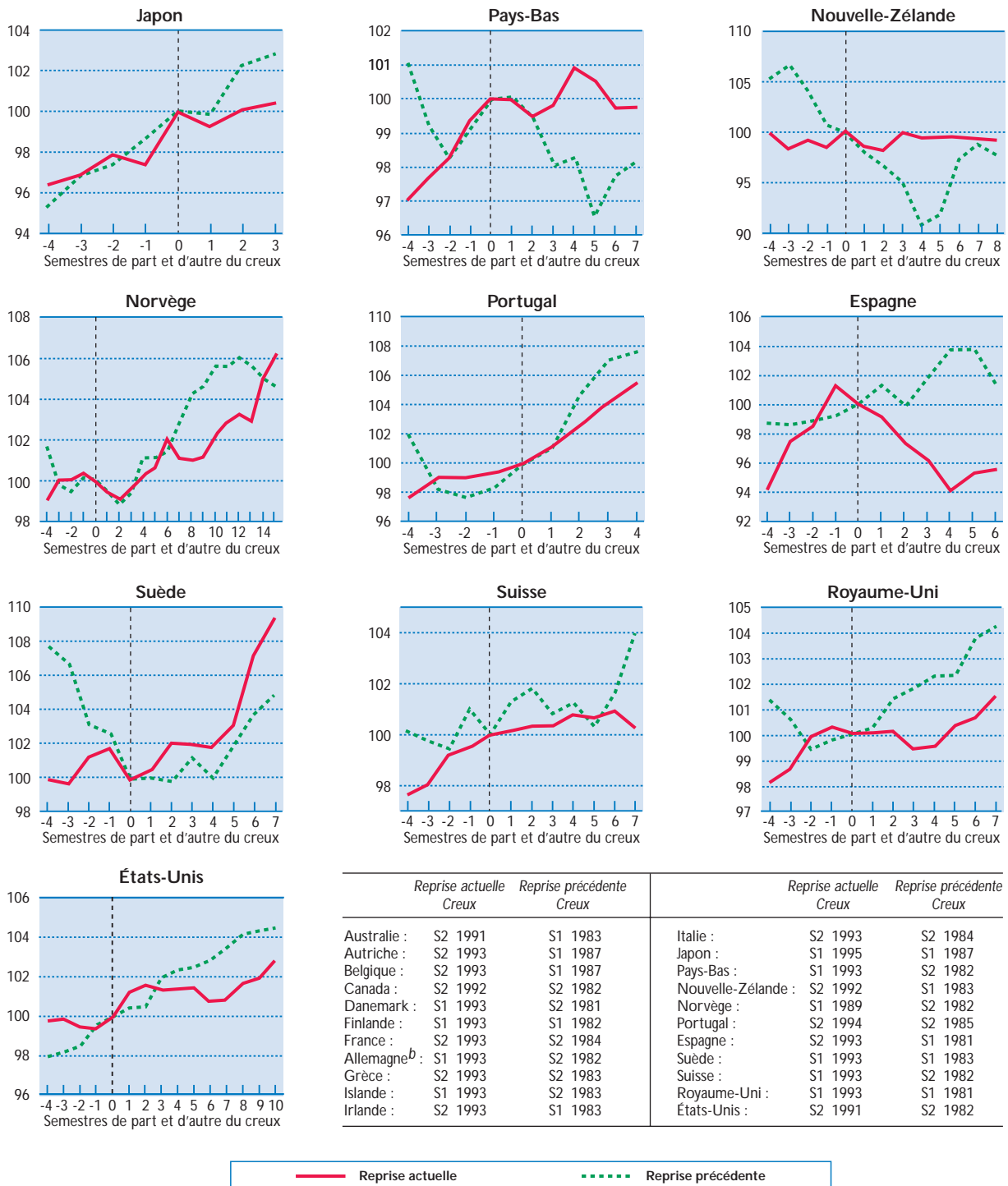
f) Toutes les données concernent l'Allemagne occidentale uniquement.

Source : Voir annexe 1.B.

Graphique 1.1.
Rémunération réelle par salarié en période de reprise^a
Indice : creux = 100



Graphique 1.1. (suite)
Rémunération réelle par salarié en période de reprise^a
Indice : creux = 100



a) La rémunération totale par salarié est ajustée d'après l'indice implicite des prix à la consommation privée. Les creux correspondent aux points bas dans l'écart entre production effective et production potentielle, selon les estimations du Secrétariat.

b) Allemagne occidentale.

Source : Perspectives économiques de l'OCDE, n° 61, juin 1997.

hausse de salaire dont ont bénéficié différentes catégories de travailleurs? Dans le tableau 1.5, la croissance réelle de la rémunération moyenne par salarié durant les cinq et dix dernières années est comparée à la croissance des salaires réels de différentes catégories de travailleurs à temps plein. La comparaison des chiffres demande une certaine prudence. A plusieurs égards, la rémunération moyenne diffère du taux de salaire ou des gains perçus par les salariés⁴. Premièrement, elle comprend les coûts non salariaux qui sont à la charge de l'employeur, mais qui ne font pas partie du salaire net du travailleur. Une hausse des coûts non salariaux par rapport aux coûts globaux de main-d'œuvre implique par déduction que la rémunération totale par salarié a augmenté plus vite que les coûts salariaux par salarié. Deuxièmement, les coûts salariaux englobent le congé-maladie, les primes annuelles, les congés payés, etc., qui habituellement ne font pas non plus partie de la rémunération de base du travailleur. Troisièmement, alors que les chiffres relatifs à la rémunération moyenne émanent des comptes nationaux, les données relatives aux salaires des travailleurs à plein temps proviennent soit de sources administratives, soit d'enquêtes auprès des ménages ou des établissements (voir annexe 1.B). Les estimations des comptes nationaux établies à partir de diverses sources donnent des chiffres qui concernent l'ensemble de l'économie. En revanche, les données relatives aux salaires des travailleurs à plein temps n'ont pas toujours une couverture parfaitement comparable d'un pays à l'autre, soit parce qu'elles ne tiennent pas compte

de certains secteurs, soit parce que, dans certains pays, les établissements inférieurs à une certaine taille ne sont pas compris. En outre, elles se réfèrent parfois à une seule période de paie, généralement la semaine ou le mois. Enfin, les variations de la répartition de la population active entre les travailleurs à plein temps et ceux à temps partiel influenceront sur la croissance de la rémunération moyenne par salarié, mais évidemment pas sur celle des salaires de travailleurs à plein temps⁵.

Sauf en Allemagne, en Australie, au Canada, en Corée, au Japon, aux Pays-Bas et au Royaume-Uni, la croissance des salaires réels de tous les travailleurs à plein temps a été bien plus faible au cours des dix dernières années que celle de la rémunération des salariés du secteur des entreprises. Cet écart est imputable en partie à des hausses des coûts non salariaux par rapport aux coûts globaux de main-d'œuvre (tableau 1.6). En Finlande, par exemple, la part non salariale des coûts de la main-d'œuvre a augmenté de 4 points au cours des dix dernières années, ce qui explique en grande partie l'écart de 9 points entre les deux séries de chiffres. En revanche, au Royaume-Uni, l'incidence d'une hausse appréciable des salaires des travailleurs à plein temps sur la rémunération de l'ensemble des travailleurs a été compensée dans une certaine mesure par une diminution de la part non salariale des coûts de main-d'œuvre.

La croissance des salaires de tous les travailleurs à temps complet est elle-même une moyenne qui dépendra de l'évolution de la composition de la

Tableau 1.6. **Coûts de main-d'œuvre non salariaux en proportion des coûts de main-d'œuvre totaux^a**

Pourcentages

	1985	1990	1995	Variation au cours des :	
				5 dernières années	10 dernières années
Autriche	18.4	18.3	18.9	0.6	0.5
Belgique	23.1	25.9	26.3	0.4	3.2
Canada	10.7	11.1	13.7	2.6	3.0
Finlande	18.4	20.4	22.4	2.0	4.0
France	27.9	27.9	28.2	0.3	0.3
Allemagne ^b	18.8	18.8	19.6	0.8	0.8
Italie	26.8	28.7	29.9	1.2	3.1
Japon	13.0	14.6	14.2	-0.4	1.2
Norvège	16.4	16.9	16.2	-0.7	-0.2
Suède	26.5	27.2	26.4	-0.8	0.0
Suisse	13.1	13.1	14.1	1.0	1.1
Royaume-Uni	13.5	11.9	12.6	0.7	-0.8
États-Unis	17.7	17.8	18.7	0.9	1.0

a) Les données proviennent des estimations des coûts de main-d'œuvre pour l'ensemble de l'économie dans les comptes nationaux. Les coûts salariaux désignent toutes les rémunérations versées par les employeurs à leurs salariés, les coûts non salariaux se réfèrent aux cotisations patronales aux systèmes de sécurité sociale.

b) Les données concernent l'Allemagne occidentale uniquement.

Sources : OCDE, *Comptes nationaux 1983-1995*, volume 2 ; et base de données analytique de l'OCDE.

main-d'œuvre occupée à temps complet selon l'âge, le sexe, le type d'emploi, etc⁶. Même si tous les travailleurs bénéficiaient de la même hausse de salaire, tout déplacement de l'emploi au profit des travailleurs percevant un salaire supérieur (inférieur) à la moyenne aura tendance, toutes choses étant égales par ailleurs, à accélérer (ralentir) la progression de la rémunération globale par salarié. Par exemple, la part des femmes dans l'emploi total ayant progressé pratiquement partout et leurs salaires moyens étant inférieurs à ceux des hommes, cela signifie, d'un point de vue comptable, que la croissance globale des salaires (tous sexes confondus) a été plus faible. Dans tous les pays mentionnés dans le tableau 1.5, sauf en Finlande et en Suède, les femmes ont vu leurs salaires réels augmenter plus rapidement que ceux des hommes au cours des dix dernières années⁷. Dans les pays, pour lesquels on dispose de données, les salaires des jeunes de 20 à 24 ans ont généralement diminué par rapport à ceux des travailleurs appartenant aux classe d'âge de forte activité. En Australie, au Canada et aux États-Unis, les salaires réels des jeunes ont même chuté en termes absolus au cours de la dernière décennie. Dans le même temps, la part des jeunes dans l'emploi total a reculé dans la plupart des pays. Sauf aux États-Unis et en Suède, ces évolutions se sont soldées par une croissance mesurée des salaires plus forte chez tous les travailleurs à temps complet que chez les jeunes ou les travailleurs d'âge très actif.

En outre, les bas salaires par rapport aux hauts salaires ont évolué très différemment dans un certain nombre de pays. À l'exception de l'Allemagne, de la Finlande et du Japon, les hauts salaires ont généralement progressé plus vite que les bas salaires au cours des cinq à dix dernières années. Dans plusieurs pays (Italie, États-Unis, Suède), les salaires réels des travailleurs faiblement rémunérés ont sensiblement diminué depuis cinq ans, et chez les hommes, en particulier, la baisse des salaires a été encore plus marquée [(OCDE (1996b)]. L'éventail des rémunérations s'étant élargi dans certains pays, les salaires médians ont progressé bien plus lentement que les salaires moyens. Aux États-Unis, par exemple, entre 1985 et 1995, les salaires moyens de tous les travailleurs à temps complet ont augmenté de 6.7 pour cent en termes réels alors que les salaires médians ont diminué de 3 pour cent.

2. Facteurs influant sur l'évolution des salaires

Des effets de structure peuvent certes masquer des évolutions de salaires sous-jacentes pour différentes catégories de travailleurs, mais les pays de l'OCDE semblent bien avoir connu, ces dernières

années, un ralentissement général de l'inflation des salaires, quelles que soient les données sur les rémunérations examinées. Cela a pu tenir à plusieurs facteurs. Par exemple, la récession du début des années 80 qui a été assez forte, ainsi que l'importante chute des prix du pétrole et d'autres produits de base au milieu des années 80 ont sans doute tempéré les anticipations inflationnistes. La récession du début des années 90 a peut-être encore modéré les anticipations inflationnistes, d'autant que certains pays ont enregistré des pertes d'emplois dans certaines professions non manuelles et dans le secteur des services qui étaient jusqu'alors relativement à l'abri d'une baisse de conjoncture [OCDE (1994), chapitre 1]. De plus, le sentiment de précarité d'emploi s'est fortement accru dans de nombreux pays entre les années 80 et les années 90 (voir chapitre 5). Dans le même temps, de nombreux pays ont pris des mesures pour agir directement sur les négociations collectives et mis en œuvre d'autres réformes pour accroître la flexibilité des marchés du travail et des produits.

Le tableau 1.7 présente une vue d'ensemble des mesures prises récemment par les pouvoirs publics pour influencer sur la détermination des salaires. Un certain nombre de pays ont instauré divers types de politique des revenus ou fixé des objectifs en matière de hausse des salaires dans des accords tripartites. D'autres pays comme l'Australie, la Nouvelle-Zélande, la Suède et le Royaume-Uni se sont orientés vers des systèmes de négociations salariales plus décentralisés⁸. Dans plusieurs pays, ces changements se sont inscrits dans le prolongement d'autres réformes entreprises durant les années 80. En Nouvelle-Zélande, les réformes du système de détermination des salaires par arbitrage engagées pendant les années 80 ont trouvé un aboutissement dans l'Employment Contracts Act de 1991 qui a complètement remplacé ce système par des négociations au niveau de l'entreprise et du travailleur. L'Australie elle aussi a commencé, au cours des années 80, à s'éloigner de son système très centralisé, mais entre 1983 et 1996, les négociations salariales ont continué de se dérouler dans le cadre des accords sur les prix et les revenus conclus entre les syndicats et le gouvernement fédéral [OCDE (1997a)].

Ces dernières années, des changements d'ordre législatif concernant le salaire minimum ont également été introduits. Le salaire minimum légal n'existe que dans quelques pays, mais dans la plupart des autres, le salaire minimum est fixé par convention collective⁹. Au Royaume-Uni, les Wages Councils, qui fixaient le salaire minimum dans certains secteurs, ont été abolis en 1993, sauf pour l'agriculture. Dans plusieurs pays, l'indexation

Tableau 1.7. **Réformes des systèmes de négociation salariale et accords sur la politique des revenus introduits récemment**

Année	Description de l'accord
A. Réformes des systèmes de négociation salariale	
Australie	1992 L' <i>Industrial Relations Act</i> de 1988 a été modifié pour encourager la pratique de la négociation au niveau de l'entreprise par le biais d'accords certifiés (<i>Certified Agreements</i>). Le système des sentences arbitrales se borne à offrir un « filet de sécurité » sous la forme de hausses des salaires et d'améliorations des conditions de travail.
	1993 Mise en place d'accords sur la flexibilité des entreprises (EFA) pour permettre aux entreprises dans lesquelles les syndicats ne sont pas représentés ou ne le sont que partiellement, de négocier directement avec leurs salariés, les syndicats conservant toutefois le droit d'intervenir dans la ratification de ces accords. L'extension des clauses de flexibilité figurant dans les sentences arbitrales est encouragée pour permettre aux entreprises d'adapter les conditions générales de ces sentences à leurs besoins.
	1996 Adoption du <i>Workplace Relations Act</i> pour favoriser le passage à la négociation au niveau de l'entreprise par le biais des <i>Australian Workplace Agreements</i> (AWA) destinés à remplacer les EFA. Les AWA peuvent être négociés collectivement ou individuellement entre les employeurs et les salariés, mais doivent être signés individuellement. L'adhésion obligatoire à un syndicat et les clauses donnant la préférence aux travailleurs affiliés à un syndicat sont désormais illégales.
Belgique	1993 En 1995-1996, les salaires réels ont été gelés et l'indice des prix utilisé pour déterminer les hausses de salaires a été modifié pour exclure les articles fortement taxés comme le tabac, l'alcool et l'essence.
	1996 La <i>Loi relative à la promotion de l'emploi et à la sauvegarde préventive de la compétitivité</i> a fixé un plafond aux hausses de salaires basé sur la moyenne pondérée des augmentations prévues des coûts de main-d'œuvre chez les principaux partenaires commerciaux de la Belgique. Les entreprises qui ont créé des emplois peuvent accorder à leurs salariés des avantages supplémentaires sous la forme d'un intéressement aux bénéfices.
Italie	1992-1993 Abolition du système d'indexation automatique des salaires (<i>scala mobile</i>).
Nouvelle-Zélande	1991 L' <i>Employment Contracts Act</i> a remplacé l'ancien système centralisé de sentences arbitrales par des négociations au niveau de l'entreprise, les contrats de travail étant convenus sur une base individuelle ou collective. Il est illégal de donner la préférence aux travailleurs syndiqués pour l'attribution d'un contrat de travail, d'exercer indûment des pressions sur les salariés pour qu'ils adhèrent à un syndicat ou d'exercer un monopole syndical d'embauche. En dehors d'une charte minimum des droits en matière d'emploi, il n'existe aucune loi protégeant l'emploi qui impose un préavis minimum ou une indemnité de licenciement.
Espagne	1994 Dans le cadre de diverses réformes du marché du travail, le gouvernement a chargé les partenaires sociaux de remplacer les ordonnances sur l'emploi (<i>ordenanzas</i>) qui subsistaient par des conventions collectives. Les ordonnances régissaient tous les aspects des conditions d'emploi dans différents secteurs et étaient jugées trop rigides en ce qui concerne la classification des emplois, les hausses de salaires, les heures supplémentaires, etc.
B. Accords sur la politique des revenus	
Australie	1983-1995 Une série de huit accords sur les prix et les revenus ont été conclus entre le gouvernement fédéral et le Conseil syndical australien (ACTU) par lesquels ce dernier s'est engagé à faire preuve de modération dans les négociations en échange de la possibilité d'une plus grande participation à la politique sociale.
Finlande	1992 Poursuite du gel des salaires en 1993, mais si la hausse de l'indice des prix à la consommation dépasse un certain seuil, la différence sera compensée.
	1995 Hausse uniforme en pourcentage des salaires contractuels. Si l'augmentation de l'indice des prix à la consommation dépasse un certain seuil, la différence sera compensée. (Le gouvernement doit réduire l'impôt sur le revenu et abaisser les cotisations salariales à la caisse d'assurance-chômage.)
Irlande	1991-1993 Hausses annuelles généralisées des salaires en pourcentage, sous réserve d'une augmentation minimum en chiffres absolus. La <i>Local Bargaining Clause</i> permet aux employeurs de négocier des hausses de la productivité en échange d'une augmentation de salaire et d'une amélioration des conditions de travail, sous réserve d'un plafond.
	1994-1996 Plafond imposé aux hausses annuelles des salaires en fonction de la hausse des prix attendue. Aucun supplément de salaire à l'échelon local en échange de gains de productivité. (Le gouvernement doit alléger la pression fiscale qui pèse sur les salariés, les allègements fiscaux étant accordés surtout aux travailleurs à faible revenu.)
Italie	1992-1993 Depuis la suppression du système d'indexation automatique des salaires (<i>scala mobile</i>), les hausses de salaires sont fonction de l'objectif fixé par le gouvernement en matière d'inflation.
Pays-Bas	1992-1993 Modération salariale recommandée aux niveaux de négociation inférieurs.
Norvège	1993 Le gouvernement et les partenaires sociaux ont adopté un plan de « solidarité » en vue de modérer les salaires pour préserver la compétitivité internationale des industries de la Norvège continentale.
Portugal	1996 Les salaires sont fixés en fonction de l'objectif d'inflation visé par le gouvernement et sont automatiquement ajustés si l'évolution mensuelle de l'indice des prix à la consommation s'éloigne de cet objectif.
Suède	1991-1993 Les partenaires sociaux ont adopté un plan de « stabilisation » pour la période de janvier 1991 à mars 1993 en vue de réduire la croissance des salaires (parmi d'autres objectifs).
Sources : <i>Études économiques de l'OCDE</i> , plusieurs numéros; OCDE, <i>La mise en œuvre de la stratégie de l'emploi : l'expérience des pays Membres</i> , 1997; Observatoire de l'emploi, <i>Tableau de bord 1996</i> , Commission des Communautés européennes, 1996; et Income Data Services, <i>Employment Europe</i> , plusieurs numéros.	

automatique du salaire minimum a été soit supprimée, comme en Grèce en 1991, soit suspendue pour plusieurs années, comme aux Pays-Bas. Le salaire minimum légal a généralement baissé par rapport à la rémunération moyenne au cours des dix dernières années, dans la plupart des pays (graphique 1.2). Ces dernières années, le salaire minimum relatif qui était bas à quelque peu augmenté au Canada et est resté stable en France où, de temps à autre, « un coup de pouce » lui a été donné en plus de l'indexation sur l'inflation.

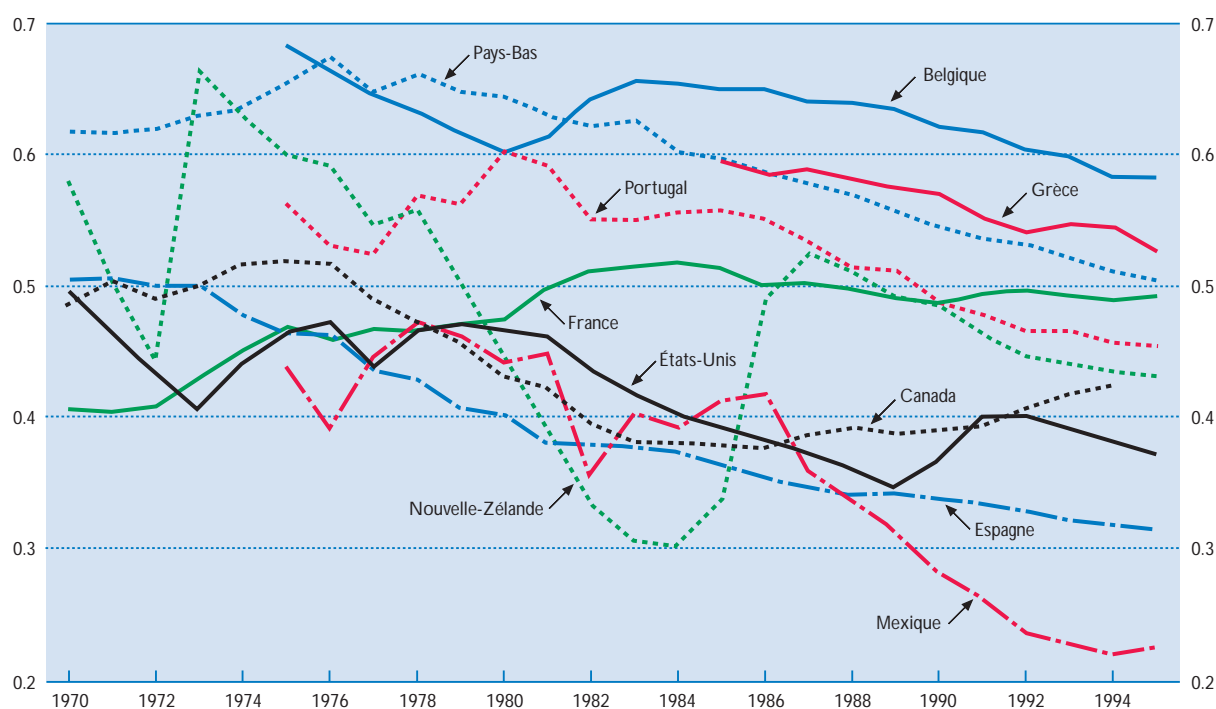
Dans d'autres domaines, les pouvoirs publics ont également cherché à influencer sur le niveau des

coûts de main-d'œuvre ou sur leur croissance. Les cotisations patronales de sécurité sociale ont été réduites pour favoriser l'embauche de travailleurs à bas salaire dans plusieurs pays, surtout en Belgique et en France où les coûts de main-d'œuvre non salariaux sont particulièrement élevés. La plupart des pays de l'OCDE ont freiné la progression des rémunérations dans le secteur public, et dans plusieurs pays des réformes du mode de détermination des salaires du secteur public sont en cours ou ont été récemment mises en œuvre [OCDE (1997b)].

Les mesures prises par les pouvoirs publics peuvent aussi influencer indirectement sur le processus

Graphique 1.2.

Salaire minimum rapporté au salaire moyen, 1970-1995



Notes :

Belgique : Salaire minimum mensuel pour un travailleur adulte, divisé par l'équivalent mensuel du salaire horaire moyen des travailleurs manuels dans l'industrie.

Canada : Moyenne pondérée des salaires horaires minimaux des provinces, divisée par le salaire horaire moyen dans l'ensemble des secteurs.

France : Salaire minimum horaire net, divisé par l'équivalent horaire du salaire annuel net moyen des travailleurs à plein temps du secteur privé et semi-public.

Grèce : Salaire minimum journalier pour un travailleur adulte non qualifié, divisé par l'équivalent journalier du salaire horaire moyen des travailleurs manuels dans le secteur manufacturier.

Mexique : Salaire minimum journalier national, divisé par l'équivalent journalier du salaire horaire moyen des travailleurs manuels dans le secteur manufacturier.

Pays-Bas : Salaire minimum mensuel pour un travailleur adulte, divisé par le salaire mensuel moyen des travailleurs à plein temps.

Nouvelle-Zélande : Salaire minimum hebdomadaire, divisé par le salaire hebdomadaire moyen des travailleurs en horaire normal.

Portugal : Salaire minimum mensuel des travailleurs âgés de 20 ans et plus dans les secteurs non agricoles, divisé par le salaire mensuel moyen dans le secteur marchand.

Espagne : Salaire minimum mensuel, divisé par le salaire mensuel brut moyen par personne.

États-Unis : Salaire minimum horaire fédéral, divisé par le salaire horaire moyen des ouvriers et des employés non cadres du secteur privé sauf l'agriculture.

Source : Base de données de l'OCDE sur le salaire minimum.

de détermination des salaires. Par exemple, une législation destinée à protéger l'emploi pourrait amener des travailleurs « intégrés » à présenter des revendications salariales sans tenir compte du chômage qui sévit dans le pays. Un certain nombre de pays ont assoupli, ces dernières années, la législation relative au licenciement [OCDE (1997c)]. La garantie de revenu peut avoir pour effet d'augmenter le salaire minimum qu'accepteraient les chômeurs ; aussi plusieurs pays ont-ils introduit au cours des dix dernières années des réformes dans leurs systèmes d'assurance-chômage pour accroître les incitations au travail. C'est ce dont témoigne notamment dans certains pays, la baisse de l'indicateur synthétique, établi par l'OCDE, de la générosité des prestations de chômage, surtout au Royaume-Uni, mais aussi plus récemment en Autriche, en Irlande, aux Pays-Bas et en Suède [OCDE (1996b); Martin (1996); OCDE (1997c)]. Les prestations sont devenues plus généreuses en Grèce, en Italie, au Portugal et en Suisse où elles étaient faibles. En revanche, les politiques actives du marché du travail qui visent à remettre les chômeurs au travail, en particulier les chômeurs de longue durée, peuvent avoir un effet modérateur sur les revendications salariales bien que cela dépende de la spécificité de la conception de chaque programme. Au cours des dix dernières années, les pays de l'OCDE ont mis en place toute une panoplie de nouvelles mesures actives du marché du travail qui sont cependant plus ou moins efficaces [Fay (1996); OCDE (1993)].

Ces réformes institutionnelles sont intervenues parallèlement à un recul considérable du taux de syndicalisation dans de nombreux pays et à une certaine diminution de la proportion de travailleurs couverts par une convention collective (voir chapitre 3, tableau 3.3). Toutefois, à l'exception de la Nouvelle-Zélande et du Royaume-Uni, le taux de couverture conventionnelle a chuté moins fortement que le taux de syndicalisation. Les facteurs qui sont à l'origine de ces phénomènes sont multiples et ne sont pas encore bien compris. Les politiques gouvernementales ont contribué à ces évolutions, mais l'évolution « structurelle » générale de la demande et de l'offre a aussi joué un rôle. En effet, depuis plusieurs décennies, la proportion de travailleurs manuels du secteur manufacturier – qui constituent traditionnellement la base des syndicats – a fortement diminué par rapport à l'ensemble des effectifs dans la plupart des pays.

Sans doute, d'autres changements structurels ont influencé l'évolution des salaires, comme une accentuation de la concurrence dans le marché des

produits, le vieillissement de la population active et des modifications dans les qualifications des emplois demandés et recherchés.

3. La relation entre croissance des salaires et chômage a-t-elle évolué ?

Il est important de savoir si les divers changements intervenus dans les institutions et les politiques du marché du travail qui sont évoqués ci-dessus ont influé ou non sur la relation entre la croissance des salaires et le chômage. Cette question est d'ailleurs délicate car il n'est pas facile d'établir un modèle précis des déterminants de l'évolution des salaires. Nous aborderons ici cette question à l'aide d'une méthode simple en présentant les résultats d'une équation basée sur la courbe de Phillips qui établit un rapport entre l'évolution globale des salaires et le niveau du chômage. Nous présenterons ensuite les résultats de plusieurs tests statistiques pour voir s'il est possible de détecter des ruptures quelconques, quelles qu'en soient les raisons profondes.

Cette sous-section s'appuie sur des travaux antérieurs de l'OCDE. Se fondant sur leurs estimations des équations de salaires basées sur la courbe de Phillips, Chan-Lee *et al.* (1987) n'ont guère décelé de changements dans la *structure fondamentale* du processus de détermination des salaires au niveau macroéconomique au cours des années 80. En d'autres termes, la réaction de la croissance globale des salaires à l'évolution du chômage, de l'inflation et d'autres déterminants des salaires dans l'ensemble de l'économie, paraissait stable. Toutefois, depuis que cette étude a été réalisée, il a été procédé à de nouvelles réformes des marchés du travail qui ont peut-être eu des retombées sur l'évolution des salaires; il est donc intéressant de mettre à jour les travaux de ces auteurs.

Des équations de salaires ont été estimées pour 21 pays de l'OCDE sur la base d'une spécification générale pour la période 1970-1995 (voir annexe 1.A pour plus de précisions). La spécification générale se ramène à une courbe de Phillips classique augmentée des anticipations dans laquelle la croissance des salaires nominaux est fonction du taux de chômage et du taux d'inflation attendu. Dans certains pays, le chômage est exprimé par son logarithme ou par son inverse afin de tenir compte d'une éventuelle relation non linéaire entre croissance des salaires et chômage. Les anticipations inflationnistes sont supposées être évolutives et égales à la moyenne pondérée des valeurs courantes et décalées des variations de l'indice implicite des prix de la consommation privée. Pour garantir l'absence d'illusion monétaire à long terme, la somme des pondérations est par contrainte égale à

l'unité. Les autres variables sont les suivantes : *i*) la variation du taux de chômage; *ii*) les « termes de l'échange » (approchés par la différence entre les variations de l'indice implicite du PIB et celle des prix de la consommation privée); et *iii*) un terme correcteur d'erreur qui correspond à la différence entre les salaires réels et la productivité tendancielle du travail¹⁰. On a introduit la variation du taux de chômage afin de vérifier l'existence éventuelle d'effets d'hystérèse dans le processus d'ajustement des salaires¹¹. On s'attend que le coefficient de cette nouvelle variable ait un signe négatif, en d'autres termes la croissance des salaires est supposée être plus rapide (lente) lorsque le chômage diminue (augmente). La variable « termes de l'échange » reflète le fait que ce qui intéresse les salariés, c'est le rapport entre taux de salaire et prix à la consommation, alors que ce qui intéresse les employeurs, c'est le rapport entre taux de salaire et prix à la production. Cette variable sera vraisemblablement affectée d'un signe positif. Enfin, le terme correcteur d'erreur permet de tenir compte du fait que les salaires réels se rapprochent au fil du temps du niveau déterminé par la productivité tendancielle et par le taux de chômage¹². Le coefficient de cette variable devrait être négatif.

Pour presque tous les pays, la spécification de l'équation des salaires qui a été retenue a généralement un pouvoir explicatif satisfaisant, encore que les faibles coefficients de Durbin-Watson témoignent dans certains cas de problèmes d'autocorrélation. Font exception l'Australie, les États-Unis et l'Irlande où la meilleure spécification susceptible d'être retenue sur la base de données annuelles explique pour moins de la moitié les fluctuations de la variable dépendante. Pour tous les pays, les coefficients estimés sont affectés du signe attendu et sont statistiquement significatifs. Des précisions sur la spécification des équations sont données à l'annexe 1.A et les résultats des estimations sont présentés dans le tableau 1.A.1.

On a effectué plusieurs tests pour déterminer si des changements étaient intervenus récemment dans la relation entre évolution globale des salaires et chômage. On a d'abord établi des prévisions à l'aide de chaque équation de salaire estimée jusqu'en 1990. On a alors comparé l'évolution prévue des salaires nominaux au cours des années 90 avec la réalité (graphique 1.3). Dans l'ensemble, les équations permettent de prédire l'évolution effective des salaires avec une assez grande précision. Cette comparaison ne fait apparaître aucun schéma régulier d'un pays à l'autre qui corrobore ou infirme l'hypothèse d'une plus grande modération salariale dans les années 90 que par le passé. L'Allemagne, les États-Unis, la Nouvelle-Zélande et les Pays-Bas sont les seuls pays pour lesquels la croissance effec-

tive des salaires a été inférieure à celle prévue durant pratiquement toutes les années, encore qu'au Japon et en Suisse, la croissance ait été aussi plus faible que prévu pendant la plus grande partie de la période considérée¹³. On observe un schéma inverse en Australie, en Autriche, en Belgique, au Danemark, en Finlande et en Norvège où la croissance effective des salaires est supérieure à celle prévue pour toutes les années. Au Canada, en France et en Suisse, elle est très proche des prévisions. Dans les autres pays, elle est supérieure ou inférieure aux prévisions.

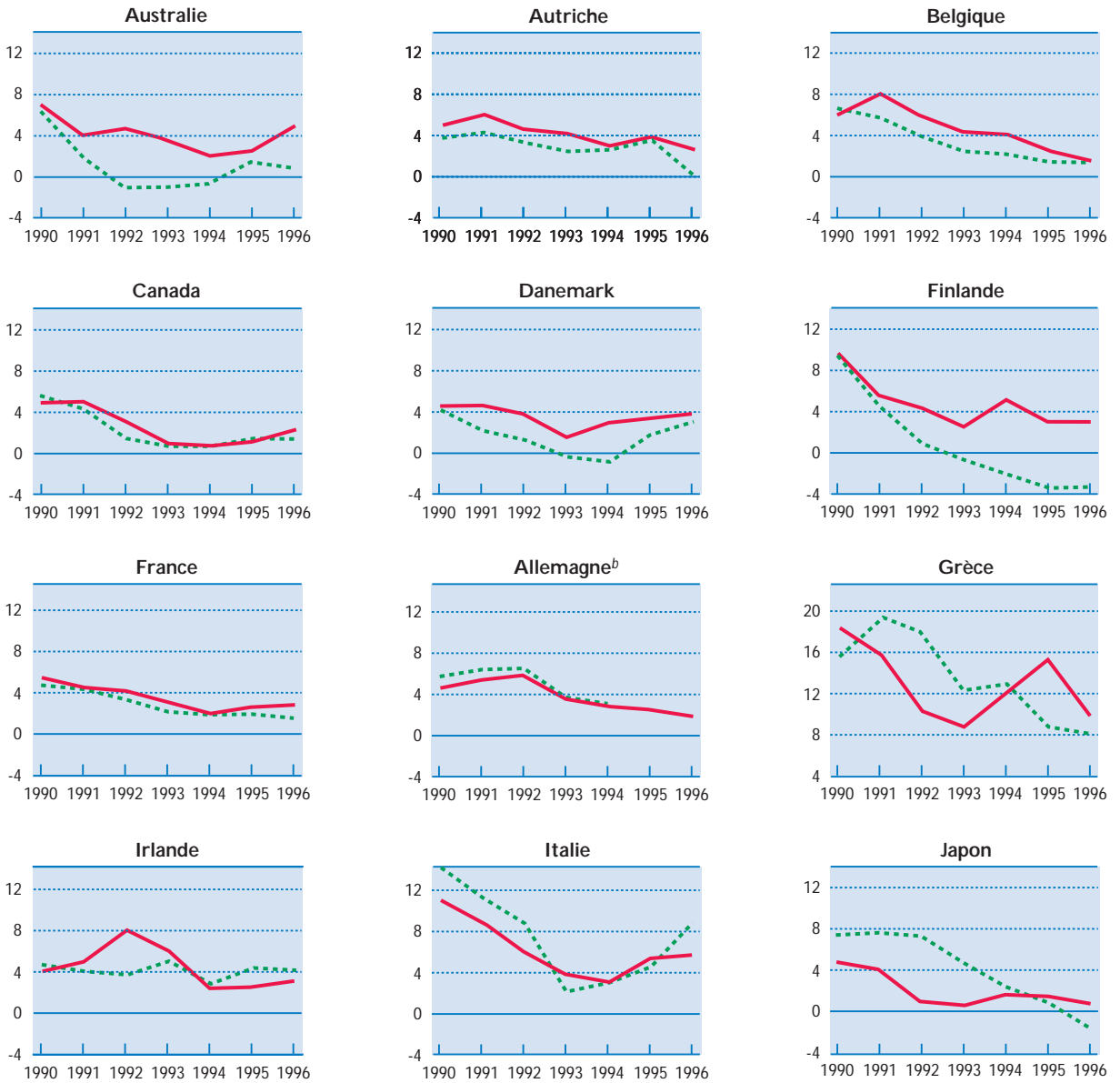
On a en outre vérifié la stabilité de l'évolution des salaires à l'aide du test de Chow pour déterminer si des « ruptures structurelles » s'étaient produites (tableau 1.8). Ce test permet d'évaluer la stabilité globale des équations sur la période considérée. Chan-Lee *et al.* (1987) ont indiqué qu'une rupture de l'évolution des salaires pouvait être intervenue entre le début et le milieu des années 80 sous l'effet de diverses réformes micro-économiques. Depuis, d'autres réformes des marchés du travail et des produits ont été opérées dans plusieurs pays de l'OCDE. On a donc eu recours aux tests de Chow pour rechercher deux points de rupture potentiels : 1984/85 et 1989/90¹⁴. Ces tests font apparaître un changement structurel dans l'équation de salaires à partir de 1984 dans plus d'un tiers des pays et depuis 1989 dans seulement un tiers des pays.

Si on peut constater des ruptures apparentes dans la relation entre croissance globale des salaires et chômage, il est cependant plus difficile de les interpréter. Si la constante a une valeur plus faible, par exemple, cela peut signifier beaucoup de choses, notamment que le taux de chômage d'équilibre a baissé. D'un autre côté, la sensibilité de la croissance globale des salaires à la différence entre le taux de chômage effectif et le taux de chômage d'équilibre peut avoir changé, auquel cas, on constaterait une variation du coefficient du chômage effectif. Pour voir si certains coefficients ont varié, on a couplé des variables indicatrices avec la constante ou la variable représentative du taux de chômage. Ces variables renvoient respectivement à 1985 et 1990, autrement dit prennent la valeur 1 après 1984 et 1989, respectivement, et la valeur 0 pour les périodes antérieures.

On observe une variation statistiquement significative soit de la constante, soit du taux de chômage durant la première période dans quatre pays seulement, et durant la seconde période, dans sept pays sur vingt et un. Un changement s'est produit aussi bien dans la constante que dans le coefficient du taux de chômage en Australie (1990), en Autriche (1985), en Belgique (1990), au Danemark (1990), en Finlande (1985 et 1990) et aux Pays-Bas (1990).

Graphique 1.3.

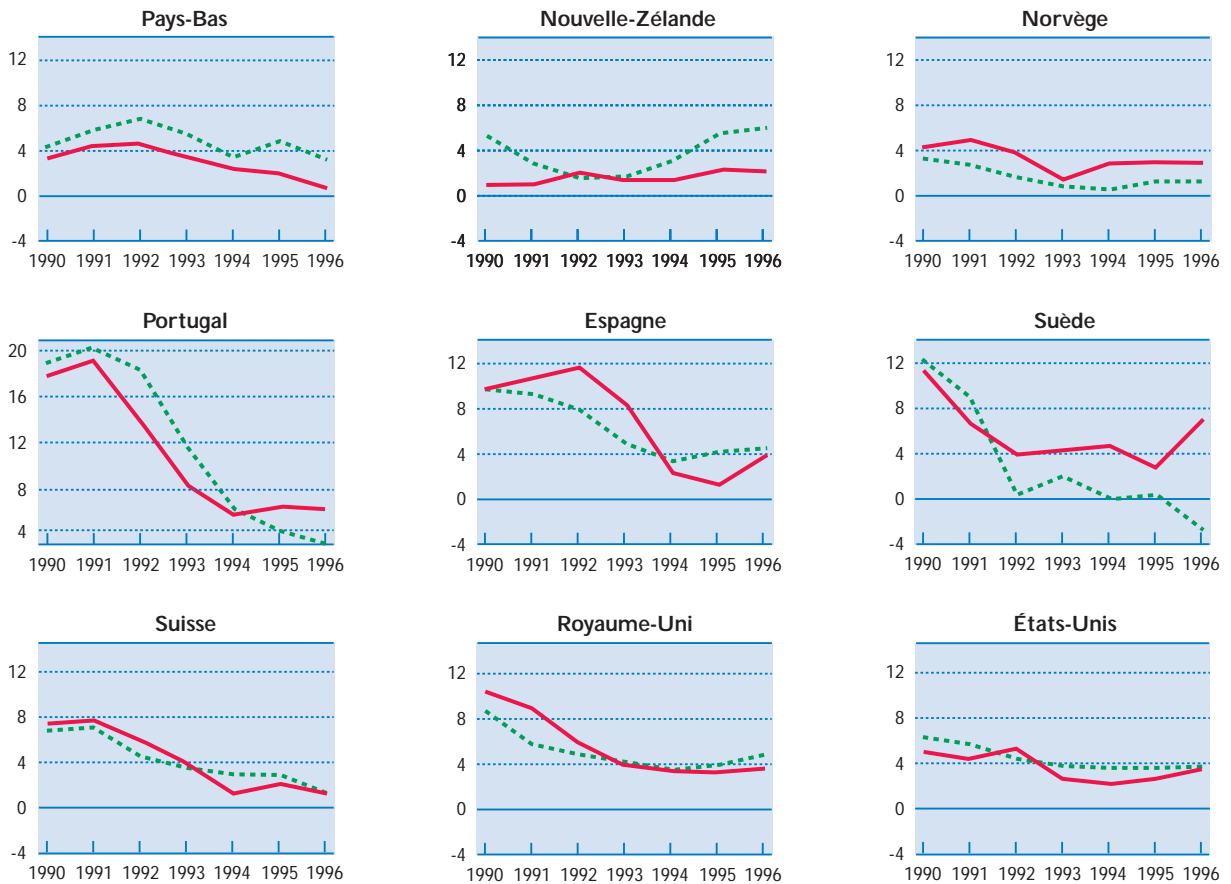
Croissance des salaires observée et estimée^a
Pourcentages



— Valeurs observées - - - - Valeurs estimées

Graphique 1.3. (suite)

Croissance des salaires observée et estimée^a
Pourcentages



— Valeurs observées - - - Valeurs estimées

a) La croissance des salaires observée ainsi que les prévisions se réfèrent aux pourcentages de variation de la rémunération nominale moyenne par salarié. Les prévisions de la croissance des salaires correspondent aux prévisions au-delà de 1989 issues des équations des salaires rapportées dans le tableau 1.A.1, qui résultent d'estimations établies sur la période 1970-1989.

b) Allemagne occidentale.

Source : La croissance des salaires observée provient des *Perspectives économiques de l'OCDE*, n° 61, juin 1997.

Tableau 1.8. **Récapitulatif des tests de stabilité des équations de salaires^a**

	Rupture entre 1984 et 1985			Rupture entre 1989 et 1990		
	Test de Chow	Variations des paramètres		Test de Chow	Variations des paramètres	
		Constante	Chômage		Constante	Chômage
Canada						
France						
Allemagne ^b	*					
Italie						
Japon	*			*	_*	
Royaume-Uni						
États-Unis	**	_*		*		
Australie	**			**	+*	+**
Autriche	**	+**	+***			
Belgique					+**	+**
Danemark	**			**	+**	+**
Finlande	**	+*	+**	**	+*	+**
Grèce				**		
Irlande						
Pays-Bas					_*	_*
Nouvelle-Zélande						
Norvège						
Portugal	**					
Espagne						
Suède	**		_*			
Suisse				*		

a) Dans le test de Chow, * et ** indiquent que l'hypothèse nulle de stabilité de l'équation est rejetée aux seuils de 10 et 5 pour cent, respectivement, au vu du test de Fisher. En ce qui concerne les variations des paramètres, * et ** indiquent que les variables indicatrices pour l'année considérée sont significatives aux seuils de 10 et 5 pour cent, respectivement, au vu du t de Student. Un «+» («-») signifie que le coefficient de la variable indicatrice est positif (négatif).

b) Allemagne occidentale uniquement. Les tests de stabilité de l'équation n'ont pas été mis en œuvre pour la rupture entre 1989 et 1990 en raison du nombre insuffisant d'observations.

Source : Calculs du Secrétariat fondés sur des données provenant de la base de données analytique de l'OCDE.

Seule la constante a varié au Japon (1990) et aux États-Unis (1985), tandis qu'en Suède, c'est le coefficient du taux de chômage qui a subi un changement significatif (1985).

Pour la plupart des pays où l'on décèle une rupture structurelle, les coefficients des variables indicatrices de la constante ou du taux de chômage ont un signe positif : en d'autres termes, pour un niveau de chômage donné, la croissance des salaires s'est accélérée par rapport à la période précédente. Ce n'est qu'aux États-Unis (pour 1985 seulement), au Japon et aux Pays-Bas que ces coefficients ont un signe négatif. L'augmentation implicite de la constante dans plusieurs pays traduit peut-être une progression du taux de chômage d'équilibre. Dans de précédents travaux, l'OCDE laissait entendre que, dans de nombreux pays européens, le NAIRU (taux de chômage non accélérateur de l'inflation) avait augmenté au cours des précédentes décennies [Elmeskov et MacFarlan (1993); Scarpetta (1996)]. Toutefois, ces équations étant très simples, la progression de la constante pourrait bien s'expliquer par des changements des variables ne figurant pas dans les équations. Le signe positif dont est

affectée la variable indicatrice du chômage indique que la sensibilité de la croissance des salaires au niveau du chômage a diminué, mais comme pour la constante, cela tient peut-être en partie aux variables omises dans les équations. En bref, il faut interpréter ces résultats avec une grande prudence¹⁵.

D. CONCLUSIONS

En 1996, l'activité économique dans l'ensemble de la zone de l'OCDE s'est légèrement redressée, principalement sous l'effet d'une accélération de la croissance au Japon et en Amérique du Nord qui a largement compensé le ralentissement observé dans les pays de l'Union européenne. En 1997 et 1998, la reprise de la croissance devrait s'étendre à un plus grand nombre de pays mais elle ne réduira vraisemblablement que d'un million de personnes la masse totale de chômeurs qui est actuellement de 36 millions dans la zone OCDE. Si le Royaume-Uni et certains des petits pays d'Europe connaîtront sans doute un nouveau recul du chômage, le taux de chômage moyen pour l'Union européenne ne

devrait marquer qu'une modeste baisse, à peine plus d'un demi point – pour s'établir aux alentours de 10 $\frac{3}{4}$ pour cent en 1998. En revanche, les taux de chômage du Japon et de la Corée seront de 3 pour cent au maximum tandis qu'en Amérique du Nord, le taux de chômage devrait se stabiliser autour de 5 $\frac{1}{2}$ pour cent.

Dans presque tous les pays de l'OCDE, l'inflation des prix et des salaires nominaux s'est fortement ralentie et cette évolution devrait se poursuivre en 1997 et 1998. La situation des salaires réels est moins nette. Dans certains pays, la croissance des salaires réels a été plus modérée durant la reprise en cours que pendant une période comparable de la précédente reprise; dans d'autres, elle a été plus rapide. On observe aussi de grandes disparités entre différentes catégories de travailleurs quant à la croissance des salaires réels au cours des cinq à dix dernières années. Chez les travailleurs à plein temps, les jeunes ont généralement vu leurs salaires progresser plus lentement que ceux des travailleurs appartenant aux classes d'âge de forte activité, tandis que dans la plupart des pays, les salaires féminins ont progressé plus rapidement que les salaires masculins. Dans plusieurs pays, la croissance des salaires réels des travailleurs peu rémunérés a été particulièrement faible.

En dépit de ces disparités, la modération des revendications portant sur l'ensemble des salaires nominaux observée depuis quelques années conduit à se demander si le processus de détermination des salaires a subi des changements structurels. De nombreux pays de l'OCDE ont procédé durant les années 80 et 90 à d'importantes réformes

micro-économiques et à des changements institutionnels qui ont peut-être eu une incidence sur la détermination des salaires. Dans le même temps, d'autres pays ont mis en place des politiques des revenus de façon à freiner la progression des salaires.

On a utilisé des équations de salaires relativement simples pour voir si ces changements et réformes institutionnels avaient entraîné des modifications structurelles quelconques dans la relation entre la croissance globale des salaires et le chômage. Globalement, il n'y a guère lieu de croire à une évolution généralisée vers une plus grande modération salariale. Les mutations institutionnelles des dix dernières années ont peut-être contribué à accroître la flexibilité des salaires dans certains pays, mais pas assez sans doute pour compenser la tendance à la hausse des revendications salariales résultant d'une progression du chômage structurel qui semble s'être produite dans de nombreux pays. Ces conclusions ont évidemment un caractère tout à fait provisoire : en effet, la situation se présenterait différemment si les déterminants des salaires pouvaient être définis avec plus de précision. Les anticipations inflationnistes ont peut-être subi des changements dont il n'a pas été explicitement tenu compte. Il est possible aussi que certaines réformes des politiques et des institutions soient trop récentes et ne se traduisent donc pas encore vraiment par un changement significatif dans l'évolution globale des salaires.

Notes

1. Dans ce contexte, une « reprise » signifie simplement la période suivant un creux dans l'activité, identifiée par un point bas dans les estimations du Secrétariat concernant l'écart entre la production effective et la production potentielle ; dans plusieurs pays, la reprise actuelle a été particulièrement faible.
2. Dans le cas de la Nouvelle-Zélande, la baisse de la rémunération réelle par salarié au début des années 80 était imputable, pour une large part, au gel des salaires imposé de 1982 à 1984. Par rapport à sa tendance sur une longue période, la croissance des salaires réels durant la première moitié des années 90 a été très modeste [voir OCDE (1996a)].
3. Cette baisse s'est produite à la suite de divers accords sur les prix et les revenus conclus entre les syndicats et le gouvernement fédéral [OCDE (1997a)].
4. On obtient la valeur globale de la rémunération des salariés pour chaque pays en divisant l'estimation de la rémunération totale des salariés donnée dans les comptes nationaux par le nombre total des salariés. La rémunération totale des salariés correspond aux coûts salariaux et aux coûts de main-d'œuvre non salariaux. Les coûts salariaux désignent toutes les rémunérations perçues par les salariés sous forme de traitements et salaires, tant en espèces qu'en nature, mais avant déduction des cotisations salariales aux systèmes de sécurité sociale. Les coûts non salariaux comprennent toutes les cotisations patronales aux systèmes de sécurité sociale privés et publics.
5. En Australie, par exemple, les salaires réels moyens des travailleurs à temps complet (selon une enquête auprès des ménages) ont augmenté de 3½ pour cent entre 1985 et 1995, mais essentiellement sous l'effet d'une forte progression de la fréquence du travail à temps partiel, les salaires de l'ensemble des travailleurs ont baissé de 2½ pour cent.
6. En ce qui concerne la France, on peut se faire une idée de l'importance globale que revêtent ces effets de structure par rapport aux hausses des taux de salaires proprement dites pour expliquer l'accroissement global des rémunérations. A partir de données administratives, l'Institut national de la statistique et des études économiques (INSEE) publie régulièrement des estimations de la croissance des rémunérations, en tenant pour constante la structure de l'emploi par âge, sexe, branche et profession. Chaque année, la croissance des rémunérations, compte non tenu des changements de structure, a tendance à être plus forte que si ces changements sont pris en considération. En d'autres termes, les hausses des taux de salaire de base de nombreux travailleurs sont bien plus modérées en France que les chiffres globaux de la croissance des salaires semblent l'indiquer.
7. La croissance des salaires féminins par rapport aux salaires masculins serait vraisemblablement moins favorable si l'on comparait les salaires horaires de l'ensemble des travailleurs des deux sexes, y compris des travailleurs à temps partiel.
8. Voir tableau 3.3 du chapitre 3, qui présente des indicateurs synthétiques des variations du degré de centralisation et de coordination des négociations salariales intervenues au cours des dix dernières années dans les pays de l'OCDE.
9. En Belgique et en Grèce, le salaire minimum est fixé par convention collective, mais s'applique à tous les secteurs (au secteur privé seulement en Grèce) et n'est donc en fait guère différent du salaire minimum légal.
10. On a également ajouté une variable destinée à saisir l'évolution du coin fiscal entre les coûts de main-d'œuvre pour l'employeur et la rémunération nette des salariés. Toutefois, comme cette variable n'était généralement pas significative ou n'était pas affectée du signe attendu dans la plupart des pays, on y a renoncé. Il est à noter cependant que d'autres études qui ont utilisé des données infra-annuelles ou plus détaillées et/ou une spécification différente constatent que, dans certains pays, le coin fiscal est l'un des déterminants du salaire [Tyrvaïnen (1995); Turner *et al.* (1996)].
11. Dans un modèle fondé sur la courbe de Phillips, la croissance des salaires dépend de l'écart entre le taux de chômage effectif et le taux de chômage d'équilibre ou structurel. Le taux de chômage d'équilibre dépend de divers facteurs structurels autres que l'inflation des salaires et des prix et est souvent supposé constant ; il peut donc être intégré à la constante dans une équation de salaire. Toutefois, s'il est lui-même affecté par l'évolution du chômage effectif, il y a hystérèse, auquel cas non seulement le taux de chômage existant alors, mais son évolution passée, influenceront sur les revendications salariales. Elmeskov et MacFarlan (1993) ont cherché à voir si l'hystérèse était totale ou seulement partielle en tentant de déterminer si la croissance des salaires réels réagit uniquement aux variations du chômage. D'après leurs conclusions, le *niveau* du chômage reste en général significatif lorsque les variations du chômage interviennent dans les équations de salaire, mais dans certains pays, ces variations ont un effet distinct sur la croissance des salaires réels. Par conséquent, même si l'hystérèse n'est pas totale, il se peut que la rapidité avec laquelle un recul du chômage peut se produire sans entraîner de reprise de l'inflation soit limitée.

12. Blanchard et Katz (1997) ont suggéré d'utiliser un terme correcteur d'erreur pour tenir compte d'une éventuelle relation sur le long terme entre le niveau des salaires et le chômage. Si le coefficient de ce terme est égal à l'unité ou proche de l'unité, on peut en déduire qu'il existe un lien entre le niveau des salaires et le chômage plutôt qu'entre les variations des salaires et le niveau du chômage. Blanchflower et Oswald (1994) estiment que la relation observée entre ces deux dernières variables au niveau macroéconomique est peut-être simplement imputable à des erreurs de mesure et à l'absence de certaines variables. Ces auteurs recommandent d'utiliser des données longitudinales ou des données régionales pour vérifier si la spécification de la relation salaire-chômage est correcte. Or, la courbe des salaires établie par Blanchflower et Oswald pour les États-Unis à l'aide de données régionales a depuis été contestée par Blanchard et Katz (1997). Se fondant sur divers indicateurs des salaires qui se prêtent moins à des erreurs de mesure que les données utilisées par Blanchflower et Oswald, ces auteurs montrent que, s'il existe une relation sur longue période entre le niveau des salaires et le chômage, l'ajustement se fait toutefois lentement. Ils estiment donc qu'il n'est pas forcément erroné de se fonder sur la courbe de Phillips pour spécifier les équations de salaires.
13. Ce résultat concernant la Nouvelle-Zélande ressort également de travaux antérieurs [OCDE (1996a)] qui montraient que, depuis l'adoption de l'Employment Contracts Act de 1991, la croissance des salaires avait été plus modérée que leur évolution par le passé ne le laissait présager.
14. Si ces deux points de rupture ont été choisis, c'était simplement pour vérifier si la relation globale entre croissance des salaires, inflation et chômage avait subi un changement significatif avant et après ces ruptures et non pas pour déterminer si un changement structurel s'était produit précisément à ces dates.
15. Des changements de composition pourraient aussi avoir une profonde incidence sur la fiabilité de ces résultats. Comme nous l'avons déjà dit, les variations des proportions de travailleurs à plein temps et de travailleurs à temps partiel peuvent influencer beaucoup sur les indicateurs globaux de la croissance des salaires. En ce qui concerne les pays pour lesquels on disposait de séries suffisamment longues sur le nombre global d'heures effectuées (Allemagne, États-Unis, Finlande, France, Norvège et Suède), on a réestimé les équations de salaires en tenant compte de l'évolution de la rémunération horaire et non annuelle par travailleur en tant que variable dépendante. Dans l'ensemble, les résultats des tests de stabilité n'étaient guère différents sur le plan qualitatif. Pour tous les pays, on a aussi utilisé les équations de salaires pour estimer la croissance des salaires dans le secteur des entreprises, en laissant de côté les données relatives au secteur public; là non plus, les résultats des tests de stabilité n'étaient guère différents.

ANNEXE 1.A

Équations de salaires : spécification et estimation

La spécification générale de l'équation de salaires qui a été estimée est la suivante :

$$\Delta w_t = a + \alpha \Delta pc_t + (1 - \alpha) \Delta pc_{t-1} - \beta U_t - \gamma \Delta U_t - \lambda (w_{t-1} - pc_{t-1} - x_{t-1}) + \theta (\Delta p_t - \Delta pc_t) + \varepsilon_t$$

où w est la rémunération moyenne par salarié, pc l'indice implicite des prix de la consommation privée, p l'indice des prix du PIB, x la productivité tendancielle, la productivité étant donnée par le PIB à prix constants divisée par l'emploi total et corrigée de la tendance au moyen d'un filtre de Hodrick-Prescott assorti d'un coefficient de lissage de 1 000, U le taux de chômage et ε l'erreur. Les variables w , pc , p et x sont représentées par leur logarithme naturel et le taux de chômage par son niveau, son logarithme ou son inverse, selon les cas. Le signe Δ est l'opérateur de différence première. Les anticipations inflationnistes sont approchées par la moyenne pondérée des valeurs courante et décalée de l'inflation et, pour garantir l'absence d'illusion monétaire à long terme, la somme des pondérations est par contrainte égale à l'unité. L'équation effectivement estimée est donc la suivante :

$$\Delta (w_t - pc_{t-1}) = a + \alpha \Delta pc_t - \beta U_t - \gamma \Delta U_t - \lambda (w_{t-1} - pc_{t-1} - x_{t-1}) + \theta (\Delta p_t - \Delta pc_t) + \varepsilon_t$$

Cette spécification est semblable à celle des équations de salaires sur lesquelles reposent les prévisions macroéconomiques et le modèle de simulation INTERLINK de l'OCDE. D'autres variables explicatives interviennent parfois dans les spécifications du modèle INTERLINK, par exemple les termes de l'échange et des variables fiscales. En outre, pour certains pays, les équations du modèle INTERLINK comportent parfois un plus grand nombre de valeurs décalées des variables explicatives, de même que des valeurs décalées de la variable dépendante.

L'équation a été estimée par la méthode des moindres carrés ordinaires. De travaux antérieurs de l'OCDE [Turner *et al.* (1996)], il ressort que les résultats ne seraient guère différents si l'on avait utilisé la méthode des variables instrumentales afin de tourner un éventuel problème de simultanéité. Les estimations portent sur la période 1970 à 1995, sauf dans le cas de l'Allemagne (occidentale), pour laquelle on ne dispose de données que jusqu'en 1994. Toutes les données renvoient à des chiffres annuels.

La spécification générale étant ainsi posée, les équations relatives à chaque pays ont été établies comme suit. L'équation générale a d'abord été estimée pour chacun des 21 pays, puis il a été procédé à une sélection progressive des variables en fonction de leur seuil de signification, du pouvoir explicatif global de l'équation et du degré de concordance des signes des coefficients avec

ceux prévus par le modèle. Une variable représentative du coin fiscal a aussi été ajoutée pour tous les pays, mais elle s'est révélée n'être presque jamais significative.

Dans les équations relatives à l'Australie, à l'Irlande, au Royaume-Uni et à la Suède, la valeur estimée du coefficient α était proche de l'unité. On a donc choisi de considérer ce coefficient comme égal à l'unité, autrement dit de déflater les salaires nominaux par les prix courants. Dans le cas de l'Autriche, des États-Unis, de la Grèce, de l'Italie, du Japon, de la Nouvelle-Zélande et des Pays-Bas, on a imposé au coefficient α une valeur nulle, soit parce que sa valeur estimée était proche de zéro soit en raison de problèmes d'autocorrélation.

Le coefficient du taux de chômage était statistiquement très significatif dans presque toutes les équations. Dans le cas de la Suisse, le Secrétariat a dû opérer une correction sur les chiffres du taux de chômage afin de les appuyer sur une base standardisée pour toutes les années entrant dans la période couverte. Le taux de chômage n'intervient sous forme de différence première que dans les équations de salaires de l'Allemagne, de la Grèce et de l'Italie, où il a le signe négatif attendu. Les résultats relatifs à l'Allemagne et à l'Italie sont confirmés par d'autres travaux de l'OCDE [Turner *et al.* (1996)]. Bien que des études antérieures aient mis en évidence un problème d'hystérèse dans le cas du Canada [Fortin (1996)], le terme représentatif de la variation du chômage n'est significatif avec aucune des diverses spécifications de l'équation de salaires du Canada.

Le terme correcteur d'erreur intervient dans les équations de salaires de plus de la moitié des pays étudiés. Dans le cas de la Norvège, il a été maintenu dans l'équation retenue alors qu'il n'était significatif qu'au seuil de 10 pour cent car il est ressorti d'études antérieures qu'il joue un rôle important [Johansen (1995); Nymoen (1989)]. Même si le terme correcteur d'erreur ne figure pas dans toutes les équations, son coefficient a le signe attendu pour la plupart des pays à l'exception des États-Unis, pour lesquels il est significatif mais positif. Contrairement à Turner *et al.* (1996), Grubb (1986) de même que Blanchard et Katz (1997) avaient, eux aussi, obtenu un signe positif pour le coefficient du terme correcteur d'erreur dans le cas des États-Unis. L'équation de salaires des États-Unis intègre également la productivité tendancielle sous forme de différence première.

La variable représentative des termes de l'échange, définis comme la différence entre la variation de l'indice implicite des prix de la consommation privée et celle de l'indice des prix du PIB, figure dans les équations relatives au tiers des 21 pays considérés.

Tableau 1.A.1. **Estimations des équations de salaires**^aVariable dépendante $\Delta(w_t - pc_t - 1)$

	Variables indépendantes								R ² aj.	DW	
	Constante	U_t	u_t	$1/U_t$	ΔU_t	$\Delta \Delta pc_t$	$w_{t-1} - pc_{t-1} - x_{t-1}$	$\Delta p_t - \Delta pc_t$			Autres variables ^b
Canada	5.93***	-0.58**				0.62**				0.51	1.37
France	0.07	-0.57***				0.74***	-0.14***			0.94	1.84
Allemagne ^c	-2.27	-0.71***			-0.43*	0.88***	-0.17***	0.81***		0.94	1.56
Italie	-11.75	-1.34***			-2.38**		-0.49**			0.56	1.67
Japon	7.62***		-15.15***				-0.22**			0.61	1.58
Royaume-Uni ^{b, d}	-5.18	-0.20*					-0.19**	0.53**	-1.04***	0.66	2.13
États-Unis ^b	0.18	-0.43**							3.42**	0.45	1.52
Australie ^d	4.66***	-0.51***								0.27	1.50
Autriche	-6.12	-0.97***				0.86***	-0.25**	0.75		0.77	1.38
Belgique	2.96	-0.67***				0.61***	-0.14***			0.88	2.00
Danemark	-2.24	-0.57***				0.51***	-0.18**			0.61	1.22
Finlande	-4.02		-2.86***			0.85***	-0.29***			0.80	1.34
Grèce	6.85***	-0.73**			-2.01*			1.47***		0.57	1.35
Irlande ^d	5.87***	-0.27**						0.48***		0.37	1.84
Pays-Bas	1.05	-0.93***					-0.15***			0.69	1.31
Nouvelle-Zélande ^b	-8.79**	-0.95***				0.60***	-0.31***		-3.97	0.67	1.63
Norvège	-8.90*			12.12**		0.69***	-0.11*			0.59	1.30
Portugal	15.38***	-2.19***				0.56***				0.84	1.28
Espagne	1.73	-0.45***				0.63***	-0.20***			0.82	1.40
Suède ^d	-6.04**				9.34***		-0.09*	0.63***		0.50	1.38
Suisse	0.91***				0.36***	0.89***		0.67***		0.85	1.22

a) Les variables sont les suivantes : w est la rémunération par salarié ; pc l'indice implicite des prix à la consommation privée ; p est l'indice implicite du PIB ; U le taux de chômage ; et x la productivité du travail, donnée par la production par travailleur, lissée à l'aide d'un filtre de Hodrick-Prescott avec un facteur de lissage de 1 000. *, **, *** indiquent que les coefficients sont significatifs aux seuils de 10, 5 et 1 pour cent, respectivement. Δ est l'opérateur de première différence et les variables en minuscules se réfèrent aux logarithmes. Toutes les variables ont été multipliées par 100.

b) Les équations de salaires pour la Nouvelle-Zélande et le Royaume-Uni comprennent une variable indicatrice qui prend en compte respectivement le gel des salaires et des prix, et la politique des revenus. Pour les États-Unis, la première différence de productivité lissée est prise en considération dans cette équation des salaires.

c) Allemagne occidentale uniquement.

d) La variable dépendante est $\Delta(w_t - pc_t)$.

Source : Calculs du Secrétariat fondés sur des données provenant de la base de données analytique de l'OCDE.

Les équations de salaires de la Nouvelle-Zélande et du Royaume-Uni englobent en outre une variable indicatrice destinée à rendre compte, pour la première, des périodes de gel des salaires et des prix et, pour la seconde, des périodes où était appliquée une politique des revenus. Dans l'équation de la Nouvelle-Zélande, cette variable indicatrice prend la valeur 0.5 en 1982, 1 en

1983 et 1984 et 0 pour les autres années. Dans le cas du Royaume-Uni, elle prend la valeur 1 en 1975, 1978 et 1979, 3 en 1976, 4.5 en 1977 et 0 pour les autres années. Les équations de salaires estimées pour la France intègrent le plus souvent une variable représentative du salaire minimum, laquelle a toutefois été laissée de côté dans les estimations présentées ici.

ANNEXE 1.B

Définitions et sources des données sur les salaires figurant dans le tableau 1.5

Pour tous les pays, l'indice des prix à la consommation utilisé pour corriger les données sur les salaires provient des *Principaux indicateurs économiques* de l'OCDE. Les données sur la rémunération par salarié sont tirées de l'OCDE, *Comptes nationaux 1983-1995*, volume 2, et de la base de données analytiques de l'OCDE. Les définitions et les sources des données sur les salaires des travailleurs à plein temps sont indiquées ci-après. Pour chaque pays, il est précisé si les données par âge et par sexe sont des moyennes ou des médianes.

Australie

Définition : Salaire hebdomadaire brut perçu par les travailleurs à plein temps (moyenne) dans leur emploi principal.

Source : Les données émanent d'une enquête trimestrielle sur les établissements et d'une enquête auprès des ménages (sous la forme d'un supplément annuel à l'enquête de population active). L'enquête sur les établissements fournit, semble-t-il, des données plus fiables, mais n'offre que des renseignements limités sur les caractéristiques des travailleurs. Les données sur les salaires des hommes, des femmes et de l'ensemble des travailleurs proviennent de l'enquête sur les établissements dont les résultats figurent dans Australian Bureau of Statistics, *Average Weekly Earnings, States and Australia*, catalogue n° 6302.0 de l'ABS, différentes éditions. Les données sur les jeunes et les travailleurs dans la force de l'âge ainsi que sur les travailleurs à bas salaire et à salaire élevé proviennent de l'enquête auprès des ménages dont les résultats sont publiés dans *The Labour Force, Australia*, catalogue n° 6203.0 de l'ABS [les données sur les années antérieures ont été publiées dans *Weekly Earnings of Employees (Distribution), Australia*, catalogue n° 6310.0 de l'ABS]. Toutes les données se rapportent au mois d'août de chaque année.

Autriche

Définition : Moyenne annuelle des rémunérations journalières brutes, ramenée à une base mensuelle, des ouvriers et employés, à l'exclusion des apprentis (médiane). Les primes spéciales – de vacances et de fin d'année – sont incluses dans cette définition.

Source : Office central de statistique autrichien, *Statistisches Jahrbuch* (Annuaire statistique autrichien).

Belgique

Définition : Moyenne annuelle des rémunérations journalières brutes des salariés à plein temps (médiane).

Source : Les calculs du Secrétariat sont fondés sur les données relatives à la sécurité sociale fournies par l'Institut national d'assurance maladie-invalidité (INAMI) concernant la distribution des salariés par tranche de salaire.

Canada

Définition : Salaire annuel brut des personnes travaillant à plein temps toute l'année (moyenne).

Source : Données de Statistique Canada, émanant de l'Enquête sur les finances des consommateurs.

Danemark

Définition : Traitements et salaires annuels bruts des personnes travaillant à plein temps en année pleine (moyennes).

Source : Données fournies par Statistique Danemark.

Finlande

Définition : Salaire annuel brut des personnes travaillant à plein temps en année pleine (médiane).

Source : Données fournies par Statistique Finlande d'après l'*Income Distribution Survey*.

France

Définition : Salaire annuel net des personnes travaillant à plein temps, ajusté en fonction du nombre d'heures effectuées dans l'année de façon à représenter l'équivalent du salaire en année pleine, (moyenne). Les travailleurs agricoles et les agents de l'État ne sont pas pris en compte.

Source : Alain Bayet et Martine Julhès, *Séries longues sur les salaires*, INSEE Résultats n° 457, séries *Emploi-Revenus* n° 105, avril 1996. Ces données proviennent des fiches de paie des entreprises qui figurent dans les Déclarations annuelles des données sociales (DADS).

Allemagne (partie occidentale seulement)

Définition : Salaire mensuel brut, y compris primes annuelles, des personnes travaillant à plein temps (y compris les apprentis) (médiane).

Source : Calculs du Secrétariat fondés sur les données du Panel socio-économique allemand.

Italie

Définition : Salaire mensuel net perçu par tous les travailleurs dans leur emploi principal (le salaire annuel étant divisé par le nombre de mois ouvrés) (médiane).

Source : Données fournies par Andrea Brandolini et Paolo Sestito de la Banque d'Italie et émanant de l'*Enquête de la Banque d'Italie sur le revenu et la richesse des ménages*.

Japon

Définition : Salaire mensuel total, y compris un douzième des primes annuelles spéciales, des personnes occupant un emploi permanent à plein temps dans des établissements comptant plus de neuf salariés permanents (moyenne). Les salariés de l'agriculture, des forêts et de la pêche, les employés de maison et les agents de l'État ne sont pas pris en compte.

Source : Département de la planification et de la recherche, ministère du Travail, *Basic Survey on Wage Structure*, diverses éditions. Les données se rapportent au mois de juin de chaque année (et englobent les primes annuelles spéciales versées pour l'année civile précédente).

Corée

Définition : Salaire mensuel total, y compris un douzième des primes annuelles spéciales, des personnes occupant un emploi dans des établissements comptant plus de neuf salariés permanents (moyenne). Les salariés de l'agriculture, des forêts et de la pêche et les agents de l'État ne sont pas pris en compte.

Source : ministère du Travail, *Wage Structure Survey*, mentionné dans Institut coréen du travail, *The Profile of Korean Human Assets : Labor Statistics 1996*, 1996. Les données se rapportent au mois de juin de chaque année (et englobent les primes annuelles spéciales versées pour l'année civile précédente).

Pays-Bas

Définition : Salaire annuel brut, y compris primes occasionnelles (heures supplémentaires, congés, etc.) des salariés à plein temps en équivalent année pleine (moyenne).

Source : *Enquête sur les salaires*, mentionnée dans Bureau central de statistique des Pays-Bas *Sociaal-Economische Maandstatistiek*, diverses éditions.

Nouvelle-Zélande

Définition : Salaire annuel brut des travailleurs à plein temps (médiane).

Source : Estimations communiquées par le ministère du Travail néo-zélandais d'après les données recueillies dans le cadre de la *Household Economic Survey* effectuée par Statistics New Zealand.

Suède

Définition : Salaire annuel brut des personnes âgées de 18 ans et plus travaillant à plein temps en année pleine (moyenne).

Source : Données de Statistics Sweden fondées sur l'*Income Distribution Survey*.

Royaume-Uni (Grande-Bretagne uniquement)

Définition : Salaire hebdomadaire brut de tous les travailleurs à plein temps, dont la paie n'a pas été amputée pour cause d'absence (moyenne).

Source : Données de l'Office for National Statistics émanant de la *New Earnings Survey*. Les données se rapportent au mois d'avril de chaque année.

États-Unis

Définition : Salaire hebdomadaire brut perçu habituellement par des personnes travaillant à plein temps (médiane).

Source : Tableaux inédits de moyennes annuelles, tirés de la *Current Population Survey* et fournis par le Bureau of Labor Statistics.

Bibliographie

- BLANCHFLOWER, D.G et A.J. OSWALD (1994), *The Wage Curve*, MIT Press, Cambridge, Mass.
- BLANCHARD, O. et KATZ, L. F. (1997), «What We Know and Do Not Know About the Natural Rate of Unemployment», *Journal of Economic Perspectives*, hiver, pp. 51-72.
- CHAN-LEE, J. H., COE, D. T. et M. PRYWES (1987), «Mutations micro-économiques et désinflation salariale macroéconomique dans les années 80», *Revue économique de l'OCDE*, n° 8, pp. 133-172.
- ELMESKOV, J. et M. MacFARLAN (1993), «Persistance du chômage», *Revue économique de l'OCDE*, n° 21, pp. 63-94.
- FAY, R. G. (1996), «Enhancing the Effectiveness of Active Labour Market Policies: Evidence from Programme Evaluations in OECD Countries», *Labour Market and Social Policy Occasional Papers* n° 18, OCDE, Paris.
- FORTIN, P. (1996), «The Great Canadian Slump», *Canadian Journal of Economics*, n° 29.
- GRUBB, D. (1986), «Topics in the OECD Phillips Curve», *The Economic Journal*, mars, pp. 55-79.
- JOHANSEN, K. (1995), «Norwegian Wage Curves», *Oxford Bulletin of Economic Statistics*, n° 27, pp. 229-247.
- MARTIN, J. P. (1996), «Indicateurs des taux de remplacement aux fins de comparaisons internationales», *Revue économique de l'OCDE*, n° 26, pp. 100-115.
- NYMOEN, R. (1989), «Modelling Wages in the Small Open Economy: An Error-Correction Model of Norwegian Manufacturing Wages», *Oxford Bulletin of Economic Statistics*, n° 27, pp. 239-258.
- OCDE (1993), *Perspectives de l'emploi*, Paris.
- OCDE (1994), *Perspectives de l'emploi*, Paris.
- OCDE (1996a), *Étude économique – Nouvelle-Zélande*, Paris.
- OCDE (1996b), *Perspectives de l'emploi*, Paris.
- OCDE (1997a), *Étude économique – Australie*, Paris.
- OCDE (1997b), *Recent Trends in Public Sector Pay*, Paris.
- OCDE (1997c), *La mise en œuvre de la stratégie de l'OCDE pour l'emploi. Leçons à tirer de l'expérience des pays Membres*, Paris.
- SCARPETTA, S. (1996), «Le rôle des politiques du marché du travail et des dispositions institutionnelles concernant le chômage : une comparaison internationale», *Revue économique de l'OCDE*, n° 26, pp. 43-98.
- TURNER, D., RICHARDSON, P. et S. RAUFFET (1996), «Modelling the Supply Side of the Seven Major OECD Economies», Département des affaires économiques, Working Paper n° 167, OCDE, Paris.
- TYRVAINEN, T. (1995), «Real Wage Resistance and Unemployment: Multivariate Analysis of Cointegrating Relationship in 10 OECD Countries», *The OECD Jobs Study Working Paper Series* n° 10, Paris.

CHAPITRE 2

Mobilité salariale : adopter une vue à plus long terme

A. INTRODUCTION ET PRINCIPAUX RÉSULTATS

1. Introduction

Certains travailleurs gagnent davantage que d'autres, et parfois ces écarts de rémunération soulèvent des questions importantes, tant sur le plan analytique que pour l'orientation de l'action publique. Avant de pouvoir formuler des conseils judicieux à l'intention des gouvernements, il faut toutefois parvenir à mesurer et à interpréter correctement les écarts de salaires. Habituellement, les chiffres portent sur les salaires annuels; ils fournissent donc un instantané qui ne donne pas une image complète de la situation. L'année sur laquelle portent les observations, quelle qu'elle soit, se situe dans le cours de la longue carrière de la plupart des travailleurs. Or, on se ferait une meilleure idée de la situation de ces derniers au regard du marché du travail si l'on pouvait intégrer au tableau leurs revenus passés et futurs.

S'il est utile de se placer dans une perspective à moyen terme, c'est justement parce que les salaires des travailleurs évoluent au fil du temps. C'est pourquoi, dans le prolongement de l'analyse qui avait été présentée dans l'édition 1996 des *Perspectives de l'emploi*, la mobilité salariale fait l'objet du présent chapitre. L'analyse empirique réalisée l'année dernière avait abouti à trois conclusions essentielles à propos de la mobilité salariale. Premièrement, celle-ci est importante dans tous les pays; la moitié environ des travailleurs *gagnent* ou *perdent* au moins un quintile sur l'échelle des salaires en cinq ans. Deuxièmement, le degré de mobilité salariale relative semble fort homogène à l'échelon international. Il ne paraît pas être plus élevé dans les pays où les inégalités transversales sont plus marquées, ce qui laisse à penser que le niveau d'inégalité des salaires à un instant donné fournit une bonne idée de l'inégalité des gains sur l'ensemble de la vie. Troisièmement, enfin, au vu des entrées et des sorties dans la catégorie des bas salaires, l'emploi faiblement rémunéré ne peut être considéré, ni comme un tremplin donnant accès à un travail plus stable et mieux payé, ni comme un piège définitif.

Dans ce chapitre, on reviendra sur ces deux dernières conclusions afin de les étayer par des élé-

ments plus fiables. On s'attachera en effet à chiffrer plus précisément et plus rigoureusement si la mobilité salariale influe sur les inégalités transversales de salaires observées pour une année donnée. De même, on approfondira l'analyse de la fréquence, de la persistance et du risque de récurrence de l'emploi à bas salaire. On abordera également plusieurs questions nouvelles qui se posent lorsqu'on s'intéresse non plus à la mobilité salariale *relative* mais aux variations *absolues* des salaires réels. A l'occasion de cet examen de l'évolution des salaires réels des travailleurs, on s'efforcera de dissocier la part qui relève d'une trajectoire prévisible au fil du déroulement de la carrière, par exemple celle qui découle de la tendance des salaires à augmenter avec l'âge, et celle qui est due à des changements davantage liés à des facteurs plus personnels et potentiellement non prévisibles, comme par exemple les baisses de revenu que doivent supporter de nombreux travailleurs licenciés.

L'analyse empirique nécessite des données longitudinales retraçant l'évolution des salaires individuels. Or, ce genre de données est plutôt rare et celles qui existent sont difficilement exploitables, de sorte que cette analyse détaillée de la mobilité se limitera à la période 1986 à 1991 et ne portera que sur six pays, à savoir : le Danemark, la France, l'Allemagne, l'Italie, le Royaume-Uni et les États-Unis¹. Dans la mesure où les données nécessaires sont disponibles, on fera également état des résultats obtenus pour d'autres pays ainsi que de l'évolution de la mobilité au cours de la période plus récente, notamment afin de voir si la nette accentuation de la dispersion des salaires observée dans plusieurs pays de l'OCDE depuis la fin des années 70 a été compensée par un accroissement de la mobilité salariale.

Le problème dans l'analyse de la mobilité salariale est de savoir comment tenir compte des différences dans le niveau d'intensité d'emploi, du point de vue de la durée hebdomadaire du travail ou selon qu'il s'agit d'un travail à temps partiel ou à plein temps (on reviendra plus en détail sur cette question dans l'annexe 2.A, où on fournira également un aperçu des sources et définitions des données). Comme dans l'édition 1996 des *Perspectives de l'emploi*, on s'intéresse ici aux variations des salaires hebdomadaires ou mensuels des travailleurs à *plein*

temps, lesquelles peuvent être assimilées à un indicateur de la mobilité des taux de salaire puisque cette mesure des rémunérations est plus ou moins normalisée en fonction du nombre d'heures ouvrées. Les calculs ont également été refaits sur la base des salaires *annuels* des travailleurs à temps partiel et à plein temps². Cela ne modifie pas sensiblement les résultats, sauf dans quelques cas malgré tout importants. Idéalement, il faudrait pouvoir tenir compte des travailleurs à temps partiel dans l'analyse de la mobilité des *taux de salaire*, mais on ne dispose généralement pas d'informations fiables sur le nombre d'heures de travail qu'effectuent ces personnes, élément indispensable pour déterminer leur taux de salaire. De fait, il serait également souhaitable de prendre en considération dans l'analyse les personnes sans emploi mais en âge de travailler, et en particulier celles qui sont passées du non-emploi à l'emploi pendant la période étudiée, mais il est très malaisé d'apprécier le potentiel de gain de ces personnes. Le travail intermittent revêtant une grande importance pour l'étude des problèmes que soulève l'emploi à bas salaire pour les pouvoirs publics, on a procédé à une analyse succincte de la situation des personnes qui transitent entre l'emploi faiblement rémunéré et le non-emploi. Cette analyse se limite toutefois à l'Allemagne et aux États-Unis, seuls pays pour lesquels on dispose des données nécessaires. On s'est cependant abstenu de tenter d'apprécier le potentiel de gain de ces personnes pour les années au cours desquelles elles n'ont pas travaillé.

La mobilité salariale est un phénomène complexe car les variations de salaires tiennent à des raisons diverses, et peuvent avoir des retombées très différentes sur les conditions de vie des individus. Dans le présent chapitre, on s'attachera à répondre à plusieurs questions différentes concernant le niveau et les effets de la mobilité, questions dont l'étude nécessite le recours à des indicateurs différents. Une des conclusions qui se dégage de cette analyse est qu'il est fondamental de définir précisément le type de mobilité auquel renvoient les choix politiques étudiés ou les comparaisons internationales afin d'utiliser l'indicateur le plus approprié pour étudier la question que l'on souhaite approfondir.

Dans la section B, on s'efforcera de chiffrer la mesure dans laquelle la mobilité salariale *relative* atténue l'inégalité des salaires sur une longue période. Les probabilités de changement de *quintile*, sur lesquelles on s'était appuyé dans l'édition 1996 des *Perspectives de l'emploi*, mettent en évidence une grande similitude, d'un pays à l'autre, dans l'évolution sur cinq ans des travailleurs sur l'échelle des salaires, et donc une tendance à l'égalisation des gains lorsqu'on considère la totalité de la période

étudiée et non une année unique. La méthode utilisée ici permet une comparaison plus précise entre pays de l'effet niveleur de la mobilité. La réduction des écarts de salaire est par ailleurs ventilée entre la part imputable aux variations des salaires relatifs des groupes de travailleurs qui diffèrent par l'âge ou d'autres caractéristiques susceptibles d'influer sur le niveau de rémunération (mobilité intergroupes) et la part qui est due à des modifications dans les salaires relatifs des travailleurs présentant des caractéristiques identiques (mobilité intra-groupe).

La question de la « dynamique » de l'emploi à bas salaire, sujet qui revêt une importance fondamentale pour l'orientation de l'action publique, est traitée dans la section C. Parmi les questions auxquelles on s'efforce d'apporter une réponse figurent les suivantes : Quelle proportion de travailleurs entrant dans la catégorie des bas salaires durant une année donnée restent dans cette catégorie pendant une période prolongée ? Parmi ceux qui parviennent à en sortir, combien y retombent ultérieurement ? Quelle est, pour chaque travailleur, la durée totale de l'emploi à bas salaire ? Quelles caractéristiques personnelles et quels événements contribuent le plus à améliorer les chances d'échapper durablement aux emplois faiblement rémunérés ?

Finalement, la section D se concentre sur les variations *absolues* des salaires réels. Il est procédé à une comparaison des taux de croissance moyens des salaires réels, entre pays et entre groupes de travailleurs basés sur l'âge, le niveau de formation ou d'autres caractéristiques encore. On analyse également la dispersion, importante, de la croissance des gains individuels autour de ces taux moyens. La part des travailleurs dont le salaire réel a diminué ou au contraire augmenté très fortement est proposée en tant qu'indicateur de l'instabilité des salaires, susceptible d'être utilisé pour évaluer les politiques du marché du travail et de garantie de ressources. Le chapitre se termine par un bref récapitulatif des résultats obtenus et un examen des conséquences qui en découlent pour l'action des pouvoirs publics.

2. Principaux résultats

Dans tous les pays étudiés, on constate une grande mobilité sur l'échelle des salaires relatifs de sorte que les écarts de salaires mesurés à un instant donné sont plus marqués que sur le long terme. En moyenne, les écarts de salaires sur la période 1986 à 1991 sont en effet inférieurs de 4 à 30 pour cent à ceux observés au cours d'une seule année, et ces chiffres sous-estiment encore les effets de la mobilité sur l'ensemble de la vie puisque les estimations ne portent que sur une période de six ans. Savoir si

la mobilité atténuée l'inégalité dépend de l'indicateur d'inégalité retenu, car l'effet niveleur de la mobilité n'est pas identique en tous points de l'échelle des salaires. Le classement des pays en fonction de l'ampleur des réductions induites dans les inégalités par la mobilité diffère lui aussi selon l'indicateur d'inégalité utilisé. On dispose de peu d'éléments d'information sur l'évolution de la mobilité relative au fil du temps, mais ceux-ci mettent plutôt en évidence une stabilité importante. Les écarts de salaires sur l'ensemble de la vie se sont probablement creusés au Royaume-Uni et aux États-Unis, et éventuellement aussi dans d'autres pays de l'OCDE où les inégalités transversales se sont considérablement accentuées. L'inégalité des rémunérations et la mobilité sont des phénomènes qu'on retrouve surtout à l'intérieur de groupes de travailleurs présentant des caractéristiques identiques (sexe, âge et niveau de formation) et non entre groupes. Peut-être l'importance de la mobilité intra-groupe tient-elle à une forte volatilité des salaires individuels.

Il n'est pas rare que l'emploi à bas salaire s'apparente à un phénomène chronique, même si la durée d'occupation d'un emploi à bas salaire est généralement assez courte. Ce paradoxe apparent s'explique en grande partie par la diminution des chances qu'ont les travailleurs de s'élever dans l'échelle des salaires à mesure que s'allonge leur durée d'occupation d'un emploi faiblement rémunéré, et aussi au fait que chaque travailleur passe généralement par *plusieurs* périodes d'emploi faiblement rémunéré. Si l'on fixe le seuil des bas salaires aux deux tiers du salaire médian, les travailleurs faiblement rémunérés en 1986 ont passé en moyenne à peine deux ans dans un emploi à bas salaire entre 1986 et 1991 au Danemark, contre un peu plus de quatre ans au Royaume-Uni et aux États-Unis. Si, en outre, on tient compte des personnes qui ont transité entre l'emploi à bas salaire et le non-emploi, les chances de s'élever dans l'échelle des salaires diminuent d'autant plus. Quant à savoir pour quelles catégories de travailleurs le risque d'emploi à bas salaire est le plus élevé, tout dépend de la période étudiée et de la durée à partir de laquelle on considère qu'une personne exerce un emploi peu rémunéré. Les jeunes sont, comme on pouvait s'y attendre, parmi ceux qui risquent le plus de connaître au moins une année d'emploi peu rémunéré mais, souvent, les travailleurs âgés risquent davantage de se trouver enfermés dans la catégorie des bas salaires. Les femmes et les personnes qui ont un faible niveau de formation courent aussi un grand danger de n'avoir qu'un emploi faiblement rémunéré au cours d'une année donnée et représentent une part plus importante encore des bas salaires permanents.

La mobilité moyenne sur l'échelle des salaires absolus, mesurée par la croissance des salaires réels au cours de la période 1986 à 1991, est très variable d'un pays à l'autre. C'est au Royaume-Uni que la rémunération moyenne des travailleurs qui ont occupé un emploi en permanence a le plus progressé; viennent ensuite l'Allemagne et l'Italie. La progression moyenne des salaires réels est aussi très variable d'une catégorie de travailleurs à l'autre. Dans tous les pays, elle est supérieure à la moyenne pour les jeunes et les personnes qui changent souvent d'emploi; dans d'autres cas, il peut y avoir de sensibles divergences d'un pays à l'autre: ainsi, c'est pour les travailleurs les moins instruits que cette progression a été la plus forte en Allemagne, tandis qu'elle a été la plus faible aux États-Unis. On note une grande dispersion de l'évolution des gains individuels autour de la trajectoire moyenne dans tous les pays, mais surtout aux États-Unis. Pour ce qui est des écarts entre individus, il n'est pas rare qu'on observe une baisse des salaires réels individuels malgré la tendance des salaires à augmenter avec l'expérience. La proportion de travailleurs dont les gains réels se sont effrités s'échelonne de 6 pour cent en Allemagne à 29 pour cent aux États-Unis.

B. MOBILITÉ SALARIALE ET INÉGALITÉ DES RÉMUNÉRATIONS

1. Introduction

S'il est plus facile d'apprécier les écarts de salaires à un moment donné, il est souvent utile de se faire également une idée des inégalités sur une longue période. Tel est en particulier le cas lorsqu'on veut évaluer les effets du point de vue de l'équité des mesures destinées à accroître la flexibilité des marchés du travail et des produits [OCDE (1997)]. Certaines mesures proposées pour favoriser la création d'emplois, par exemple celles tendant à assouplir les règles concernant le salaire minimum légal ou négocié, semblent de nature à accentuer la dispersion des salaires, tout du moins dans un premier temps. Il ne s'ensuit pas pour autant un accroissement de l'inégalité des gains sur l'ensemble de la vie. Dans la mesure où la mise en œuvre de ces politiques renforce le dynamisme des marchés du travail et de produits, les travailleurs peu rémunérés ont des chances accrues non seulement d'accéder au marché du travail mais aussi de s'élever sur l'échelle des salaires. La nature et la portée des réglementations concernant les marchés du travail et de produits diffèrent grandement dans les six pays étudiés, ce qui constitue un gros avantage pour vérifier que la mobilité a bien des effets «niveleurs».

Dans cette section, on s'attache à chiffrer la mesure dans laquelle la mobilité salariale contribue à ramener l'inégalité sur une longue période en deçà de son niveau à un instant donné. On ventile également l'effet niveleur de la mobilité entre la part imputable aux variations des salaires relatifs de groupes de travailleurs qui diffèrent par l'âge ou d'autres caractéristiques susceptibles d'influer sur le niveau de rémunération (mobilité intergroupes) et la part qui est due à des modifications dans les salaires relatifs des travailleurs présentant des caractéristiques identiques (mobilité intra-groupe). Même si la mobilité atténue d'autant *au total* les inégalités dans deux pays, le degré d'insécurité des salaires sera vraisemblablement plus élevé dans celui de ces deux pays où la mobilité intra-groupe joue le plus grand rôle car, en raison de sa nature même, cette forme de mobilité tend à être moins prévisible³.

2. Effet niveleur global de la mobilité

On a utilisé le cadre analytique mis au point par Shorrocks (1978) afin de chiffrer la mesure dans laquelle la mobilité salariale atténue l'inégalité, dès lors que celle-ci est mesurée sur plusieurs années et non plus sur une seule. Il convient de formuler plusieurs observations à propos de cette méthode (se reporter à l'annexe 2.B pour un exposé technique). D'abord, ces calculs n'apportent qu'une première ébauche de réponse à la question examinée. Les données disponibles limitant l'étude de la mobilité salariale à une période de six ans, il est en effet impossible de saisir la totalité des effets niveleurs sur l'ensemble de la vie active. Ceux-ci sont donc sous-estimés, car seule une petite fraction des écarts de salaire liés à l'âge est « lissée » sur une période aussi courte⁴. D'un autre côté, les effets niveleurs de la mobilité sont aussi surestimés, car le fait de considérer la rémunération moyenne sur longue période revient à partir du principe que les travailleurs sont capables de mener durablement un train de vie correspondant au niveau « lissé » des rémunérations qu'il toucheront sur l'ensemble de leur vie, si irrégulière soit l'évolution de ces revenus. Les calculs reposent sur l'hypothèse que, à niveau de salaire moyen égal, une évolution régulière du salaire assure les mêmes conditions de vie qu'une évolution très fluctuante, éventuellement imprévisible. Ils fournissent donc manifestement une estimation de la limite supérieure de la réduction induite par la mobilité dans les inégalités des niveaux de vie permis par les salaires considérés⁵. Il est impossible d'apprécier l'importance quantitative de ces deux facteurs. Il se peut donc que les chiffres fournis ici concernant la réduction induite

par la mobilité dans les inégalités soient supérieurs ou inférieurs à la réalité.

Le graphique 2.1 récapitule le pourcentage de réduction induit par la mobilité dans les inégalités, tel qu'il ressort des estimations de Shorrocks fondées sur quatre indicateurs différents de l'inégalité des salaires (pour de plus amples détails, se reporter à l'annexe 2.B). Lorsque la valeur de ces indicateurs est nulle, cela veut dire que la mobilité n'a aucun effet niveleur, la répartition des gains moyens sur plusieurs années n'étant pas plus égalitaire que celle des gains d'une seule année. Si, par contre, la moyenne des salaires sur l'ensemble de la période étudiée est la même pour tous les travailleurs, c'est que la mobilité exerce un effet niveleur total et la valeur de l'indice est alors égale à l'unité. Dans la pratique, les écarts de salaires s'atténuent à mesure que s'allonge la période sur laquelle est effectuée une moyenne. Il n'en reste pas moins que, à un horizon de six ans tout du moins, l'effet niveleur global sur la rémunération hebdomadaire ou mensuelle des travailleurs à plein temps est toujours inférieur à un tiers et se situe le plus souvent aux alentours de 10 pour cent. Cette constatation incite à penser que l'inégalité transversale des salaires est un phénomène qui s'inscrit pour l'essentiel largement dans la durée. Rien n'indique cependant que la mobilité ait exercé la totalité de ses effets niveleurs au bout de six ans étant donné qu'une part relativement faible des écarts de rémunération imputables à la relation entre salaire et âge parvient à s'effacer en si peu de temps⁶.

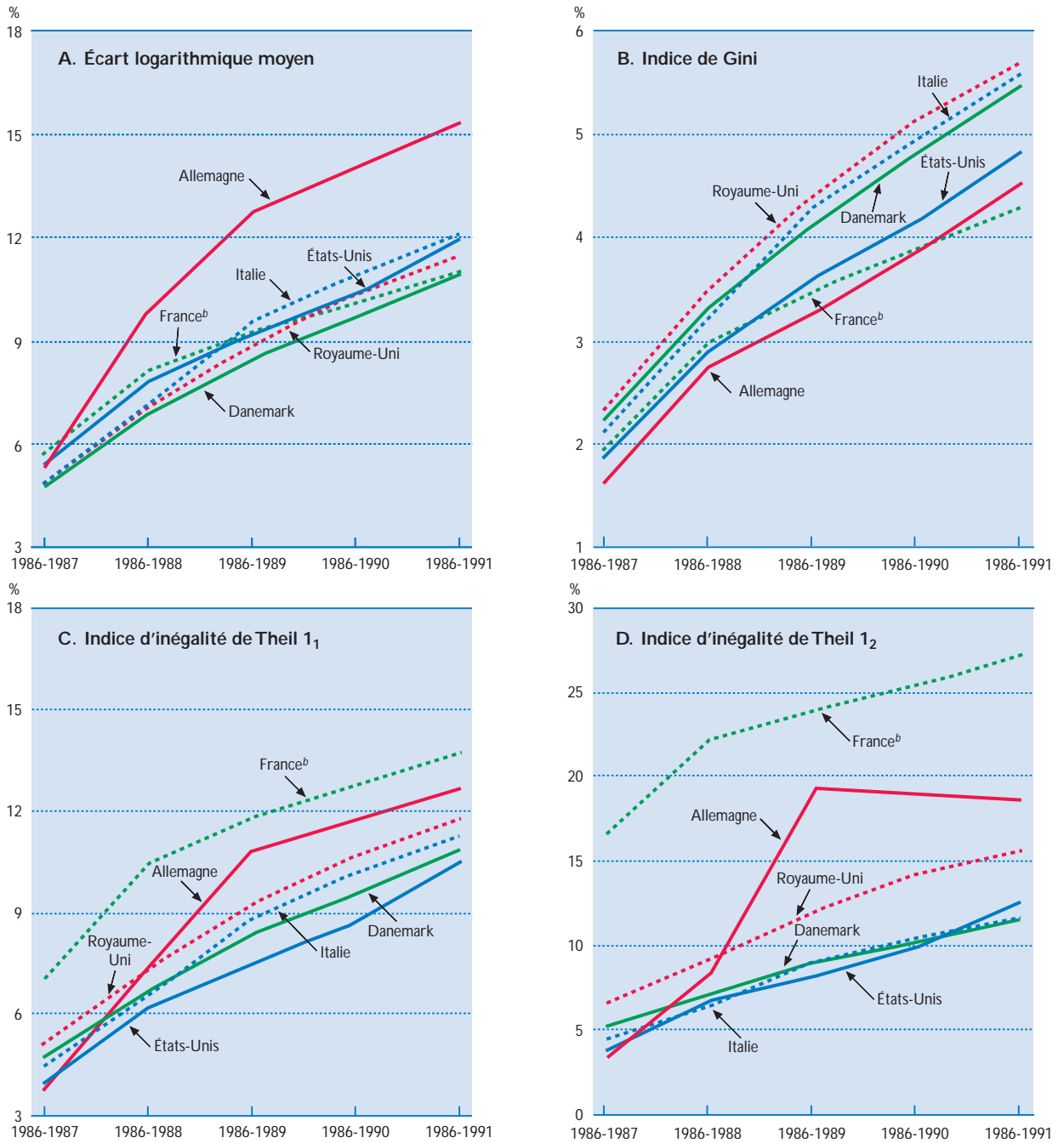
Une seconde observation importante est que le choix de l'indice d'inégalité a son importance. Les quatre indices utilisés dans le graphique 2.1 affectent implicitement un poids différent aux écarts de salaires en des points différents de l'échelle des rémunérations; or, la mobilité n'a pas forcément des retombées identiques en tous points de cette échelle. Ainsi, l'écart logarithmique moyen est plus sensible aux écarts observés au bas de l'échelle tandis que l'indice de Gini l'est davantage à ceux qui se situent au milieu de l'échelle; le I_2 de Theil à ceux du haut de l'échelle et le I_1 de Theil à ceux qui se situent aux deux extrémités de l'échelle. Pour tous les pays, l'indice de Gini aboutit à un effet niveleur beaucoup moins marqué que les trois autres indices. Il semblerait donc que la mobilité ait un effet niveleur plus prononcé aux extrémités de l'échelle des rémunérations. Les travailleurs du milieu de l'échelle tendent à avoir des salaires relativement stables, de sorte que les écarts de rémunération sont plus durables⁷.

Le classement des pays en fonction de l'ampleur des effets niveleurs de la mobilité diffère selon l'indice d'inégalité retenu (tableau 2.1, partie A). Même si les différences sont en général assez

Graphique 2.1.

Pourcentage de réduction de l'inégalité salariale lorsqu'on établit la moyenne des salaires sur plusieurs années, 1986-1991^a

Salaires hebdomadaires/mensuels des travailleurs employés à plein temps sur toute la période considérée



a) Voir l'annexe 2.B pour une explication de ces calculs.

b) Les données portent sur 1984-1989.

Source : Voir tableau 2.A.1.

Tableau 2.1. **Pourcentage de réduction des inégalités annuelles lorsqu'on établit la moyenne des salaires sur la période 1986-1991^a**

Indice d'inégalité	Danemark	France ^b	Allemagne	Italie	Royaume-Uni	États-Unis
A. Salaire hebdomadaire/mensuel des travailleurs employés à plein temps sur toute la période						
Écart logarithmique moyen	11.0	11.0	15.3	12.1	11.4	11.9
Indice de Gini	5.5	4.3	4.5	5.6	5.7	4.8
Indice de Theil I ₁	10.9	13.7	12.7	11.3	11.8	10.5
Indice de Theil I ₂	11.7	27.2	18.6	11.6	15.6	12.5
B. Salaire hebdomadaire/mensuel des travailleurs employés à plein temps sur toute la période, âgés de 25 à 49 ans						
Écart logarithmique moyen	11.3	11.1	8.7	11.4	11.1	11.6
Indice de Gini	5.6	4.2	3.6	5.3	5.7	4.9
Indice de Theil I ₁	11.5	14.4	10.2	11.0	11.9	10.3
Indice de Theil I ₂	12.5	29.7	19.7	11.4	16.6	12.2
C. Salaire annuel de l'ensemble des travailleurs employés sur toute la période						
Écart logarithmique moyen	19.7	19.0	22.3	26.6	..	19.3
Indice de Gini	5.9	5.6	6.2	5.9	..	5.0
Indice de Theil I ₁	12.9	12.0	15.5	15.9	..	10.9
Indice de Theil I ₂	10.2	11.8	17.3	11.7	..	10.5

.. Données non disponibles.

a) Voir l'annexe 2.B pour une explication de ces calculs.

b) Les données portent sur 1984-1989.

Source : Voir tableau 2.A.1.

minimes, certaines sont plus importantes et cette sensibilité du classement des pays à l'indicateur d'inégalité retenu conduit à penser que les mécanismes par lesquels la mobilité agit sur la dispersion des salaires diffèrent d'un pays à l'autre : dans certains cas, elle a par exemple surtout pour effet de relever les bas salaires tandis que dans d'autres elle contribue à abaisser les salaires élevés. Cela est particulièrement évident dans le cas de la France, laquelle se classe première avec les indices I₁ et I₂ de Theil mais dernière au regard de l'écart logarithmique moyen et de l'indice de Gini. En France, l'effet de péréquation semble donc plus prononcé dans le haut de l'échelle des salaires, ce qui tendrait à indiquer que nombre des personnes qui entrent dans les tranches supérieures telle ou telle année ne bénéficient en fait que d'une majoration temporaire de rémunération. En revanche, l'effet de péréquation est relativement faible dans le milieu et le bas de l'échelle. Au Danemark, en Italie et aux États-Unis, c'est par contre dans le haut de l'échelle que l'effet niveleur paraît être le moins marqué. Une comparaison des valeurs prises par l'écart logarithmique moyen et par l'indice de Gini pour les différents pays tend à mettre en évidence un effet de péréquation relativement fort dans le bas de l'échelle en Allemagne et dans le milieu de l'échelle au Royaume-Uni. Ce genre de comparaison nécessite toutefois une grande prudence car les chiffres risquent soit de refléter des caractéristiques très

particulières des marchés nationaux du travail soit de provenir de sources non comparables⁸.

Le classement des pays est aussi quelque peu modifié lorsque les calculs reposent sur les gains annuels des travailleurs à plein temps et à temps partiel (tableau 2.1, partie C). La mobilité salariale à l'intérieur de cet échantillon plus large reflète les variations à la fois du nombre d'heures ouvrées dans l'année et des taux de salaire ; il n'en reste pas moins qu'au moins 75 pour cent des écarts transversaux subsistent sur une période de six ans. La prise en compte des fluctuations de la durée du travail accroît sensiblement les effets niveleurs au bas de l'échelle des salaires (tels qu'ils ressortent de l'écart logarithmique moyen) car les personnes qui travaillent à temps partiel ou une partie de l'année parviennent plus souvent à augmenter notablement le nombre d'heures qu'elles effectuent que les travailleurs faiblement rémunérés ne parviennent à obtenir un relèvement substantiel du salaire qui leur est versé. La différence est particulièrement nette dans le cas de l'Italie, et tendrait à indiquer que, parmi les travailleurs qui ont occupé un emploi pendant six années consécutives, les Italiens ont relativement plus de risques que les autres de travailler très peu d'heures pendant un ou deux ans et d'avantage les autres années. Par contre, les conclusions découlant de l'indice de Gini et de l'indice I₂ de Theil ne se trouvent guère modifiées (sauf, comme on l'a vu dans la note 8, dans le cas de la

France pour l'indice I_2 de Theil). Il semblerait donc que la tendance à l'égalisation au cours du temps du nombre d'heures ouvrées par an ne contribue guère à renforcer le nivellement dans le milieu et le haut de l'échelle des rémunérations, et ce probablement parce qu'il s'agit de personnes qui travaillent toute l'année à plein temps.

Cette analyse des effets niveleurs de la mobilité apporte de nombreux éléments nouveaux par rapport à celle, plus subjective, qui était présentée dans l'édition 1996 des *Perspectives de l'emploi*. Il en ressort que l'inégalité transversale des salaires est un phénomène qui s'inscrit pour l'essentiel largement dans la durée malgré des mouvements importants de travailleurs vers le haut ou le bas de l'échelle des rémunérations. Cette persistance accroît le risque que les disparités de salaires, telles qu'elles sont habituellement mesurées, aient des conséquences importantes du point de vue économique et social. L'analyse a par ailleurs mis en évidence de grandes différences dans le profil de la mobilité d'un pays à l'autre. Il ne semble cependant pas que les pays, comme le Royaume-Uni ou les États-Unis, où la libéralisation des marchés du travail et de produits est plus avancée bénéficient d'une mobilité plus forte. Il faudra cependant approfondir encore les recherches pour se faire une idée exacte des divergences entre pays dans les

effets niveleurs de la mobilité et, surtout, des facteurs qui expliquent ces divergences⁹.

3. Différences entre les effets niveleurs selon les catégories de travailleurs

L'effet niveleur de la mobilité est beaucoup plus marqué pour certaines catégories de travailleurs que pour d'autres, observation qui vaut pour tous les pays et tous les indicateurs d'inégalité, que les travailleurs à temps partiel soient ou non pris en compte dans l'analyse (tableau 2.2). L'évolution la plus spectaculaire est celle observée pour les travailleurs entrant au départ dans la catégorie des moins de 25 ans, avec une réduction notable des inégalités dès lors qu'on considère la moyenne des salaires sur six ans. Des résultats présentés dans le tableau 2.2, il ressort par ailleurs que l'évolution des salaires des jeunes est au départ assez irrégulière, ce qui peut s'expliquer par de fréquents changements d'employeur, de branche d'activité et de profession. Leur profil de rémunération se stabilise ensuite, à mesure qu'ils acquièrent de l'expérience et s'attachent à une carrière¹⁰. L'effet niveleur de la mobilité est également supérieur à la moyenne pour les femmes (sauf au Royaume-Uni), les travailleurs possédant un faible niveau de formation (sauf au Danemark) et ceux qui ont changé d'employeur au moins une fois entre 1986 et 1991. Si ces diver-

Tableau 2.2. **Pourcentage de réduction des inégalités annuelles lorsqu'on établit la moyenne des salaires sur la période 1986-1991, selon les caractéristiques des travailleurs^a**

Salaires hebdomadaire/mensuel des travailleurs employés à plein temps sur toute la période considérée

	Danemark	France ^b	Allemagne	Italie	Royaume-Uni	États-Unis
Total	11.0	11.0	15.3	12.1	11.4	11.9
<i>Sexe</i>						
Hommes	11.0	10.6	16.2	11.7	13.6	12.5
Femmes	18.3	15.4	19.2	16.9	10.7	16.1
<i>Âge</i>						
Moins de 25 ans	25.3	29.3	48.5	30.5	19.5	27.3
25 à 34 ans	14.9	15.4	12.3	16.3	14.7	14.7
35 à 49 ans	9.4	9.3	6.8	9.1	9.4	9.4
50 à 64 ans	6.0	8.4	6.9	9.7	8.8	8.9
<i>Niveau de formation</i>						
Inférieur au 2 ^e cycle du secondaire	15.1	..	27.5	18.6
2 ^e cycle du secondaire	13.4	..	18.2	15.9
Diplôme supérieur non universitaire	20.5	..	6.2	15.7
Diplôme universitaire	10.1	12.2
<i>Changement d'employeur</i>						
Pas de changement	6.1	10.2	11.7	9.2	9.9	8.1
Au moins un changement	15.5	15.8	24.5	18.8	13.2	17.3

.. Données non disponibles.

a) L'inégalité salariale est mesurée par l'écart logarithmique moyen. Voir l'annexe 2.B pour une explication de ces calculs.

b) Les données portent sur 1984-1989.

Source : Voir tableau 2.A.1.

gences dans l'ampleur des effets niveleurs de la mobilité se retrouvent dans tous les pays examinés, l'Allemagne se distingue par le fait que les différences en fonction de l'âge, du niveau de formation et de la mobilité entre emplois y sont particulièrement prononcées, ce qui tient pour beaucoup au dispositif d'apprentissage associé au système dual d'enseignement secondaire. Ce qui ressort clairement, c'est que la mobilité salariale tient pour une large part à d'autres facteurs que la progression

régulière des rémunérations à mesure que les travailleurs acquièrent de l'expérience. On observe des divergences sensibles dans l'évolution des salaires perçus par des groupes de travailleurs présentant des caractéristiques similaires.

Le tableau 2.3 permet quant à lui une analyse plus formelle de l'incidence respective de la mobilité intra-groupe et de la mobilité intergroupes¹¹. La population active y est ventilée en 24 ou 32 groupes

Tableau 2.3. **Inégalité et mobilité salariales intra-groupes et inter-groupes, 1986-1991^a**

Salaires hebdomadaire/mensuel des travailleurs employés à plein temps sur toute la période considérée

	Moyenne des salaires sur :	Indice d'inégalité		Indice de mobilité	
		Inégalité totale	Part de l'inégalité intra-groupes dans l'inégalité totale ^b (pourcentage)	Mobilité totale (pourcentage)	Part de la mobilité intra-groupes dans la mobilité totale ^b (pourcentage)
Danemark	1986	0.044	38.8	0.0	x
	1986-1987	0.042	40.6	4.8	3.5
	1986-1988	0.040	41.2	6.9	3.8
	1986-1989	0.040	41.5	8.6	4.0
	1986-1990	0.039	41.6	9.8	4.5
	1986-1991	0.039	41.6	11.0	4.5
France	1984	0.116	45.8	0.0	x
	1984-1985	0.110	47.8	5.7	0.5
	1984-1986	0.110	48.1	8.1	0.5
	1984-1987	0.109	48.5	9.2	1.1
	1984-1988	0.108	48.8	10.1	1.4
	1984-1989	0.109	48.9	11.0	1.8
Allemagne	1986	0.098	44.2	0.0	x
	1986-1987	0.088	45.6	5.2	5.7
	1986-1988	0.079	44.1	9.8	16.2
	1986-1989	0.073	43.3	12.7	15.3
	1986-1990	0.068	42.5	14.0	16.4
	1986-1991	0.065	41.9	15.4	15.8
Italie	1986	0.053	41.7	0.0	x
	1986-1987	0.052	43.9	4.8	3.6
	1986-1988	0.052	44.9	7.2	4.5
	1986-1989	0.052	45.4	9.5	4.6
	1986-1990	0.052	45.6	10.9	5.0
	1986-1991	0.053	45.7	12.1	5.0
Royaume-Uni	1986	0.103	41.9	0.0	x
	1986-1987	0.097	42.6	4.8	2.3
	1986-1988	0.094	42.0	7.1	4.4
	1986-1989	0.093	41.5	8.9	5.9
	1986-1990	0.091	41.1	10.3	7.1
	1986-1991	0.090	41.1	11.4	8.1
États-Unis	1986	0.185	38.7	0.0	x
	1986-1987	0.170	41.1	5.1	3.0
	1986-1988	0.166	42.1	7.5	3.8
	1986-1989	0.162	43.0	9.0	4.4
	1986-1990	0.162	43.1	10.1	4.7
	1986-1991	0.163	43.1	11.7	5.3

x Sans objet.

a) L'inégalité salariale est mesurée par l'écart logarithmique moyen. Voir l'annexe 2.B pour une explication de ces calculs.

b) L'emploi total est divisé en 24 ou 32 groupes selon le sexe (2 groupes), l'âge (4 groupes), et le niveau de formation (3 ou 4 groupes).

Source : Voir tableau 2.A.1.

en fonction du sexe, de l'âge (quatre tranches) et de la profession ou du niveau de formation (trois ou quatre catégories). De la deuxième colonne, il ressort que 39 à 46 pour cent des écarts de rémunération observés en 1986 étaient imputables à des différences dans le salaire moyen des divers groupes, le reste tenant à des écarts intra-groupe de rémunération. Les troisième et quatrième colonnes rendent compte de l'effet niveleur global de la mobilité et de la contribution de la convergence des rémunérations moyennes des différents groupes. La mobilité intergroupes intervient toujours pour moins de 20 pour cent dans l'effet total. Autrement dit, l'effet niveleur de la mobilité opère surtout entre travailleurs d'une même catégorie. Cette prédominance de la mobilité intra-groupe signifie que les variations d'une année sur l'autre des salaires individuels ne résultent pas d'une progression régulière des rémunérations à mesure que s'accroît l'expérience mais correspondent vraisemblablement pour partie à des fluctuations imprévisibles, qui sont autant de sources d'insécurité financière.

C. PERSISTANCE ET RISQUE DE RÉPÉTITION DE L'EMPLOI A BAS SALAIRE

1. Introduction

Les principales questions abordées dans cette section sont celles de savoir d'une part comment la mobilité salariale influe sur la fréquence de l'emploi à bas salaire et sur la gravité du problème et, d'autre part, quels types de mesures sont aptes à faciliter une élévation des travailleurs peu rémunérés dans l'échelle des salaires. Parmi les questions précises auxquelles on s'efforce d'apporter une réponse figurent les suivantes : Quelle proportion de travailleurs entrant dans la catégorie des bas salaires une année donnée restent dans cette catégorie pendant une période prolongée ? Parmi ceux qui parviennent à en sortir, combien y retombent ultérieurement ? Combien d'années les travailleurs ont-ils passé dans un emploi à bas salaire au cours de la période considérée ? La dynamique de l'emploi à bas salaire varie-t-elle d'un pays et d'une catégorie de la population à l'autre ?

Le seuil de l'emploi à bas salaire est fixé soit à la limite supérieure du premier quintile (ou du 20^e centile) de la distribution des salaires, soit à 65 pour cent du salaire médian. La définition fondée sur le premier quintile aboutit à des chiffres comparables en ce sens que, dans tous les pays, ce qui retient l'attention ce sont les 20 pour cent de travailleurs qui touchent le moins. Cette définition présente malgré tout un défaut de comparabilité dans la mesure où l'ampleur de l'écart entre les rémuné-

rations de ces travailleurs et le salaire moyen varie grandement d'un pays à l'autre. La seconde définition, qui normalise le seuil de l'emploi à bas salaire à 65 pour cent du salaire médian, renvoie sans ambiguïté aux travailleurs qui gagnent nettement moins qu'un travailleur type. Cette définition aboutit toutefois à des données qui manquent de comparabilité sur un autre plan, en ce sens qu'elle conduit à considérer comme faiblement rémunérée une part bien plus conséquente de la population active dans les pays, comme les États-Unis, où la dispersion des salaires est importante que dans ceux où les inégalités transversales sont moins marquées, comme le Danemark ou l'Italie, ce qui risque d'avoir de grandes répercussions pour le profil de la mobilité des bas salaires. Ces deux définitions peuvent être appliquées soit au salaire hebdomadaire ou mensuel des travailleurs à plein temps (jugé rendre compte du taux de salaire) soit à la rémunération annuelle des travailleurs à plein temps et à temps partiel¹².

Pour déterminer le seuil de l'emploi à bas salaire pour une année donnée, que ce soit sur la base du premier quintile ou de 65 pour cent du salaire médian, on s'est appuyé sur la distribution des gains de *tous* les travailleurs présents cette année là, que ces personnes aient ou non travaillé pendant la totalité de la période 1986 à 1991. Les chiffres ainsi obtenus sont donc comparables aux seuils retenus dans l'édition 1996 des *Perspectives de l'emploi* ou dans les études transversales de l'emploi à bas salaire [US Bureau of the Census (1992); Bureau international du travail (1996); Keese et Swaim (1997)]. Par contre, la plupart des indicateurs de la fréquence et de la persistance de l'emploi à bas salaire examinés ci-après concernent *uniquement* les personnes qui ont travaillé sans discontinuer entre 1986 et 1991, car il est extrêmement difficile d'apprécier les gains potentiels d'un travailleur pour les années où il n'avait pas d'emploi. Comme les salaires des personnes qui ont un emploi permanent tendent à être plus élevés que ceux des travailleurs intermittents (voir également l'annexe 2.A), la fréquence annuelle de l'emploi à bas salaire ainsi obtenue est inférieure à celle qui aurait été obtenue si les travailleurs intermittents avait été inclus dans l'échantillon. Si les indicateurs de la fréquence de l'emploi à bas salaire présentés plus loin sont comparables entre eux, ils le sont plus difficilement par rapport à des indicateurs de fréquence fondés sur des données transversales.

L'analyse présentée dans l'édition 1996 des *Perspectives de l'emploi* mettait en évidence des déplacements importants entre l'emploi à bas salaire et le non-emploi. Selon les raisons qui motivent ces déplacements, les travailleurs qui oscillent entre non-emploi et emploi à bas salaire risquent d'être

parmi ceux dont la situation préoccupe le plus les pouvoirs publics. Dans l'analyse qui suit, on examinera brièvement la question de savoir comment la prise en compte des travailleurs intermittents modifie la persistance de l'emploi à bas salaire dans le cas de l'Allemagne et des États-Unis¹³. Il en ressort que la frontière entre l'emploi à bas salaire et le non-emploi est effectivement très perméable dès lors qu'on s'intéresse à une période de plusieurs années et que, pour être complète, l'analyse de la dynamique de l'emploi à bas salaire se doit d'intégrer plus largement les travailleurs intermittents.

2. Mesurer la fréquence de l'emploi à bas salaire

Le plus souvent, le profil de l'emploi à bas salaire est apprécié à partir de données concernant une seule année. Dès lors qu'on se place dans une perspective à plus long terme, intégrant la mobilité salariale, la fréquence de l'emploi à bas salaire peut s'en trouver accrue ou diminuée selon que l'analyse porte sur les travailleurs qui ont eu *au moins* un emploi à bas salaire ou uniquement sur ceux qui ont occupé en permanence un tel emploi. Étant donné le nombre considérable d'entrées dans l'emploi à bas salaire, la proportion de travailleurs qui se trouvaient dans le quintile inférieur à un moment quelconque de la période 1986 à 1991 est une fois et demie à deux fois supérieure à celle observée au cours d'une année donnée, 1986 par exemple (graphique 2.2, partie A)¹⁴. Même si elle conduit à tenir compte de nombreux séjours de courte durée dans l'emploi à bas salaire, cette définition large peut se révéler utile pour déterminer la part de la population active menacée par le risque d'emploi à bas salaire et l'ampleur des difficultés financières que risque de provoquer l'emploi à bas salaire, même temporaire.

Par contre, si on s'intéresse au risque d'enfermement dans l'emploi à bas salaire et non aux emplois à bas salaire en tant que tels, on fondera tout naturellement l'analyse sur le nombre de travailleurs qui occupent *sans discontinuer* un emploi faiblement rémunéré pendant une période de plusieurs années. Or, la proportion de travailleurs qui ont occupé en permanence un emploi peu rémunéré entre 1986 et 1991 est bien plus faible que celle observée pour une année donnée. En effet, si la proportion de travailleurs permanents à plein temps qui sont entrés dans le quintile inférieur à un moment ou à un autre de la période 1986 à 1991 s'échelonne entre 18 et 24 pour cent, celle des travailleurs qui ont occupé en permanence un emploi faiblement rémunéré est comprise entre 3 et 5 pour cent. Il semble donc beaucoup moins courant de se laisser piéger dans l'emploi à bas salaire que d'y

faire un passage temporaire. Il ne s'ensuit pas pour autant que la majorité des travailleurs qui entrent dans la catégorie des bas salaires à un moment donné n'y fassent qu'un unique séjour de courte durée (voir plus loin).

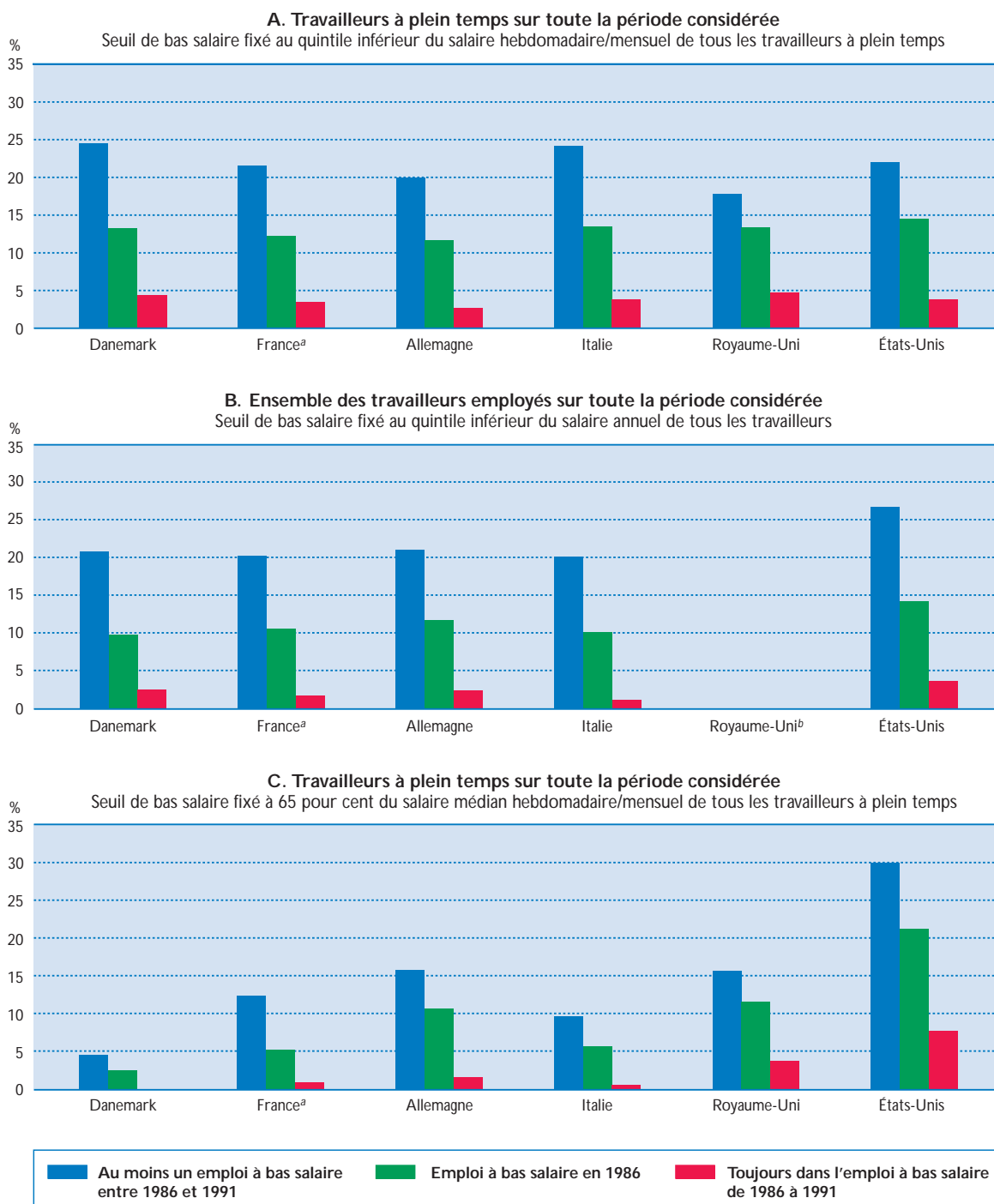
Lorsque le seuil de l'emploi à bas salaire est fixé au quintile inférieur, les écarts observés entre pays dans la fréquence de l'emploi à bas salaire sont peu importants et fort semblables, qu'on s'intéresse aux travailleurs qui ont occupé au moins un emploi faiblement rémunéré, qui étaient peu payés au cours d'une année donnée ou qui ont exercé en permanence un emploi à bas salaire, dès lors que l'analyse porte sur les salaires hebdomadaires/mensuels des travailleurs permanents à plein temps. Lorsque l'analyse est étendue aux rémunérations annuelles des travailleurs à plein temps et à temps partiel, l'image reste pratiquement inchangée sauf que la proportion de travailleurs ayant occupé au moins un emploi faiblement rémunéré s'en trouve majorée de 5 points aux États-Unis (graphique 2.2, partie B). Il semble plus fréquent aux États-Unis que dans les autres pays qu'une diminution temporaire du nombre d'heures ouvrées dans l'année fasse entrer dans la catégorie des bas salaires des travailleurs habituellement mieux payés. C'est lorsque le seuil de l'emploi à bas salaire est fixé à 65 pour cent du salaire médian que les disparités sont beaucoup plus nettes (graphique 2.2, partie C). Les trois indicateurs de fréquence prennent alors une valeur sensiblement plus élevée pour les États-Unis que pour les autres pays, ce qui s'explique par la plus grande dispersion des salaires aux États-Unis. La fréquence de l'emploi à bas salaire est très faible au Danemark, pays où la distribution des salaires est beaucoup plus égalitaire.

La probabilité relative qu'ont les différentes catégories de la population d'entrer dans la catégorie des bas salaires (c'est-à-dire dans le quintile inférieur) varie sensiblement selon qu'on considère les travailleurs qui ont occupé au moins un emploi à bas salaire, ceux qui étaient faiblement rémunérés en 1986 ou ceux qui l'ont été en permanence (tableau 2.4, partie B). Ainsi, les jeunes courent un risque particulièrement important d'avoir occupé au moins un emploi à bas salaire entre 1986 et 1991, et surtout au début de cette période (lorsqu'ils étaient le plus jeunes). Cependant, les jeunes faiblement payés s'élèvent plus rapidement dans l'échelle des salaires que les travailleurs âgés, de sorte que leur part dans les bas salaires diminue par rapport à celle des autres tranches d'âge dès lors que l'analyse porte sur les personnes qui exercent en permanence un emploi peu rémunéré. Cela vaut dans tous les pays étudiés, mais le phénomène est particulièrement net dans le cas de l'Allemagne : les travailleurs âgés de moins de 25 ans en 1986 couraient un

Graphique 2.2.

Différentes mesures de la fréquence de l'emploi à bas salaire, 1986-1991

Pourcentage du groupe considéré



a) Les données portent sur 1984-1989.

b) Données non disponibles.

Source : Voir tableau 2.A.1.

Tableau 2.4. **Fréquence et répartition de l'emploi à bas salaire selon les caractéristiques des travailleurs, 1986-1991^a**

Salaire hebdomadaire/mensuel des travailleurs employés à plein temps sur toute la période considérée

		Danemark			France ^b			Allemagne			Italie			Royaume-Uni			États-Unis								
		A reçu un bas salaire			A reçu un bas salaire			A reçu un bas salaire			A reçu un bas salaire			A reçu un bas salaire			A reçu un bas salaire								
		Au moins une fois entre 1986 et 1991	En 1986	Sur toute la période de 1986 à 1991	Au moins une fois entre 1984 et 1989	En 1984	Sur toute la période de 1984 à 1989	Au moins une fois entre 1986 et 1991	En 1986	Sur toute la période de 1986 à 1991	Au moins une fois entre 1986 et 1991	En 1986	Sur toute la période de 1986 à 1991	Au moins une fois entre 1986 et 1991	En 1986	Sur toute la période de 1986 à 1991	Au moins une fois entre 1986 et 1991	En 1986	Sur toute la période de 1986 à 1991						
A. Fréquence (pourcentage de l'emploi à bas salaire dans le total de chaque catégorie)																									
Total		24.5	13.6	4.4	21.5	12.2	3.4	19.9	11.7	2.7	24.2	13.4	3.8	17.8	13.3	4.8	22.0	14.5	3.9						
Sexe :		Hommes			Femmes			Hommes			Femmes			Hommes			Femmes								
		12.4	3.9	0.4	17.6	9.7	2.0	13.0	7.4	0.6	17.2	9.0	1.8	10.7	6.7	1.8	16.0	9.3	2.3						
		44.9	29.8	11.3	30.1	17.6	6.5	41.1	24.9	9.3	41.2	24.2	8.6	35.8	30.4	12.3	30.9	22.2	6.1						
Âge :		Moins de 25 ans			25 à 34 ans			35 à 49 ans			50 à 64 ans			Moins de 25 ans			25 à 34 ans			35 à 49 ans			50 à 64 ans		
		45.0	31.5	6.2	46.3	32.4	6.8	58.1	47.0	6.1	55.5	37.5	9.6	46.4	43.1	9.4	50.9	37.1	5.2						
		26.6	13.2	3.3	22.2	12.6	3.7	15.4	6.5	2.1	21.8	10.1	2.5	10.0	6.6	2.7	20.5	14.6	3.2						
		19.3	10.3	4.6	14.4	6.9	2.3	9.6	2.7	1.1	12.7	5.6	2.1	11.0	6.7	3.5	17.3	9.3	3.7						
		19.6	10.1	5.0	19.8	9.2	3.5	15.9	7.7	5.2	16.8	7.9	3.5	18.3	10.2	6.8	16.5	11.2	5.0						
Niveau de formation :		Inférieur au 2 ^e cycle du secondaire			2 ^e cycle du secondaire			Diplôme supérieur non universitaire			Diplôme universitaire			Inférieur au 2 ^e cycle du secondaire			2 ^e cycle du secondaire			Diplôme supérieur non universitaire			Diplôme universitaire		
		34.5	18.1	8.0	37.6	23.5	5.8	47.0	35.4	16.4						
		22.7	13.5	3.4	16.3	8.5	2.1	27.9	17.5	4.7						
		16.5	8.2	0.5	3.7	3.1	0.0	19.3	12.0	1.0						
		5.4	2.7	0.0	5.4	2.9	0.0						
B. Fréquence relative (fréquence de l'emploi à bas salaire dans chaque catégorie rapportée à sa fréquence totale)																									
Total		1.0	1.0	1.0	1.0	1.0	1.0	1.0	1.0	1.0	1.0	1.0	1.0	1.0	1.0	1.0	1.0	1.0	1.0						
Sexe :		Hommes			Femmes			Hommes			Femmes			Hommes			Femmes								
		0.5	0.3	0.1	0.8	0.8	0.6	0.7	0.6	0.2	0.7	0.7	0.5	0.6	0.5	0.4	0.7	0.6	0.6						
		1.8	2.2	2.5	1.4	1.4	1.9	2.1	2.1	3.4	1.7	1.8	2.3	2.0	2.3	2.6	1.4	1.5	1.6						
Âge :		Moins de 25 ans			25 à 34 ans			35 à 49 ans			50 à 64 ans			Moins de 25 ans			25 à 34 ans			35 à 49 ans			50 à 64 ans		
		1.8	2.3	1.4	2.2	2.7	2.0	2.9	4.0	2.3	2.3	2.8	2.5	2.6	3.2	2.0	2.3	2.6	1.4						
		1.1	1.0	0.7	1.0	1.0	1.1	0.8	0.6	0.8	0.9	0.8	0.7	0.6	0.5	0.6	0.9	1.0	0.8						
		0.8	0.8	1.0	0.7	0.6	0.7	0.5	0.2	0.4	0.5	0.4	0.5	0.6	0.5	0.7	0.8	0.6	1.0						
		0.8	0.7	1.1	0.9	0.8	1.0	0.8	0.7	1.9	0.7	0.6	0.9	1.0	0.8	1.4	0.7	0.8	1.3						
Niveau de formation :		Inférieur au 2 ^e cycle du secondaire			2 ^e cycle du secondaire			Diplôme supérieur non universitaire			Diplôme universitaire			Inférieur au 2 ^e cycle du secondaire			2 ^e cycle du secondaire			Diplôme supérieur non universitaire			Diplôme universitaire		
		1.4	1.3	1.8	1.9	2.0	2.1	2.1	2.4	4.3						
		0.9	1.0	0.8	0.8	0.7	0.8	1.3	1.2	1.2						
		0.7	0.6	0.1	0.9	0.8	0.3						
		0.2	0.2	0.0	0.2	0.3	0.0	0.2	0.2	0.0						
C. Répartition (part en pourcentage de l'emploi à bas salaire dans chaque catégorie)																									
Total		100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0						
Sexe :		Hommes			Femmes			Hommes			Femmes			Hommes			Femmes								
		31.8	18.3	5.2	56.6	55.3	40.9	49.2	47.5	16.2	50.4	47.5	34.3	43.3	35.8	27.2	43.3	38.1	36.0						
		68.2	81.7	94.8	43.4	44.7	59.1	50.8	52.5	83.8	49.6	52.5	65.7	56.7	64.2	72.8	56.7	61.9	64.0						
Âge :		Moins de 25 ans			25 à 34 ans			35 à 49 ans			50 à 64 ans			Moins de 25 ans			25 à 34 ans			35 à 49 ans			50 à 64 ans		
		20.7	26.1	15.7	23.9	29.6	22.0	47.9	66.1	37.0	45.1	54.8	49.7	44.1	54.5	33.2	25.0	27.7	14.6						
		33.8	30.2	23.1	38.9	39.0	40.1	20.5	14.9	20.4	27.0	22.6	19.6	14.8	13.1	14.8	34.1	36.9	30.2						
		34.9	33.7	46.3	26.5	22.6	26.2	21.0	10.2	17.1	21.8	17.5	22.7	26.2	21.4	31.4	31.7	25.8	39.1						
		10.7	10.0	14.9	10.7	8.8	11.7	10.7	8.9	25.5	6.1	5.2	8.0	14.9	11.0	20.6	9.2	9.5	16.1						
Niveau de formation :		Inférieur au 2 ^e cycle du secondaire			2 ^e cycle du secondaire			Diplôme supérieur non universitaire			Diplôme universitaire			Inférieur au 2 ^e cycle du secondaire			2 ^e cycle du secondaire			Diplôme supérieur non universitaire			Diplôme universitaire		
		48.9	46.3	62.7	52.1	55.5	58.5	23.3	27.0	46.5						
		44.3	47.6	36.6	44.6	39.7	41.5	49.7	48.1	47.6						
		4.3	3.9	0.7	20.0	19.1	5.8						
		2.4	2.2	0.0	3.3	4.8	0.0	7.0	5.8	0.1						

.. Données non disponibles.

a) Le seuil de bas salaire est fixé au quintile inférieur du salaire hebdomadaire/mensuel de tous les travailleurs à plein temps.

b) Les données portent sur 1984-1989.

Source : Voir tableau 2.A.1.

risque quatre fois supérieur à la moyenne d'occuper un emploi peu payé cette année là mais un peu moins de deux fois supérieur à la moyenne, seulement, d'exercer en permanence un emploi faiblement rémunéré entre 1986 et 1991. Pour les travailleurs âgés de 50 à 64 ans en 1986, c'était l'inverse puisque leur probabilité d'être peu payés en 1986 était d'à peine 0.7 fois supérieur à la moyenne, contre près de deux fois pour leur probabilité d'occuper en permanence un emploi faiblement rémunéré.

Les femmes et les personnes possédant un faible niveau de formation semblent particulièrement menacées par l'emploi à bas salaire, quel que soit l'indicateur ou l'horizon temporel retenu. Comme les jeunes, ces catégories présentent un risque supérieur à la moyenne de figurer parmi les bas salaires pour une année donnée. Contrairement aux jeunes, elles courent également un risque supérieur à la moyenne de rester peu payées de sorte que leur probabilité relative d'occuper en permanence un emploi faiblement rémunéré est plus élevée que leur probabilité relative d'exercer au moins un emploi à bas salaire ou d'être peu payées une année donnée. C'est en Allemagne que la différence entre hommes et femmes est la plus marquée (les femmes présentant un risque 2.1 fois supérieur à la moyenne d'occuper un emploi faiblement rémunéré en 1986, mais 3.4 fois supérieur à la moyenne d'exercer en permanence un emploi à bas salaire) tandis que les écarts en fonction du niveau de formation sont, eux, particulièrement sensibles aux États-Unis (les travailleurs américains n'ayant pas achevé leurs études secondaires courant un risque 2.4 fois supérieur à la moyenne d'être dans la catégorie des bas salaires en 1986 mais 4.3 fois supérieur à la moyenne d'y rester en permanence).

Les caractéristiques démographiques des travailleurs faiblement rémunérés varient sensiblement selon qu'on considère les travailleurs qui ont occupé au moins un emploi à bas salaire, ceux qui étaient peu payés au cours d'une année donnée ou ceux qui l'ont été en permanence, observation qui revêt une importance particulière pour le ciblage des interventions destinées à atténuer les problèmes découlant de l'emploi à bas salaire (tableau 2.4, partie C). Les femmes, les travailleurs âgés et les personnes possédant un faible niveau de formation représentent une part nettement plus importante des travailleurs occupant en permanence un emploi à bas salaire que de ceux qui ont exercé au moins un emploi faiblement rémunéré ou qui étaient peu payés en 1986, même si la portée de ces différences varie considérablement d'un pays à l'autre. Qui plus est, le profil démographique de l'emploi à bas salaire n'est guère affecté lorsqu'on fixe le seuil des bas salaires à 65 pour cent

du salaire médian, exercice dont les résultats ne sont cependant pas présentés dans le tableau 2.4.

3. Durée de l'emploi à bas salaire

Comme le montre le graphique 2.3 (partie A), dans tous les pays, seule une minorité des travailleurs occupant un emploi faiblement rémunéré une année donnée demeure longtemps dans cette catégorie, pendant plusieurs années consécutives. Ainsi, sur les personnes qui se trouvaient dans le quintile inférieur en 1986, entre 60 et 75 pour cent ont vu leur rémunération excéder le seuil des bas salaires à un moment ou à un autre au cours des cinq années suivantes. Si l'on fixe le seuil des bas salaires à 65 pour cent du salaire médian, les écarts entre pays sont nettement plus marqués : tous les travailleurs danois et plus de 80 pour cent des travailleurs allemands, français et italiens qui étaient faiblement rémunérés en 1986 avaient réussi à se sortir de l'emploi à bas salaire en 1991 ; pour le Royaume-Uni et les États-Unis, le chiffre correspondant s'établit à 60 pour cent. Malgré ces divergences, la plupart des travailleurs qui sont peu payés au cours d'une année parviennent à s'élever dans l'échelle des salaires au bout de quelques années, à *condition* qu'ils conservent un emploi¹⁵.

Si l'on s'intéresse exclusivement aux taux de sortie cumulés, on risque de surestimer la mobilité à la hausse et donc de sous-estimer le temps que les travailleurs ont passé dans un emploi peu rémunéré. Malgré le niveau élevé des taux de sortie, la durée moyenne cumulée de l'emploi à bas salaire augmente très rapidement lorsqu'on suit l'évolution au fil du temps des travailleurs faiblement rémunérés (graphique 2.3, partie B). En 1991, les travailleurs qui étaient peu payés en 1986 avaient passé en moyenne trois ou quatre ans dans un emploi mal rémunéré. Or, il ne faut pas oublier que ces chiffres sous-estiment la durée totale de l'emploi à bas salaire puisqu'ils ne tiennent pas compte des périodes d'emploi faiblement rémunéré antérieures à 1986 et postérieures à 1991. Par ailleurs, la prise en compte des travailleurs intermittents indiquerait aussi une persistance accrue de l'emploi à bas salaire, comme on le verra plus loin.

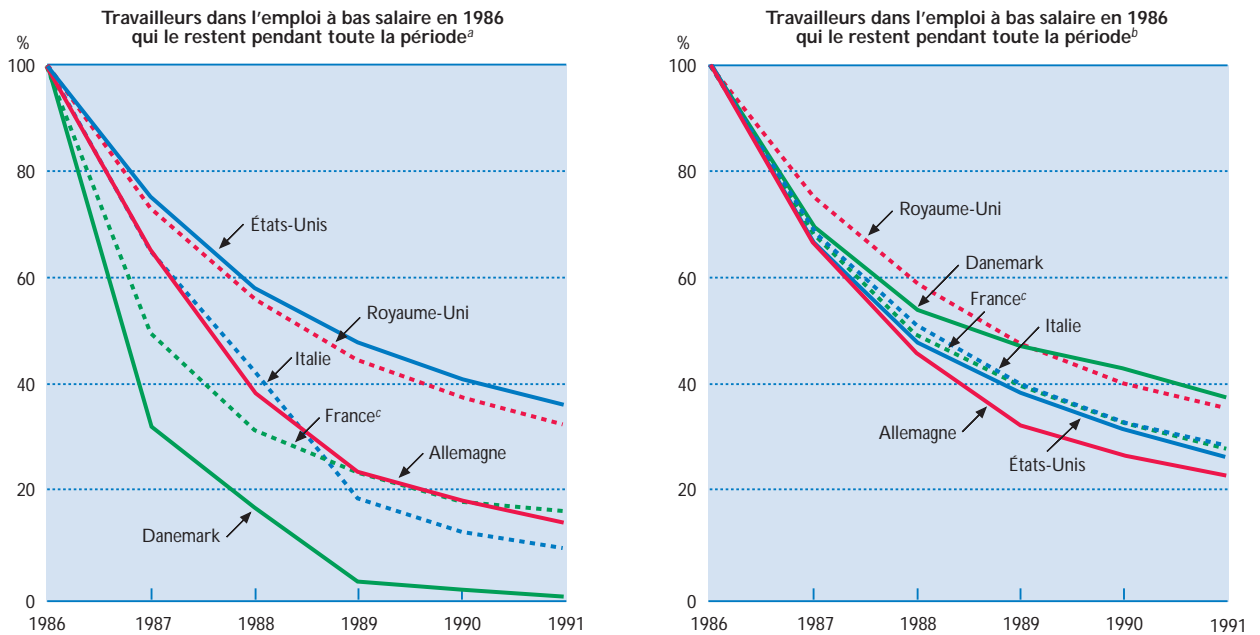
Lorsque le bas salaire est fixé au quintile inférieur, les deux indicateurs de persistance aboutissent pratiquement aux mêmes résultats dans les six pays considérés. Par contre, lorsqu'on retient comme seuil 65 pour cent du salaire médian, l'emploi à bas salaire apparaît comme un phénomène plus persistant au Royaume-Uni et aux États-Unis que dans les autres pays (graphique 2.3). Dans ces deux pays, les travailleurs qui étaient mal payés en 1986 le sont restés en moyenne pendant environ trois ans encore au cours des cinq années suivantes.

Graphique 2.3.

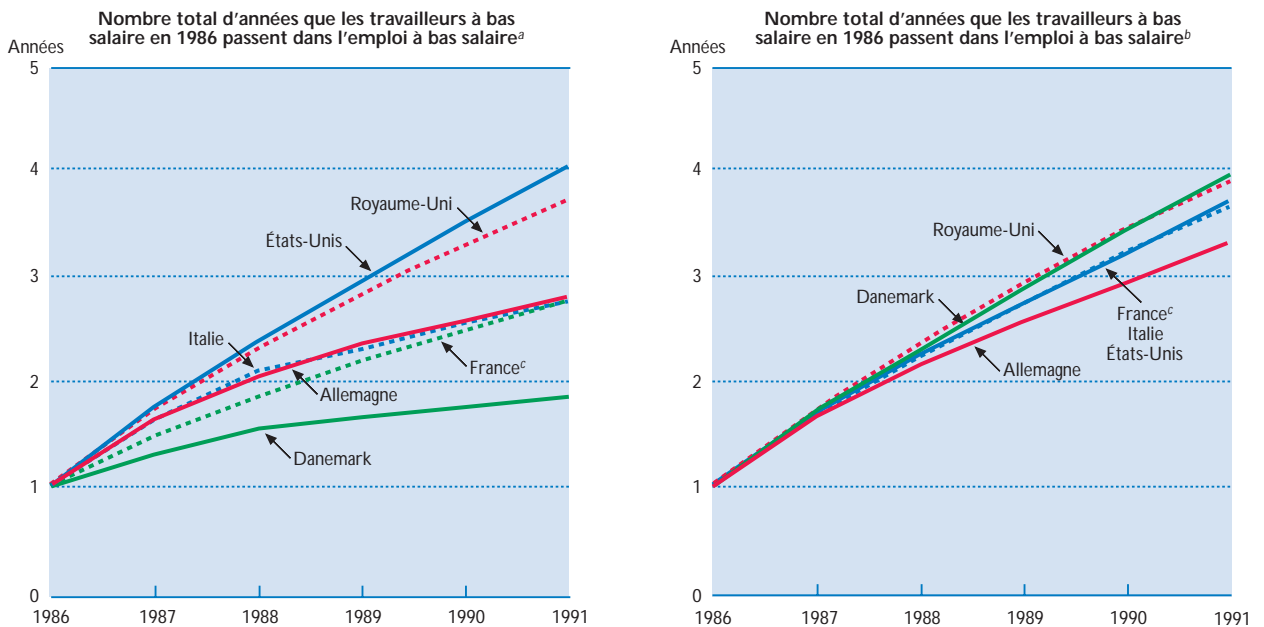
Deux aspects de la persistance de l'emploi à bas salaire, 1986-1991

Travailleurs employés à plein temps sur toute la période considérée

A. Taux de persistance de l'emploi à bas salaire



B. Durée moyenne de l'emploi à bas salaire



a) Seuil du bas salaire fixé à 65 pour cent du salaire médian hebdomadaire/mensuel de tous les travailleurs à plein temps.

b) Seuil du bas salaire fixé au quintile inférieur du salaire hebdomadaire/mensuel de tous les travailleurs à plein temps.

c) Les données portent sur 1984-1989.

Source : Voir tableau 2.A.1.

On ne sait pas très bien quel type de situation ou d'institution du marché du travail font de l'emploi à bas salaire un phénomène plus durable, mais il se pourrait que cela tienne au moindre niveau de réglementation des économies américaine et britannique, notamment aux obstacles moins rigoureux opposés à l'emploi à bas salaire dans ces pays. Pendant les années récentes, les écarts de salaires se sont par ailleurs davantage creusés dans ces deux pays que dans les autres pays de l'OCDE

[OCDE (1996), chapitre 2] mais ils ont remporté des succès considérables dans la lutte contre le chômage¹⁶.

Une comparaison de la durée moyenne cumulée de l'emploi à bas salaire montre que c'est pour les femmes, les travailleurs âgés et les personnes possédant un faible niveau de formation qui étaient faiblement rémunérés au début de la période, que celle-ci est la plus longue (tableau 2.5). Une fois

Tableau 2.5. Nombre total d'années en moyenne dans l'emploi à bas salaire entre 1986 et 1991

Travailleurs occupant un emploi à bas salaire en 1986

		Danemark	France ^a	Allemagne	Italie	Royaume-Uni	États-Unis
A. Travailleurs employés à plein temps sur toute la période considérée^b							
Total		3.8	3.7	3.3	3.7	3.9	3.7
Sexe :	Hommes	2.6	3.3	2.4	3.3	3.4	3.4
	Femmes	4.0	4.1	4.1	4.1	4.2	3.8
Âge :	Moins de 25 ans	3.1	3.4	3.0	3.7	3.3	3.3
	25 à 34 ans	3.6	3.7	3.1	3.4	4.2	3.5
	35 à 49 ans	4.3	3.9	4.4	4.0	4.7	4.0
	50 à 64 ans	4.4	4.1	5.3	4.2	5.2	4.4
Niveau de formation :	Inférieur au 2 ^e cycle du secondaire	4.4	..	3.5	4.7
	2 ^e cycle du secondaire	3.4	..	3.3	3.7
	Diplôme supérieur non universitaire	2.7	..	1.2	3.0
	Diplôme universitaire	1.8	1.8
B. Ensemble des travailleurs employés sur toute la période considérée^c							
Total		3.6	2.8	3.1	2.5	..	3.5
Sexe :	Hommes	2.6	2.3	2.5	2.2	..	2.7
	Femmes	3.8	3.3	3.6	2.8	..	3.7
Âge :	Moins de 25 ans	2.7	2.2	2.5	2.1	..	2.9
	25 à 34 ans	2.9	2.5	3.9	2.5	..	3.3
	35 à 49 ans	4.0	3.3	4.4	3.2	..	3.5
	50 à 64 ans	4.9	4.0	4.3	3.9	..	4.7
Niveau de formation :	Inférieur au 2 ^e cycle du secondaire	4.0	..	3.2	4.3
	2 ^e cycle du secondaire	3.4	..	3.0	3.3
	Diplôme supérieur non universitaire	2.8	..	3.5	3.2
	Diplôme universitaire	2.1	3.7
C. Travailleurs employés à plein temps sur toute la période considérée^d							
Total		1.8	2.8	2.8	2.8	3.8	4.1
Sexe :	Hommes	1.4	2.6	2.2	2.7	3.3	3.8
	Femmes	1.9	3.1	3.4	2.9	4.0	4.2
Âge :	Moins de 25 ans	1.6	2.6	2.4	2.5	3.1	4.0
	25 à 34 ans	1.6	2.8	3.0	2.7	4.1	3.9
	35 à 49 ans	2.2	3.0	3.5	3.5	4.6	4.2
	50 à 64 ans	2.0	3.3	5.1	3.8	5.1	4.2
Niveau de formation :	Inférieur au 2 ^e cycle du secondaire	2.1	..	2.9	4.8
	2 ^e cycle du secondaire	1.6	..	2.9	4.0
	Diplôme supérieur non universitaire	1.0	..	1.2	3.8
	Diplôme universitaire	1.0	2.7

.. Données non disponibles.

a) Les données portent sur 1984-1989.

b) Le seuil de bas salaire est fixé au quintile inférieur du salaire hebdomadaire/mensuel de tous les travailleurs à plein temps.

c) Le seuil de bas salaire est fixé au quintile inférieur du salaire annuel de tous les travailleurs.

d) Le seuil de bas salaire est fixé à 65 pour cent du salaire médian hebdomadaire/mensuel de tous les travailleurs à plein temps.

Source : Voir tableau 2.A.1.

entrées dans la catégorie des bas salaires, ces personnes ont beaucoup de mal à s'élever dans l'échelle des revenus, tout du moins de façon durable. Il est vrai aussi que dès lors qu'ils occupent un emploi faiblement rémunéré, tous les travailleurs, à quelque catégorie qu'ils appartiennent, restent mal payés pendant un nombre non négligeable d'années.

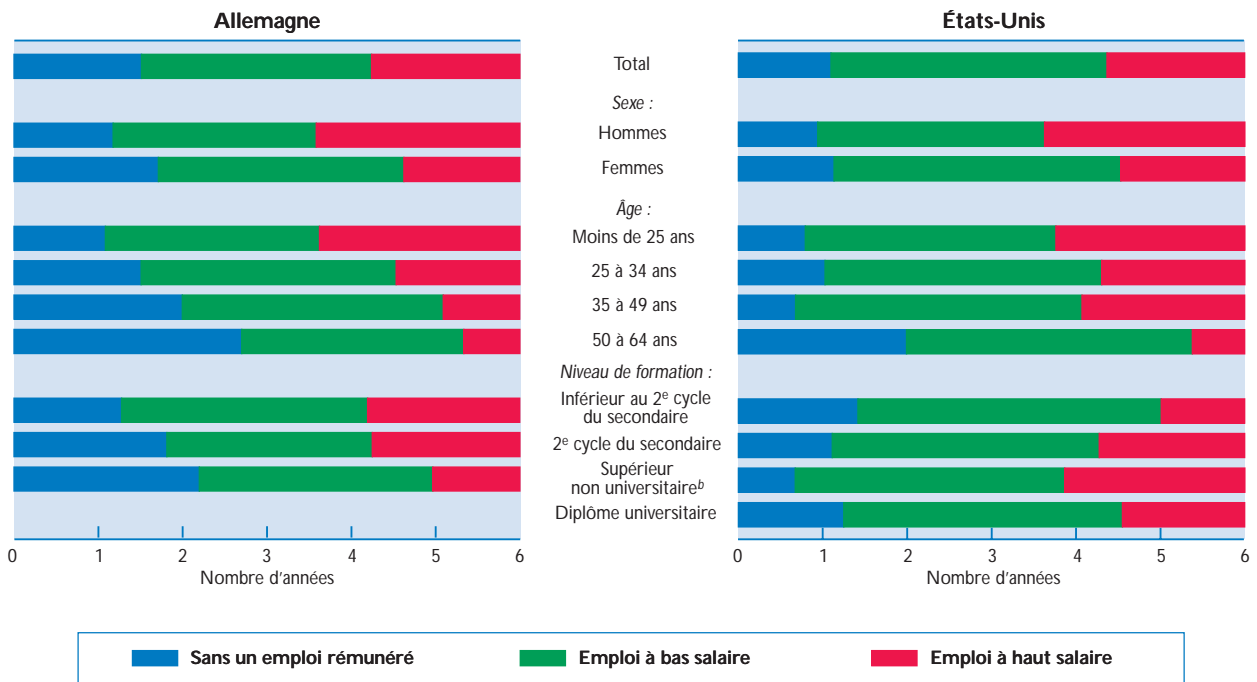
La population des travailleurs vulnérables à l'emploi à bas salaire augmente lorsqu'on intègre dans l'analyse les travailleurs intermittents (graphique 2.4). En Allemagne comme aux États-Unis, les travailleurs qui en 1986 se trouvaient dans le quintile inférieur des rémunérations annuelles ont passé en moyenne moins de deux ans dans un emploi « bien payé » (c'est-à-dire les plaçant dans un quintile supérieur) entre 1986 et 1991. Pendant le reste de cette période, ils ont oscillé entre le non-emploi

(un an à un an et demi) et l'emploi à bas salaire (environ trois ans). Les femmes et les travailleurs âgés courent un danger particulièrement grand de perdre tout emploi. Si une analyse complète des flux entre emploi à bas salaire et non-emploi déborderait certes le champ de la présente étude, il n'en reste pas moins que la prise en compte des travailleurs intermittents corrobore l'idée selon laquelle la forte mobilité des bas salaires n'implique pas forcément que la majorité de ces personnes obtiennent rapidement un emploi stable mieux rémunéré [OCDE (1996), chapitre 3; Eriksson (1997); Stewart et Swaffield (1997)].

Reste maintenant à raccorder deux observations apparemment contradictoires, à savoir que, sur les travailleurs qui étaient peu payés en 1986, rares sont ceux qui sont restés continuellement dans un emploi à bas salaire entre 1986 et 1991

Graphique 2.4.

Durée moyenne sans un emploi rémunéré, avec un emploi à bas salaire ou à haut salaire, 1986-1991, selon certaines caractéristiques des travailleurs
Ensemble des travailleurs dans l'emploi à bas salaire en 1986^a



a) Seuil de bas salaire fixé au quintile inférieur du salaire annuel de tous les travailleurs.

b) Pour l'Allemagne, y compris l'enseignement universitaire.

Source : Voir le tableau 2.A.1.

alors que d'un autre côté ces travailleurs ont en moyenne occupé un emploi à bas salaire pendant au moins la moitié de cette période. Pour expliquer ce paradoxe, il convient de tenir compte de deux facteurs. D'abord, si nombre de permanences dans l'emploi à bas salaire sont de courte durée, nombre d'élévations dans l'échelle des salaires le sont aussi (voir plus loin). Le deuxième argument est plus purement mathématique, mais contient une leçon importante pour l'orientation de l'action publique. Même si une grande partie des travailleurs qui ont occupé au moins un emploi faiblement rémunéré entre 1986 et 1991 ne sont restés qu'un ou deux ans dans la catégorie des bas salaires, le groupe plus restreint de ceux qui ont exercé un emploi faiblement payé pendant davantage d'années est surreprésenté dans l'ensemble des bas salaires recensés pour une année donnée et a un grand poids dans le calcul de la durée moyenne cumulée de l'emploi à bas salaire (tableau 2.6). Ainsi, en France, les travailleurs qui n'ont occupé un emploi faiblement rémunéré que pendant un ou deux ans représentent 56 pour cent de l'ensemble des travailleurs (permanents à plein temps) ayant exercé au moins un emploi mal rémunéré, mais 26 pour cent seulement du nombre total d'années d'emploi à bas salaire. Par contre, les travailleurs qui ont occupé un emploi faiblement payé pendant au moins quatre ans représentent 34 pour cent de l'ensemble des travailleurs ayant exercé au moins un emploi faiblement rémunéré, mais 63 pour cent du nombre total d'années d'emploi à bas salaire¹⁷. Même si la majorité des travailleurs qui entrent dans la catégorie des bas salaires à un moment ou à un autre n'y reste que temporairement, une grande partie de la durée totale de l'emploi à bas salaire est imputable aux personnes pour lesquelles l'emploi à bas salaire semble présenter un caractère chronique¹⁸.

4. Entrées et sorties de l'emploi à bas salaire

Une étude plus approfondie des diverses voies d'accès et de sortie de l'emploi à bas salaire permet de se faire une première idée des causes de l'emploi à bas salaire chronique et des moyens à mettre en œuvre pour y remédier. Le tableau 2.7 présente plusieurs indicateurs qui fournissent de nouveaux éléments contribuant à expliquer pourquoi l'emploi à bas salaire, défini sur la base du quintile inférieur, peut apparaître comme un phénomène transitoire ou au contraire très durable, selon le cas. La première colonne de chaque cadre indique comment évolue le taux de sortie à mesure que se prolonge l'occupation dans un emploi à bas salaire recensé en 1986¹⁹. Ce qui en ressort, pour l'essentiel, c'est que plus la durée de l'emploi à bas salaire est longue plus faibles sont les chances de

trouver mieux. Cette diminution progressive des taux de sortie indique que la distribution des périodes complètes d'emploi à bas salaire présente une longue queue du côté droit, autrement dit que si les périodes d'emploi faiblement rémunéré sont le plus souvent assez courtes, certaines sont très longues. Lorsque le bas salaire est fixé au quintile inférieur de la distribution des rémunérations hebdomadaires/mensuelles des travailleurs à plein temps, la similitude des résultats obtenus pour les six pays examinés est frappante. La seule exception notable est le Royaume-Uni, où la probabilité de mobilité à la hausse est plus faible au cours des deux premières années. Lorsqu'on retient comme seuil de l'emploi à bas salaire 65 pour cent du salaire médian, les taux de sortie sont au départ plus faibles et diminuent plus vite au Royaume-Uni et aux États-Unis, ce qui veut dire que l'emploi à bas salaire y est plus durable.

Si le taux de sortie diminue, cela peut être le résultat soit d'une relation de cause à effet, soit d'un effet de « sélection ». Dans le premier cas, la baisse du taux de sortie s'explique par le fait que l'occupation d'un emploi à bas salaire réduit progressivement les chances de trouver un emploi mieux rémunéré à mesure, par exemple, que se prolonge la période pendant laquelle le travailleur n'a pas eu l'occasion d'appliquer ses qualifications professionnelles ou d'en acquérir de nouvelles. La seconde explication repose sur l'hypothèse que les travailleurs qui prennent un emploi à bas salaire au cours d'une année donnée n'ont pas tous les mêmes perspectives de gains, du fait qu'ils n'ont pas tous le même niveau de formation ni les mêmes aptitudes. Au fil du temps, les travailleurs qui ont les meilleures perspectives s'élèvent dans l'échelle des revenus, laissant derrière eux la masse de ceux auxquels s'offrent les perspectives les moins bonnes. Pour l'orientation de l'action publique, il est important de savoir quel rôle jouent ces deux facteurs. Plus l'occupation d'un emploi à bas salaire risque de saper progressivement les chances de progresser qu'ont les travailleurs, plus il devient important de prendre des mesures le plus rapidement possible. A l'inverse, si la baisse du taux de sortie résulte surtout d'un effet de sélection, il sera vraisemblablement plus efficace de cibler les interventions sur les travailleurs qui occupent depuis longtemps un emploi à bas salaire. Il est toutefois très difficile de mettre en évidence l'importance respective de ces deux facteurs dans une analyse économétrique [Heckman et Singer (1984)].

Les quatre colonnes restantes du tableau 2.7 fournissent une analyse des voies d'accès, ou de retour, au quintile inférieur. Si l'on considère l'ensemble des travailleurs dont la rémunération excédait le seuil de l'emploi à bas salaire en 1986,

Tableau 2.6. Répartition et concentration des années passées dans l'emploi à bas salaire pendant la période 1986-1991

Travailleurs occupant un emploi à bas salaire au moins une année

Années dans l'emploi à bas salaire	Danemark		France ^a		Allemagne		Italie		Royaume-Uni		États-Unis	
	Part des travailleurs ^b	Part des années ^c	Part des travailleurs ^b	Part des années ^c	Part des travailleurs ^b	Part des années ^c	Part des travailleurs ^b	Part des années ^c	Part des travailleurs ^b	Part des années ^c	Part des travailleurs ^b	Part des années ^c
A. Travailleurs employés à plein temps sur toute la période considérée^d												
1	35.5	12.0	38.4	13.6	41.7	15.7	32.7	11.1	27.2	8.0	32.8	10.9
2	14.7	10.0	17.2	12.2	15.3	11.5	17.3	11.7	15.1	8.8	17.7	11.7
3	14.3	14.5	10.3	11.0	13.8	15.7	13.4	13.6	10.4	9.2	11.2	11.1
4	7.3	9.9	8.6	12.2	8.2	12.3	11.1	15.0	9.6	11.2	9.4	12.5
5	10.0	16.9	9.5	17.0	7.4	13.9	9.8	16.7	10.8	15.8	11.4	19.0
6	18.1	36.7	16.0	34.0	13.7	30.9	15.7	31.9	26.9	47.1	17.5	34.8
B. Ensemble des travailleurs employés sur toute la période considérée^e												
1	39.0	14.9	53.7	25.3	43.1	17.3	55.9	28.2	35.5	12.8
2	20.4	15.5	19.6	18.5	17.4	14.0	19.9	20.0	20.3	14.7
3	12.0	13.7	9.2	13.0	15.1	18.2	9.7	14.6	12.3	13.4
4	9.3	14.1	5.4	10.2	8.0	12.8	5.0	10.1	9.4	13.5
5	6.1	11.6	3.4	7.9	5.0	10.0	3.5	8.9	8.8	15.9
6	13.2	30.2	8.8	25.0	11.5	27.7	6.0	18.2	13.7	29.7

.. Données non disponibles.

a) Les données portent sur 1984-1989.

b) Pourcentage de travailleurs avec au moins une année dans l'emploi à bas salaire qui ont passé le nombre d'années indiqué dans l'emploi à bas salaire.

c) Pourcentage du total des années passées dans l'emploi à bas salaire imputable aux travailleurs à bas salaire pendant le nombre d'années indiqué.

d) Le seuil de bas salaire est fixé au quintile inférieur du salaire hebdomadaire/mensuel de tous les travailleurs à plein temps.

e) Le seuil de bas salaire est fixé au quintile inférieur du salaire annuel de tous les travailleurs.

Source : Voir tableau 2.A.1.

Tableau 2.7. **Probabilités d'entrée et de sortie de l'emploi à bas salaire, 1986-1991**^a
Salaire hebdomadaire/mensuel des travailleurs employés à plein temps sur toute la période considérée

	Sorties	Entrées		Rechutes	
	Sortie du bas salaire, l'ayant toujours été auparavant ^b (pourcentage)	A bas salaire, ne l'étant pas en 1986 ^c (pourcentage)	A bas salaire, se trouvant dans le second quintile en 1986 ^c (pourcentage)	A bas salaire, en étant sorti en 1987 ^d (pourcentage)	Durée moyenne de l'emploi à bas salaire après 1987, en étant sorti en 1987 ^e (années)
Danemark					
1987	33.7	3.0	9.9	0.0	0.0
1988	25.4	3.8	12.1	15.9	0.2
1989	12.8	5.7	18.2	20.3	0.4
1990	12.4	5.9	17.4	27.5	0.6
1991	13.5	6.3	19.2	23.2	0.9
France					
1985	30.3	4.0	13.4	0.0	0.0
1986	29.4	3.1	9.8	16.7	0.2
1987	18.5	3.2	10.2	17.0	0.3
1988	18.2	3.4	10.2	16.6	0.5
1989	14.1	4.4	13.1	16.7	0.7
Allemagne					
1987	33.1	2.5	11.5	0.0	0.0
1988	30.1	2.6	10.8	14.0	0.1
1989	30.6	2.8	11.3	14.5	0.3
1990	17.9	3.4	12.8	16.2	0.4
1991	12.5	4.6	16.9	16.0	0.6
Italie					
1987	31.6	3.2	9.8	0.0	0.0
1988	25.0	4.2	12.4	17.7	0.2
1989	22.8	5.2	15.0	21.7	0.4
1990	17.2	5.7	15.7	22.6	0.6
1991	13.7	6.5	17.5	23.4	0.9
Royaume-Uni					
1987	24.7	1.0	4.2	0.0	0.0
1988	21.4	1.3	5.6	13.6	0.1
1989	19.0	1.9	8.0	14.1	0.3
1990	15.4	2.5	10.5	14.9	0.4
1991	11.8	3.3	11.9	15.7	0.6
États-Unis					
1987	33.4	2.9	11.2	0.0	0.0
1988	28.2	2.8	10.0	20.2	0.2
1989	18.9	2.5	8.2	22.7	0.4
1990	18.0	3.4	9.4	22.3	0.7
1991	16.6	3.4	11.1	25.5	0.9

a) Le seuil de bas salaire est fixé au quintile inférieur du salaire hebdomadaire/mensuel de tous les travailleurs à plein temps.

b) Probabilité de gagner plus que le seuil du bas salaire l'année indiquée, lorsqu'on a occupé en permanence un emploi à bas salaire les années précédentes.

c) Probabilité de gagner moins que le seuil du bas salaire l'année indiquée, lorsqu'on a un salaire supérieur à ce seuil la première année.

d) Probabilité de gagner moins que le seuil du bas salaire l'année indiquée, lorsqu'on est sorti de l'emploi à bas salaire la deuxième année.

e) Nombre moyen d'années supplémentaires d'emploi à bas salaire pour les travailleurs qui en sont sortis la deuxième année.

Source : Voir tableau 2.A.1.

on constate que relativement peu d'entre eux sont entrés dans la catégorie des *bas salaires* au cours d'une des années qui ont suivi. Ce groupe se compose toutefois d'un grand nombre de personnes de sorte que les travailleurs qui ont occupé un emploi à bas salaire sont au total fort nombreux comme en témoigne le fait que le nombre de travailleurs qui ont eu au moins un emploi peu rémunéré entre 1986 et 1991 est bien plus important que

celui des personnes qui exerçaient un emploi à bas salaire en 1986. Par ailleurs, le taux d'entrée dans l'emploi à bas salaire est deux à quatre fois plus élevé pour les travailleurs qui touchent au départ une rémunération modeste (en l'occurrence ceux qui se trouvaient dans le second quintile en 1986), pas très éloignée du seuil de l'emploi à bas salaire, que pour les autres. Cette constatation tend à indiquer que la frontière entre les emplois à bas salaire

et les emplois mieux rémunérés s'estompe dès lors que l'analyse porte sur une période de plusieurs années.

La perméabilité de la frontière entre l'emploi à bas salaire et l'emploi mieux rémunéré est particulièrement évidente lorsqu'on s'intéresse au cas des personnes qui ont connu plusieurs périodes d'emploi faiblement payé. Sur les travailleurs qui avaient un emploi à bas salaire en 1986 et ont réussi à s'élever sur l'échelle des revenus en 1987, un grand nombre sont retombés dans un emploi peu rémunéré au cours des années suivantes. En 1991, ces personnes avaient passé en moyenne entre 0.6 et 1.0 année supplémentaire dans un emploi à bas salaire²⁰. En résumé, si assez peu des travailleurs qui étaient faiblement rémunérés en 1986 sont restés en permanence dans la catégorie des bas salaires entre 1986 et 1991, nombre des sorties se sont révélées provisoires. Lorsqu'on s'interroge sur les mesures à prendre pour favoriser la mobilité vers le haut sur l'échelle des salaires, il est donc important de s'inquiéter de la durabilité des améliorations de rémunération obtenues.

La dynamique de l'emploi à bas salaire est manifestement la résultante de phénomènes complexes dont il est impossible de rendre compte au moyen d'un seul indicateur de la fréquence ou de la persistance de l'emploi à bas salaire. Il semble malgré tout que les fortes probabilités de mobilité à la hausse qui s'offrent aux travailleurs peu payés ne remettent pas en question la pertinence des préoccupations que manifestent les pouvoirs publics à l'égard de l'emploi à bas salaire. Les entrées et les sorties massives de la catégorie des bas salaires témoignent simplement que des perspectives très différentes s'ouvrent aux travailleurs qui sont faiblement payés une année donnée, et donc que tous n'ont pas besoin de bénéficier d'une aide publique et que, pour ceux qui en ont besoin, les formes d'aide à mettre en œuvre varient selon les cas. Il serait par conséquent extrêmement utile d'approfondir l'examen des caractéristiques personnelles, des événements en cours de carrière et des mesures gouvernementales qui contribuent le plus à améliorer les chances d'échapper durablement aux emplois peu rémunérés.

D. ÉVOLUTION DES SALAIRES RÉELS INDIVIDUELS

1. Introduction

Dans les sections B et C, ce qui a retenu l'attention c'est l'évolution du salaire de tel travailleur *par rapport* à l'évolution du salaire des autres travailleurs. Or, ce genre de mesure relative ne fournit aucune indication fiable sur la rapidité avec laquelle

le salaire réel d'un travailleur progresse au fil du temps, information qui permet à son tour de se faire une bonne idée de l'amélioration du niveau de vie. Ainsi, même si un travailleur ne sort jamais de la catégorie des bas salaires, il peut néanmoins voir son salaire réel augmenter de façon substantielle à partir du moment où s'opère un déplacement vers le haut de la structure des rémunérations dans l'ensemble de l'économie. Sans compter que, à mobilité *relative* identique, il peut y avoir de grandes différences de mobilité *absolue* d'un pays à l'autre. Intégrer au tableau la mobilité absolue permet donc des comparaisons internationales plus complètes. Dans la présente section, on s'attachera donc à étudier l'évolution des salaires réels individuels au fil de la période 1986 à 1991.

De nombreux facteurs influent sur le fait que le salaire de tel ou tel travailleur augmente ou diminue et sur l'ampleur de ces variations. D'un côté, le taux de croissance du salaire réel de tout travailleur est fonction d'évolutions macro-économiques, par exemple l'évolution nationale de la productivité et des salaires réels moyens. Il est aussi influencé par le profil normal d'évolution des gains au fil de la carrière, tel qu'il peut ressortir des courbes d'évolution des rémunérations en fonction de l'âge. Outre ces facteurs communs, une multitude d'autres, particuliers au travailleur considéré, comme la survenue d'un grave problème de santé, peuvent jouer un rôle important. Une des principales questions auxquelles on s'efforcera de répondre ici est celle de savoir quelle est l'importance relative de ces autres facteurs. Autrement dit, on s'attachera à voir si les rémunérations individuelles suivent de près la trajectoire régulière définie par les facteurs communs. Une question liée est celle de savoir quelles caractéristiques personnelles (âge, sexe, niveau de formation) et quels événements en cours de carrière (par exemple, un changement d'employeur, de branche d'activité ou de profession) interviennent le plus pour faire augmenter ou baisser le salaire réel et sur l'ampleur de cette augmentation ou de cette baisse.

Avant de passer à l'examen des résultats obtenus, on évoquera trois problèmes de mesure. Premièrement, les calculs effectués ici portent sur un échantillon invariable de travailleurs ayant toujours occupé un emploi pendant les six années considérées. Le taux de croissance moyen des salaires de cet échantillon n'a aucun rapport, sur le plan conceptuel, avec les estimations de l'évolution des rémunérations nationales moyennes de la population toujours en évolution de l'ensemble des travailleurs, données plus couramment diffusées. Deuxièmement, les taux de croissance présentés ici sont ceux qui découlent des gains moyens sur trois ans à chaque extrémité de la période étudiée²¹. Le fait

d'utiliser ainsi des moyennes devrait donner une meilleure image des trajectoires sur une plus longue période car cette technique aboutit à lisser l'effet d'éventuelles fluctuations éphémères des rémunérations individuelles. Autre avantage de cette formule : elle atténue les retombées sur les taux de croissance calculés des erreurs de mesure de la variable des salaires²². Troisièmement, enfin, pour obtenir la croissance des salaires réels, on a appliqué l'indice des prix à la consommation à la croissance des salaires nominaux. Si, comme certains le font valoir [Advisory Commission to Study the Consumer Price Index (1996)], ce genre de déflateur ne rend pas bien compte des améliorations de qualité, ainsi que de certains autres facteurs, la croissance des salaires réels risque de s'en trouver sous-estimée. Cela n'affecterait cependant en rien les comparaisons entre catégories à l'intérieur d'un même pays et n'aurait des retombées pour les comparaisons internationales que si l'inflation est ainsi surestimée davantage dans certains pays que dans d'autres.

2. La distribution de la croissance des salaires réels

Le tableau 2.8 fournit des indications concernant la dispersion des taux de croissance des salaires réels sur la période 1986 à 1991. La croissance moyenne, sur ces six années, des gains hebdomadaires/mensuels réels des travailleurs permanents à plein temps a été très variable d'un pays à l'autre; c'est au Danemark, en France et aux États-Unis qu'elle a été la plus lente, et au Royaume-Uni qu'elle a été la plus rapide. Une comparaison des taux de croissance des salaires réels des travailleurs permanents aboutit à un classement des pays très

différent de celui, obtenu sur la base des salaires relatifs, qui était présenté l'année dernière et dans les sections B et C. A titre d'exemple, on citera le cas du Royaume-Uni, qui se classe à un niveau intermédiaire à faible au regard de la mobilité relative, mais dans le peloton de tête au regard de la mobilité absolue.

Les taux de croissance des salaires individuels sont très variables dans tous les pays, mais surtout au Royaume-Uni et aux États-Unis (graphique 2.5, partie A). Les salaires réels ont augmenté en moyenne de 9.3 pour cent aux États-Unis, mais environ 30 pour cent des travailleurs qui ont toujours occupé un emploi à plein temps ont vu leur rémunération réelle diminuer d'au moins 5 pour cent tandis qu'un quart, plus gâté par le sort, l'a vue augmenter de plus de 28 pour cent. Parmi les différences notables qui existent entre les États-Unis et les autres pays figure le risque plus important que courent les travailleurs américains de subir de fortes contractions de leur salaire réel. Environ 17 pour cent des travailleurs à plein temps ont ainsi vu leur rémunération baisser de plus de 14 pour cent aux États-Unis, contre 11 pour cent en France, 7 pour cent au Danemark, 4 pour cent en Italie et au Royaume-Uni et moins de 2 pour cent en Allemagne (tableau 2.8). La fréquence relative des fortes diminutions de salaire aux États-Unis et, dans une moindre mesure, au Danemark et en France reflète en partie la croissance plus faible des salaires moyens dans ces pays. Un autre facteur qui y a une part importante aux États-Unis est la plus grande dispersion de l'évolution des gains individuels autour de la trajectoire moyenne.

La dispersion des taux de croissance des salaires est un peu plus prononcée lorsqu'on considère les gains annuels des travailleurs à plein

Tableau 2.8. **Dispersion de la croissance des salaires réels, 1986-1991**

Salaire hebdomadaire/mensuel des travailleurs employés à plein temps sur toute la période considérée

Pourcentage de travailleurs dont les salaires ont progressé de ^a :	Danemark	France ^b	Allemagne	Italie	Royaume-Uni	États-Unis
Moins de -40 %	0.4	2.8	-	0.4	0.4	3.7
-40 % à -22 %	2.7	4.0	0.3	1.5	1.6	8.1
-22 % à -14 %	3.9	4.0	1.4	2.4	2.3	5.6
-14 % à -5 %	10.9	11.4	4.2	5.8	5.4	11.4
-5 % à +5 %	30.4	28.0	16.3	14.6	12.4	17.4
5 % à 16 %	26.9	22.2	30.2	26.1	20.9	17.2
16 % à 28 %	13.0	11.9	23.4	22.3	20.1	11.0
28 % à 65 %	10.0	10.8	18.5	20.9	27.9	16.9
65 % à 112 %	1.5	3.1	2.9	4.7	7.1	5.2
Plus de 112 %	0.4	1.7	2.7	1.4	2.0	3.4
Croissance moyenne	7.2	6.2	19.3	18.1	22.4	9.3

a) Une valeur négative indique une diminution du salaire réel.

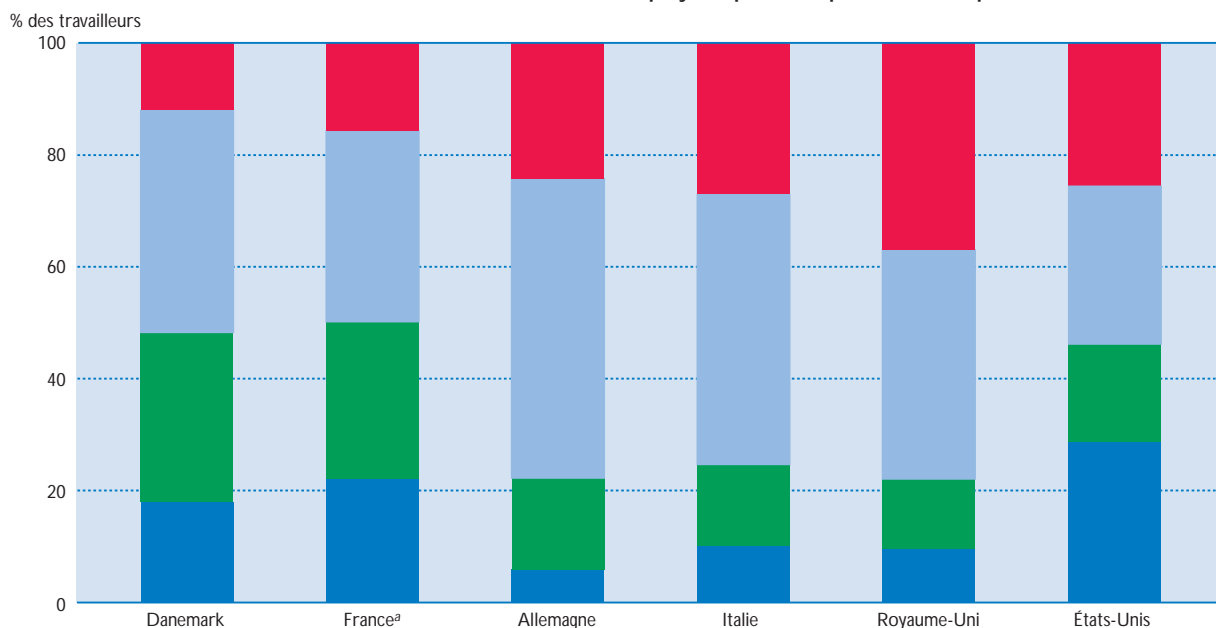
b) Les données portent sur 1984-1989.

Source : Voir tableau 2.A.1.

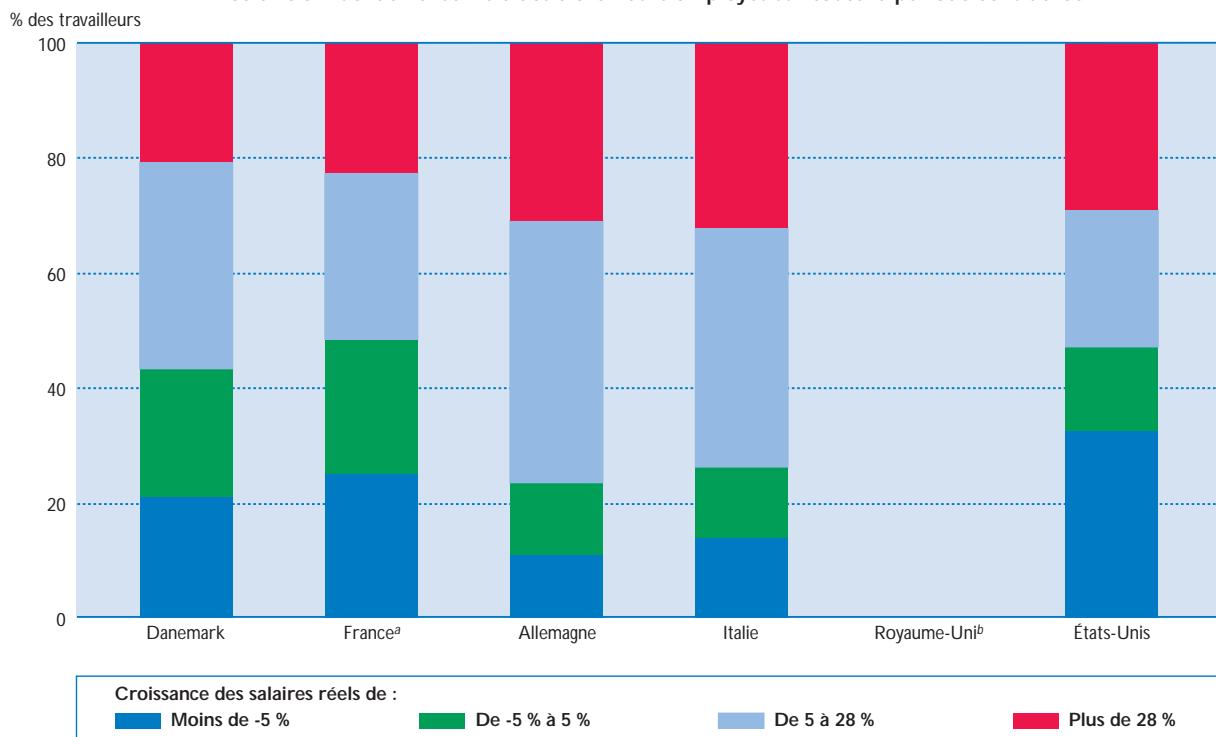
Graphique 2.5.

Répartition des travailleurs selon la croissance des salaires réels de 1986 à 1991

A. Salaire hebdomadaire/mensuel des travailleurs employés à plein temps sur toute la période considérée



B. Salaire annuel de l'ensemble des travailleurs employés sur toute la période considérée



a) Les données portent sur 1984-1989.

b) Données non disponibles.

Source : Voir tableau 2.A.1.

temps et à temps partiel (graphique 2.5, partie B). L'évolution des rémunérations individuelles est plus variable lorsqu'on tient compte des différences dans le nombre d'heures ouvrées dans l'année en plus des fluctuations des taux de salaire, mais cela n'affecte guère les taux moyens de croissance des rémunérations ni le classement des pays. Les grandes divergences observées dans les taux de croissance des salaires individuels confirment le bien-fondé du sentiment, largement répandu, selon lequel même les travailleurs qui ont un emploi stable peuvent devoir faire face à une insécurité financière et de l'emploi considérable et peut-être grandissante (voir le chapitre 5)²³.

3. Divergences dans l'évolution moyenne des salaires réels des différents groupes de travailleurs

Les rémunérations de certaines catégories de travailleurs tendent à afficher une croissance bien supérieure à celles d'autres catégories (tableau 2.9). Les jeunes qui viennent de s'installer dans une carrière, voient, en moyenne, leur salaire réel progresser bien plus rapidement que les travailleurs plus âgés. On observe des taux de croissance particulièrement élevés pour les travailleurs allemands de moins de 25 ans (âge en début de période), catégorie comprenant un nombre important de personnes qui cessent de toucher des indemnités d'apprentissage pour recevoir une rémunération fondée sur le barème applicable aux adultes. A l'inverse, la croissance des salaires réels des travailleurs américains de 50 à 64 ans apparaît, en moyenne, légèrement négative. Le rythme d'augmentation des rémunérations se réduit avec l'âge dans tous les pays, mais les écarts entre tranches d'âge sont moins marqués en Italie que dans les autres pays. Les différences entre pays sont plus prononcées encore lorsqu'on ventile les travailleurs par sexe et par niveau de formation. C'est ainsi que les salaires des femmes ont progressé bien plus rapidement que ceux des hommes au Danemark, au Royaume-Uni et aux États-Unis, et un peu plus vite en Allemagne mais moins rapidement en France et en Italie. Au Danemark et aux États-Unis, les rémunérations réelles des travailleurs possédant un bon niveau de formation ont davantage augmenté, et de loin, que celles des travailleurs moins qualifiés, tandis qu'en Allemagne, la progression des salaires devient un peu moins rapide à mesure que s'accroît le niveau de formation.

Ces grandes divergences dans l'évolution des salaires individuels tendent-elles à niveler ou au contraire à accentuer les disparités initiales? Comme on avait déjà pu le constater dans les sections B et C, la mobilité salariale a, au cours des six

années étudiées, contribué à réduire les inégalités de salaire. Lorsqu'on ventile les travailleurs en fonction du quintile dans lequel ils se trouvaient la première année, il apparaît en effet que ce sont les salaires réels de ceux qui ont débuté au bas de l'échelle qui ont connu la progression la plus rapide, et de loin (tableau 2.9). Au Royaume-Uni, par exemple, entre 1986 et 1991, les rémunérations du quintile inférieur ont augmenté en moyenne de 40 pour cent, contre 15 pour cent pour celles du quintile supérieur. Rappelons toutefois que l'analyse détaillée de la mobilité relative présentée dans les sections B et C avait montré que ce genre de comparaison risque de donner une idée fautive de l'ampleur des effets niveleurs de la mobilité au cours de la période considérée. Des estimations plus précises de ces effets obtenues par la méthode de Shorrocks, il était en effet ressorti que, sur la période 1986 à 1991, la mobilité n'avait contribué à atténuer les disparités de salaires qu'à concurrence de 5 à 30 pour cent. De même, l'analyse de la persistance de l'emploi à bas salaire avait montré que ce genre d'emploi ne peut, en règle générale, pas être regardé comme un tremplin permettant d'accéder à un emploi mieux payé.

Une autre question sur laquelle il convient de se pencher est celle de savoir si les différences observées, entre pays, dans la relation entre les caractéristiques individuelles des travailleurs et la croissance moyenne des salaires reflètent des disparités durables dans la structure du marché du travail ou des perturbations occasionnelles des profils de carrière dues à des modifications de la structure des salaires relatifs dans certains pays, par exemple le creusement rapide des écarts en fonction du niveau de formation observé aux États-Unis dans les années 80. Il semblerait que les deux facteurs jouent un rôle important. Ainsi, la croissance extrêmement rapide des rémunérations des jeunes observée en Allemagne tient vraisemblablement à la spécificité du mode de transition entre école et vie active associée au système dual d'enseignement secondaire. Par contre, la progression supérieure à la moyenne des salaires réels des femmes au Royaume-Uni et aux États-Unis, et de ceux des travailleurs les plus qualifiés aux États-Unis, témoigne que l'augmentation des salaires relatifs de ces deux catégories de personnes aux cours des années 80 s'est traduite par un accroissement rapide de leurs rémunérations. Les rémunérations de ces catégories n'ont en effet pas progressé à un rythme supérieur à la moyenne dans les pays où leurs salaires relatifs sont restés stables ou ont légèrement fléchi [OCDE (1993); Freeman et Katz (1995); Gottschalk et Smeeding (1997)]²⁴.

Certains événements intervenant en cours de carrière influent également sur la croissance des

Tableau 2.9. **Croissance moyenne des salaires réels selon les caractéristiques des travailleurs, 1986-1991**

Salaire hebdomadaire/mensuel des travailleurs employés à plein temps sur toute la période considérée

	Danemark	France ^a	Allemagne	Italie	Royaume-Uni	États-Unis
<i>Sexe</i>						
Hommes	5.5	6.2	18.8	18.1	19.8	6.7
Femmes	10.3	5.1	20.9	17.9	29.6	13.6
<i>Âge</i>						
Moins de 25 ans	13.8	17.4	55.6	23.8	47.9	27.0
25 à 34 ans	9.7	8.3	21.4	19.1	26.6	17.7
35 à 49 ans	6.1	2.0	12.6	15.5	16.3	2.6
50 à 64 ans	1.8	0.0	7.7	13.8	10.1	-1.0
<i>Niveau de formation</i>						
Inférieur au 2 ^e cycle secondaire	4.8	..	21.5	0.7
2 ^e cycle du secondaire	7.2	..	18.9	7.2
Diplôme supérieur non universitaire	9.1	..	17.1	8.4
Diplôme universitaire	14.2	16.4
<i>Changement d'employeur</i>						
Pas de changement	6.2	5.1	16.9	17.2	18.4	8.1
Au moins un changement	8.3	13.9	34.4	19.7	29.3	11.9
<i>Salaire en 1986^b</i>						
1 ^{er} quintile	20.0	12.7	66.3	26.6	40.3	29.5
2 ^e quintile	9.2	7.3	22.1	14.7	28.0	18.4
3 ^e quintile	6.5	4.1	16.4	14.5	24.1	8.3
4 ^e quintile	4.5	4.1	13.7	15.5	19.2	3.3
5 ^e quintile	3.9	1.0	12.3	20.0	14.5	0.9
<i>Moyenne des salaires de 1986 à 1991^c</i>						
1 ^{er} quintile	5.5	4.1	44.1	19.4	21.0	5.9
2 ^e quintile	6.5	5.1	20.4	11.3	22.5	11.0
3 ^e quintile	5.3	5.1	20.1	15.0	21.2	6.2
4 ^e quintile	6.3	6.2	16.2	19.2	22.5	5.9
5 ^e quintile	11.7	9.4	17.0	25.5	24.6	15.0

.. Données non disponibles

a) Les données portent sur 1984-1989.

b) Les quintiles sont calculés en prenant le salaire hebdomadaire/mensuel de tous les travailleurs à plein temps en 1986.

c) Les quintiles sont calculés en établissant la moyenne de 1986 à 1991 des salaires hebdomadaires/mensuels de tous les travailleurs à plein temps sur toute la période.

Source : Voir tableau 2.A.1.

salaires réels, de même que les différences dans l'organisation du travail. A cet égard, il est un point commun à tous les pays qui mérite d'être mentionné, à savoir que les travailleurs qui changent d'employeur au moins une fois au cours de la période étudiée voient leurs salaires réels augmenter plus rapidement que ceux qui restent dans la même entreprise. (On reviendra plus en détail sur ce point ultérieurement.) Le rythme de progression des rémunérations n'est pas non plus le même pour les personnes qui travaillent toute l'année à plein temps et pour celles qui effectuent un nombre d'heures plus réduit, et plus variable. En France et en Italie, enfin, ce sont les rémunérations des personnes présentant la plus faible «intensité d'emploi», qui est un indice du nombre d'heures annuel de travail au cours de la période 1986 à 1991, qui ont le plus progressé (graphique 2.6)²⁵. Aux États-Unis, par contre, ce sont les rémunérations

des travailleurs qui présentent la plus forte intensité d'emploi qui ont le plus augmenté.

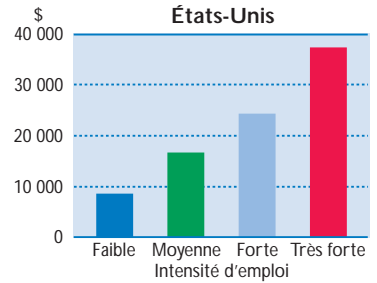
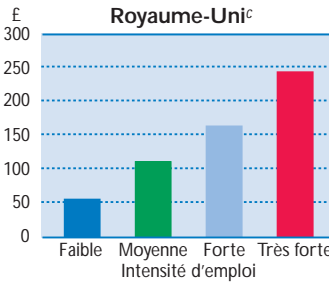
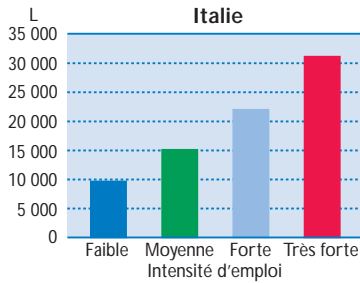
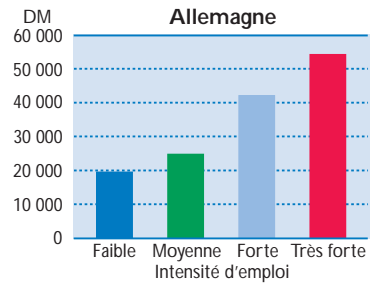
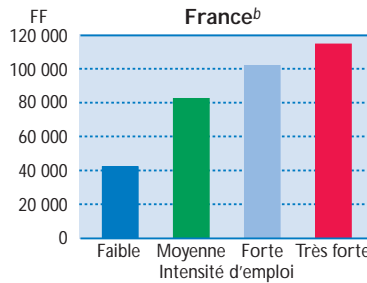
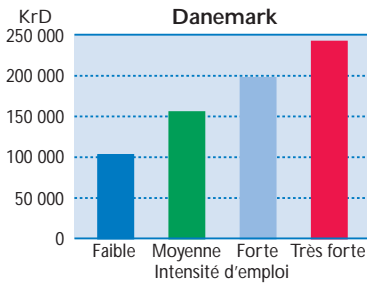
4. Croissance des salaires réels et changement d'emploi

Le fait que, comme on l'a noté ci-avant, changer d'employeur a des répercussions positives sur le rythme de progression des rémunérations conduit à se poser deux autres questions, à commencer par celle de savoir pourquoi les taux plus élevés de rotation de la main-d'œuvre généralement jugés caractériser les marchés du travail moins réglementés, et en particulier celui des États-Unis, ne se traduisent pas par une mobilité salariale plus grande. Une autre question, qui n'est pas sans lien avec la précédente et à laquelle il est encore plus difficile de répondre, est celle de savoir si des mesures destinées à encourager la rotation de la

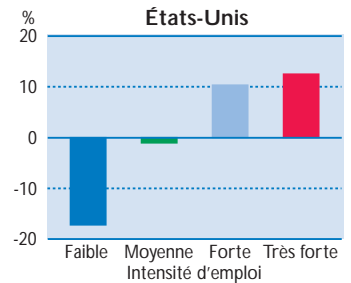
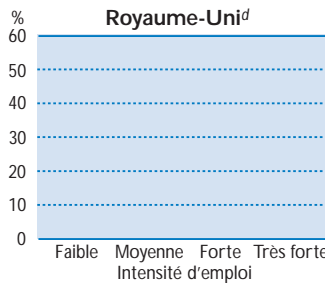
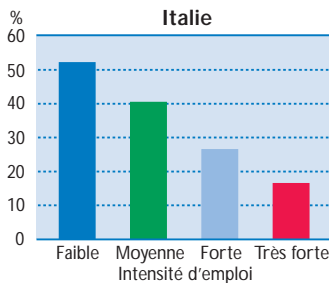
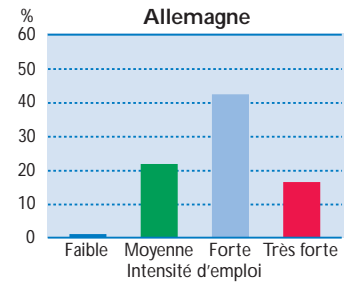
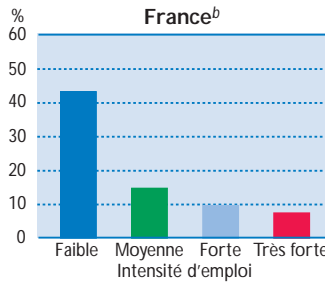
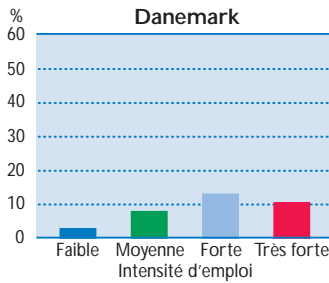
Graphique 2.6.

Niveau et croissance des salaires réels selon le niveau d'intensité d'emploi, 1986-1991^a
 Salaire annuel de l'ensemble des travailleurs employés sur toute la période considérée

Niveau moyen, 1986-1991
 (Monnaie nationale)



Croissance moyenne, 1986-1991
 (Pourcentage)



a) Tous les salaires sont exprimés en unités monétaires aux prix de 1991. Voir l'annexe 2.A. pour une définition des niveaux d'intensité d'emploi.
 b) Les données portent sur 1984-1989.
 c) Les données portent sur le salaire hebdomadaire.
 d) Données non disponibles.
 Source : Voir tableau 2.A.1.

Tableau 2.10. **Nombre moyen d'années avec un changement d'employeur, de branche d'activité ou de profession, 1986-1991**

Travailleurs employés à plein temps sur toute la période considérée

	Danemark	France ^a	Allemagne	Italie	Royaume-Uni	États-Unis
Changement^b						
d'employeur	1.09	0.6	0.3	0.5	0.6	0.8
d'activité	0.30	0.4	0.1	0.2	0.2	0.4
de profession	0.28	0.6	0.0	0.2	0.4	0.4
Rapport entre les changements						
d'activité/d'employeur	0.28	0.6	0.2	0.3	0.4	0.5
de profession/d'employeur	0.26	0.9	0.1	0.3	0.7	0.5

a) Les données portent sur 1984-1989.

b) Les changements sont définis par rapport à l'activité principale chaque année. La branche d'activité et l'occupation sont regroupées en grandes catégories (approximativement la classification à 1 chiffre).

Source : Voir tableau 2.A.1.

main-d'œuvre contribueraient à améliorer les perspectives qui s'offrent aux travailleurs d'accroître leur niveau de rémunération. Le tableau 2.10 fournit une estimation du pourcentage de travailleurs permanents qui ont changé d'employeur, de branche d'activité ou de profession. Ces chiffres sous-estiment toutefois le taux de rotation de l'ensemble de la population active car ils ne tiennent compte que des travailleurs qui ont occupé en permanence un emploi à plein temps, ce qui exclut de l'échantillon nombre des personnes qui ont changé d'employeur ou de type de travail (voir l'annexe 2.A).

Les taux de rotation ne sont pas systématiquement plus élevés aux États-Unis qu'en Europe. Les travailleurs américains sont ceux qui changent le plus fréquemment de secteur d'activité, mais ils changent moins souvent d'employeur que les travailleurs danois, et de profession que les travailleurs français ou britanniques. L'Allemagne se distingue par la faiblesse des taux de rotation de sa main-d'œuvre. Les travailleurs allemands sont particulièrement peu enclins à changer de branche d'activité et de profession, ce qui s'explique vraisemblablement par le fait que le système dual d'enseignement secondaire donne un caractère formel à l'acquisition de qualifications professionnelles, laquelle exige en outre un plus gros investissement.

Bien que le salaire réel des travailleurs qui changent d'employeur progresse, en moyenne, plus rapidement, on ne peut en conclure que des taux plus élevés de rotation de la main-d'œuvre amélioreraient la mobilité à la hausse sur l'échelle des rémunérations. L'examen des avantages que tirent d'un changement d'emploi les travailleurs qui ont eu en permanence un emploi risque de conduire à surestimer les gains financiers que la rotation est susceptible de procurer à l'ensemble de la popula-

tion active car sont exclus de l'analyse de nombreux travailleurs pour lesquels un changement d'emploi a des conséquences plus perturbatrices. Ne sont notamment pas pris en compte dans ces estimations les travailleurs licenciés qui ont connu de longues périodes de non-emploi, parce qu'ils se sont retrouvés au chômage ou retirés de la population active²⁶. Sans compter que la corrélation entre accélération de la croissance des salaires et rotation de la main-d'œuvre n'implique pas forcément l'existence d'une relation de cause à effet entre changement d'emploi et progression de la rémunération.

Le tableau 2.11 montre que la propension à changer d'employeur est très variable selon les catégories de travailleurs, ce qui tendrait à indiquer que seules certaines formes de rotation de la main-d'œuvre sont susceptibles de contribuer à un accroissement des rémunérations. Dans tous les pays, les jeunes changent souvent d'emploi. Les travailleurs les moins instruits changent également plus couramment d'emploi que les diplômés des universités. Enfin, mis à part au Royaume-Uni, on observe une corrélation *négative* entre le nombre de changements d'emploi au cours de la période 1986 à 1991 et le salaire moyen sur l'ensemble de la période (graphique 2.7), corrélation qui est particulièrement étroite en Italie et aux États-Unis et qui s'explique probablement en partie par le niveau habituellement faible des salaires proposés aux jeunes et aux travailleurs peu instruits désireux de changer d'emploi. Ces diverses constatations incitent à la plus grande prudence avant de conclure qu'il faut encourager la rotation de la main-d'œuvre sous prétexte que celle-ci peut contribuer à l'augmentation des rémunérations, en particulier pour les travailleurs d'âge mûr ou possédant un bon niveau de formation. La corrélation entre changement d'employeur et accélération de la croissance des salaires semble surtout vérifiée pour les jeunes,

Tableau 2.11. **Fréquence relative des changements annuels d'employeur selon les caractéristiques des travailleurs, 1986-1991**

Moyenne des changements annuels pour le groupe considéré rapportée à la moyenne de l'ensemble des travailleurs

	Danemark	France ^a	Allemagne	Italie	Royaume-Uni	États-Unis
Total	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00
<i>Sexe</i>						
Hommes	1.06	1.06	0.99	1.00	0.95	0.92
Femmes	0.92	0.89	1.02	0.99	1.08	1.08
<i>Âge</i>						
Moins de 25 ans	2.78	1.55	2.28	1.76	1.72	1.98
25 à 34 ans	0.98	1.00	1.30	1.04	1.20	1.13
35 à 49 ans	0.68	0.87	0.49	0.69	0.79	0.79
50 à 64 ans	0.58	0.82	0.26	0.56	0.56	0.42
<i>Niveau de formation</i>						
Inférieur au 2 ^e cycle du secondaire	1.17	..	1.19	0.97
2 ^e cycle du secondaire	1.03	..	1.03	1.01
Diplôme supérieur non universitaire	0.61	..	0.56	1.19
Diplôme universitaire	0.67	0.81
<i>Quintiles de salaire (moyenne 1986-1991)^b</i>						
1 ^{er} quintile	1.54	1.72	1.43	1.99	1.02	1.56
2 ^e quintile	1.13	0.86	1.33	1.09	1.05	1.32
3 ^e quintile	0.87	0.68	0.81	0.80	0.89	0.97
4 ^e quintile	0.75	0.69	0.82	0.61	0.94	0.62
5 ^e quintile	0.71	1.06	0.61	0.52	1.06	0.53

.. Données non disponibles.

a) Les données portent sur 1984-1989.

b) Les quintiles sont calculés en établissant la moyenne de 1986 à 1991 des salaires hebdomadaires/mensuels de tous les travailleurs à plein temps sur toute la période.

Source : Voir tableau 2.A.1.

qui se situent en tout état de cause en bonne position au regard de ces deux variables. Cette coïncidence laisserait plutôt à penser que les changements d'employeur peuvent jouer un rôle important au début de nombreuses carrières mais ne peut être considérée comme constituant une présomption fiable quant au fait qu'une élévation du taux de rotation améliorerait les perspectives de gains des travailleurs plus expérimentés. Il est extrêmement important de savoir quels travailleurs changent d'emploi et dans quelles conditions.

E. CONCLUSIONS

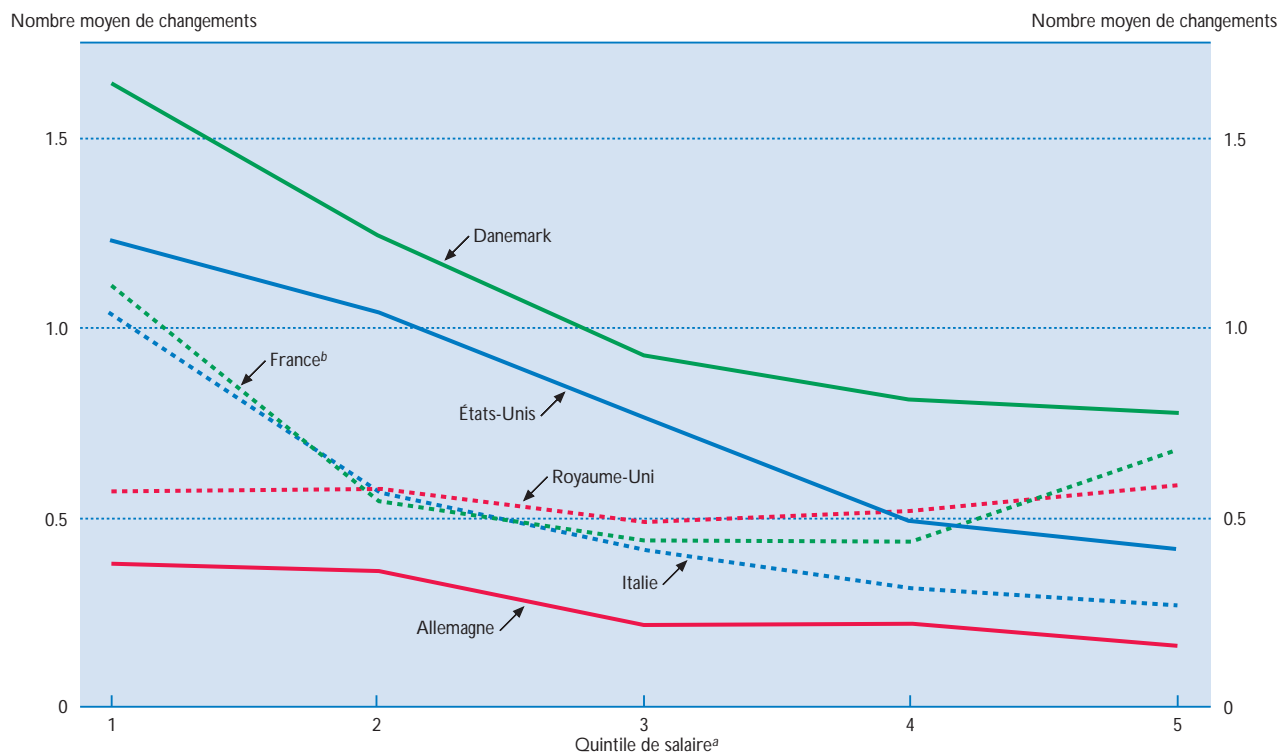
L'analyse exposée dans le présent chapitre confirme que la mobilité salariale est une des caractéristiques déterminantes des marchés du travail des pays de l'OCDE. Dès lors qu'on veut étudier la répartition des revenus du travail et les retombées qui pourraient en découler pour l'action publique, il est essentiel de se placer dans une perspective à plus long terme intégrant la mobilité. L'analyse présentée ici a permis de mettre en évidence plusieurs facettes de la mobilité en s'attachant notamment à montrer la manière dont les travailleurs évoluent sur l'échelle des rémunérations, ce qui a pour effet de

rendre les inégalités sur une longue période moins importantes que les inégalités transversales, et à montrer quelle est la dynamique de l'emploi à bas salaire et la trajectoire que suivent les salaires réels individuels. Ces différents aspects de la mobilité ne peuvent être synthétisés dans un seul indicateur. Qui plus est, le classement des pays au regard de la mobilité salariale n'est pas le même selon l'aspect qu'on choisit de privilégier ni selon l'indicateur retenu pour en rendre compte.

Il se dégage de cette analyse approfondie plusieurs conclusions de portée générale. Premièrement, la mobilité salariale a des répercussions pour la politique du marché du travail. Au vu des indicateurs de persistance et de risque de répétition de l'emploi à bas salaire, il semble notamment que les programmes destinés à aider les bas salaires chroniques doivent être davantage axés sur les femmes, les travailleurs âgés et les personnes possédant un faible niveau de formation que ceux visant à aider les travailleurs qui traversent une phase éphémère d'emploi faiblement rémunéré. Deuxièmement, la mobilité relative ne paraît pas être plus forte dans les pays où la déréglementation des marchés du travail et de produits est plus avancée et les travailleurs mal payés de ces pays ne semblent pas présenter une plus grande mobilité à la hausse sur

Graphique 2.7.

Nombre moyen d'années avec un changement d'employeur, selon le niveau de salaire, 1986-1991
Ensemble des travailleurs employés sur toute la période considérée



a) Moyenne des salaires pendant la période.

b) Les données portent sur 1984-1989.

Source : Voir tableau 2.A.1.

l'échelle des salaires. Un simple appel au renforcement de la mobilité de la main-d'œuvre ne suffira pas à dissiper les préoccupations que suscite le creusement des inégalités de rémunération du point de vue de l'équité, préoccupations qui font, aux yeux des gouvernements de plusieurs pays d'Europe continentale, largement obstacle à la mise en œuvre de certaines des recommandations de *L'Étude de l'OCDE sur l'emploi* [OCDE (1997)]. Une attention accrue doit être portée aux mesures complémentaires destinées à atténuer les retombées défavorables de toute extension de l'emploi à bas salaire (mise en place de prestations assujetties à l'exercice d'un emploi, par exemple) ou à la recherche d'autres stratégies de lutte contre le chômage (recours à des subventions salariales ciblées ou réduction des taxes sur les salaires, notamment). Troisièmement, enfin, la mobilité a des avantages, mais aussi des inconvénients. Les écarts de salaires

observés au cours d'une année donnée s'effacent en partie lorsqu'on se place dans une perspective à plus long terme, de sorte qu'ils ne risquent pas de causer de grandes disparités dans les niveaux de vie. Il n'en reste pas moins que la mobilité se traduit parfois par d'amples fluctuations des gains réels, qui peuvent être sources d'insécurité financière.

Pour important qu'il soit, l'effet niveleur de la mobilité ne doit pas être exagéré. Du point de vue de l'orientation de l'action publique, l'essentiel semble être que les fortes probabilités de mobilité à la hausse qui s'offrent aux travailleurs faiblement payés ne remettent pas en question la pertinence des préoccupations que manifestent les pouvoirs publics à l'égard de l'emploi à bas salaire. Les entrées et les sorties massives de la catégorie des bas salaires témoignent simplement que des perspectives très différentes s'ouvrent aux travailleurs

qui sont peu payés une année donnée, et donc que tous n'ont pas besoin de bénéficier d'une aide publique et que, pour ceux qui en ont besoin, les formes d'aide à mettre en œuvre varient selon les cas. Il serait par conséquent extrêmement utile d'approfondir l'examen des caractéristiques personnelles, des événements en cours de carrière et des mesures gouvernementales qui contribuent le plus à améliorer les chances d'échapper *durablement* aux emplois faiblement rémunérés.

Il serait également utile de pousser plus avant l'analyse de l'instabilité des rémunérations, et des risques qui en découlent pour le niveau de vie des ménages. Une proportion considérable des travail-

leurs voient en effet leur salaire réel baisser en termes absolus ou au contraire augmenter fortement, ce qui est pour eux source d'une grande insécurité financière, tout comme le fait que, comme on l'a constaté, la mobilité salariale intervient pour l'essentiel *entre* travailleurs présentant des caractéristiques similaires (sexe, âge et niveau de formation). Il ne faut cependant pas perdre de vue que l'analyse présentée ici a un caractère purement descriptif et qu'il faudrait approfondir les recherches afin de mieux cerner les déterminants des fluctuations des rémunérations individuelles, et leurs retombées sur les conditions de vie des ménages et sur l'action des pouvoirs publics.

Notes

1. Dans le présent chapitre, par Allemagne on entend systématiquement l'ex-Allemagne occidentale.
2. Bien que les fluctuations des salaires annuels soient intéressantes en soi, elles ne constituent pas un bon indicateur des variations du potentiel de gain dès lors que – comme cela semble probable – une baisse de salaire liée à l'acceptation d'un emploi à temps partiel résulte souvent d'un choix délibéré.
3. Il est extrêmement difficile de faire la part entre les variations de salaires qui se prêtent à une forme de « lissage » et n'ont donc que peu ou pas d'incidence sur la consommation et celles qui sont source d'insécurité financière. Il ne fait cependant aucun doute que certains des facteurs de mobilité intra-groupe qui, dans la décomposition opérée ici, tiennent à une modification des caractéristiques personnelles, se traduisent par des variations de salaire prévisibles, ou assurables.
4. Même si tous les travailleurs de l'échantillon ont acquis, entre 1986 et 1991, un supplément d'expérience professionnelle de six ans, les écarts transversaux de salaires liés à l'âge se sont effacés en partie car les salaires des jeunes ont progressé bien plus rapidement que ceux des tranches d'âge plus élevées, et en particulier que ceux des personnes qui avaient entre 50 et 64 ans en 1986. Pour tenir pleinement compte des effets du vieillissement, il faudrait disposer de données de panel portant sur une période beaucoup plus longue. Il n'en reste pas moins que les disparités de salaires qui existent à un moment donné entre les différentes classes d'âge peuvent persister en partie sur la totalité de la vie active car les salaires des diverses cohortes peuvent connaître des évolutions fort divergentes.
5. Les bons résultats obtenus sur le plan empirique avec le modèle du revenu permanent donnent à penser que les ménages sont dans une large mesure capables de lisser leurs revenus. Cependant, la réaction excessive de la consommation aux fluctuations du revenu, par rapport à ce que prévoit le modèle de base, témoigne que ce lissage est incomplet, peut-être parce qu'il est difficile de prévoir le niveau des rentrées futures ou parce que les contraintes de liquidité font qu'il est malaisé de prélever sur les revenus plus élevés escomptés pour l'avenir avant de les avoir effectivement touchés [Hall (1978); Flavin (1981)].
6. Sauf dans le cas de l'Allemagne, avec l'indice I_2 de Theil; dans ce cas en effet, la totalité des effets niveleurs s'est manifestée au bout de trois ans. Une analyse plus approfondie montre que l'effet « lissant » découlant de la prise en considération de la moyenne des salaires sur plusieurs années est annihilé par le creusement des inégalités transversales induit par le niveau élevé de rémunération atteint par un nombre restreint de travailleurs masculins qui entraînent au départ dans la catégorie des 25-34 ans. Cela tient vraisemblablement aux particularités de l'échantillon étudié plutôt qu'aux caractéristiques générales du marché du travail allemand. D'autres études, reposant sur des séries plus longues, il ressort en effet que la plus grande partie des effets niveleurs se manifeste au cours des quatre à six premières années [Buchinsky et Hunt (1996); Finnie (1997)]. Ces études sous-estiment cependant elles aussi les effets du vieillissement car elles portent uniquement sur la mobilité salariale observée au fil des années communes sur lesquelles s'étale la carrière des différentes cohortes.
7. Burkhauser et Poupore (1997), qui ont procédé à une étude comparative portant sur l'Allemagne et les États-Unis, constatent également que les effets niveleurs de la mobilité sont moins marqués avec l'indice de Gini qu'avec d'autres indices mais, dans leur cas, le classement des pays n'est pas affecté par l'indice d'inégalité retenu. La mobilité salariale apparemment plus grande observée en haut et en bas de l'échelle pourrait tenir en partie à des erreurs de mesure, conduisant à placer provisoirement à tort une personne à une extrémité de l'échelle au cours de l'année pour laquelle a été faite cette erreur. Dans plusieurs séries, on a choisi d'ignorer quelques observations aberrantes qui paraissaient résulter d'une erreur de mesure conséquente.
8. A titre d'exemple du premier de ces risques, on citera la forte mobilité à la hausse observée dans le bas de l'échelle des rémunérations en Allemagne. Or, celle-ci s'explique probablement par la faiblesse (et la forte progression ultérieure) des salaires versés aux apprentis qui se présentent pour la première fois sur le marché du travail. Lorsqu'on limite l'analyse aux tranches d'âge de forte activité (tableau 2.1, partie B), c'est en effet en Allemagne que l'effet de péréquation de la mobilité est le plus faible au regard de l'écart logarithmique moyen. Bien qu'on ne dispose d'aucun élément sur lequel appuyer directement cette hypothèse, il se pourrait que le fort effet niveleur observé en haut de l'échelle des salaires en France doive davantage aux erreurs de mesure qu'à la mobilité elle-même. Les données françaises sur les gains annuels semblent tout à fait fiables mais leur conversion en taux de salaire mensuels aboutit vraisemblablement à des chiffres moins précis pour les personnes qui ont occupé plusieurs emplois. Les erreurs de mesure induites par cette conversion sont probablement responsables de l'ampleur apparente des effets niveleurs mis en évidence dans le haut de la distribution des taux de salaire en France. Les estimations des effets de la mobilité fondées sur le I_2 de Theil sont en effet nettement moindres lorsqu'elles

- s'appuient sur les gains annuels (tableau 2.1, partie C).
9. On dispose de peu d'informations sur le point de savoir si la mobilité s'est accrue ces dernières années par rapport à ses niveaux passés, mais les quelques éléments qu'il a été possible de rassembler semblent témoigner d'une grande stabilité. Cette question revêt une importance particulière pour les pays où les écarts de salaires transversaux se sont récemment creusés. Plusieurs études concernant le Canada, les États-Unis, la Finlande et le Royaume-Uni montrent que la récente accentuation de la dispersion des salaires pour une année donnée n'a pas été compensée par un accroissement de la mobilité relative [Gottschalk et Moffitt (1994); Gittleman et Joyce (1995, 1996); Buchinsky et Hunt (1996); Morrissette (1996); Dickens (1997), Finnie (1997); Eriksson (1997)].
 10. Il s'agit en l'occurrence d'une mobilité intra-groupe, à ne pas confondre avec les effets mieux connus des différences entre classes d'âge, qui font que les jeunes ont tendance à gagner du terrain sur les travailleurs âgés car leur rémunération croît habituellement plus vite.
 11. Cette ventilation n'est possible que pour l'écart logarithmique moyen. Les résultats fournis sont ceux obtenus sur la base des salaires hebdomadaires/mensuels des travailleurs à plein temps qui ont occupé un emploi en permanence, mais ils ne diffèrent guère, d'un point de vue qualitatif, de ceux obtenus sur la base des rémunérations annuelles des travailleurs à plein temps et à temps partiel.
 12. Du point de vue de l'orientation de l'action publique, la définition renvoyant à 65 pour cent du salaire médian est probablement plus représentative que celle renvoyant au quintile inférieur de la distribution des salaires mais, pour certains pays, son application aboutit à un nombre très limité de bas salaires ce qui risque d'être préjudiciable à la précision des estimations des profils de mobilité. Une troisième définition des bas salaires pourrait se fonder sur un seuil absolu (niveau de pouvoir d'achat, par exemple) commun à tous les pays. L'établissement de seuils absolus qui soient comparables soulève toutefois des problèmes complexes et on s'est abstenu ici de tenter de procéder à ce genre d'exercice. Pour une comparaison des seuils absolus et relatifs, se reporter à Keese et Swaim (1997).
 13. Il est en effet malaisé, voire impossible, de suivre la trajectoire des travailleurs intermittents dans les séries longitudinales relatives à la plupart des pays étudiés dans le présent chapitre.
 14. Comme on l'a déjà indiqué, si, dans le graphique 2.2, le pourcentage de travailleurs se trouvant dans le premier quintile de la distribution des salaires en 1986 est inférieur à 20 pour cent, c'est parce que les travailleurs intermittents sont exclus de l'échantillon.
 15. Le graphique 2.3 retrace les taux de sortie de l'emploi faiblement rémunéré au vu du salaire hebdomadaire/mensuel des travailleurs permanents à plein temps. L'analyse aboutit à des résultats analogues lorsqu'elle porte sur les rémunérations annuelles de l'ensemble des travailleurs qui ont occupé un emploi en permanence.
 16. Au Royaume-Uni, le salaire moyen a en outre fortement progressé mais l'emploi n'a que faiblement augmenté. Par contre, aux États-Unis, c'est l'inverse qui s'est produit.
 17. Sur le plan qualitatif, les résultats sont fort semblables pour les autres pays et lorsque l'analyse se fonde sur les rémunérations annuelles de l'ensemble des travailleurs.
 18. Cette observation se rapproche fort des conclusions qui s'étaient dégagées d'une étude antérieure concernant la distribution de la durée du chômage [Clark et Summers (1979)].
 19. Dans les ouvrages statistiques, on parle en l'occurrence de taux d'aléa. Celui-ci est donné par la probabilité conditionnelle de sortie de l'emploi à bas salaire pour l'année t sachant que la personne considérée a en permanence occupé un emploi à bas salaire entre 1986 et l'année $t-1$.
 20. Les différences entre pays de la durée moyenne cumulée des rechutes dans l'emploi à bas salaire est plus importante lorsque le seuil de l'emploi à bas salaire est fixé à 65 pour cent du salaire médian; elle oscille alors en effet entre 0.3 année au Danemark et en Italie et 0.9 année aux États-Unis.
 21. Autrement dit, le salaire de départ est donné par les gains moyens sur la période 1985 à 1987 et le salaire d'arrivée par les gains moyens sur la période 1990 à 1992.
 22. Pour un examen des erreurs de mesure qui risquent d'entacher les séries longitudinales, se reporter à Westergard-Nielsen (1989), Hill (1992), Atkinson, Bourguignon et Morrison (1992), et Bound, Brown, Duncan et Rodgers (1994).
 23. On trouvera des éléments à l'appui de la thèse voulant que la dispersion des taux de croissance des salaires individuels et les risques de recul notable des rémunérations réelles se soient accentués entre les années 70 et 80 au Canada et aux États-Unis dans Morrissette (1996), Gottschalk et Moffitt (1994), et Rose (1994, 1995).
 24. Pour déterminer s'il s'est opéré un mouvement général de réduction des inégalités de salaire, il convient d'étudier l'évolution à la fois des taux de croissance des rémunérations individuelles et des gains moyens sur l'ensemble de la période 1986 à 1991. En Allemagne, il apparaît que les inégalités transversales se sont légèrement atténuées pendant cette période comme en témoigne le fait qu'on observe une croissance plus élevée pour les travailleurs dont les gains moyens sur l'ensemble de la période étaient les plus faibles (autrement dit, les trajectoires de croissance les plus basses tendent à avoir une pente plus marquée). La relation entre la moyenne des gains sur six ans et la croissance des salaires est un peu plus instable dans les autres pays, mais il semblerait que ce soit au sommet de l'échelle que les augmentations ont été les plus fortes.

25. Dans tous les pays, le niveau des gains annuels augmente parallèlement à l'intensité d'emploi, et ce quasiment par définition. Voir l'annexe 2.A pour une description plus complète de l'indice d'intensité d'emploi.
26. Parmi les travailleurs licenciés, ceux qui sont restés longtemps au chômage sont aussi ceux qui subissent les plus grosses pertes de salaire lorsqu'ils retrouvent un emploi [Podgursky et Swaim (1987)].

ANNEXE 2.A

Sources des données, construction de l'échantillon et définitions pour l'analyse longitudinale

1. Sources et représentativité des données rétrospectives sur les salaires

Un récapitulatif des diverses sources de données utilisées dans le présent chapitre est fourni dans le tableau 2.A.1. L'analyse porte sur la période 1986 à 1991, sauf pour la France dont les données concernent les années 1984 à 1989. La situation conjoncturelle, qui affecte la mobilité salariale, était à peu près la même dans tous ces pays à ces périodes là.

L'utilisation de données longitudinales soulève un certain nombre de problèmes particuliers liés à la qualité des données, qui ont été évoqués dans l'édition 1996 des *Perspectives de l'emploi*. Sur un point important, ces problèmes sont encore accentués dans l'analyse présentée ici. L'année dernière, on comparait les salaires de 1986 et ceux de 1991. Or, en se concentrant sur les deux années extrêmes, on perd de nombreuses informations concernant l'évolution des salaires au fil de la période étudiée; cette année l'attention s'est donc reportée sur la totalité de la période 1986 à 1991. Si cela permet de se faire une idée plus précise de l'évolution des salaires, cela nécessite aussi qu'on limite l'analyse aux individus pour lesquels on dispose d'une rétrospective complète, ce qui conduit à s'interroger sur la mesure dans laquelle l'échantillon est représentatif de l'ensemble de la population active.

Pour diverses raisons, certaines des personnes qui apparaissaient dans les données de panel relatives à une année disparaissent de l'échantillon l'année suivante. Cette réduction progressive de l'échantillon risque d'être source de biais s'il n'est procédé à aucune correction pour tenir compte des changements qui en résultent dans la représentativité de l'échantillon restant. La réduction de l'échantillon n'est cependant probablement guère plus importante dans le cas présent que pour les indicateurs instantanés utilisés dans l'édition 1996. En effet, parmi les personnes qui figurent à la fois dans l'échantillon de 1986 et dans celui de 1991, rares sont celles qui risquent d'avoir disparu de l'échantillon d'une ou plusieurs années intermédiaires, et donc de se trouver exclues de l'analyse. Les responsables de la collecte des données en Allemagne et aux États-Unis ont établi, pour remédier à ce problème, des pondérations probabilistes complexes qui ont été appliquées dans tous les calculs présentés ici. Les séries relatives aux autres pays n'intègrent pas ce genre de pondérations, mais elles sont vraisemblablement moins vulnérables aux biais induits par l'appauvrissement de l'échantillon car elles proviennent de fichiers administratifs et non d'enquêtes auprès des ménages.

Le fait de suivre les travailleurs pendant la totalité d'une période de six années successives accentue nettement plus l'importance d'un second facteur de réduction de l'échantillon, d'ailleurs davantage lié à des raisons économiques qu'à des motifs statistiques. L'analyse doit alors en général se limiter aux individus qui avaient un emploi au cours de *chacune* des années étudiées. Les travailleurs « intermittents » se trouvant de ce fait exclus, une grande prudence s'impose dans l'interprétation des résultats. Il peut en effet se révéler extrêmement important de connaître le vécu de ces travailleurs intermittents pour apporter une solution à certains des problèmes liés à la mobilité salariale, et en particulier à l'emploi à bas salaire, sur lesquels s'interrogent les pouvoirs publics. Dans la mesure du possible, l'analyse de la durée de l'emploi à bas salaire des seuls travailleurs « permanents » est donc complétée par une analyse intégrant des données sur les travailleurs intermittents. Cette analyse complémentaire ne porte cependant que sur l'Allemagne et les États-Unis.

Le tableau 2.A.2 fournit divers indicateurs qui permettent de se faire une idée de l'ampleur des retombées, pour la taille de l'échantillon, des « disparitions » normales et de l'exclusion des travailleurs intermittents. Il en ressort que l'échantillon se trouve considérablement réduit, le nombre de personnes qui ont exercé un emploi pendant la totalité de la période 1986 à 1991 étant compris entre 52 et 68 pour cent de la population active occupée une année donnée. La réduction de l'échantillon est un peu plus marquée pour les travailleurs à plein temps, certains ayant accepté un emploi à temps partiel. Par ailleurs, les gains des travailleurs permanents sont supérieurs à ceux des travailleurs intermittents. C'est dans le bas de l'échelle des rémunérations et pour les gains annuels, indicateur qui rend compte des différences dans le nombre d'heures ouvrées aussi bien que dans les taux de salaire, que l'écart de salaire entre les travailleurs permanents et les travailleurs intermittents est le plus important. Du graphique 2.A.1 il ressort que, dans tous les pays, au moins la moitié des travailleurs permanents ont travaillé toute l'année à plein temps entre 1986 et 1991 (très forte intensité d'emploi). Il n'en reste pas moins que, même parmi ces personnes, un grand nombre de femmes, de personnes possédant un faible niveau de formation et de travailleurs à bas salaire affichent une plus faible intensité d'emploi, en particulier au Danemark (tableau 2.A.3).

2. Définitions

La mobilité est étudiée au regard de deux mesures des rémunérations. Comme en 1996, on a privilégié les

Tableau 2.A.1. **Récapitulatif des bases de données longitudinales utilisées dans l'analyse de la mobilité salariale**

	Source des données	Type de données	Principaux groupes de salariés non représentés	Données sur les personnes sans emploi	Mesure du salaire utilisée ^a
Danemark	Données issues de la Danish Longitudinal Database (DLD), fournies par Niels Westergaard-Nielsen et Paul Bingley, Centre for Labour Market and Social Research, Aarhus Business School.	Administratives	–	Oui	Salaire hebdomadaire brut
France	Données issues des Déclarations annuelles des données sociales (DADS), fournies par Yves Guillotin et Alain Bigard, Groupe d'analyse des itinéraires et niveaux salariaux (GAINS), Université du Maine.	Administratives	Fonctionnaires du secteur public	Non	Salaire mensuel net
Allemagne	Calculs de Secrétariat à partir des données issues du German Socio-Economic Panel (GSOEP).	Enquête auprès des ménages	–	Oui	Salaire mensuel brut
Italie	Données issues de l'Instituto Nazionale de Previdenza Sociale Dataset (INPSD), fournies par Marco Novarese, Riccardo Revelli et Claudia Villosio, Ricerche e Progetti, Turin.	Administratives	Fonctionnaires du secteur public	Non	Salaire mensuel brut
Royaume-Uni	Données issues du New Earnings Survey Panel Dataset (NESPD), fournies par Peter Elias et Abigail McKnight, Université de Warwick.	Enquête auprès des établissements (échantillon à partir de données administratives)	Travailleurs ayant de très faibles salaires	Non	Salaire hebdomadaire brut
États-Unis	Calculs du Secrétariat à partir des données issues du Panel Study of Income Dynamics (PSID).	Enquête auprès des ménages	–	Oui	Salaire hebdomadaire brut

a) Cette colonne présente la mesure utilisée comme taux de salaire pour les travailleurs à plein temps. Pour tous les pays à l'exception du Royaume-Uni, il est également procédé à une analyse des salaires annuels bruts des travailleurs à temps plein et à temps partiel.

Tableau 2.A.2. **Niveaux de salaire et taille des échantillons utilisés dans l'analyse de mobilité, 1986-1991****A. Salaire hebdomadaire/mensuel des travailleurs à plein temps^a** (en monnaie nationale aux prix de 1991)

	Moyenne des valeurs annuelles, 1986-1991				Salaires moyens sur la période 1986-1991 pour les travailleurs employés à plein temps sur toute la période			
	D1	D5	D9	Taille de l'échantillon	D1	D5	D9	Taille de l'échantillon
Danemark	3 041	4 043	6 195	5 273	3 331	4 233	6 449	3 023
France ^b	4 652	7 259	14 274	92 365	5 491	8 022	15 234	45 779
Allemagne	1 860	3 643	6 225	3 796	2 733	3 995	6 564	1 666
Italie	1 445	2 118	3 428	111 852	1 677	2 290	3 622	56 605
Royaume-Uni	131	236	431	125 326	162	272	453	42 536
États-Unis	223	549	1 168	5 867	310	634	1 206	3 179

B. Salaire annuel des travailleurs à plein temps ou à temps partiel^a (en monnaie nationale aux prix de 1991)

	Moyenne des valeurs annuelles, 1986-1991				Salaires moyens sur la période 1986-1991 pour les travailleurs employés sur toute la période			
	D1	D5	D9	Taille de l'échantillon	D1	D5	D9	Taille de l'échantillon
Danemark	79 101	174 012	281 267	8 242	116 650	186 823	294 716	5 639
France ^b	16 866	75 873	153 979	117 467	52 288	88 688	171 861	66 349
Allemagne	9 528	38 851	70 253	4 842	22 807	43 666	72 801	2 670
Italie	4 997	21 866	38 607	115 697	14 636	25 182	41 818	59 989
Royaume-Uni
États-Unis	4 374	21 683	51 118	7 114	9 269	25 046	53 507	4 483

.. Données non disponibles.

a) D1, D5 et D9 renvoient respectivement aux limites supérieures des premier, cinquième (médiane) et neuvième déciles de l'échelle des salaires.

b) Les données portent sur 1984-1989.

Source : Voir tableau 2.A.1.

indicateurs qui fournissent une estimation des taux de salaire, c'est-à-dire des salaires hebdomadaires ou mensuels des travailleurs à plein temps, de manière à éliminer l'incidence des disparités dans le nombre d'heures ouvrées et à se faire une idée du potentiel de gain et de son évolution au fil de la vie active. Cela impose toutefois une limitation importante, en obligeant à restreindre l'analyse aux travailleurs à plein temps. Il est certes particulièrement ennuyeux d'exclure les travailleurs à temps partiel lorsqu'on étudie l'emploi à bas salaire, mais de nombreuses sources de données sont conçues de telle façon qu'il est impossible d'en dériver un taux de salaire correct pour les travailleurs à temps partiel. C'est pourquoi on a aussi retenu un second indicateur : la rémunération *annuelle* des travailleurs à plein temps et à temps partiel. Les variations de la rémunération annuelle, d'une personne à l'autre ou au fil du temps, reflètent les fluctuations aussi bien des taux de salaire que du nombre d'heures ouvrées. La prise en compte des écarts dans la durée du travail apporte des éléments intéressants mais complique l'interprétation des résultats. On risque en effet d'assimiler à des différences dans le potentiel de gain des choix délibérés qui font que certaines personnes effectuent un nombre d'heures inférieur à la durée normale du travail à plein temps ou ne travaillent qu'une partie de l'année.

La définition retenue pour les rémunérations conduit, elle aussi, à limiter l'analyse de la mobilité sur deux

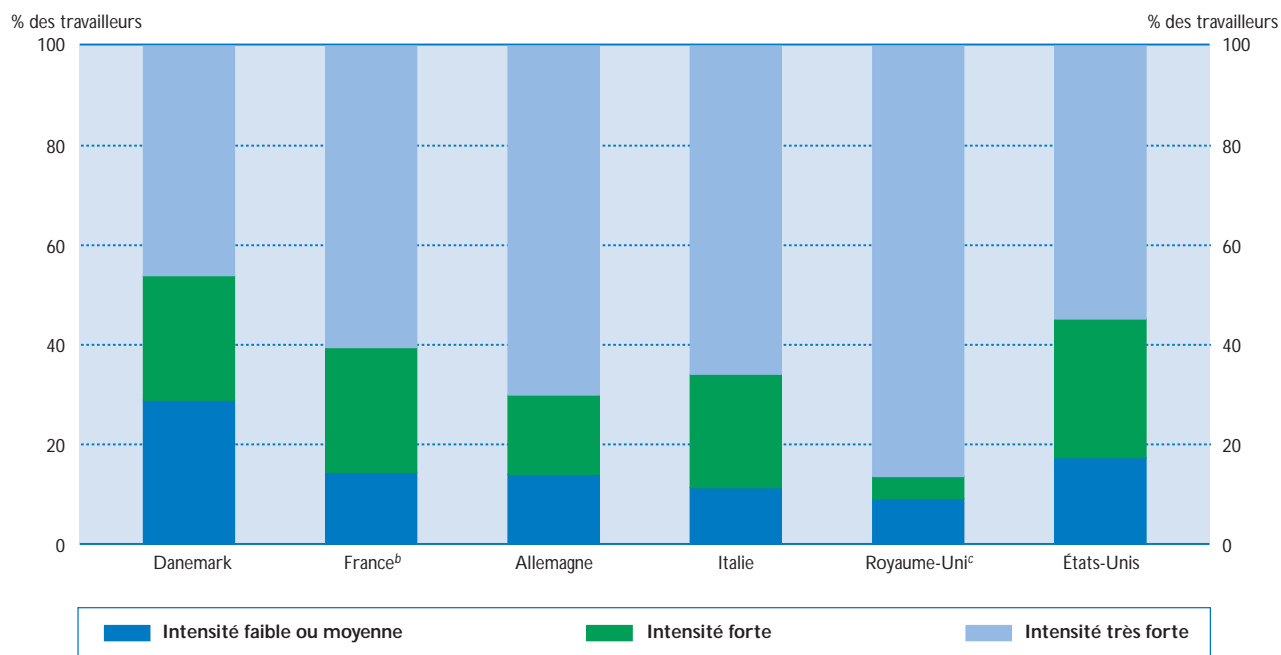
autres points. Premièrement, seuls peuvent être pris en compte les salariés. Or, les revenus de l'emploi indépendant peuvent constituer une composante importante de l'historique des rémunérations de nombreux travailleurs; malheureusement, dans les sources de données utilisées ici, soit ces revenus sont chiffrés de manière imprécise, soit ils ne sont pas recensés. Les comparaisons effectuées dans le présent chapitre risquent donc d'être faussées par des différences, entre pays, dans le niveau global de l'emploi indépendant et dans les possibilités qui s'offrent à chacun d'alterner emploi salarié et emploi indépendant au cours de sa vie active. Deuxièmement, l'analyse se fonde sur les salaires *bruts* en espèces, lesquels risquent de ne pas fournir une idée très exacte de l'évolution dans le temps des rémunérations totales ou des salaires nets.

Afin d'étudier les conséquences de l'emploi à temps partiel ou en année partielle pour la mobilité salariale, on a établi un indicateur pluriannuel de l'*intensité d'emploi*. Celui-ci a été construit en deux temps. Dans un premier temps, on a affecté à chaque personne une intensité d'emploi pour chacune des six années comprises entre 1986 et 1991. Les valeurs retenues étaient les suivantes : 3 pour les personnes qui ont travaillé à plein temps toute l'année, 2 pour celles qui ont travaillé moins mais au minimum la moitié d'un plein temps et la moitié de l'année, et 1 pour les autres. L'indice d'intensité d'emploi sur six ans a ensuite été obtenu par simple sommation des scores annuels. Dans certains tableaux, il est procédé

Graphique 2.A.1.

Répartition des travailleurs selon l'intensité d'emploi, 1986-1991^a

Travailleurs employés sur toute la période considérée



a) Voir l'annexe 2.A pour une explication des niveaux d'intensité d'emploi.

b) Les données portent sur 1984-1989.

c) La mesure de l'intensité d'emploi ne prend pas en compte les variations du nombre de semaines travaillées chaque année.

Source : Voir tableau 2.A.1.

à une ventilation des travailleurs en fonction de cet indice. Les travailleurs qui affichent un score total de 18 (c'est-à-dire qui ont toujours travaillé toute l'année à plein temps) sont alors considérés comme ayant une «très forte» intensité d'emploi. Les scores compris entre 15 et 17 sont assimilés à une «forte» intensité, ceux compris entre 12 et 14 à une intensité «moyenne» et ceux inférieurs à 12 à une «faible» intensité. Ce classement est

supposé permettre des comparaisons utiles de l'intensité relative d'emploi des travailleurs permanents; il en ressort d'ailleurs que les femmes, les jeunes, les travailleurs âgés et les personnes les moins instruites ont une intensité d'emploi inférieure à la moyenne (tableau 2.A.3). Par rapport à l'ensemble de la population d'âge actif, les travailleurs permanents affichent néanmoins dans leur grande majorité une intensité d'emploi fort élevée.

Tableau 2.A.3. Répartition des salariés selon l'intensité d'emploi, 1986-1991^a

Ensemble des travailleurs employés sur toute la période

	Danemark			France ^b			Allemagne			Italie			Royaume-Uni ^c			États-Unis		
	Faible/ moyenne	Forte	Très forte	Faible/ moyenne	Forte	Très forte	Faible/ moyenne	Forte	Très forte	Faible/ moyenne	Forte	Très forte	Faible/ moyenne	Forte	Très forte	Faible/ moyenne	Forte	Très forte
Total	29.1	25.3	45.6	14.4	25.1	60.5	14.0	15.9	70.0	11.4	22.8	65.9	9.1	4.5	86.4	17.4	27.9	54.8
<i>Sexe</i>																		
Hommes	20.5	25.4	54.2	10.5	26.3	63.2	2.6	15.5	81.9	8.6	20.3	71.1	0.8	1.4	97.8	5.3	24.2	70.4
Femmes	39.3	25.2	35.5	21.7	22.7	55.5	36.6	16.9	46.5	17.2	27.9	54.9	22.9	9.6	67.5	29.0	31.3	39.7
<i>Âge</i>																		
Moins de 25 ans	36.3	36.9	26.8	19.6	35.9	44.4	10.0	36.9	53.0	20.9	39.2	39.9	1.4	4.5	94.1	21.4	36.4	42.2
25 à 34 ans	28.6	31.0	40.5	13.3	25.5	61.2	13.8	16.3	69.9	11.0	21.7	67.4	6.1	3.6	90.3	14.6	26.4	59.0
35 à 49 ans	26.9	20.1	53.0	13.1	21.6	65.3	14.3	9.4	76.3	7.4	15.0	77.6	12.1	5.1	82.8	15.9	25.8	58.3
50 à 64 ans	31.1	20.2	48.7	16.4	23.3	60.3	17.6	15.4	67.0	8.9	25.4	65.7	14.4	4.1	81.5	24.3	29.2	46.4
<i>Niveau de formation</i>																		
Inférieur au 2 ^e cycle du secondaire	39.5	25.9	34.6	18.6	18.7	62.7	20.7	30.3	49.0
2 ^e cycle du secondaire	27.8	26.2	46.1	14.1	16.3	69.6	17.5	27.8	54.7
Diplôme supérieur non universitaire	23.7	25.8	50.6	6.6	10.6	82.7	15.7	30.4	53.9
Diplôme universitaire	9.1	20.5	70.3	17.7	23.3	59.0
<i>Moyenne des salaires de 1986 à 1991^d</i>																		
1 ^{er} quintile	80.1	15.1	4.9	45.4	30.7	23.8	68.1	18.2	13.6	48.7	37.6	13.7	20.2	7.6	72.1	54.7	33.4	11.9
2 ^e quintile	31.9	37.9	30.2	8.8	29.5	61.7	8.3	25.4	66.4	5.8	37.9	56.3	1.0	2.5	96.5	15.3	37.3	47.5
3 ^e quintile	17.5	30.6	52.0	5.3	22.7	71.9	4.7	18.5	76.8	1.3	19.9	78.8	1.8	2.6	95.5	9.3	27.0	63.7
4 ^e quintile	12.7	25.1	62.2	4.7	20.2	75.1	1.7	10.7	87.6	0.6	11.9	87.6	1.4	2.3	96.3	5.0	27.2	67.7
5 ^e quintile	3.3	17.9	78.8	7.8	22.3	70.0	0.2	8.1	91.6	0.2	6.8	93.0	0.4	0.7	98.8	2.6	14.4	83.1

.. Données non disponibles.

a) Voir l'annexe 2.A pour une explication des niveaux d'intensité d'emploi.

b) Les données portent sur 1984-1989.

c) La mesure de l'intensité d'emploi ne prend pas en compte les variations du nombre de semaines travaillées chaque année.

d) Les quintiles sont calculés en établissant la moyenne de 1986 à 1991 des salaires annuels (hebdomadaires pour le Royaume-Uni) de tous les travailleurs employés sur toute la période.

Source : Voir tableau 2.A.1.

ANNEXE 2.B

Chiffrer l'ampleur de la réduction des inégalités de salaire induite par la mobilité

Shorrocks (1978) propose une réponse à la question de savoir de combien la mobilité réduit les inégalités. Il prétend qu'on peut obtenir des chiffres précis en comparant la distribution des rémunérations moyennes sur plusieurs années et celle des salaires d'une seule année. Dès lors qu'on mesure l'inégalité au moyen d'un indice ventilable, il devient possible de répartir la réduction des inégalités imputable à la mobilité entre la part qui est due à la mobilité à l'intérieur d'un groupe présentant des caractéristiques similaires (mobilité intra-groupe) et celle qui est due aux fluctuations des salaires relatifs moyens des divers groupes (mobilité intergroupes).

1. La méthode de Shorrocks

Il faut commencer par choisir un indicateur d'inégalité. Appelons $I(\omega)$ cet indicateur, indice de Gini ou écart logarithmique moyen, où ω représente le vecteur, de dimensions $N \times 1$, des salaires des N travailleurs composant l'échantillon étudié. Pour Shorrocks, si l'indice $I(\bullet)$ a une valeur inférieure lorsqu'on considère la moyenne des salaires sur $T > 1$ années que lorsqu'on considère les salaires d'une seule année, l'écart entre les deux valeurs fournit une estimation de la mobilité. Pour procéder à cette comparaison, il est utile d'exprimer l'inégalité des salaires « lissés » en pourcentage de l'inégalité moyenne, sur la période étudiée, des salaires d'une seule année. Le ratio de Shorrocks est ainsi donné par la formule suivante :

$$R(\mathbf{W}_T) = I(\omega^{mT}) / [\sum_{t=1}^T (\eta_{t,T} * I(\omega_t))], \text{ où}$$

\mathbf{W}_T est la matrice, de dimensions $N \times T$, des salaires des N travailleurs au cours des années 1 à T , ω^{mT} est le vecteur, de dimensions $N \times 1$, des salaires individuels moyens sur les années 1 à T (autrement dit $w^{mT} = (1/T) \sum_{t=1}^T w_t$), ω_t est le vecteur, de dimensions $N \times 1$, des salaires individuels de l'année t et $\eta_{t,T} = (\sum_{j=1}^N w_{j,t}) / (\sum_{t=1}^T \sum_{j=1}^N w_{j,t})$ est la fraction de la rémunération totale (des années $t = 1$ à T) qui a été touchée pendant l'année t . L'indice de mobilité correspondant est simplement égal à :

$$M(\mathbf{W}_T) = 1 - R(\mathbf{W}_T)$$

M peut prendre n'importe quelle valeur comprise en 0 (effet niveleur nul) et 1 (effet niveleur total).

Dès lors qu'on utilise un indice d'inégalité ventilable, il est possible d'étendre la méthode de Shorrocks à l'examen de l'importance relative de la mobilité intra-groupe et de la mobilité intergroupes. Supposons que l'échantillon total se divise en G groupes (tranches d'âges par exemple). Si on note $I^W(\omega)$ l'inégalité intra-groupe, $I^B(\omega)$ l'inégalité intergroupes et $I^{\text{total}}(\omega)$ l'inégalité totale pour l'ensemble des travailleurs, on a :

$$I^{\text{total}}(\omega) = I^W(\omega) + I^B(\omega), \text{ où}$$

$I^W(\omega) = \sum_{g=1}^G [v_g * I_g(\omega)]$, n'est rien d'autre qu'une moyenne pondérée de l'inégalité au sein de chaque groupe I_g , dont les pondérations, $v_g = n_g/N$ renvoient à la part de chaque groupe dans la population, et

$I^B(\omega) = \sum_{g=1}^G [v_g * \log(w^{mN}/w^{mN_g})]$, un indice des écarts entre le salaire moyen de l'ensemble des travailleurs de l'échantillon (w^{mN}) et le salaire moyen de chaque groupe (w^{mN_g}).

De même, l'indice de mobilité sur une période de T années peut être décomposé de manière à faire apparaître la mobilité intra-groupe et la mobilité intergroupes :

$$M^{\text{total}}_T(\mathbf{W}) = \sigma^W M^W_T(\mathbf{W}) + \sigma^B M^B_T(\mathbf{W})$$

La mobilité totale est une moyenne pondérée de la mobilité intra-groupe et de la mobilité intergroupes, dont les indices se définissent de la même manière que celui de la mobilité totale, à savoir :

$$M^W_T(\mathbf{W}) = 1 - [I^W(\omega^{mT}) / (\sum_{t=1}^T (\eta_{t,T} * I^W(\omega_t)))] \text{ et}$$

$$M^B_T(\mathbf{W}) = 1 - [I^B(\omega^{mT}) / (\sum_{t=1}^T (\eta_{t,T} * I^B(\omega_t)))]$$

Les σ^W et σ^B sont des pondérations qui reflètent les parts respectives de l'inégalité intra-groupe et de l'inégalité intergroupes dans l'inégalité totale et qui sont calculées comme suit :

$$\sigma^W = [\sum_{t=1}^T (\eta_{t,T} * I^W(\omega_t)) / \sum_{t=1}^T (\eta_{t,T} * I^{\text{total}}(\omega_t))] \text{ et}$$

$$\sigma^B = [\sum_{t=1}^T (\eta_{t,T} * I^B(\omega_t)) / \sum_{t=1}^T (\eta_{t,T} * I^{\text{total}}(\omega_t))]$$

2. Application de la méthode de Shorrocks dans la présente analyse

On a utilisé quatre indices différents d'inégalité $I(\bullet)$. Dans le développement de ces indices, $\log(\bullet)$ renvoie toujours au logarithme naturel (en base e) et w^{mN} à la moyenne des salaires des N travailleurs de l'échantillon (autrement dit $w^{mN} = (1/N) \sum_{j=1}^N w_j$). Ces quatre indices sont les suivants :

Écart logarithmique moyen :

$$I^{\text{mld}}(\omega) = (1/N) \sum_{j=1}^N [\log(w^{mN} / w_j)]$$

Indice de Gini :

$$I^{\text{gini}}(\omega) = [1/(2N^2 w^{mN})] * \sum_{j=1}^N \sum_{k=1}^N |w_j - w_k|$$

I_1 de Theil :

$$I^1(\omega) = (1/N) \sum_{j=1}^N [(w_j/w^{mN}) * \log(w_j/w^{mN})]$$

I_2 de Theil : $I^2(\omega) = (1/2N) \sum_{j=1}^N [(w_j/w^{mN})^2 - 1]$

Ces quatre indices ont servi à apprécier la rapidité avec laquelle la mobilité atténue les inégalités². Si on a retenu plusieurs indices, c'est parce qu'aucun indicateur ne saisit tous les aspects de l'inégalité, chacun étant plus sensible à un aspect particulier³. Pour analyser les parts respectives de la mobilité intra-groupe et de la mobilité intergroupes, on s'est toutefois limité à l'étude de l'écart logarithmique moyen car c'est le seul qui permet une ventilation exacte entre les effets de ces deux facteurs.

Notes

1. Se plaçant dans des conditions très générales, Shorrocks démontre que les $\eta_{t, T}$ sont les meilleures pondérations qui puissent être utilisées pour calculer un niveau « moyen » d'inégalité sur plusieurs années susceptible d'être comparé au niveau d'inégalité de la moyenne des salaires touchés pendant la même période.
2. L'écart logarithmique moyen est parfois appelé I_0 de Theil. Le I_2 de Theil est donné par la moitié du carré du coefficient de variation
3. Comme le souligne Atkinson (1970), les divers indices d'inégalité affectent une pondération différente aux différentes portions de la distribution. C'est ainsi que l'écart logarithmique moyen est plus sensible aux inégalités observées au bas de l'échelle des rémunérations tandis que l'indice de Gini accorde un poids plus important aux salaires se situant vers le milieu de la distribution, le I_2 de Theil à ceux du haut de l'échelle et le I_1 de Theil à ceux des deux extrémités de l'échelle.

Bibliographie

- ADVISORY COMMISSION TO STUDY THE CONSUMER PRICE INDEX (1996), Final Report to the Senate Finance Committee, Washington, DC.
- ATKINSON, A.B. (1970), «On the Measurement of Inequality», *Journal of Economic Theory*, n° 3, pp. 244-263.
- ATKINSON, A.B., BOURGUIGNON, F. et MORRISON, C. (1992), *Empirical Studies of Earnings Mobility*, Harwood Academic Publishers, Chur, Royaume-Uni.
- BOUND, J., BROWN, C., DUNCAN G.J. et RODGERS, W.L. (1994), «Evidence on the Validity of Cross-sectional and Longitudinal Labor Market Data», *Journal of Labor Economics*, n° 3, pp. 345-368.
- BUCHINSKY, M. et HUNT, J. (1996), «Wage Mobility in the United States», National Bureau of Economic Research, Working Paper n° 5455.
- BUREAU INTERNATIONAL DU TRAVAIL (1996), *World Employment 1996/97: National Policies in a Global Context*, Genève.
- BURKHAUSER, R. et POUPORE, J. (1997), «A Cross-national Comparison of Permanent Inequality in the United States and Germany», *Review of Income and Statistics*, n° 1, pp. 10-17.
- CLARK, K. et SUMMERS, L. (1979), «Labor Market Dynamics and Unemployment: A Reconsideration», *Brookings Papers on Economic Activity*, n° 1, pp. 13-60.
- DICKENS, R. (1997), «Male Wage Inequality in Great Britain: Permanent Divergence or Temporary Difference?», dans Gregg, P. (dir. publ.), *Jobs, Wages and Poverty: Patterns of persistence and mobility in the flexible labour market*, Centre for Economic Performance, Londres, pp. 5-18.
- ERIKSSON, T. (1997), «Earnings Mobility of Finnish Low-Paid Workers», document présenté au Colloque international sur le thème des emplois à bas salaire organisé par le réseau Lower à Bordeaux.
- FINNIE, R. (1997), «The Distribution of Earnings in a Dynamic Context: Evidence from the Longitudinal Administrative Database ("LAD")», polycopié, School of Public Administration, Université de Carleton.
- FLAVIN, M. (1981), «The Adjustment of Consumption to Changing Expectations about Future Income», *Journal of Political Economy*, octobre, pp. 974-1009.
- FREEMAN, R.B. et KATZ L.M. (dir. pub.) (1995), *Differences and Changes in Wage Structures*, University of Chicago Press, Chicago.
- GITTLEMAN, M. et JOYCE, M. (1995), «Earnings Mobility in the United States, 1967-91», *Monthly Labor Review*, septembre, pp. 3-13.
- GITTLEMAN, M. et JOYCE, M. (1996), «Earnings Mobility and Long-run Inequality: An Analysis Using Matched CPS Data», *Industrial Relations*, avril, pp. 180-196.
- GOTTSCHALK, P. et MOFFITT, R. (1994), «The Growth of Earnings Instability in the US Labour Market», *Brookings Papers on Economic Activity*, n° 2, pp. 217-272.
- GOTTSCHALK, P. et SMEEDING, T.M. (1997), «Cross-national Comparisons of Levels and Trends in Inequality», *Journal of Economic Literature* (à paraître).
- HALL, R. (1978), «The Stochastic Implications of the Life Cycle Permanent Income Hypothesis: Theory and Evidence», *Journal of Political Economy*, octobre, pp. 971-987.
- HECKMAN, J.J. et SINGER, B. (1984), «Econometric Duration Analysis», *Journal of Econometrics*, n° 1/2, pp. 63-132.
- HILL, M. (1992), *The Panel Study of Income Dynamics: A User's Guide*, Sage Publications, Beverly Hills, Californie.
- KEESE, M. et SWAIM, P. (1997), «The Incidence and Dynamics of Low-Wage Employment in OECD Countries», document présenté au Colloque international sur le thème des emplois à bas salaire organisé par le réseau Lower à Bordeaux.
- MORISSETTE, R. (1996), «Aspects longitudinaux de l'inégalité des revenus au Canada», document de recherche, Direction des études analytiques, Statistique Canada (à paraître).
- OCDE (1993), *Perspectives de l'emploi*, Paris.
- OCDE (1996), *Perspectives de l'emploi*, Paris.
- OCDE (1997), *La mise en œuvre de la stratégie de l'OCDE pour l'emploi : l'expérience des pays Membres. Leçons à tirer du processus d'examen du Comité d'examen des situations économiques et des problèmes de développement*, Paris.
- PODGURSKY, M. et SWAIM, P. (1987), «Earnings Losses Following Displacement», *Industrial and Labor Relations Review*, octobre, pp. 17-29.
- ROSE, S.J. (1994), «On Shaky Ground: Rising Fears About Incomes and Earnings», National Commission for Employment Policy, Research Report n° 94-02, octobre.
- ROSE, S.J. (1995), «Broken Promises: The Decline of Employment Stability in the 1980s», National Commission for Employment Policy, Research Report n° 95-02, avril.
- SHORROCKS, A.F. (1978), «Income Inequality and Income Mobility», *Journal of Economic Theory*, n° 2, pp. 376-393.
- STEWART, M.B. et SWAFFIELD, J.K. (1997), «The Dynamics of Low Pay in Britain», dans Gregg, P. (dir. publ.), *Jobs, Wages and Poverty: Patterns of persistence and mobility in the flexible labour market*, Centre for Economic Performance, Londres, pp. 36-51.
- US BUREAU OF THE CENSUS (1992), «Workers with Low Earnings», *Current Population Reports*, Series P-60, n° 178, US Government Printing Office, Washington, DC.
- WESTERGÅRD-NIELSEN, N. (1989), «The Use of Register Data in Economic Analysis», *Zeitschrift für Volkswirtschaft und Statistik*, Heft 3.

Négociation collective et performance économique

A. INTRODUCTION ET PRINCIPAUX RÉSULTATS

1. Introduction

Les pays de l'OCDE ont affiché des performances économiques très différentes au cours des années 70 et 80. Si l'on prend le cas du chômage, par exemple, les résultats obtenus par les divers pays en la matière divergent bien plus depuis le premier choc pétrolier, en 1973, que ce n'était le cas pendant la période antérieure. De nombreuses études ont donc été menées pour tenter de mettre en évidence les causes des écarts observés, d'un pays à l'autre, dans l'évolution de divers indicateurs de la performance économique [OCDE (1994b)]. Parmi ces études, certaines se sont interrogées sur le point de savoir si la performance de l'économie dans son ensemble, et du marché du travail en particulier, pourrait être liée à l'environnement institutionnel. A cet égard, une grande attention a été portée au rôle potentiel des systèmes de négociation collective.

Les négociations collectives peuvent se situer à plusieurs niveaux. A un extrême figurent les systèmes dans lesquels les employeurs et les salariés négocient les salaires et les conditions de travail à l'échelon de l'entreprise, voire de l'établissement, tandis qu'à l'autre extrême les résultats des négociations entre les syndicats nationaux et les associations patronales nationales s'appliquent à l'ensemble du pays. Entre ces deux extrêmes, il y a les systèmes de négociation par secteur, ou par branche. Les pays de l'OCDE occupent des places très variées sur cette échelle. C'est ainsi que les pays nordiques ont habituellement des systèmes centralisés de négociation, tandis que les États-Unis et le Canada appliquent, eux, des systèmes très décentralisés. Au milieu viennent les pays dotés de systèmes qu'on qualifie souvent « d'intermédiaires », comme la Belgique, l'Allemagne et les Pays-Bas.

Dans certains pays, le cadre des négociations collectives a été substantiellement remanié ces dernières années, en partie sous l'effet du débat concernant les avantages respectifs, sur le plan économique, des différents systèmes¹. Une décentralisation a notamment été opérée au Royaume-Uni, où ce mouvement s'est amorcé dans les années 60 pour s'accélérer dans les années 80, en Nouvelle-

Zélande, où l'adoption en 1991 de l'Employment Contracts Act a mis un terme au système d'arbitrage (*award system*), et en Suède, où le système antérieur de négociations centralisées a été remplacé par des accords sectoriels. A l'inverse, le système de négociation est devenu plus centralisé en Norvège et au Portugal. En Australie, le degré de centralisation s'est accentué entre 1975 et 1987, puis on est ensuite revenu à la négociation au niveau de l'entreprise. Au Danemark, c'est l'évolution inverse qui s'est produite, avec une décentralisation dans les années 80 puis une centralisation à partir de 1989. C'est aussi le cas en Italie.

Dans le débat concernant les effets des facteurs institutionnels sur la performance économique interviennent deux écoles de pensée opposées avec, d'un côté, les tenants de la théorie de « l'Eurosclérose », pour lesquels les dispositifs et réglementations hors marché constituent des « rigidités » qui entravent le bon fonctionnement de l'économie et, de l'autre côté, les défenseurs de la théorie « corporatiste », pour lesquels les dispositifs institutionnels servent à remédier à des insuffisances du marché et sont donc censés favoriser le bon fonctionnement de l'économie nationale².

Les deux théories partent du principe qu'il existe une relation linéaire entre la performance économique et le degré de centralisation du système de négociation collective. Ce point de vue a été contesté en 1988 par Calmfors et Driffill, dans un article qui a fait du bruit, et dans lequel ils prétendent que cette relation n'est pas linéaire, les pays se situant aux deux extrêmes, ceux dotés d'un système très centralisé ou très décentralisé obtenant de meilleurs résultats que ceux dotés de systèmes intermédiaires, c'est-à-dire, pour l'essentiel, sectoriels. Pour cette théorie, développée et appliquée dans d'autres études, la relation entre le système de négociation collective et la performance de l'emploi suit une courbe en U, le taux d'emploi étant plus élevé dans les pays à systèmes décentralisés et centralisés que dans ceux à systèmes intermédiaires, tandis que la relation entre le système de négociation collective et la performance du chômage s'inscrit sur une courbe en cloche, le taux de chômage étant plus faible dans les pays à systèmes décentralisés et centralisés.

Le présent chapitre a un triple objectif. Premièrement, étendre l'analyse de Calmfors et Driffill à la performance économique des pays de l'OCDE entre 1986 et 1996. Deuxièmement, approfondir l'analyse présentée dans les éditions de 1991 et de 1994 des *Perspectives de l'emploi* en fournissant des informations nouvelles sur les taux de syndicalisation et de couverture conventionnelle (part des travailleurs dont les conditions d'emploi sont fixées par des conventions collectives) ainsi que sur les degrés de centralisation et de coordination des systèmes de négociation. Troisièmement, procéder à une analyse statistique de la relation entre ces indicateurs du système de négociation et divers indicateurs de la performance économique.

2. Principaux résultats

Divers problèmes méthodologiques et de mesure font qu'il est difficile d'évaluer avec précision l'incidence des différents systèmes de négociation collective sur les indicateurs de la performance économique. Il serait certes prématuré d'émettre une conclusion définitive sur la question mais les résultats présentés ici n'ont, dans bien des cas, permis de mettre en évidence aucune relation statistiquement significative entre la plupart des indicateurs de la performance économique et le système de négociation collective, que celui-ci soit représenté par les taux de syndicalisation ou de couverture conventionnelle ou par le degré de centralisation et de coordination des négociations. Il y a toutefois une exception : une relation assez étroite apparaît entre les disparités des inégalités de salaire d'un pays à l'autre et les structures de négociation. Les pays où les systèmes sont plus centralisés/mieux coordonnés affichent des inégalités de salaire nettement moins marquées que ceux dont les systèmes sont plus décentralisés/moins coordonnés. On constate en outre que les pays où les systèmes de négociation collective sont plus centralisés/mieux coordonnés ont une certaine tendance, même si celle-ci n'est pas toujours statistiquement significative, à enregistrer des taux de chômage plus faibles et des taux d'emploi plus élevés que ceux à systèmes moins centralisés/moins coordonnés.

Toute la question est de savoir comment interpréter ces résultats. Ceux-ci font douter quelque peu de la solidité des conclusions de certains travaux antérieurs selon lesquelles il existerait des relations significatives (notamment une relation « en cloche » entre le chômage et le rang des pays en fonction du degré de décentralisation de leur système de négociation, et une relation en U entre l'emploi et ce même rang), mais il est probablement prématuré de considérer la question comme réglée. Les indicateurs de performance du marché du tra-

vail sont indéniablement influencés par divers facteurs institutionnels et différentes mesures gouvernementales dont certains sont eux-mêmes indépendants du système de négociation collective, tandis que d'autres sont liés, par le jeu d'interactions complexes, avec des variables représentatives du système de négociation qui ne sont pas prises en compte ici. Une analyse plus approfondie s'impose pour déterminer s'il existe une relation étroite entre négociation collective et performance économique.

B. ARGUMENTS THÉORIQUES ET RÉSULTATS DES PREMIÈRES ANALYSES ÉCONOMÉTRIQUES

1. La théorie

La négociation des salaires peut se dérouler au niveau de l'entreprise (de l'établissement), à l'échelon national, ou à un niveau intermédiaire (branche ou secteur, par exemple). Dans un système décentralisé, les représentants des salariés négocieront avec chaque employeur séparément. Dans d'autres cas, les syndicats négocieront avec les associations patronales au niveau de la branche (négociation multipatronale). Dans certains pays enfin, les centrales syndicales et patronales négocieront à l'échelon national, parfois avec l'intervention d'un troisième partenaire, les pouvoirs publics (négociation centralisée). Dans la pratique, des négociations peuvent se tenir simultanément à plusieurs niveaux, les accords nationaux ou de branche fixant des normes (minimales) susceptibles d'être modifiées par des structures plus décentralisées. Dans le cas des salaires, l'écart entre ce que prévoient les accords négociés à l'échelon central et l'augmentation effective des salaires, ce qu'on nomme la dérive des salaires, dépend de la capacité et de la volonté des centrales d'imposer à l'ensemble de leurs membres l'application des conventions collectives.

La théorie économique formule les arguments suivants à propos de la relation entre négociations collectives et performance économique. Tout d'abord, en cas de négociation entre un syndicat et un employeur, les retombées pour l'emploi des augmentations de salaires dépendront pour beaucoup de l'élasticité-prix de la demande des produits fabriqués par l'entreprise. Une entreprise monopolistique confrontée à une demande totalement inélastique peut se permettre de simplement répercuter la hausse des salaires sur ses clients sans risquer de voir baisser ses ventes. Il ne faut cependant pas perdre de vue que les monopoles sont rares et que la plupart des entreprises doivent affronter des

concurrents, effectifs ou potentiels, qui offrent des produits susceptibles de se substituer aux leurs. A mesure que le nombre de ces concurrents augmente, ou que les produits qu'ils fabriquent se rapprochent de ceux que propose l'entreprise, l'élasticité de la demande par rapport au prix s'accroît. En situation de concurrence parfaite, l'entreprise est confrontée à une demande infiniment élastique, de sorte que toute hausse de prix induite par une augmentation des salaires fera tendre vers zéro la demande de ses produits. Dans ces conditions, il faut manifestement choisir entre l'augmentation des salaires et la sauvegarde de l'emploi au niveau de l'entreprise, ce dont les syndicats ne manqueront pas de tenir compte dans les négociations salariales³.

Que se passe-t-il maintenant lorsque les négociations interviennent au niveau de la branche ou du secteur? Les syndicats qui négocient au niveau de la branche peuvent tirer parti de leur influence économique pour obtenir une augmentation des salaires versés aux travailleurs de la branche [Booth (1995); Calmfors (1993)]. La hausse de prix qui en résultera sur les produits de la branche ne détournera pas autant la demande que dans le cas de la concurrence parfaite car il est peu probable qu'il existe de nombreux produits de substitution au niveau d'une branche entière et, par conséquent, les retombées sur l'emploi seront moindres. Le « prix » des augmentations de salaire est ainsi répercuté sur les consommateurs. Là encore, l'étroitesse de la relation entre salaires et emploi est fonction du nombre et de la similitude des produits de substitution, mais il n'en reste pas moins que ces produits sont forcément moins nombreux pour l'ensemble des voitures que pour une marque en particulier. La conclusion générale qui en découle, c'est que la négociation décentralisée conduit à une plus grande discipline salariale en raison de l'élasticité qui caractérise la demande sur les marchés de produits; c'est pourquoi les salaires réels seront plus faibles et le niveau d'emploi plus élevé dans les économies dotées de systèmes de négociation plus décentralisés.

Il existe, entre le processus de formation des salaires et la performance économique, une seconde relation qui tient à l'existence d'externalités négatives, c'est-à-dire au fait que les augmentations de salaire négociées par telle ou telle catégorie de travailleurs peuvent avoir des retombées dommageables pour d'autres personnes. Calmfors (1993) met ainsi en évidence sept catégories d'externalités, liées respectivement aux effets des hausses de salaires sur les éléments suivants :

- *prix à la consommation* : le relèvement des salaires de certains travailleurs renchérit les prix payés par tous les consommateurs, d'où

une diminution du revenu réel disponible de ceux qui ne bénéficient pas de l'augmentation de salaire négociée;

- *prix des intrants* : une majoration des salaires induit une hausse du prix des intrants, et donc une baisse de la production et des suppressions d'emplois dans les secteurs qui utilisent ces intrants;
- *fiscalité* : c'est l'ensemble des contribuables qui finance les allocations de chômage et autres prestations sociales qu'il faut verser à ceux qui ont perdu leur emploi par suite d'une augmentation négociée des salaires, et pas uniquement les bénéficiaires de l'accord prévoyant cette augmentation [voir Holmlund (1993)]; par ailleurs, cette dernière risque de provoquer une baisse de la production, et donc des recettes fiscales;
- *chômage* : du fait de l'augmentation du chômage résultant de la hausse des salaires, il devient plus difficile pour tous les chômeurs de trouver un emploi;
- *investissement* : par suite de la rotation des effectifs, tous les travailleurs de la période en cours ne bénéficieront pas des hausses de salaires que permettra, à l'avenir, l'investissement de la période en cours; les syndicats n'ont donc pas intérêt à encourager cet investissement; cependant, les majorations de salaires découlant des négociations pouvant inciter à substituer des équipements à la main-d'œuvre, il est difficile de dire dans quel sens ce facteur joue, globalement;
- *bien-être, par effet de démonstration* : si, comme le pensent divers spécialistes de plusieurs disciplines [Adams (1963); Clark et Oswald (1996); Frank (1985)], les individus apprécient leur niveau de bien-être par comparaison, une augmentation des salaires de certains travailleurs se traduit par une diminution du salaire relatif d'autres, et donc de leur bien-être; et
- *salaire d'efficienc*e : si le zèle des travailleurs est fonction de leur salaire relatif, une augmentation de salaire négociée par les syndicats peut inciter les travailleurs non couverts par l'accord à se montrer moins zélés, voire à démissionner pour chercher un autre emploi dans le secteur couvert. Dans un cas comme dans l'autre, il en résulte des coûts pour les employeurs auxquels l'accord ne s'applique pas.

A propos des externalités, on peut également faire référence aux rivalités intersyndicales qui caractérise les systèmes décentralisés. Lorsque les négociations concernent des catégories distinctes de travailleurs, il risque d'en résulter un processus

de rattrapage perpétuel, source de pressions inflationnistes [Blyth (1979); Cörvers et van Veen (1995); Jackman *et al.* (1996); OCDE (1994b)]. Sans compter que toute suppression d'emplois induite par les majorations négociées de salaires dans le secteur couvert entraînera un accroissement de l'offre de main-d'œuvre dans les autres secteurs, et donc des pressions à la baisse sur les salaires des travailleurs non couverts par l'accord.

Toute la question est de savoir dans quelle mesure le système de négociation tient compte de ces externalités. Si les travailleurs ne sont pas fondamentalement altruistes, un système décentralisé n'internalisera aucune de ces externalités car le nombre de ceux qui en tirent profit ne représente qu'un pourcentage minime du nombre de ceux qui sont lésés, à savoir la totalité des consommateurs, des travailleurs et des contribuables. A mesure que s'accroît le degré de centralisation et/ou de coordination des négociations, il devient plus difficile de distinguer les gagnants des perdants et lorsque le système est totalement centralisé, les gagnants et les perdants sont virtuellement les mêmes personnes⁴. On peut par conséquent soutenir que les organisations syndicales (et patronales) les plus centralisées internaliseront bien davantage les retombées macroéconomiques de leurs revendications, et accepteront que les salaires réels soient fixés à un niveau moins élevé du fait que les conséquences négatives des négociations ne peuvent être reportées sur un groupe extérieur assez nombreux.

D'après Calmfors et Driffill (1988), compte tenu à la fois des effets de la concurrence et des externalités, la relation entre la performance économique d'un pays et le degré de centralisation de son système de négociation s'inscrit sur une courbe en U (et donc celle entre le chômage et le degré de centralisation sur une courbe en cloche). La négociation décentralisée externalise dans une large mesure les retombées négatives des hausses de salaires, dont la portée est cependant, dans ce cas, limitée par la concurrence sur les marchés de produits. Une centrale syndicale, en revanche, internalise un plus grand nombre des externalités négatives des accords salariaux, son souci étant le bien-être de tous les membres qu'elle compte dans l'économie. Quant aux systèmes intermédiaires, ils ne sont pas soumis aux pressions concurrentielles pas plus qu'ils n'internalisent les effets externes négatifs. On peut donc penser que les pays où prévaut ce genre de système obtiendront des résultats moins favorables sur le plan macroéconomique.

La théorie qui précède met l'accent sur le fait qu'un niveau plus faible de salaire contribue à un niveau plus élevé d'emploi. Si on se place dans une optique plus générale, les pressions salariales peu-

vent également alimenter l'inflation, du moins sur le court à moyen terme. Enfin, il ressort de la plupart des études qu'un fort degré de syndicalisation va habituellement de pair avec une plus grande égalité des salaires [Bellman et Möller (1993); Blau et Kahn (1996); Hartog et Teulings (1997); Metcalf (1993); Whitehouse (1992); Zweimüller et Barth (1994)]. Cela tient peut-être à l'existence de salaires minima, par exemple. Une autre hypothèse est que des syndicats plus centralisés sont mieux à même d'imposer des mesures de réduction des inégalités de salaires⁵.

Il n'est pas évident que les effets conjugués de la concurrence et des externalités induisent une relation en U entre le degré de centralisation du système de négociation collective et la performance économique. Certains auteurs estiment que cette relation est positive et linéaire [Bruno et Sachs (1985); Layard *et al.* (1991); Soskice (1990); Traxler *et al.* (1996)]. A leurs yeux, plus un système de négociation est centralisé (« coordonné » ou « corporatiste »), plus il est probable qu'il tiendra compte des retombées macroéconomiques de tout accord salarial. Autrement dit, les effets favorables pour la performance économique de l'internalisation des externalités à mesure que le système devient plus centralisé sont supérieurs aux effets défavorables de l'atténuation de la concurrence sur les marchés de produits. Cette critique porte essentiellement sur l'importance respective des deux composantes sur lesquelles s'appuie l'hypothèse de la courbe en U (à savoir l'effet de la concurrence sur les marchés de produits et l'effet de l'internalisation des externalités) sans remettre en cause la théorie elle-même. Quant à savoir si elle est fondée, seuls les chiffres peuvent le dire.

2. Élargissements apportés au modèle de base

Le modèle exposé ci-avant revêt une grande simplicité, du fait en particulier qu'il ne tient pas compte du rôle de plus en plus important que jouent les échanges internationaux dans l'économie des pays de l'OCDE, ni de l'interaction potentielle entre degré de centralisation/coordination du système de négociation et taux de syndicalisation, ni de la possibilité que coexistent des négociations centralisées et décentralisées. On passera successivement en revue les conséquences qui découlent de la prise en compte de ces divers éléments.

L'existence d'échanges internationaux modifie considérablement le modèle puisqu'elle oblige à tenir compte d'une nouvelle catégorie de produits, les produits étrangers, qui peuvent se substituer aux produits d'origine nationale. La concurrence étrangère limite donc la possibilité, pour les syndicats de branche, de revendiquer de fortes

augmentations de salaires du fait qu'elle accroît l'élasticité de la demande à laquelle est confrontée l'industrie nationale [Danthine et Hunt (1994); Driffill *et al.* (1996); Rama (1994)]. Prenons par exemple le cas de l'industrie automobile. En l'absence de véhicules importés, le nombre de produits de substitution est bien plus faible pour l'automobile en tant que telle que pour une marque particulièrement de voitures. Par contre, dès lors qu'on fait intervenir les échanges internationaux, la production automobile d'un pays ne couvre que quelques-unes des nombreuses marques existantes de sorte que l'élasticité de la demande à laquelle est confrontée l'industrie automobile de ce pays demeure vraisemblablement relativement forte, sur le marché intérieur comme à l'exportation. Par conséquent, la relation théorique entre le degré de centralisation des négociations et la performance économique tend à s'aplatir dans une économie ouverte⁶.

Deuxièmement, il peut y avoir interaction entre les taux de syndicalisation et de couverture conventionnelle, d'une part, et les degrés de centralisation et de coordination des négociations, d'autre part. C'est ainsi que, pour Layard *et al.* (1991, p. 138), la nature de la relation entre performance économique et couverture conventionnelle dépend du degré de centralisation du système de négociation, et ce en raison des externalités évoquées ci-avant.

Un dernier élargissement consiste à envisager que la dérive des salaires à l'échelon local n'amoin-drisse la portée des accords négociés à l'échelon central [Holden (1990); Holmlund et Skedinger (1990); Rødseth (1995)]. Si une certaine dérive ne présente vraisemblablement pas grand danger, une dérive trop importante risque de faire perdre aux centrales leur légitimité.

3. Résultats des premières études économétriques

Les études économétriques sont assez peu nombreuses, et leurs résultats peu concluants. Certains auteurs ont mis en évidence une relation positive entre la performance économique et le degré de « corporatisme » [Bruno et Sachs (1985); Cameron (1984); Crouch (1985); Tarantelli (1986)]: les économies les plus corporatistes obtiennent de meilleurs résultats, au vu généralement d'un indice composite de « misère » réunissant, par exemple, les taux d'inflation et de chômage. Cette conclusion a été infirmée par les travaux de Calmfors et Driffill (1988), lesquels ont classé les pays en fonction du degré apparent de centralisation de leur système de négociation collective. Calmfors et Driffill sont ainsi parvenus à démontrer que la relation entre la performance économique et la centralisation prenait une forme en U, les pays à systèmes intermédiaires

affichant, en moyenne, pour la période 1974 à 1985, de moins bons résultats que ceux à systèmes centralisés ou décentralisés. Dans le tableau 3.1 est présentée une synthèse des analyses économétriques menées plus récemment, qui sont fondées sur plusieurs pays, périodes et mesures de performance économique. Ces études aboutissent à des résultats disparates au regard de divers indicateurs de la performance. Cette recherche a utilisé deux approches, toutes les deux fondées sur les rangs. La première [Grier (1997); OCDE (1988)] consiste à utiliser les variables muettes dans l'analyse empirique, basées sur la classification des pays selon leur système de négociation collective (tel que « centralisé » ou « décentralisé »). La seconde approche [Bean (1994); Jackman *et al.* (1996); Scarpetta (1996)] est d'assimiler ces variables de rang à des variables cardinales. Aucune de ces méthodes n'est parfaite (la première se fonde sur une classification quelque peu arbitraire, tandis que la seconde implique qu'un pays dont l'indice se situe à six a un système deux fois plus centralisé qu'un pays dont l'indice se situe à trois). Ce chapitre adopte la première de ces deux approches.

4. Mise à jour des résultats de Calmfors et Driffill

Dans leur étude, Calmfors et Driffill examinaient la relation entre, d'une part, le degré de centralisation du système de négociation collective et, d'autre part, le taux de chômage, le taux d'emploi, l'indice d'Okun (somme du taux de chômage et du taux d'inflation) et un indicateur de performance supplétif (dénommé API et donné par la somme du taux de chômage et du déficit de la balance courante en pourcentage du PIB). Le tableau 3.2 présente une mise à jour du tableau 2 de Calmfors et Driffill, dont il conserve le classement des pays en fonction du degré de centralisation de leur système de négociation. Dans les sections suivantes du présent chapitre, ce classement sera actualisé pour tenir compte des évolutions intervenues dans les années 90 et on s'interrogera sur les autres aspects des systèmes de négociation qui sont susceptibles de présenter une corrélation avec la performance économique. Comme dans le tableau établi par Calmfors et Driffill, pour les pays à systèmes décentralisés, deux moyennes sont fournies, l'une incluant la Suisse, l'autre l'excluant, car il est malaisé de dire dans quelle catégorie ranger ce pays.

Pour chaque indicateur de la performance économique, les deux premières colonnes reproduisent les résultats présentés dans le tableau 2 de Calmfors et Driffill. Certains de ceux-ci sont conformes à l'hypothèse d'une relation en U en ce sens que ce sont les pays à systèmes intermédiaires

Tableau 3.1. **Quelques résultats récents sur la performance économique et la structure des négociations collectives**

	Mesure de performance	Nombre de pays	Années	Résultats	Soutien de l'hypothèse d'une relation en U ou en cloche
Étude					
Bean (1994)	Chômage	20	1956-1992	Relation linéaire avec le degré de coordination.	Non
Bleaney (1996)	Chômage et inflation	17	1973-1989	Relation linéaire négative entre le degré de « corporatisme » et le chômage ; signes d'une relation en cloche avec le degré de centralisation au cours des années suivantes.	Mixte
Dowrick (1993)	Croissance de la productivité	18	Années 60-années 80	Relation en U, induisant que les économies à système intermédiaire croissent plus lentement.	Oui
Freeman (1988)	Emploi, chômage et croissance des salaires	19	1984, 1979-1984/85	Relation en U entre la dispersion des salaires, comme mesure du degré de « corporatisme », et l'emploi ; relation en cloche avec le chômage et la croissance des salaires.	Oui
Golden (1993)	Chômage, emploi, indice d'Okun et indice supplétif de performance ^a	17	1974-1984	Résultats mixtes.	Mixte
Grier (1997)	Croissance réelle du PNB	24	1951-1988	Relation négative avec les économies à système décentralisé croissant plus rapidement.	Non
Heitger (1987)	Croissance de la productivité	18	Années 60-années 70	Relation en U au vu de la croissance plus lente des économies à système intermédiaire.	Oui
Jackman (1993)	Chômage	20	1983-1988	Relation linéaire.	Non
Jackman <i>et al.</i> (1996)	Chômage	20	1983-1994	Relation linéaire.	Non
McCallum (1986)	Indice d'Okun ^a et rigidité des salaires réels	18	1974-1984	Relation linéaire entre le degré de « corporatisme » et la performance.	Non
OCDE (1988)	Chômage et inflation	17	1971-1986	Relation en cloche pour le chômage.	Oui
Rowthorn (1992b)	Emploi et chômage	17	1973-1985	Relation en U et en cloche, respectivement, mais uniquement au cours des années 80.	Oui
Scarpetta (1996)	Chômage	15 à 17	1970-1993	Relation négative entre le chômage et le degré de coordination ; signes d'une relation en U entre le chômage et le degré de centralisation.	Mixte
Soskice (1990)	Chômage et indice supplétif de performance ^a	11	1985-1989	Relation positive entre le degré de coordination et la performance.	Non
Traxler <i>et al.</i> (1996)	Chômage, emploi, indice d'Okun et indice supplétif de performance ^a	16	1974-1985	Relation négative entre le degré de coordination et le chômage ; relation en U entre le degré de coordination et l'emploi ; résultats mixtes pour l'indice d'Okun et l'indice supplétif de performance.	Mixte

a) L'indice d'Okun correspond à la somme du taux de chômage et du taux d'inflation ; l'indice supplétif de performance, à la somme du taux de chômage et du déficit de la balance courante en pourcentage du PIB.

Tableau 3.2. Indicateurs de la performance macroéconomique : mise à jour du tableau 2 de Calmfors et Drifill (1988)

	Taux de chômage				Rapport emploi/population ^a				Indice d'Okun ^b				Indice supplétif de performance ^c			
	Niveau pour 1974-1985	Variation entre 1974-1985 et 1963-1973	Niveau pour 1986-1996	Variation entre 1986-1996 et 1974-1985	Niveau pour 1974-1985	Variation entre 1974-1985 et 1963-1973	Niveau pour 1986-1996	Variation entre 1986-1996 et 1974-1985	Niveau pour 1974-1985	Variation entre 1974-1985 et 1963-1973	Niveau pour 1986-1996	Variation entre 1986-1996 et 1974-1985	Niveau pour 1974-1985	Variation entre 1974-1985 et 1963-1973	Niveau pour 1986-1996	Variation entre 1986-1996 et 1974-1985
Pays à système centralisé																
Autriche	2.4	0.7	5.2	2.9	66.6	-1.4	63.6	-3.0	8.1	2.2	7.9	-0.2	3.5	1.6	4.9	1.4
Norvège	2.2	0.6	4.6	2.5	73.0	5.8	74.7	1.7	11.2	4.3	8.7	-2.5	4.1	1.9	5.6	1.5
Suède	2.4	0.4	4.5	2.2	78.1	5.7	76.4	-1.8	12.1	5.3	9.5	-2.6	3.6	2.3	3.8	0.2
Danemark	7.4	6.0	9.8	2.5	73.3	-0.2	73.4	0.2	17.1	9.4	12.7	-4.4	10.7	7.9	10.2	-0.6
Finlande	4.8	2.6	10.2	5.4	71.3	0.8	67.3	-4.0	15.7	7.3	13.6	-2.2	6.7	3.9	8.6	1.9
Moyenne non pondérée	3.8	2.1	6.9	3.1	72.4	2.2	71.1	-1.4	12.9	5.7	10.5	-2.4	5.7	3.5	6.6	0.9
Pays à système intermédiaire																
Allemagne occidentale	4.9	4.0	7.3	2.4	64.6	-4.2	63.9	-0.7	9.3	4.9	9.4	0.1	4.1	4.5	8.6	4.6
Pays-Bas ^d	5.9	4.5	6.9	1.0	54.4	-6.2	55.0	0.6	11.8	3.5	8.7	-3.2	4.8	3.6	10.5	5.7
Belgique	8.7	6.6	11.2	2.5	56.6	-3.1	55.2	-1.3	16.3	10.2	13.4	-2.9	9.7	8.5	14.7	5.1
Nouvelle-Zélande	2.3	2.1	7.2	4.9	64.3	0.2	59.9	-4.5	15.7	10.1	12.6	-3.0	8.8	8.8	4.0	-4.8
Australie	6.3	4.5	8.5	2.2	65.7	-1.4	67.3	1.5	16.7	10.9	13.5	-3.2	9.8	5.8	4.1	-5.7
Moyenne non pondérée	5.6	4.3	8.2	2.6	61.1	-2.9	60.2	-0.9	14.0	7.9	11.5	-2.4	7.4	6.2	8.4	1.0
Pays à système décentralisé																
France ^e	6.4	4.1	10.6	4.2	63.5	-2.4	59.6	-3.9	16.9	9.8	13.2	-3.7	6.8	5.1	10.8	3.9
Royaume-Uni	6.7	4.5	8.5	1.8	68.8	-2.3	68.9	0.1	19.0	11.6	13.0	-6.1	6.5	4.5	6.8	0.3
Italie	6.1	2.1	10.3	4.2	55.5	-1.6	52.9	-2.5	22.0	13.6	15.5	-6.6	8.8	4.7	10.3	1.5
Japon	2.2	0.9	2.6	0.4	70.1	-1.1	72.8	2.7	9.1	1.6	3.7	-5.3	1.3	1.0	5.2	3.8
Suisse	0.5	0.5	2.2	1.8	74.2	-3.7	79.8	5.6	4.6	0.1	4.9	0.3	-3.3	-3.8	8.1	11.4
États-Unis	7.5	2.8	6.2	-1.3	65.0	3.4	71.3	6.3	15.2	6.9	9.7	-5.5	8.1	3.7	4.2	-3.9
Canada	8.6	3.7	9.5	0.9	65.7	3.4	69.4	3.7	17.2	8.6	12.7	-4.5	9.8	4.3	6.5	-3.3
Moyenne non pondérée	5.4	2.7	7.1	1.7	66.1	-0.6	67.8	1.7	14.9	7.5	10.4	-4.5	5.4	2.8	7.4	2.0
Moyenne non pondérée hors Suisse	6.2	3.0	7.9	1.7	64.7	-0.1	65.8	1.1	16.6	8.7	11.3	-5.3	6.9	3.9	7.3	0.4

a) Emploi total rapporté à la population d'âge actif (15-64 ans).

b) Somme du taux de chômage et du taux d'inflation.

c) Somme du taux de chômage et du déficit de la balance courante en pourcentage du PIB.

d) 1969-1973 au lieu de 1963-1973.

e) 1965-1973 au lieu de 1963-1973.

Sources : Base de données analytique de l'OCDE et *Perspectives économiques de l'OCDE*, juin 1997. Les chiffres sur le taux d'inflation au Japon avant 1971 proviennent de *Historical Statistics of Japan*, volume 4 ; certains chiffres sur la balance courante en pourcentage du PIB avant 1975 proviennent de l'OCDE, *Comptes nationaux 1960 à 1993*, 1996.

qui affichent le taux d'emploi le plus faible et le score le plus élevé pour l'indicateur de performance supplétif pour la période 1974 à 1985. Par contre, cette relation ne se vérifie pas, sur la même période, pour le taux de chômage ni pour l'indice d'Okun.

Si l'on considère les *variations* enregistrées entre les périodes 1963-1973 et 1974-1985, les résultats sont un peu plus probants : c'est en effet dans les pays à systèmes intermédiaires que le taux de chômage a le plus augmenté et le taux d'emploi le plus diminué. Ainsi, le chômage s'y est accru de 4.5 points en moyenne, contre moins de 3 points dans les pays à systèmes plus centralisés ou plus décentralisés. Qui plus est, l'indice de performance supplétif a, lui aussi, affiché un accroissement plus marqué dans les pays à systèmes intermédiaires que dans ceux à systèmes centralisés ou décentralisés⁷.

Les troisième et quatrième colonnes fournissent les chiffres obtenus pour la période 1986 à 1996. Les résultats observés précédemment se vérifient-ils également pour cette période? Bien que le profil général reste le même, la différence entre les pays à systèmes intermédiaires et les autres n'est significative que pour l'écart du taux d'emploi. C'est dans les pays à systèmes centralisés que le taux de chômage a le plus augmenté. En revanche, c'est dans les pays à systèmes décentralisés que l'indice d'Okun a enregistré l'amélioration la plus marquée, mais aussi que l'indice supplétif a le plus augmenté.

Autrement dit, cette mise à jour de l'analyse de Calmfors et Driffill n'apporte aucun élément systématique permettant de penser que se soit maintenue, ces dix dernières années, la relation en U entre le classement des pays opéré par les auteurs en fonction du degré de centralisation de leur système de négociation et la performance économique. Dans les sections suivantes, on élargira l'analyse qui précède à un ensemble d'indicateurs du système de négociation collective beaucoup plus complet que celui dont on disposait précédemment et intégrant des informations sur les degrés de centralisation et de coordination des négociations ainsi que sur les taux de syndicalisation et de couverture conventionnelle.

C. CARACTÉRISTIQUES DES SYSTÈMES DE NÉGOCIATION COLLECTIVE

Un point qui retient particulièrement l'attention dans les études de la relation entre système de négociation et performance économique concerne la capacité institutionnelle d'organiser les négociations de telle manière que soient prises en compte

les retombées macroéconomiques des accords qui en découlent. Les résultats de l'analyse économétrique dépendent en effet pour beaucoup de la classification qui est donnée des pays en fonction des caractéristiques de leur système de négociation. On trouvera ci-après une définition des deux notions qualitatives de «centralisation» et de «coordination», ainsi que de deux indicateurs chiffrés des systèmes de négociation : le taux de syndicalisation et le taux de couverture conventionnelle.

1. Corporatisme, centralisation et coordination : des notions fondamentales

S'il est relativement simple de mesurer le taux de syndicalisation et le taux de couverture conventionnelle, il est en revanche plus difficile d'utiliser dans des études appliquées le degré dit de «corporatisme», lequel est pourtant étroitement lié au degré de centralisation et de coordination du système. En effet : *i*) il n'existe pas de définition type du corporatisme; *ii*) les caractéristiques institutionnelles du corporatisme sont difficiles à chiffrer; et *iii*) il faut rendre compte dans un même indicateur de plusieurs aspects du système économique et politique.

Lehmbruch (1984) recense trois définitions types du corporatisme :

- l'existence de puissantes organisations centralisées d'employeurs et de travailleurs jouissant d'un droit de représentation exclusif;
- un rapport privilégié entre ces organisations centralisées et les pouvoirs publics; et
- un partenariat social entre le travail et le capital en vue de régler les conflits d'intérêts, en coordination avec les pouvoirs publics.

Au lieu de parler de corporatisme, d'autres auteurs préfèrent se référer à la notion de «centralisation» [Calmfors et Driffill (1988)] ou à celle de «coordination» [Soskice (1990)] pour caractériser le système de négociation. La *centralisation* renvoie à la structure formelle de la négociation salariale, à propos de laquelle il est habituellement opéré une distinction entre trois grands niveaux : la négociation à l'échelon national ou central, entre les centrales, qui peut couvrir l'ensemble de l'économie (systèmes centralisés); la négociation entre syndicats et associations patronales sur les salaires et les conditions de travail dans une industrie ou une profession donnée (systèmes intermédiaires); et la négociation entre syndicat et direction d'une société ou entreprise particulière (systèmes décentralisés).

La *coordination* renvoie, pour sa part, au degré de consensus entre les partenaires sociaux. Un système même décentralisé peut être bien coordonné, par

exemple du fait de l'existence d'ententes implicites ou de négociations pilotes. Coordination et centralisation sont parfois considérées comme deux moyens différents d'aboutir à un même résultat. Telle est l'idée sur laquelle s'appuie Soskice (1990) pour revoir la classification établie par Calmfors et Driffill ; il fait en effet valoir que le Japon et la Suisse ont en fait un système centralisé puisqu'il existe dans ces deux pays des associations et des réseaux qui assurent une coordination entre les employeurs⁸. C'est aussi ce point de vue qui est retenu dans le présent chapitre, où les informations relatives aux degrés de coordination et de centralisation sont combinées en un seul indicateur synthétique représentatif du niveau des négociations collectives.

2. Indicateurs des systèmes de négociation collective des pays de l'OCDE

Dans toute analyse de la relation entre le système de négociation salariale et la performance économique, il faut tenir compte de la portée du système de négociation, du niveau auquel il se situe et du degré de coordination entre les parties. Même un système centralisé aura des retombées minimales s'il ne couvre que très peu de travailleurs. Pour rendre compte de la « portée » du système, on se propose ici de recourir à deux indicateurs quantitatifs de la représentation des syndicats sur le marché du travail : le taux de couverture conventionnelle et le taux de syndicalisation. À ces indicateurs, on associera deux mesures plus subjectives représentatives des degrés de centralisation et de coordination.

Le tableau 3.3 contient des informations sur la valeur de ces quatre indicateurs dans 19 pays de l'OCDE en 1980, 1990 et 1994 (ou la dernière année pour laquelle il existe des données). Les taux de syndicalisation et de couverture conventionnelle sont en outre repris dans le graphique 3.1⁹. Aux États-Unis, le taux de syndicalisation était de l'ordre de 16 pour cent en 1994. En Europe, il s'échelonne de 9 pour cent en France (taux le plus faible de toute la zone de l'OCDE) à 91 pour cent en Suède. Entre 1980 et le début des années 90, il s'est réduit de moitié à peu près en France, en Nouvelle-Zélande et au Portugal et a diminué d'un quart en Australie, en Autriche, au Japon, aux Pays-Bas, au Royaume-Uni et aux États-Unis. En revanche, il s'est accru depuis 1980 dans cinq pays, notamment l'Espagne (où il était au départ très faible), la Finlande et la Suède. Il semble que la tendance générale à la baisse du taux de syndicalisation s'atténue. Entre 1980 et 1990, ce taux a en effet fléchi dans 15 des 19 pays considérés alors qu'entre 1990 et 1994 il n'a reculé que dans moins de la moitié de ces pays. Le taux moyen (non pondéré)

de syndicalisation est tombé de 46 pour cent en 1980 à 40 pour cent en 1990, niveau duquel il n'avait pas bougé en 1994.

Dans la plupart des pays, le pourcentage de travailleurs couverts par une convention collective est nettement plus important que celui des syndiqués. La France constitue en l'occurrence un cas extrême : c'est elle qui, avec le taux de syndicalisation le plus faible, affiche un des taux de couverture conventionnelle les plus élevés. Cet écart tient à deux raisons : *i)* les employeurs peuvent appliquer les conventions collectives aux travailleurs non syndiqués et, *ii)* la loi peut prévoir l'extension à des tiers des conventions collectives¹⁰. La couverture conventionnelle dépend donc au moins autant du pourcentage d'employeurs affiliés à une association patronale et de la fréquence avec laquelle les autorités recourent aux clauses d'extension statutaire que du taux de syndicalisation proprement dit¹¹. Le taux de couverture ne présente, contrairement au taux de syndicalisation, qu'une tendance faible à la baisse dans les années 80. En moyenne non pondérée, il se situait à 72 pour cent en 1980, à 70 pour cent en 1990 et à 68 pour cent en 1994. Il n'en reste pas moins qu'au Japon, en Nouvelle-Zélande, au Royaume-Uni et aux États-Unis, on a observé un recul notable du taux de couverture conventionnelle.

Les troisième et quatrième parties du tableau 3.3 fournissent des estimations, établies par le Secrétariat de l'OCDE du *niveau privilégié de négociation* et du *degré de coordination*, qui permettent d'affiner la classification des systèmes de négociation. Dans ce dernier, il est tenu compte de la coordination entre syndicats comme de la coordination entre employeurs. Ces variables prennent une valeur comprise entre 1 (systèmes non coordonnés/décentralisés) et 3 (systèmes coordonnés/centralisés). La classification des pays en fonction du niveau privilégié de négociation est reprise du tableau 5.1 de l'étude de l'OCDE (1994a), mises à part quelques modifications destinées à rendre compte des changements intervenus récemment dans certains pays. Les valeurs retenues pour le degré de coordination se fondent sur la classification donnée par Visser (1990) du degré de coordination syndicale, sur l'indice de Calmfors et Driffill (1988) et sur des informations recueillies par l'OCDE sur les associations patronales.

Sont jugées avoir un système de négociation collective centralisé, l'Autriche, la Belgique et la Finlande. À l'autre extrême, on trouve des pays comme le Canada, le Japon, la Nouvelle-Zélande et les États-Unis, qui se caractérisent par une négociation au niveau de l'entreprise ou de l'établissement et se trouvent donc au bas de l'échelle constituée par l'indicateur de centralisation. La négociation de

Tableau 3.3. **Caractéristiques du système de négociation collective des pays de l'OCDE**

	Taux de syndicalisation ^a						Couverture conventionnelle ^a						Degré de centralisation						Degré de coordination					
	1980	Rang	1990	Rang	1994	Rang	1980	Rang	1990	Rang	1994	Rang	1980	Rang	1990	Rang	1994	Rang	1980	Rang	1990	Rang	1994	Rang
Australie	48	11	41	8	35	9	88	5	80	8	80	9	2+	3	2+	1	1.5	14	2+	7	2+	5	1.5	15
Autriche	56	6	46	6	42	6	(98)	1	98	1	98	1	2+	3	2+	1	2+	1	3	1	3	1	3	1
Belgique	56	6	51	5	54	5	(90)	4	90	4	90	5	2+	3	2+	1	2+	1	2	10	2	10	2	9
Canada	36	12	36	11	38	8	37	17	38	17	36	16	1	17	1	17	1	16	1	18	1	17	1	16
Danemark ^b	76	2	71	3	76	3	(69)	14	69	13	69	13	2+	3	2	8	2	5	2.5	4	2+	5	2+	6
Finlande	70	3	72	2	81	2	95	2	95	2	95	2	2.5	2	2+	1	2+	1	2+	7	2+	5	2+	6
France	18	18	10	19	9	19	85	7	92	3	95	2	2	8	2	8	2	5	2-	13	2	10	2	9
Allemagne	36	12	33	12	29	13	91	3	90	4	92	4	2	8	2	8	2	5	3	1	3	1	3	1
Italie	49	10	39	9	39	7	85	7	83	7	82	7	2-	15	2-	14	2	5	1.5	15	1.5	15	2.5	4
Japon	31	15	25	16	24	16	28	18	23	18	21	18	1	17	1	17	1	16	3	1	3	1	3	1
Pays-Bas	35	14	26	15	26	15	76	9	71	12	81	8	2	8	2	8	2	5	2	10	2	10	2	9
Nouvelle-Zélande	56	6	45	7	30	12	(67)	15	67	14	31	17	2	8	1.5	16	1	16	1.5	15	1	17	1	16
Norvège	57	5	56	4	58	4	(75)	11	75	11	74	11	2	8	2+	1	2+	1	2.5	4	2.5	4	2.5	4
Portugal	61	4	32	13	32	11	70	12	79	9	71	12	2-	15	2+	1	2	5	2-	13	2	10	2	9
Espagne ^c	9	19	13	17	19	17	(76)	9	76	10	78	10	2+	3	2	8	2	5	2	10	2	10	2	9
Suède	80	1	83	1	91	1	(86)	6	86	6	89	6	3	1	2+	1	2	5	2.5	4	2+	5	2	9
Suisse	31	15	27	14	27	14	(53)	16	53	15	50	14	2	8	2	8	2	5	2+	7	2+	5	2+	6
Royaume-Uni	50	9	39	9	34	10	70	12	47	16	47	15	2	8	2-	14	1.5	14	1.5	15	1+	16	1	16
États-Unis	22	17	16	17	16	18	26	19	18	19	18	19	1	17	1	17	1	16	1	18	1	17	1	16

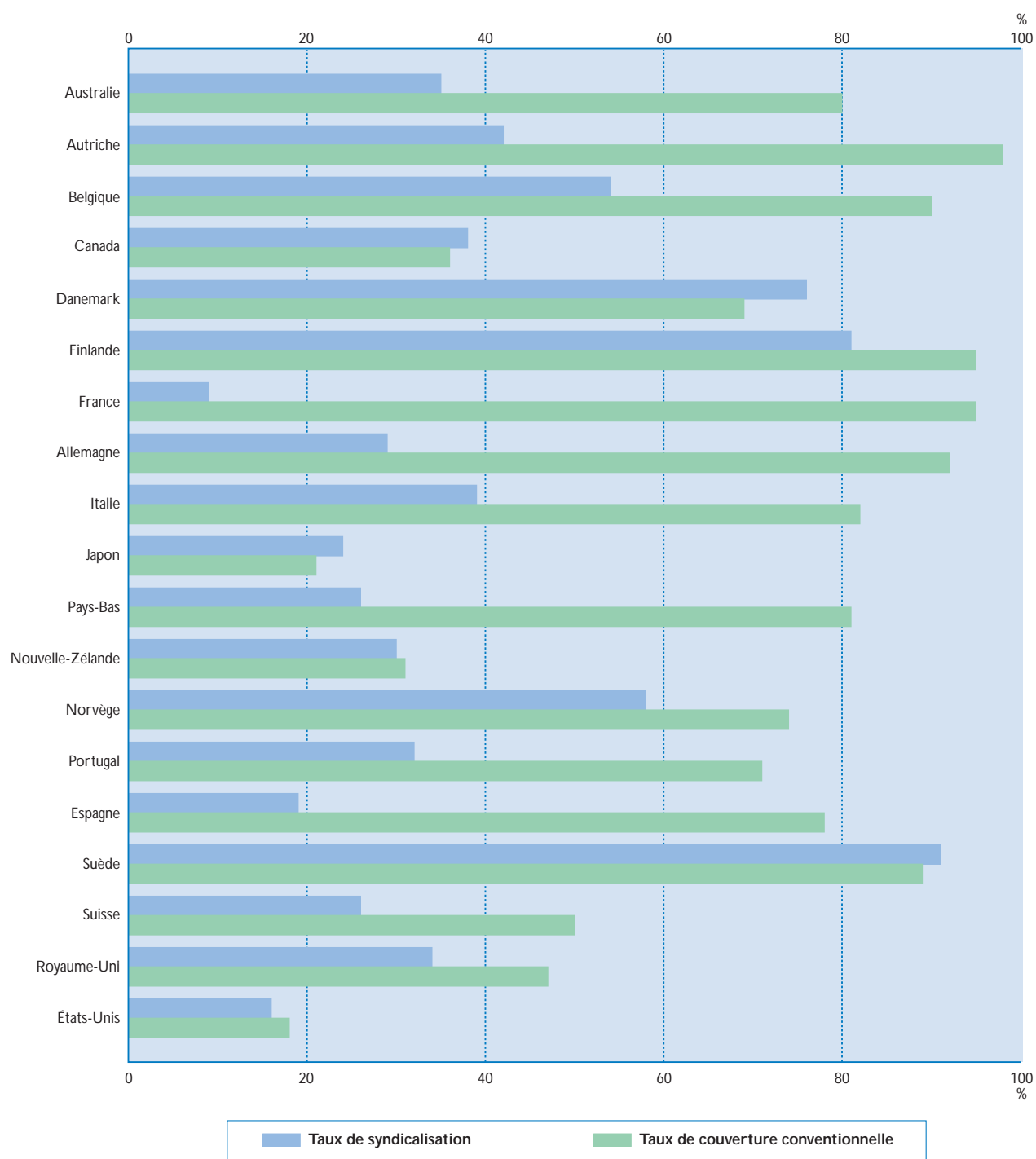
a) Voir le graphique 3.1 pour l'année exacte des données concernant la couverture conventionnelle et le taux de syndicalisation en 1994.

b) Les données concernant la couverture conventionnelle ont été révisées en baisse par rapport à celles de OCDE (1994a). Voir annexe 3.A.

c) Les données du taux de syndicalisation ont été fortement modifiées et ne sont pas comparables avec celles de OCDE (1994a). Voir Visser (1996b).

Sources : Les données chiffrées concernant la couverture conventionnelle et le taux de syndicalisation en 1980 et 1990 proviennent de OCDE (1994a) ; pour les données de 1994, voir annexe 3.A. Les données de la couverture conventionnelle entre parenthèses pour 1980 indiquent que cette information n'était pas disponible et que les données de 1990 ont été utilisées. Les valeurs retenues pour les degrés de centralisation et de coordination sont issues de précédentes recherches dans le cadre du programme de travail de l'OCDE sur les relations professionnelles ainsi que des classements ressortant de diverses études sociales (voir texte).

Graphique 3.1.

Taux de syndicalisation et de couverture conventionnelle, 1994^a

a) Toutes les données se rapportent à 1994 sauf celles concernant le taux de couverture conventionnelle au Canada (1993), en Finlande (1995), en France (1995), en Italie (1993), au Japon (1995), en Norvège (1993) et au Portugal (1993), de même que le taux de syndicalisation au Danemark (1993), en Finlande (1995), en Allemagne (1993), en Italie (1992), aux Pays-Bas (1993), au Portugal (1990), en Suède (1992) et en Suisse (1992).

Source : Voir annexe 3.A.

branche, enfin, demeure prédominante en Europe continentale.

Du fait de la dérive des salaires, les indicateurs de centralisation ne rendent pas fidèlement compte de la situation; un système «centralisé» peut en effet manquer de coordination dès lors que les objectifs des accords centraux sont susceptibles d'être remis en cause dans le cadre des négociations qui se déroulent aux échelons inférieurs. Par ailleurs, la centralisation n'est pas une condition indispensable de la coordination des négociations : une coordination entre les principaux employeurs et syndicats dans le cadre d'un système décentralisé ou de négociations de branche, ou la tenue de négociations pilotes dans lesquelles certains grands employeurs et syndicats jouent en fait le rôle de chefs de file, peuvent très bien jouer un rôle équivalent à celui de la centralisation, ou s'y substituer, et aboutir à des accords coordonnés à l'échelle de l'ensemble de l'économie. La coordination des négociations est une tradition en Allemagne et en Suisse, comme en témoigne le score élevé de ces pays sur l'indicateur de coordination bien que des négociations séparées aient lieu dans chaque secteur; par ailleurs, la place accrue faite aux négociations de branche en Autriche dans les années 80 n'a pas affecté sensiblement le degré de coordination des négociations [Traxler *et al.* (1996)]. Et même si la négociation au niveau de l'entreprise est prépondérante au Japon, les syndicats et, surtout, les associations d'employeurs coordonnent souvent la stratégie de négociation de leurs membres [Sako (1997)]¹². La coordination prévaut également au Danemark, en Finlande et en Norvège, tandis qu'au Canada, en Nouvelle-Zélande, au Royaume-Uni et aux États-Unis les négociations ne sont pas coordonnées.

Des modifications notables sont intervenues dans le degré de centralisation et de coordination de nombreux pays au cours des quinze dernières années. C'est ainsi qu'en Suède, la négociation centralisée a commencé par perdre du terrain avant de disparaître, évolution qui se retrouve jusqu'à un certain point dans quelques autres pays nordiques [Due *et al.* (1994); Visser (1996a); Wallerstein et Golden (1997); Wise (1993)]. L'expérience récente de la Nouvelle-Zélande montre par ailleurs à quel point les changements peuvent être rapides. Entre 1989 et 1994, sous l'effet direct de la révision de la législation, le taux de couverture conventionnelle s'est réduit de moitié, et la part des travailleurs couverts par des conventions multipatronales plus encore, puisqu'elle est tombée de 90 à 14 pour cent

[Harbridge et Honeybone (1996)]. Une décentralisation notable s'est aussi opérée en Australie [Brosnan et Bignell (1994)] et au Royaume-Uni [Millward *et al.* (1992)]. Il ne se dégage cependant pas une tendance uniforme à la décentralisation de la négociation : dans certains pays de l'OCDE, par exemple l'Italie, la Norvège ou le Portugal, celle-ci est au contraire devenue plus centralisée et/ou coordonnée (avec des accords tripartites, des «pactes sociaux», etc.), tandis que dans d'autres le degré de centralisation et de coordination n'a pas changé. Dans certains cas, on a même pu observer des mouvements simultanés dans les deux directions.

Le tableau 3.4 fournit une comparaison des indicateurs qui précèdent établis par le Secrétariat de l'OCDE et d'autres indicateurs des systèmes de négociation proposés par divers auteurs. Pour chacune des années considérées dans le tableau 3.3, il a également été procédé à un classement pour chaque indicateur, à savoir le taux de syndicalisation, le taux de couverture conventionnelle, le degré de centralisation et le degré de coordination. Les trois dernières lignes du tableau 3.4 indiquent les coefficients de corrélation des rangs de Spearman entre le classement découlant du tableau 3.3 et les autres classements présentés dans le tableau 3.4. La comparaison porte en l'occurrence sur trois classements, dont les deux premiers, fondés respectivement sur le taux de syndicalisation et le taux de couverture conventionnelle, sont tirés directement du tableau 3.3 et le troisième découle de l'association des degrés de centralisation et de coordination. Les coefficients de corrélation ont été calculés à partir des données relatives à l'année la plus proche de celle mentionnée en haut de la colonne correspondante. Ainsi, les coefficients de corrélation des rangs par rapport au classement de Calmfors et Driffill ont été établis au moyen des valeurs fournies pour 1990 dans le tableau 3.3 et ceux renvoyant au classement de Schmitter au moyen des valeurs fournies pour 1980.

Si l'on en croit ces coefficients, le classement établi sur la base de l'indice de centralisation et de coordination du tableau 3.3 correspond plutôt bien à ceux s'appuyant sur quasiment tous les autres indices de centralisation ou de corporatisme proposés par d'autres auteurs. Les taux de syndicalisation et de couverture conventionnelle ne présentent par contre une corrélation significative au seuil de 5 pour cent qu'avec la moitié environ des dix indices cités dans le tableau 3.4.

Tableau 3.4. **Comparaison de divers classements de négociations collectives dans plusieurs études^a**

	Soskice ^b 1990	Calmfors/ Driffill ^c 1988	Bruno/Sachs ^d 1986	Blyth ^e 1979	Schmitter ^f 1981	Cameron ^g 1984	Tarantelli ^h 1986	Lehmbruch ⁱ 1984	Lijphart/ Crepaz ^j 1991	Layard/Nickell/ Jackman ^k 1991
Australie	..	8	3	10	..	9	10	3	4	7
Autriche	10	17	17	16	15	16	16	15	18	17
Belgique	..	10	9	8	9	15	6	10	10	11
Canada	..	1	2	1	5	5	5	3	2	3
Danemark	..	14	11	13	12	13	12	10	14	17
Finlande	..	13	10	12	12	14	8	10	11	17
France	3	7	5	5	3	2	3	18	7	11
Allemagne	6	12	16	9	8	11	15	10	12	14
Italie	4	5	4	3	1	6	1	6	6	7
Japon	11	4	8	6	..	3	14	18	9	11
Pays-Bas	5	11	15	7	10	12	9	15	15	11
Nouvelle-Zélande	..	9	7	11	4	3	3	3
Norvège	8	16	13	15	14	17	11	15	17	17
Portugal
Espagne	1	7
Suède	7	15	13	14	12	18	13	15	16	17
Suisse	9	3	12	..	7	7	..	10	13	11
Royaume-Uni	2	6	6	4	2	10	2	6	5	3
États-Unis	1	2	1	2	5	4	7	3	1	3
Corrélation des rangs avec le taux de syndicalisation ^l	0.32	0.71***	0.34	0.74***	0.65**	0.88***	0.25	-0.01	0.43*	0.53**
Corrélation des rangs avec le taux de couverture conventionnelle ^l	0.17	0.70***	0.46*	0.55**	0.46*	0.57**	0.24	0.21	0.52**	0.69***
Corrélation des rangs avec le degré de centralisation/ coordination ^l	0.79***	0.78***	0.67***	0.87***	0.84***	0.68***	0.69***	0.46*	0.75***	0.84***

.. Données non disponibles.

* Significatif au seuil de 10 pour cent.

** Significatif au seuil de 5 pour cent.

*** Significatif au seuil de 1 pour cent.

a) Par souci de cohérence, un rang élevé (1 ou 2, par exemple) implique un faible degré de centralisation, de coordination ou de corporatisme.

b) Coordination implicite et explicite des syndicats et des associations patronales.

c) Centralisation des syndicats et des organisations patronales.

d) Centralisation des syndicats, représentation au niveau de l'atelier, coordination des employeurs, existence de comités d'entreprise.

e) Niveau de négociations, coopération des syndicats et des employeurs.

f) Centralisation et nombre de syndicats.

g) Centralisation des syndicats, pouvoir de contrôle de l'organisme central, nombre de syndiqués.

h) Degré de consensus idéologique et politique entre syndicats et employeurs, centralisation des négociations, règlement des conflits du travail.

i) Influence des syndicats dans la formulation de l'action publique.

j) Moyenne de plusieurs indices.

k) Coordination des syndicats et coordination des employeurs.

l) Les corrélations des rangs de Spearman dans les trois dernières lignes sont générées à partir de l'information sur les négociations collectives contenue dans le tableau 3.3 pour 1980 ou 1990, selon que l'une ou l'autre de ces deux années est la plus proche de celle spécifiée dans l'intitulé de la colonne.

Sources : Se reporter à la bibliographie [sauf Blyth, cité dans Calmfors et Driffill (1988)].

D. CORRÉLATION SIMPLE ENTRE LA PERFORMANCE ÉCONOMIQUE ET LE SYSTÈME DE NÉGOCIATION COLLECTIVE

1. Les mesures de la performance économique

Cette section rend compte du degré de corrélation qui existe entre divers indicateurs de la performance économique et le niveau des variables représentatives du système de négociation, respectivement en 1980, 1990 et en 1994. Ces indicateurs sont les suivants : le taux de chômage, le rapport emploi/population, l'inflation, la croissance des salaires réels, et l'inégalité des salaires (telle qu'elle ressort du rapport entre le neuvième et le premier déciles de la distribution des gains).

Toutes les variables, à l'exception de l'inégalité des salaires, sont exprimées par leur valeur moyenne sur la période de cinq années au milieu de laquelle se situe la date sur les informations relatives au système de négociation collective. Ainsi, l'année 1980 renvoie à la moyenne des années 1978 à 1982 et l'année 1994 à la moyenne des années 1992 à 1996. Ces moyennes sont des moyennes arithmétiques pour les taux de chômage et d'emploi et des moyennes géométriques pour l'inflation et la croissance des salaires réels. Utiliser des moyennes sur cinq ans contribue à éliminer l'effet des fluctuations conjoncturelles¹³. On revient dans la section E sur la question des biais de simultanéité.

2. Système de négociation collective et performance économique : relations linéaires

La partie supérieure du tableau 3.5 indique les coefficients de corrélation des rangs de Spearman entre les indicateurs de performance économique et les indicateurs du système de négociation pour chacune des années considérées. Sur les trois indicateurs du système de négociation, on observe relativement peu de corrélations statistiquement significatives (12 sur 45). La seule relation systématique qui ressort des résultats est la corrélation négative observée entre la plupart des indicateurs du système de négociation et l'inégalité des salaires.

3. Système de négociation collective et performance économique : relations en U ou en cloche

La partie inférieure du tableau 3.5 vise à mettre en évidence l'existence éventuelle d'une relation en U ou en cloche entre le système de négociation et la performance économique. A cet effet, les valeurs du classement en fonction du système de

négociation ont été modifiées comme suit : les positions 1 à 10 gardent les mêmes valeurs tandis que les positions 11 à 19 se voient maintenant affectées des valeurs 9 à 1. Le classement ainsi obtenu attribue donc des valeurs élevées aux pays se situant au milieu de l'échelle et des valeurs faibles à ceux des deux extrémités ; par conséquent, si le coefficient de corrélation indiqué dans cette partie du tableau est affecté d'un signe positif, cela veut dire que les pays à systèmes intermédiaires (par exemple l'Espagne ou les Pays-Bas) obtiennent des valeurs supérieures pour l'indicateur de performance correspondant que ceux qui se situent en haut ou en bas de l'échelle.

Autrement dit, une variable qui affiche une relation négative avec ce classement ascendant puis descendant voit sa valeur diminuer sur la première moitié de l'échelle pour ensuite remonter sur la seconde moitié. Cette technique impose que les relations en U ou en cloche soient symétriques et atteignent leur minimum ou leur maximum au milieu de l'échelle.

Les résultats obtenus ne témoignent guère de l'existence de relations en U ou en cloche entre la performance économique et les trois indicateurs des systèmes de négociation. La seule relation significative qui en ressort est celle en cloche entre la couverture conventionnelle et l'inflation en 1980 et en 1990, relation qui n'est d'ailleurs plus significative en 1994.

Manifestement, un simple calcul de corrélation des rangs comme celui présenté ici comporte certaines insuffisances. Premièrement, il ne permet pas de tenir compte de la relation qui peut exister concurremment entre la performance économique et plusieurs des indicateurs du système de négociation collective. Deuxièmement, la technique utilisée dans la partie inférieure du tableau 3.5 impose à la relation non linéaire une certaine symétrie, ce qui n'est peut-être pas justifié. Pour remédier à ces deux problèmes, on recourra, dans la section suivante, à la technique de la régression à plusieurs variables.

E. RÉSULTATS DES RÉGRESSIONS

Afin d'exploiter dans l'analyse de régression les données fournies dans le tableau 3.3 concernant le degré de centralisation et de coordination, on a réparti les pays en trois groupes. Pour 1980, on a classé dans les pays à systèmes centralisés/coordonnés : l'Australie, l'Autriche, le Danemark, la Finlande, l'Allemagne, la Norvège et la Suède ; dans les pays à systèmes intermédiaires : la Belgique, le Japon, les Pays-Bas, l'Espagne et la Suisse ; et dans les pays à systèmes décentralisés/non coordonnés : le Canada, la France, l'Italie, la Nouvelle-Zélande,

Tableau 3.5. **Coefficients de corrélation des rangs de Spearman entre les négociations collectives et les indicateurs de la performance économique**

	Classement simple								
	En fonction du taux de syndicalisation			En fonction de la couverture conventionnelle			En fonction du degré de centralisation/coordination		
	1980	1990	1994	1980	1990	1994	1980	1990	1994
Indicateurs de performance									
Taux de chômage	-0.117	0.056	0.263	-0.050	0.193	0.423*	-0.280	-0.136	0.189
Taux d'emploi	0.401*	0.224	-0.065	-0.211	-0.414*	-0.621***	0.289	-0.086	-0.451*
Inflation	0.212	0.205	-0.149	-0.098	-0.003	0.204	-0.325	0.018	0.142
Croissance des gains réels	-0.400*	-0.066	0.291	0.248	0.321	0.144	-0.035	0.087	-0.130
Inégalité des salaires	-0.572**	-0.607***	-0.371	-0.390	-0.341	-0.469*	-0.596**	-0.474**	-0.530**
	Classement ascendant puis descendant								
	En fonction du taux de syndicalisation			En fonction de la couverture conventionnelle			En fonction du degré de centralisation/coordination		
	1980	1990	1994	1980	1990	1994	1980	1990	1994
Indicateurs de performance									
Taux de chômage	-0.142	-0.039	-0.262	0.235	0.262	0.251	0.113	-0.135	-0.177
Taux d'emploi	-0.142	-0.135	0.086	-0.452*	-0.321	-0.381	0.239	0.092	0.201
Inflation	-0.203	0.081	0.218	0.649***	0.404*	0.292	0.252	0.286	-0.126
Croissance des gains réels	0.287	0.060	-0.123	0.175	0.000	-0.086	-0.281	-0.388	-0.350
Inégalité des salaires	0.190	0.323	0.333	-0.356	-0.488**	-0.336	0.229	0.213	0.361

* Significatif au seuil de 10 pour cent.

** Significatif au seuil de 5 pour cent.

*** Significatif au seuil de 1 pour cent.

Sources : Base de données analytique de l'OCDE, sauf pour les données sur l'inégalité des salaires qui proviennent du tableau 5.2, OCDE, *Perspectives de l'emploi*, juillet 1993, et du tableau 3.1, OCDE, *Perspectives de l'emploi*, juillet 1996. A partir de 1990, les données du chômage, de l'emploi et de la croissance des gains réels pour l'Allemagne occidentale proviennent des publications de Statistisches Bundesamt Wiesbaden, sauf les données du taux d'emploi et de la croissance des gains réels en 1995 et 1996, qui sont des estimations du Secrétariat.

le Portugal, le Royaume-Uni et les États-Unis. Cette classification a été modifiée pour 1990, le Portugal passant des pays à systèmes décentralisés/non coordonnés aux pays à systèmes intermédiaires, le Danemark des pays à systèmes centralisés/coordonnés aux pays à systèmes intermédiaires et la France des pays à systèmes décentralisés/non coordonnés dans ceux à systèmes intermédiaires¹⁴. Pour 1994, enfin, la Suède passe des pays à systèmes centralisés/coordonnés aux pays à systèmes intermédiaires, et l'Italie est transférée des pays à systèmes décentralisés/non coordonnés à ceux à systèmes centralisés/coordonnés tandis que l'Australie suit une trajectoire inverse¹⁵.

1. Résultats des régressions : données groupées

Le tableau 3.6 présente les résultats de la régression, par les moindres carrés ordinaires, de chacun des indicateurs de performance économique sur quatre indicateurs du système de négociation :

le taux de syndicalisation, le taux de couverture conventionnelle, et deux variables indicatrices correspondant, l'une à un système de négociation centralisé/coordonné et l'autre à un système intermédiaire conformément au classement qui précède. La catégorie omise est celle de systèmes décentralisés/non coordonnés. Les coefficients estimés des variables indicatrices correspondant aux systèmes centralisés/coordonnés et intermédiaires rendent donc compte de la performance de ces systèmes par rapport à un système décentralisé/non coordonné. L'ensemble de ces données relatives à trois années permet d'obtenir au maximum 57 observations. Toutes les régressions englobent des variables indicatrices temporelles pour 1990 et 1994. Les cinq équations sont significatives. Celles qui ont le meilleur pouvoir explicatif (au vu du R^2) sont celles relatives à l'inflation, à l'inégalité des salaires et au taux d'emploi.

Des deux premières lignes du tableau 3.6, il ressort que le taux de syndicalisation présente une relation positive avec le taux d'emploi et une

Tableau 3.6. **Indicateurs de la performance économique et caractéristiques du système de négociation collective : résultats des régressions sur données groupées, 1980, 1990 et 1994^a**

	Taux de chômage	Taux d'emploi	Inflation	Croissance des salaires réels	Inégalité des salaires
Coefficients estimés					
Taux de syndicalisation	-0.018 (0.027)	0.192*** (0.050)	0.007 (0.022)	-0.003 (0.007)	-0.014*** (0.004)
Taux de couverture conventionnelle	0.075*** (0.025)	-0.235*** (0.047)	0.039* (0.021)	0.016** (0.006)	-0.006 (0.004)
Pays à système centralisé/coordonné	-2.921* (1.517)	2.898 (2.820)	-2.966** (1.225)	-0.584 (0.367)	-0.356* (0.212)
Pays à système intermédiaire	-1.086 (1.248)	-0.001 (2.320)	-2.607** (1.008)	0.219 (0.302)	-0.560*** (0.181)
Année 1990	1.677 (1.184)	1.430 (2.201)	-5.215*** (0.956)	0.727** (0.286)	0.013 (0.171)
Année 1994	3.815*** (1.190)	-0.615 (2.212)	-7.145*** (0.961)	0.066 (0.288)	0.099 (0.179)
Constante	2.246 (1.890)	72.701*** (3.514)	8.825*** (1.526)	-0.162 (0.457)	4.293*** (0.270)
Nombre d'observations	57	57	57	57	51
R ²	0.283	0.424	0.610	0.289	0.534
Test de Fisher	3.29***	6.14***	13.04***	3.38***	8.40***
Somme des carrés des résidus	644.4	2 227.5	420.3	37.7	10.6
Erreur-type des résidus	3.59	6.67	2.90	0.87	0.49

* Significatif au seuil de 10 pour cent.

** Significatif au seuil de 5 pour cent.

*** Significatif au seuil de 1 pour cent.

a) Les chiffres entre parenthèses indiquent l'erreur-type.

Source : Voir tableau 3.5.

relation négative avec l'inégalité des salaires. Le taux de couverture conventionnelle, quant à lui, affiche une relation positive avec le taux de chômage, la croissance des salaires réels et l'inflation, et une relation négative avec le taux d'emploi.

Les résultats les plus intéressants sont obtenus pour les variables indicatrices renvoyant aux pays à systèmes centralisés/coordonnés et à ceux à systèmes intermédiaires. L'hypothèse, évoquée dans la section B, de l'existence d'une courbe en U implique que les pays à systèmes centralisés/coordonnés et ceux à systèmes décentralisés/non coordonnés sont censés afficher une performance supérieure à celle des pays à systèmes intermédiaires. On pouvait donc s'attendre à ce que le coefficient de la variable représentative des systèmes centralisés/coordonnés soit positif ou négatif et à ce que celui de la variable représentative des systèmes intermédiaires soit négatif et plus faible, dans les équations renvoyant à des indicateurs de performance positifs comme le taux d'emploi, et l'inverse pour celles renvoyant à des indicateurs de performance négatifs, comme le taux de chômage ou l'inflation.

Les chiffres ne confirment guère l'existence d'une telle relation pour les taux de chômage et

d'emploi. Le seul résultat significatif est que ce sont les pays à systèmes centralisés/coordonnés qui affichent le taux de chômage le plus faible. Dans le domaine de l'inflation, les pays à systèmes centralisés/coordonnés et ceux à systèmes intermédiaires obtiennent des performances identiques et meilleures que celles des pays à systèmes décentralisés/non coordonnés. Les résultats les plus probants concernent l'inégalité des salaires. Au vu des coefficients, il semblerait que l'échelle des salaires soit plus égalitaire dans les pays à systèmes centralisés/coordonnés et à systèmes intermédiaires que dans ceux à systèmes décentralisés/non coordonnés. Les pays à systèmes intermédiaires affichent un coefficient négatif plus élevé que celui obtenu pour les pays à systèmes centralisés/coordonnés, mais la différence n'est pas statistiquement significative.

En conclusion, contrairement aux pays à systèmes décentralisés/non coordonnés, les pays à systèmes intermédiaires n'obtiennent pas de moins bons résultats que les pays à systèmes centralisés/coordonnés dans les domaines de l'inflation et de l'inégalité des salaires. Par ailleurs, ce sont les pays à systèmes centralisés/coordonnés qui affichent les taux de chômage les plus faibles.

Ces résultats ne paraissent, une fois encore, guère corroborer l'hypothèse selon laquelle les pays à systèmes intermédiaires obtiendraient de moins bons résultats sur le plan économique (d'où l'existence de courbes en U ou en cloche)¹⁶. La conclusion qui se dégage de cette analyse est donc que les pays à systèmes intermédiaires font parfois aussi bien que ceux à systèmes centralisés/coordonnés, parfois pas plus mal que ceux à systèmes décentralisés/non coordonnés, mais jamais nettement moins bien que les deux autres groupes. Autrement dit, l'hypothèse de la courbe en U n'est pas vérifiée par les données¹⁷.

Il est intéressant de comparer ces résultats avec ceux qu'a obtenus Scarpetta (1996), qui a procédé à une étude approfondie de divers indicateurs du chômage dans 15 à 17 pays de l'OCDE en se fondant sur des données couvrant la période 1983 à 1993 pour une analyse statique, et sur des données de 1970 à 1993 pour une analyse dynamique. Dans cette étude, le chômage est fonction des dépenses allouées aux politiques actives du marché du travail, du taux de compensation de la perte de revenu, de la législation en matière de protection de l'emploi, de l'évolution conjoncturelle et de diverses autres variables, parmi lesquelles des indices de centralisation et de coordination, tous deux assimilés à des variables cardinales. Lorsque le degré de coordination est pris en compte dans les équations, ce sont systématiquement les pays ayant les systèmes les plus coordonnés qui affichent les taux de chômage les plus faibles. Les équations incluant l'indice de centralisation et son carré, afin éventuellement de saisir d'éventuelles relations en U ou en cloche, mettent en évidence une certaine relation en cloche. Aucune des spécifications utilisées par Scarpetta n'intègre à la fois le degré de coordination et le degré de centralisation, ce qui complique la comparaison avec les résultats obtenus ici. En ce qui concerne la coordination, ses conclusions sont conformes aux résultats du tableau 3.6. Par contre, l'effet moins sensible de la centralisation n'est pas confirmé par les résultats de la présente analyse, ce qui tient peut-être à des différences dans les pays et années pris en compte, et dans les méthodes utilisées dans les deux études.

2. Problèmes de spécification et analyse de sensibilité

Cette section fait le point sur quelques-uns des problèmes qui peuvent découler de la méthode relativement simple utilisée pour construire le tableau 3.6. La première partie est consacrée aux questions de spécification et la seconde à l'étude de la sensibilité des résultats obtenus aux observations excentrées.

Problèmes de spécification

On s'attardera ici sur trois éléments de la spécification du modèle, à savoir le risque de biais de simultanéité, les insuffisances des variables indicatrices des systèmes centralisés/coordonnés et des systèmes intermédiaires, et les possibilités qui s'offrent, afin d'assouplir la procédure d'estimation, de remplacer ces deux variables indicatrices par la position du pays et son carré, qui seraient alors considérées comme des mesures cardinales.

Le premier problème tient au biais potentiel qu'introduit le fait de relier des variables représentatives du système de négociation à une date donnée, 1980 par exemple, à des indicateurs de performance économique intégrant des informations relatives à une période *antérieure*, en l'occurrence la moyenne des années 1978 à 1982. Il se pourrait en effet que la performance macroéconomique passée détermine pour partie la valeur des variables représentatives du système de négociation. Afin de tester cette hypothèse, on a reproduit l'analyse en reliant le système de négociation collective à la performance économique des cinq années suivantes (ce qui exclut l'exploitation des données relatives à 1994). Cela n'affecte en rien la conclusion précédente, infirmant l'hypothèse de la courbe en U.

Le second test s'appuie sur les arguments avancés par Soskice (1990) concernant la relation entre centralisation et coordination. Jusque là, on avait considéré que les deux variables étaient substituables, et on avait fondé le classement des pays sur la somme des positions occupées par chacun sur les deux échelles. Un autre point de vue consiste à dire que ce qui est important c'est que le système d'un pays se caractérise par un degré élevé de centralisation ou de coordination.

En conséquence, on a construit une autre variable pour représenter les systèmes centralisés/coordonnés et les systèmes intermédiaires. A ainsi été réputé avoir un système « fortement centralisé/coordonné » tout pays affichant un score de 2.5 ou plus sur au moins l'une des échelles de centralisation et de coordination présentées au tableau 3.3, et avoir un système « intermédiaire » tout pays dont le score sur une au moins de ces échelles est égal ou supérieur à 2- mais dont les deux scores sont inférieurs à 2.5. L'avantage de cette méthode est qu'elle se fonde sur les scores absolus, ce qui permet de tenir compte de la tendance générale à la décentralisation/moindre coordination des négociations observée dans l'ensemble des pays de l'OCDE, alors qu'un système reposant sur la position des divers pays conduit à qualifier de corporatistes les pays qui se situent en haut de l'échelle même en cas de translation de l'échelle elle-même. Quoi qu'il en soit, le nouveau classement ne modifie pas,

d'une manière générale, la conclusion négative qui se dégageait précédemment concernant le bien-fondé de l'hypothèse de la courbe en U.

La dernière modification opérée sur la spécification a consisté à remplacer les variables indicatrices par la somme arithmétique (et son carré) des positions occupées par chaque pays sur les échelles de centralisation et de coordination du tableau 3.3. Cette formule a l'avantage d'être simple et de n'appeler aucun jugement quant au degré effectif de centralisation et de coordination des systèmes nationaux. Son inconvénient tient à ce qu'elle revient à considérer la position des pays comme une mesure cardinale, ce qu'elle n'est pas. Comme c'était déjà le cas dans le tableau 3.6, cette méthode ne met en évidence aucune relation significative dans le cas du chômage et de l'emploi. Aucune relation n'est observée, non plus, entre l'indice cardinal de centralisation/coordination et l'inflation alors que, dans le tableau 3.6, cette dernière présentait une relation étroite avec les variables indicatrices. D'un autre côté, cette nouvelle méthode met en évidence, entre le degré de centralisation/coordination des négociations et la croissance des salaires réels, une relation en cloche très nette qui n'apparaissait pas avec les variables indicatrices. De même, on observe une relation en U très étroite avec l'inégalité des salaires alors qu'il ressortait du tableau 3.6 que les pays à systèmes centralisés/coordonnés et à systèmes intermédiaires affichaient des performances équivalentes de ce point de vue et que la structure des gains était beaucoup moins égalitaire dans les pays à systèmes décentralisés/non coordonnés. Les résultats relatifs à l'inégalité des salaires sont toutefois sensiblement modifiés par la prise en compte de l'Autriche lorsqu'on utilise l'indice cardinal, ce qui n'était pas le cas avec les variables indicatrices. Il semblerait donc qu'on ne puisse indifféremment opérer un classement subjectif des pays en fonction des caractéristiques de leur système de négociation, méthode pour laquelle on a opté ici, ou faire de leur position une mesure cardinale pour mettre en évidence l'existence de relations non linéaires.

Points extrêmes

Un dernier problème est celui de la sensibilité des résultats à certaines observations excentrées. On trouvera dans l'annexe 3.B le compte rendu détaillé des tests réalisés et de leurs résultats. On en déduit en général que les conclusions découlant du tableau 3.6 ne sont que peu modifiées par la prise en considération des points extrêmes.

3. Les interactions

Certaines analyses des effets du système de négociation collective sur la performance économique font intervenir des mécanismes de transmission plus complexes que ceux qu'on a étudiés jusqu'ici. Il y a manifestement des limites à la sophistication des techniques qu'il est possible d'appliquer lorsqu'on ne dispose que d'un nombre restreint d'observations mais on peut néanmoins tenter d'apprécier par une étude économétrique le bien-fondé de diverses théories selon lesquelles il y aurait des interactions entre les variables représentatives du système de négociation, comme on l'a vu dans la section B. Les résultats de ces investigations sont récapitulés dans le tableau 3.7.

Une première théorie veut que le degré de centralisation et de coordination ait des effets variables en fonction du taux de syndicalisation ou de couverture conventionnelle. Afin de vérifier cette hypothèse, on a introduit dans les régressions présentées au tableau 3.6 des variables d'interaction permettant de rendre compte de l'interaction entre les deux variables indicatrices de la centralisation et de la coordination d'une part, et le taux de syndicalisation et de couverture conventionnelle d'autre part. Les résultats ainsi obtenus, qui sont reproduits dans la partie supérieure du tableau 3.7, ne diffèrent guère de ceux obtenus précédemment concernant la relation entre systèmes centralisés/coordonnés, systèmes intermédiaires et systèmes décentralisés/non coordonnés. Le plus souvent, les variables d'interaction ne sont pas significatives. On notera toutefois qu'il semble que l'existence d'un taux élevé de couverture conventionnelle ait des retombées positive sur la performance des pays à systèmes centralisés/coordonnés dans les domaines de l'emploi et du chômage, et des répercussions négatives sur celle des pays à systèmes intermédiaires. Une large couverture conventionnelle paraît donc accentuer l'écart, observé dans le tableau 3.6, entre la performance des pays à systèmes centralisés/coordonnés et celle des pays à systèmes intermédiaires dans le domaine du chômage.

Une seconde théorie veut que l'intensification de la concurrence étrangère, qui accroît l'élasticité-prix de la demande de produits, rende plus difficile le relèvement des salaires dans le cadre de négociations de branche. Afin de tester cette hypothèse, on a eu recours à deux nouvelles variables indicatrices : l'une pour les pays à systèmes intermédiaires affichant un niveau élevé d'importations en pourcentage de leur PIB (c'est-à-dire un coefficient d'importations supérieur à la médiane de l'ensemble des pays à systèmes intermédiaires), l'autre pour les pays à systèmes intermédiaires peu tributaires des importations¹⁸. Les résultats ainsi

Tableau 3.7. Indicateurs de la performance économique et caractéristiques du système de négociation : interactions^a

	Taux de chômage		Taux d'emploi		Inflation		Croissance des salaires réels		Inégalité des salaires	
Coefficients estimés										
Interactions entre les caractéristiques du système de négociation										
Taux de syndicalisation et pays à système intermédiaire	-0.063 (0.052)	×	0.039 (0.102)	×	-0.100** (0.044)	×	0.015 (0.013)	×	-0.003 (0.008)	×
Taux de couverture conventionnelle et pays à système intermédiaire	0.138*** (0.048)	×	-0.180* (0.094)	×	0.027 (0.040)	×	-0.023* (0.012)	×	0.010 (0.007)	×
Taux de syndicalisation et pays à système centralisé/coordonné	×	0.065 (0.059)	×	0.034 (0.109)	×	0.041 (0.046)	×	0.006 (0.014)	×	0.002 (0.008)
Taux de couverture conventionnelle et pays à système centralisé/coordonné	×	-0.137 (0.097)	×	0.381** (0.179)	×	-0.173** (0.077)	×	0.046* (0.023)	×	0.043*** (0.013)
Pays à système centralisé/coordonné	-1.236 (1.678)	5.292 (9.136)	0.258 (3.266)	-31.302* (16.789)	-3.540** (1.397)	9.622 (7.188)	-0.821* (0.423)	-4.807** (2.197)	-0.206 (0.248)	-4.141*** (1.242)
Pays à système intermédiaire	-7.211** (3.350)	-1.413 (1.244)	9.508 (6.519)	0.473 (2.287)	-0.705 (2.790)	-2.936*** (0.979)	1.092 (0.844)	0.272 (0.299)	-1.076** (0.495)	-0.503*** (0.168)
Interactions avec les importations										
Pays à système centralisé/coordonné	-3.370** (1.471)	×	3.253 (2.850)	×	-3.119** (1.238)	×	-0.599 (0.374)	×	-0.360 (0.217)	×
Pays à système intermédiaire et fort taux d'importation	-2.591* (1.371)	×	1.191 (2.657)	×	-3.120*** (1.154)	×	0.168 (0.348)	×	-0.574*** (0.211)	×
Pays à système intermédiaire et faible taux d'importation	0.948 (1.498)	×	-1.610 (2.903)	×	-1.913 (1.261)	×	0.288 (0.380)	×	-0.539** (0.241)	×

× Sans objet.

* Significatif au seuil de 10 pour cent.

** Significatif au seuil de 5 pour cent.

*** Significatif au seuil de 1 pour cent.

a) Toutes les équations intègrent également le taux de syndicalisation, le taux de couverture conventionnelle, des variables indicatrices temporelles et une constante. Les chiffres entre parenthèses indiquent l'erreur-type.

Sources : Voir tableau 3.5. Les données relatives aux importations proviennent de OCDE, *Comptes nationaux 1960 à 1994, 1996*.

obtenus sont récapitulés dans la partie inférieure du tableau 3.7. On note de grandes différences dans la performance en matière de chômage entre les pays à systèmes intermédiaires gros importateurs et ceux qui sont moins tributaires des importations. Qui plus est, les premiers font pratiquement aussi bien que les pays à systèmes centralisés/coordonnés dans ce domaine, et mieux que les pays à systèmes décentralisés/non coordonnés, ce qui tendrait plutôt à confirmer la théorie concernant la relation entre la pénétration des importations et la performance économique¹⁹.

4. L'évolution dans le temps

Il est vraisemblable que le système de négociation n'est pas le seul point, loin de là, sur lequel les pays diffèrent et que d'autres dissemblances ont une influence significative sur la performance économique. Dans la mesure où ces différences présentent également un lien avec le système de négociation collective, les laisser de côté risque de conduire à des conclusions erronées concernant la relation entre le système de négociation collective et la performance économique. Afin de remédier à ce problème, une solution consiste à étudier l'évolution de la performance économique et du système de négociation d'un même pays. Une telle analyse chronologique permet en outre de contourner l'épineux problème du classement des pays par niveau de centralisation et de coordination.

Le graphique 3.2 et le tableau 3.8 retracent la relation entre l'évolution des divers indicateurs de la performance économique (telle qu'elle ressort de la variation de ces indicateurs, abstraction faite de l'inégalité des salaires, entre 1980-1984 et 1990-1994) et celle du degré de centralisation/coordination entre 1980 et 1990. Les pays ont été répartis en deux groupes : ceux dont le système de négociation collective s'est décentralisé ou est devenu moins coordonné entre 1980 et 1990 (Danemark, Finlande, Nouvelle-Zélande, Espagne, Suède et Royaume-Uni) et les autres. Il est facile de repérer à la lecture du tableau 3.3 les pays qui entrent dans chacun de ces deux groupes sachant que, par réorientation vers un système plus décentralisé ou moins coordonné, on entend une diminution, entre 1980 et 1990, du score obtenu sur l'échelle de centralisation ou de coordination (il n'existe pas un pays dont le score ait augmenté sur une échelle et diminué sur l'autre).

Le graphique 3.2 fournit une représentation de la moyenne simple des évolutions observées, pour chaque indicateur de performance, dans les pays composant chacun des deux groupes. Il montre que le chômage a davantage augmenté dans les pays où s'est dessiné un mouvement de décentralisation, ou

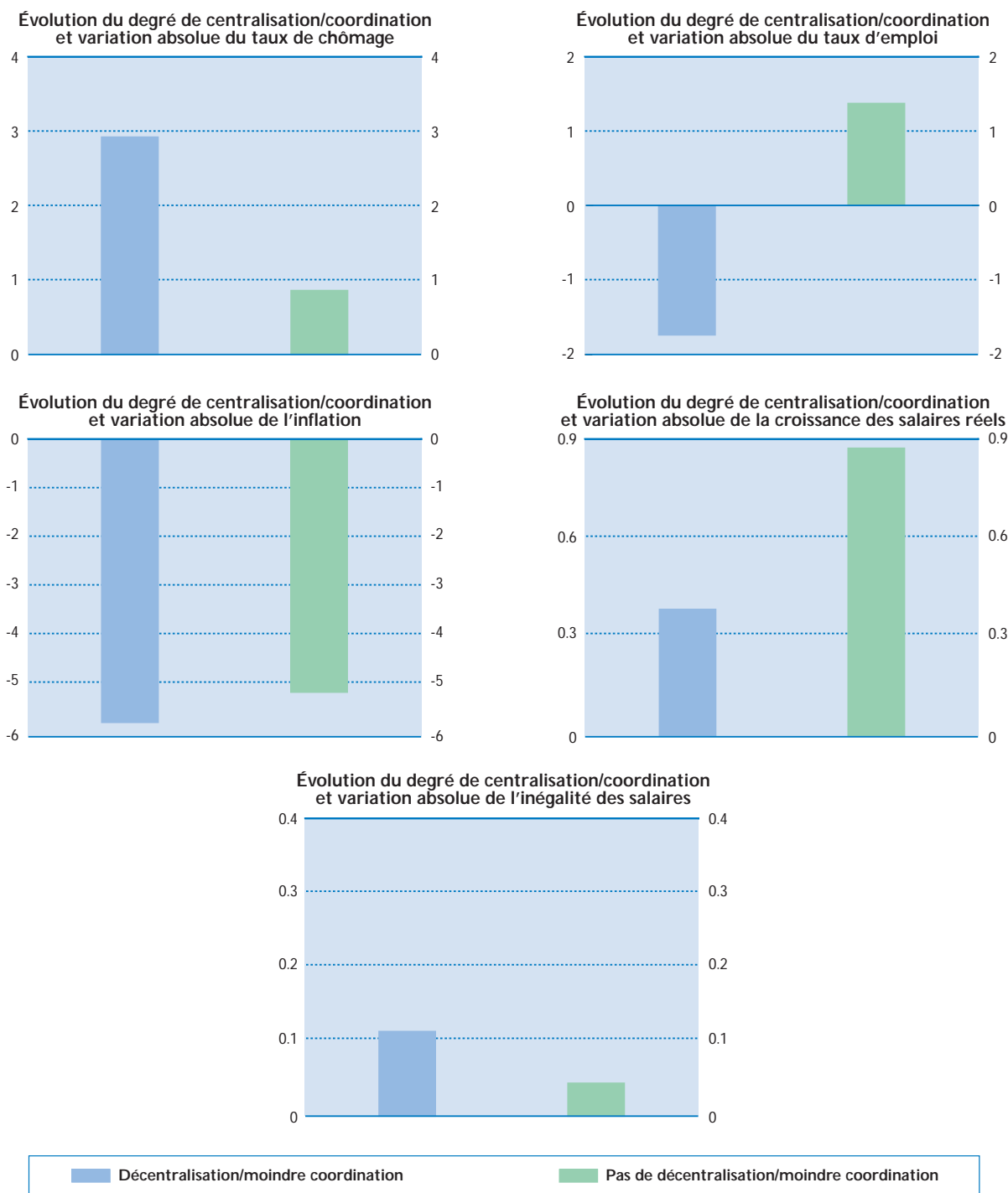
de recul de la coordination, entre 1980 et 1990 que dans les autres, tandis que pour le taux d'emploi on observe l'évolution inverse. Ces relations sont significatives au seuil de 10 pour cent. Par ailleurs, la croissance des salaires réels a été moins rapide dans les pays qui ont décentralisé leur système ou en ont réduit le degré de coordination que dans ceux dont le système de négociation n'a pas suivi une évolution comparable. Enfin, les inégalités de salaires se sont un peu plus creusées, au cours de la période considérée, dans les pays dont le système est devenu plus décentralisé ou moins coordonné.

Pour donner un caractère plus formel à ces observations, on a fait une régression de l'évolution de la performance économique sur les variations des taux de syndicalisation et de couverture conventionnelle et sur une variable indicatrice rendant compte d'une tendance à la décentralisation/moindre coordination du système de négociation. Les résultats de ces régressions sont récapitulés dans le tableau 3.8. Il en ressort que, malgré le nombre restreint d'observations, cette variable indicatrice est significativement corrélée au recul du taux d'emploi (l'évolution du taux de syndicalisation est positivement corrélée avec l'évolution du taux de chômage, mais pas avec l'évolution du taux d'emploi). Il semble cependant aussi, mais c'est moins net, que la tendance à la décentralisation/moindre coordination aille de pair avec une baisse plus importante du taux d'inflation mais une augmentation plus marquée du chômage (les coefficients de ces deux variables sont significatifs à un seuil compris entre 10 et 15 pour cent). On n'observe aucune relation significative entre l'inégalité des salaires et une décentralisation/moindre coordination. Ces résultats ne sont pas affectés par les tests de sensibilité décrits dans l'annexe 3.B.

Les résultats de cette analyse chronologique en ce qui concerne les variables de centralisation/coordination reflètent pour l'essentiel ceux qui étaient présentés dans le tableau 3.6 pour l'analyse transversale sur données groupées, sauf en ce qui concerne l'inégalité des salaires. D'après les estimations du tableau 3.6, ce seraient en effet les pays à systèmes décentralisés/non coordonnés qui afficheraient les inégalités les plus marquées alors qu'il y aurait peu de différence entre les pays à systèmes centralisés/coordonnés et ceux à systèmes intermédiaires. Cela voudrait dire que les inégalités de salaires s'accroissent à mesure qu'un système de négociation collective centralisé/coordonné ou intermédiaire est remplacé par un système décentralisé/non coordonné. Or, entre 1980 et 1990, cela ne s'est produit dans aucun des six pays qui se sont orientés vers des systèmes plus décentralisés/moins coordonnés (deux avaient des systèmes centralisés/coordonnés en 1990 comme en 1980, un est

Graphique 3.2.

Évolution de la performance économique et du degré de centralisation/coordination^a



a) L'évolution du degré de centralisation/coordination est celle observée entre 1980 et 1990 ; l'évolution de la performance économique est donnée par l'écart entre le niveau moyen de la variable considérée pour les années 1990-1994 et son niveau moyen pour les années 1980-1984.
 Source : Voir les sources des tableaux 3.2 et 3.4.

Tableau 3.8. **Évolution des indicateurs de la performance économique et évolution des caractéristiques du système de négociation collective^a**

	Variation du taux de chômage	Variation du taux d'emploi	Variation de l'inflation	Variation de la croissance des salaires réels	Variation de l'inégalité des salaires
Coefficients estimés					
Variation du taux de syndicalisation	0.167** (0.068)	-0.114 (0.109)	0.261** (0.102)	-0.103** (0.044)	0.001 (0.007)
Variation du taux de couverture conventionnelle	0.109 (0.073)	-0.209* (0.117)	-0.272** (0.110)	0.125** (0.047)	-0.015* (0.007)
Décentralisation/moins de coordination du système de négociation collective	1.622 (1.044)	-3.207* (1.682)	-2.586 (1.577)	0.342 (0.674)	0.010 (0.107)
Constante	2.222*** (0.753)	0.327 (1.213)	-3.389*** (1.137)	0.214 (0.486)	0.039 (0.078)
Nombre d'observations	19	19	19	19	17
R ²	0.457	0.350	0.469	0.476	0.285
Test de Fisher	4.21**	2.70*	4.41**	4.55**	1.73
Somme des carrés des résidus	58.9	152.6	134.1	24.5	0.5
Erreur-type des résidus	1.98	3.19	2.99	1.28	0.19

* Significatif au seuil de 10 pour cent.

** Significatif au seuil de 5 pour cent.

*** Significatif au seuil de 1 pour cent.

a) Les chiffres entre parenthèses indiquent l'erreur-type.

Source : Voir tableau 3.5.

passé d'un système centralisé/coordonné à un système intermédiaire, un avait un système intermédiaire les deux années et deux avaient des systèmes décentralisés/non coordonnés les deux années).

F. CONCLUSIONS

Depuis la publication en 1988 de l'article de Calmfors et Driffill, l'hypothèse selon laquelle le degré de centralisation des structures de négociation collective entretiendrait une relation en U avec le niveau de l'emploi et une relation en cloche avec celui du chômage a retenu l'attention de nombreux chercheurs. Dans ce chapitre, on s'est interrogé sur le bien-fondé de cette proposition en recourant à diverses méthodes. La première a consisté à procéder à une mise à jour du tableau de Calmfors et Driffill, exercice dont il est ressorti que peu d'éléments permettent de penser que, au vu de leurs taux de chômage et d'inflation, la performance économique des pays à systèmes intermédiaires est moins bonne que celle des pays à systèmes centralisés ou décentralisés.

Le niveau de centralisation n'est toutefois pas la seule caractéristique importante des systèmes de négociation collective. Il faut aussi tenir compte d'autres facteurs, notamment du taux de syndicalisation, du taux de couverture conventionnelle et du degré de coordination des négociations. Dans ce

chapitre, on s'est donc efforcé d'apprécier l'incidence de ces autres aspects du système de négociation sur la performance économique. Il est difficile d'évaluer avec précision les retombées des différents systèmes de négociation collective sur des indicateurs de performance du marché du travail, comme les taux de chômage ou d'emploi, en raison des problèmes que posent la prise en compte des interactions et la mesure des divers aspects de ces systèmes. Toute généralisation est certes assez hasardeuse, mais les résultats statistiques présentés, qu'ils reposent sur des corrélations simples ou sur une analyse intégrant plusieurs variables, ne peuvent au mieux qu'être considérés comme « négatifs », en ce sens qu'ils apportent peu d'éléments solides confirmant l'existence d'une relation en U entre le système de négociation collective et l'emploi ou d'une relation en cloche entre ce système et le chômage. Dans bien des cas, en effet, l'analyse n'a permis de mettre en évidence aucune relation statistiquement significative entre les indicateurs de la performance économique et le système de négociation collective, que celui-ci soit représenté par les taux de syndicalisation ou de couverture conventionnelle ou par le degré de centralisation et de coordination des négociations. Il y a toutefois une exception : une relation assez étroite apparaît entre les disparités des inégalités de salaires d'un pays à l'autre et les structures de négociation. Les pays où les systèmes sont plus centralisés/mieux coordonnés affichent des

inégalités de salaires nettement moins marquées que ceux dont les systèmes sont plus décentralisés/moins coordonnés.

En approfondissant l'analyse, il s'est révélé impossible de mettre clairement en évidence une quelconque interaction entre le niveau de centralisation/coordination et le taux de syndicalisation ou de couverture conventionnelle. En revanche, des éléments ont pu être trouvés à l'appui de la théorie voulant que la performance économique des pays à systèmes intermédiaires dont les importations représentent un gros pourcentage du PIB soit meilleure que celle des pays à systèmes intermédiaires affichant un taux plus faible de pénétration des importations.

Enfin, l'étude des modifications intervenues dans les caractéristiques des systèmes de négociation et de l'évolution de la performance économique montre, sous toutes réserves, que l'emploi a davantage fléchi dans les pays où s'est dessiné, au cours des dix dernières années, un mouvement de décentralisation ou de retrait par rapport à la coordination que dans ceux où ne s'est pas produite une telle évolution.

En conclusion, la plupart des résultats ne font guère apparaître de relations statistiques significatives entre les indicateurs de performance et certaines variables représentatives des systèmes de négociation, à l'exception notable de l'inégalité des salaires. Toute la question est de savoir comment interpréter ces résultats. Ceux-ci font sérieusement douter de la solidité des conclusions de certains travaux antérieurs selon lesquelles il existerait des relations significatives (notamment une relation « en cloche » entre le chômage et le rang des pays, selon que leur système de négociation est plus ou moins décentralisé, et une relation en U entre l'emploi et ce même rang), mais il serait probablement prématuré de considérer la question comme réglée. Les indicateurs de performance du marché du travail sont indéniablement influencés par divers facteurs institutionnels et mesures gouvernementales. Certains sont eux-mêmes indépendants du système de négociation collective, tandis que d'autres sont liés, par le jeu d'interactions complexes, avec des variables représentatives du système de négociation. Une analyse plus approfondie s'impose pour déterminer s'il existe une relation étroite entre négociation collective et performance économique.

Notes

1. L'ouvrage de Golden et Wallerstein (1996) contient un aperçu détaillé des systèmes de négociation collective en vigueur dans 15 pays de l'OCDE entre 1950 et 1990; voir également Katz (1993). Pour un récapitulatif des changements intervenus récemment en Europe, se reporter à van Ruysseveldt et Visser (1996) et à Crouch et Traxler (1995).
2. C'est ainsi que, selon Henley et Tsakalatos (1993, p. 2), « les pays caractérisés par des dispositifs institutionnels corporatistes ont réussi à maintenir le plein emploi plus longtemps que ceux qui ne disposaient pas de tels dispositifs corporatistes ».
3. Les concessions dans les négociations observées depuis quelques années dans divers pays [Mitchell (1994)] témoignent bien du fait que les entreprises comme les syndicats sont conscients du lien qui existe entre les coûts, et donc les prix, d'une part, et la production et l'emploi, d'autre part.
4. Si, par contre, les travailleurs sont altruistes, un système même non centralisé peut tenir pleinement compte des externalités. Dans la pratique, l'altruisme n'est cependant vraisemblablement pas un sentiment suffisamment généralisé pour garantir l'internalisation de tous les effets externes. On notera que même les systèmes centralisés ne peuvent internaliser tous les effets externes étant donné que les consommateurs et/ou les contribuables qui ne travaillent pas ne sont pas directement représentés dans les négociations.
5. D'autres chercheurs se sont intéressés à la relation entre système de négociation collective et productivité, point qui n'est pas abordé dans le présent chapitre. Il est difficile de dire a priori dans quel sens opère cette relation [Metcalf (1993)]. Ainsi, les syndicats peuvent décourager l'investissement du fait qu'ils s'approprient ultérieurement la rente qui en découle et à cause de l'externalité liée à l'investissement évoquée précédemment. D'un autre côté, leurs revendications peuvent susciter une accélération de la croissance de la productivité du fait que les hausses de salaires incitent au remplacement de la main-d'œuvre par des machines ou des effets de « voix », prônant la participation et le débat [Freeman et Medoff (1984)], qui peuvent, entre autres, susciter une intensification de l'effort de formation déployé par les entreprises [Green *et al.* (1996)]. Par ailleurs, dans le modèle classique de demande de main-d'œuvre, une hausse des salaires réels et la baisse d'emploi qui en résulte se traduisent par un accroissement de la productivité moyenne des emplois restants.
6. De la même manière, on peut s'interroger sur l'interaction qui peut exister entre le système de négociation et la mesure dans laquelle la politique monétaire s'ajuste aux hausses de salaires négociées; pour un examen de cette question, qui n'est pas abordée ici, voir Bleaney (1996) et Iversen (1996).
7. Ces observations sont en partie confirmées par les tests statistiques réalisés sur l'hypothèse voulant que les pays à systèmes intermédiaires obtiennent en moyenne de moins bons résultats sur le plan économique que ceux à systèmes centralisés ou décentralisés. Lorsqu'on considère les variables en niveau, l'écart de performance entre pays à systèmes intermédiaires et pays à systèmes centralisés ou décentralisés n'est significatif que pour le taux d'emploi. Par contre, les écarts observés dans la variation moyenne du taux de chômage, du taux d'emploi et de l'indicateur de performance supplétif sont, eux, tous significatifs (au seuil de 10 pour cent), et cette variation moyenne témoigne systématiquement d'une moins bonne performance des pays à systèmes intermédiaires.
8. Dans une étude récente, Traxler *et al.* (1996) adoptent le même point de vue.
9. L'interprétation et la comparaison des données sur les taux de syndicalisation et de couverture conventionnelle nécessitent une certaine prudence car ces données comportent des erreurs de mesure et, souvent, ne proviennent pas de sources identiques. Si l'on en croit le graphique 3.1, dans certains pays, le taux de couverture conventionnelle serait inférieur au taux de syndicalisation. Cela s'explique peut-être en partie par le fait qu'il est malaisé d'apprécier avec précision le taux de couverture conventionnelle [voir Sako (1997) pour le cas du Japon] et aussi par le fait que les sources de données utilisées ne sont pas les mêmes. Par ailleurs, comme le note Scheuer (1997) à propos du Danemark, les entreprises qui ne pratiquent pas la négociation collective comptent souvent des syndiqués parmi leurs salariés.
10. Les mécanismes légaux d'extension peuvent influencer à la fois sur le taux de syndicalisation et sur le degré d'organisation des employeurs. Lorsque l'extension est prévue par la loi, certains travailleurs bénéficient des dispositions des conventions collectives sans être syndiqués, de sorte que les travailleurs seront moins tentés d'adhérer à un syndicat. Les employeurs, en revanche, auront tout intérêt à influencer le résultat des négociations dès lors que celui-ci sera applicable à leur entreprise, qu'ils aient ou non participé aux négociations avec les syndicats. Par conséquent, l'existence de mécanismes d'extension incite les employeurs à adhérer à une association patronale.
11. Les chiffres fournis dans le tableau 3.3 pour les taux de syndicalisation et les taux de couverture conventionnelle ne présentent pas une corrélation très étroite : en faisant une régression des premiers sur les

seconds, on obtient un R^2 de moins de 20 pour cent pour chacune des années considérées.

12. Blyth (1979) définit comme suit la centralisation : « Mesure dans laquelle les syndicats et les organisations d'employeurs cherchent à se fédérer ou à se regrouper en puissances centrales à l'échelon national, dotées de vastes pouvoirs de décision (de négociation) et capables notamment de négocier les unes avec les autres, ou avec les pouvoirs publics, au nom de leurs membres. » Pour Calmfors et Driffill, la centralisation est déterminée par « l'importance de la coopération entre syndicats et entre employeurs dans les négociations avec l'autre partie » ; cette définition, et les deux indicateurs concrets qu'il en donnent, à savoir « le niveau de coordination au sein des organisations centrales » et « l'existence d'organisations centrales parallèles et leur coopération » renvoient en fait davantage à la « coordination » qu'à la « centralisation ». De son côté, Rowthorn (1992a) souligne que la coordination des négociations salariales ne nécessite pas forcément des structures formelles et que les syndicats peuvent coordonner leurs positions quel que soit le degré de centralisation des structures officielles. C'est ainsi qu'en Allemagne, les accords régionaux conclus par le syndicat de la métallurgie servent habituellement de référence, d'abord pour les majorations de salaires dans l'ensemble de la métallurgie, puis ensuite pour celles consenties dans tous les autres secteurs. Comme on l'a déjà indiqué, on s'est efforcé de tenir compte de toutes ces considérations dans le tableau 3.3 en fournissant des classements distincts en fonction du degré de centralisation et du degré de coordination.
13. Même s'il n'y est pas fait référence ici, l'adjonction d'une variable représentative de l'écart entre production effective et production potentielle n'a aucune incidence sur les résultats des régressions. Cette variable n'est jamais significative, ce qui laisse à penser que l'utilisation de moyennes sur cinq ans permet bien de lisser l'effet des fluctuations conjoncturelles.
14. Ce reclassement de la France peut susciter certaines réserves car on peut faire valoir que le système français de négociation a conservé son caractère décentralisé dans les années 90 [Barrat *et al.* (1996)]. Les résultats du tableau 3.6 ne s'en trouvent cependant pas modifiés.
15. L'approche retenue ici, en affectant les divers pays à des catégories en fonction de leur système de négociation, interdit le recours dans les régressions à des variables indicatrices par pays car il y aurait une collinéarité très étroite entre ces variables indicatrices et celles représentatives du degré de centralisation/coordination du système de négociation.
16. On a testé de nombreuses spécifications différentes sans que cela affecte la conclusion, à savoir que très peu d'éléments corroborent l'hypothèse d'une courbe en U ou en cloche. On a notamment exclu le taux de syndicalisation, exclu le taux de couverture conventionnelle, utilisé un indicateur cardinal du degré de centralisation/coordination et ajouté des variables indicatrices par pays, exclu les pays pour lesquels on ne disposait pas d'informations sur la couverture conventionnelle pour 1980 (chiffres fournis entre parenthèses dans le tableau 3.3), et ajouté des variables représentatives de l'écart entre production effective et production potentielle, du taux de compensation de la perte de revenu et des dépenses allouées aux politiques actives du marché du travail de même qu'un indice de protection de l'emploi. De plus, peu d'éléments incitent à penser que les relations fondamentales s'en trouvent modifiées lorsqu'on dissocie les données relatives aux trois années considérées. La seule exception est l'inflation : ce sont en effet les pays à systèmes intermédiaires qui affichent la meilleure performance dans ce domaine pour 1980. La valeur du coefficient estimé, qui reste significatif, diminue toutefois en 1990, et ce coefficient n'est plus significatif pour 1994 (il en va de même des coefficients de corrélation présentés dans le tableau 3.5).
17. Comment concilier cette constatation avec les chiffres du tableau 3.2 qui paraissent, eux, témoigner que les pays à systèmes intermédiaires affichent de moins bonnes performances que ceux à systèmes centralisés ou décentralisés ? La solution de cette apparente contradiction pourrait être liée au classement donné des pays, aux pays pris en compte (l'Espagne et le Portugal étaient exclus de l'étude de Calmfors et Driffill) et à l'utilisation de variables destinées à corriger l'influence des taux de syndicalisation et de couverture conventionnelle. Il est probable que le classement des 17 pays communs aux deux études revêt une importance fondamentale ; or, sur ces 17 pays, six occupent une position différente en 1980, huit en 1990 et neuf en 1994. Afin de déterminer si c'est cette différence de classement qui explique le peu d'éléments trouvés à l'appui de l'hypothèse de la courbe en U, on a réestimé les équations du tableau 3.6 en remplaçant les deux variables indicatrices du degré de centralisation et de coordination par deux autres fondées sur le classement de Calmfors et Driffill. On a en outre restreint l'analyse au chômage, à l'emploi et à l'inflation, seuls indicateurs de performance communs aux deux études. Les résultats obtenus avec diverses spécifications dont il n'est pas rendu compte ici ne permettent pas de penser que les pays à systèmes intermédiaires (au sens de Calmfors et Driffill) fassent moins bien que ceux à systèmes décentralisés sur le plan de l'emploi et du chômage, et mieux sur le plan de l'inflation. Autrement dit, les conclusions qui se dégagent de l'analyse ne sont imputables ni aux pays pris en compte ni aux variables « explicatives » ajoutées. On le constate d'ailleurs à la lecture du tableau 3.2. Pour l'essentiel, la relation en U tient presque toujours à la meilleure performance économique des pays à systèmes centralisés/coordonnés. Ce n'est que dans le cas de la variation de l'indice d'Okun entre 1974-1985 et 1986-1996 qu'on observe une différence significative (au seuil de 10 pour cent) entre les pays à systèmes intermédiaires et ceux à systèmes décentralisés/non coordonnés. Pour tous les autres indicateurs de performance présentés dans le tableau 3.2, les pays à systèmes intermédiaires et les pays à systèmes décentralisés/non coordonnés se situent à peu près au même niveau.

18. Selon cette définition, les pays à systèmes intermédiaires fortement tributaires des importations sont les suivants : Pays-Bas, Suisse (pour 1980 et 1990), Belgique (pour 1980), Danemark (pour 1990) et Portugal (pour 1994).
19. On obtient des résultats analogues en ventilant les pays à systèmes intermédiaires en fonction du niveau de leurs exportations en pourcentage du PIB.

ANNEXE 3.A

**Sources des statistiques sur les taux de syndicalisation
et de couverture conventionnelle****Généralités**

Lorsqu'il existe des données d'enquête, le taux de couverture conventionnelle en est directement dérivé. Dans le cas contraire, il est donné par le rapport entre le nombre de salariés couverts par une convention collective et le nombre total correspondant de salariés. Ce dernier est tiré de la publication de l'OCDE intitulée *Statistiques de la population active*. Les chiffres relatifs aux taux de syndicalisation de tous les pays européens proviennent de l'étude de Visser (1996b).

Sources et méthodes par pays**Australie**

Les données sur les taux de syndicalisation sont dérivées d'une enquête réalisée en août 1994 auprès des syndiqués en complément de l'enquête mensuelle sur la population active [Australian Bureau of Statistics, *The Labour Force in Australia*, décembre 1994]. Les chiffres relatifs à la couverture conventionnelle ont été communiqués par le Department of Industrial Relations et l'Australian Bureau of Statistics.

Autriche

Les chiffres relatifs à la couverture conventionnelle ont été fournis par Franz Traxler, de l'Université de Vienne, qui les a établis selon la méthodologie décrite dans *Perspectives de l'emploi* [OCDE (1994a)].

Belgique

Il n'existe pas de statistiques officielles sur le taux de couverture conventionnelle; une estimation en a été fournie par un expert du ministère de l'Emploi et du Travail.

Canada

Le taux de syndicalisation provient de l'*Étude économique* 1995 de l'OCDE sur le Canada. Les données concernant la couverture conventionnelle ont été fournies par Statistique Canada, qui les a tirées de son enquête de 1993, *Survey of Labour Income and Dynamics* (SLID).

Danemark

Une estimation du taux de couverture conventionnelle, fondée sur les réponses aux diverses questions d'une enquête réalisée auprès de 1 720 salariés, est donnée dans Scheuer (1997), selon lequel les chiffres précédemment publiés paraissaient nettement surestimés. En

l'absence d'information complémentaire concernant l'évolution de la couverture conventionnelle, le chiffre de 69 pour cent relatif à 1994 a également été retenu pour 1990.

Finlande

Le taux de couverture conventionnelle émane du ministère finlandais du Travail, qui l'a dérivé des données du *Statistical Yearbook of Finland*.

France

Il n'existe pas de données publiées sur la couverture conventionnelle. Le taux de 95 pour cent retenu découle d'une estimation de la Direction des relations du travail, selon laquelle le nombre de salariés dont le niveau de rémunération ne serait pas déterminé par une convention collective se chiffrerait à 800 000 [chiffre communiqué par Claude Seibel, Directeur de la Direction de l'animation, de la recherche, des études et des statistiques (DARES)].

Allemagne

Les chiffres relatifs à la couverture conventionnelle ont été communiqués directement par le ministère allemand du Travail et des Affaires sociales.

Italie

En théorie, tous les salariés sont couverts par une convention collective. Les taux de couverture conventionnelle ont été estimés par l'Istituto Nazionale per lo Studio della Congiuntura (ISCO) d'après les données des comptes nationaux, et sont donnés par le complément à 100 de la part des travailleurs non déclarés (travailleurs clandestins, immigrés en situation irrégulière, etc.).

Japon

Le *Year Book of Labour Statistics* contient des données sur la couverture conventionnelle établies à partir d'informations émanant des syndicats. La grosse différence par rapport aux autres chiffres utilisés dans le présent chapitre vient de ce que ces données concernent la couverture conventionnelle des syndiqués uniquement. En 1995, environ 30 pour cent des syndiqués n'étaient pas couverts par une convention collective.

Pour déterminer le taux effectif de couverture conventionnelle, on a pris le nombre de syndiqués couverts par une convention collective (tel qu'il apparaît dans le tableau 191 de l'édition 1995 du *Year Book of Labour Statistics*), déduction faite des quelques syndiqués du

secteur public (chiffre tiré du même tableau) lesquels, en règle générale, ne sont pas autorisés à conclure des accords collectifs. On a ensuite utilisé des données sur l'écart entre le taux de syndicalisation et le taux de couverture conventionnelle des États-Unis, dont le système de relations professionnelles est assez proche du système japonais par le niveau des négociations et le taux de syndicalisation. Or, aux États-Unis, en 1995, le nombre total des salariés couverts par une convention collective excédait de 12.1 pour cent celui des syndiqués. On a donc utilisé ce pourcentage pour calculer le taux global de couverture conventionnelle au Japon. On a pris comme dénominateur du taux de couverture conventionnelle le nombre total de salariés (tiré du tableau 4 du *Year Book of Labour Statistics*), dont on a déduit le nombre de salariés du secteur public (tel qu'il ressort de la base de données analytiques de l'OCDE).

Les chiffres sur le taux de syndicalisation proviennent, eux, directement des tableaux 4 et 211 de l'édition 1994 du *Year Book of Labour Statistics*.

Pays-Bas

Les données sur la couverture conventionnelle sont issues du tableau 1.2 de l'édition 1994 de *CAO-AFSPRA-KEN* (ministère des Affaires sociales et de l'Emploi, La Haye, février 1995). On a pris comme dénominateur du taux de couverture conventionnelle le nombre total de salariés (tiré de l'OCDE, *Statistiques de la population active, 1974-1994*).

Nouvelle-Zélande

Les données sur les taux de syndicalisation et de couverture conventionnelle ont été fournies par Raymond Harbridge, de l'Industrial Relations Centre de l'Université de Victoria. Les chiffres relatifs à l'emploi proviennent de la *Household Labour Force Survey*. Le taux de syndicalisation est donné par le rapport du nombre de syndiqués au niveau moyen de l'emploi en équivalent plein temps au cours du trimestre considéré et des trois précédents. L'emploi en équivalent plein temps est égal au nombre de travailleurs à plein temps majoré de la moitié du nombre de travailleurs à temps partiel.

Norvège

Les estimations concernant la couverture conventionnelle proviennent d'une enquête de 1993 dont une description est fournie dans l'article de Torunn S. Olsen «EUs arbeidslivspolitik: Nasjonale og europeiske utfordringer» paru dans *Tidsskrift for samfunnsforskning*, n° 4, vol. 36, 1995.

Portugal

Les chiffres relatifs à la couverture conventionnelle émanent de la Division des relations du travail du ministère de l'Éducation et de l'Emploi.

Espagne

Les estimations du taux de couverture conventionnelle ont été révisées par rapport à celles qui étaient utilisées dans OCDE (1994a) sur la base des chiffres et explications fournis par le Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. Le nombre de travailleurs couverts par une convention collective provient du *Boletín de Estadísticas Laborales* publié par le Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. Cette publication fournit des informations sur le nombre de travailleurs couverts par les accords d'entreprise et par les accords de branche. D'après les estimations, 80 pour cent des premiers figurent également parmi les seconds, de sorte qu'une correction doit être opérée pour éliminer cette double comptabilisation.

Suède

Les données ont été établies par Christian Nilsson, de l'Université d'Uppsala, à partir de documents concernant les accords conclus dans le secteur privé entre syndicats et associations d'employeurs et entre employeurs isolés et syndicats.

Suisse

La couverture conventionnelle est étudiée de façon approfondie dans l'article de Dario Lopreno «Conventions collectives de travail (CCT) en vigueur en Suisse au 1er mai 1994», paru dans la *Vie économique*, 10/95.

Royaume-Uni

Le taux de couverture conventionnelle pour 1990 est dérivé de la *New Earnings Survey* et de la *Workplace Industrial Relations Survey* [voir OCDE (1994a)]. Pour établir celui de 1994, on a appliqué à ce chiffre la variation de la couverture conventionnelle entre les deux années, telle qu'elle ressort des données des éditions 1990 et 1994 de l'enquête *Time Rates of Pay and Hours of Work*.

États-Unis

Le taux de syndicalisation comme le taux de couverture conventionnelle proviennent du tableau 40 de l'édition de janvier 1995 de *Employment and Earnings*, dont les chiffres sont dérivés de la Current Population Survey.

ANNEXE 3.B

Analyse de sensibilité aux points extrêmes

De nombreux tests permettent de détecter la présence de points extrêmes. Les deux techniques retenues ici visent toutes deux à exploiter les informations contenues dans les *résidus* et dans le *degré de démultiplication*. Un résidu important (e_i) témoigne en effet que la valeur estimée ou prévue de la variable considérée s'écarte sensiblement de sa valeur observée ; de même, une observation ayant un fort effet de démultiplication (h_i) est une observation occupant une position éloignée de celles de la plupart des autres observations.

La première technique consiste à s'appuyer sur les résultats de l'analyse de régression pour repérer les points extrêmes. La décision d'exclure une variable se

fonde alors sur la valeur des *résidus ramenés à une loi de Student*, $r_i = e_i / (s_{(i)} \sqrt{1 - h_i})$, où $s_{(i)}$ est l'erreur quadratique moyenne de la régression dès lors qu'on en omet l'observation i . On peut assimiler r_i au t de Student pour tester la signification d'une variable indicatrice de l'observation i . La présence de points extrêmes est signalée par des valeurs de r_i supérieures à deux. Une fois ces points aberrants repérés, on a réestimé les régressions présentées dans le tableau 3.6 en excluant les observations correspondantes.

La seconde technique vise à éliminer les observations susceptibles d'exercer une influence excessive sur les résultats. On commence par filtrer les données afin

Tableau 3.B.1. Indicateurs de la performance économique et caractéristiques du système de négociation collective : résultats des régressions sur données groupées, 1980, 1990 et 1994^a

	Taux de chômage	Taux d'emploi	Inflation	Croissance des salaires réels	Inégalité des salaires
Coefficients estimés					
Taux de syndicalisation	0.005 (0.024)	0.190*** (0.054)	0.009 (0.015)	0.000 (0.007)	-0.013*** (0.005)
Taux de couverture conventionnelle	0.059** (0.022)	-0.227*** (0.050)	0.019 (0.014)	0.016** (0.007)	-0.008* (0.004)
Pays à système centralisé/coordonné	-3.088** (1.314)	2.985 (2.995)	-1.482* (0.859)	-0.689* (0.398)	-0.438* (0.231)
Pays à système intermédiaire	-1.835* (1.081)	-0.354 (2.465)	-2.332*** (0.707)	0.135 (0.327)	-0.608*** (0.197)
Année 1990	1.590 (1.026)	1.545 (2.338)	-4.181*** (0.671)	0.634** (0.310)	0.022 (0.186)
Année 1994	3.185*** (1.031)	-0.379 (2.350)	-5.733*** (0.674)	-0.042 (0.312)	0.043 (0.195)
Constante	2.492 (1.638)	72.233*** (3.732)	8.075*** (1.071)	-0.106 (0.495)	4.281*** (0.294)
Nombre d'observations	57	57	57	57	51
R ²	0.255	0.387	0.681	0.239	0.513
Test de Fisher	2.85**	5.26***	17.81***	2.62**	7.74***
Somme des carrés des résidus	483.8	2 512.9	206.9	44.3	12.5
Erreur-type des résidus	3.11	7.09	2.03	0.94	0.53
<i>Pays/années omis (°) ou affectés d'une faible pondération (< 0.2)</i>	<i>Espagne 1994</i> <i>Espagne 1990</i>	×	<i>Portugal 1980°</i> <i>Espagne 1980°</i> <i>Portugal 1990</i> <i>Italie 1980</i> <i>Norvège 1980</i>	×	<i>Portugal 1994</i> <i>Autriche 1980</i> <i>Autriche 1994</i>

× Sans objet.

* Significatif au seuil de 10 pour cent.

** Significatif au seuil de 5 pour cent.

*** Significatif au seuil de 1 pour cent.

a) Les chiffres entre parenthèses indiquent l'erreur-type.

Source : Voir tableau 3.5.

d'exclure toutes les observations pour lesquelles la distance de Cook est supérieure à l'unité². Ensuite, comme le préconise Li (1985), on effectue des itérations de Huber avant de procéder à des régressions à double pondération (où les pondérations prennent une valeur comprise entre zéro, pour les observations qui sont laissées de côté, et l'unité). Les résultats obtenus avec cette deuxième technique sont récapitulés dans le tableau 3.B.1. Ils sont très semblables à ceux qui découlaient de la méthode « manuelle » utilisée précédemment (et dont il n'est donc pas rendu compte).

Les pays qui sont exclus de l'analyse ou affectés de pondérations peu élevées sont énumérés au bas de chaque colonne. Les points sur lesquels les résultats obtenus avec cette méthode s'écartent sensiblement de ceux présentés dans le tableau 3.6 sont les suivants : il semble

maintenant que le chômage soit nettement plus faible dans les pays à systèmes centralisés/coordonnés et dans les pays à systèmes intermédiaires alors qu'auparavant seuls les premiers affichaient un taux de chômage plus faible. Les résultats concernant l'inflation restent inchangés, les pays à systèmes centralisés/coordonnés et ceux à systèmes intermédiaires affichant toujours un taux d'inflation inférieur à celui des pays à systèmes décentralisés/non coordonnés. En ce qui concerne l'inégalité des salaires et la croissance des salaires réels, on ne note pas de grande différence par rapport aux résultats du tableau 3.6. Les nouvelles équations ne mettent pas non plus en évidence de relation entre la couverture conventionnelle et l'inflation. L'équation relative à l'inflation est celle pour laquelle apparaît le plus grand nombre de points extrêmes, indiqués au bas du tableau.

Notes

1. Une autre méthode consiste à étudier le rapport démultiplication-carré du résidu $(L - R)$, ou les coefficients de DFITS, sachant que $DFITS_i = r_i / \sqrt{(h_i(1 - h_i))} = e_i / (s_{(i)} \sqrt{h_i})$. Ces deux méthodes ont d'ailleurs été utilisées par Scarpetta (1996).
2. La distance de Cook est reliée à DFITS par la formule suivante : $D_i = s_{(i)}^2 DFITS_i / k s_i^2$, où k est le nombre de variables (constante incluse) prises en compte dans la régression et s_i est l'erreur quadratique moyenne de la régression lorsque celle-ci intègre l'observation i .

Bibliographie

- ADAMS, J. (1963), «Towards an Understanding of Inequity», *Journal of Social Psychology*, vol. 67, pp. 422-436.
- BARRAT, O., COUTROT, T. et MABLE, S. (1996), «La négociation salariale en France : des marges de manœuvre réduites au début des années quatre-vingt-dix», *Données sociales*, INSEE, Paris.
- BEAN, C. (1994), «European Unemployment: A Retrospective», *European Economic Review*, vol. 38, pp. 523-534.
- BELLMAN, L. et MÖLLER, J. (1993), «Institutional Influences on Interindustry Wage Differentials», Institute for Employment Research, document non publié.
- BLAU, F.D. et KAHN, L.M. (1996), «International Differences in Male Wage Inequality: Institutions versus Market Forces», *Journal of Political Economy*, vol. 104, pp. 791-837.
- BLEANEY, M. (1996), «Central Bank Independence, Wage-Bargaining Structure, and Macroeconomic Performance in OECD Countries», *Oxford Economic Papers*, vol. 48, pp. 20-38.
- BLYTH, C.A. (1979), «L'interaction entre les négociations collectives et les politiques gouvernementales dans un certain nombre de pays Membres», *Négociations collectives et politiques gouvernementales*, OCDE, Paris.
- BOOTH, A. (1995), *The Economics of the Trade Union*, Cambridge University Press, Cambridge, Royaume-Uni.
- BROSNAN, P. et BIGNELL, J. (1994), «The Decentralisation of Australian Industrial Relations», *Économies et Sociétés*, vol. 18, pp. 121-144.
- BRUNO, M. et SACHS, J. (1985), *Economics of Worldwide Stagflation*, Harvard University Press, Cambridge, Massachusetts.
- CALMFORS, L. (1993), «Centralisation of Wage Bargaining and Economic Performance: A Survey», OECD Economics Department Working Papers, n° 131.
- CALMFORS, L. et DRIFFILL, J. (1988), «Bargaining Structure, Corporatism and Macroeconomic Performance», *Economic Policy*, n° 6, avril, pp. 14-61.
- CAMERON, D.R. (1984), «Social Democracy, Corporatism, Labour Quiescence and the Representation of Economic Interest in Advanced Capitalist Society», dans Goldthorpe, J. H. (dir. publ.), *Order and Conflict in Contemporary Capitalism*, Clarendon Press, Oxford.
- CLARK, A. et OSWALD, A. (1996), «Satisfaction and Comparison Income», *Journal of Public Economics*, vol. 61, pp. 359-381.
- CÖRVERS, F. et van VEEN, T. (1995), «On the Measurement of Corporatism», *Labour*, vol. 9, pp. 423-442.
- CROUCH, C. (1985), «Conditions for Trade Union Wage Restraint», dans Lindberg, L.N., et Maier, C. S. (dir. publ.), *The Politics of Inflation and Economic Stagnation*, Brookings Institution, Washington, DC.
- CROUCH, C. et TRAXLER, F. (dir. publ.) (1995), *Organized Industrial Relations in Europe: What Future?*, Avebury, Aldershot.
- DANTHINE, J.-P. et HUNT, J. (1994), «Wage Bargaining Structure, Employment and Economic Integration», *The Economic Journal*, vol. 104, pp. 528-541.
- DOWRICK, S. (1993), «Wage Bargaining Systems and Productivity Growth in the OECD», Offices of EPAC, Australian Government Publishing Service, Background Paper n° 26, Canberra.
- DRIFFILL, J., MESCHI, M. et ULPH, A. (1996), «Product Market Integration and Wages: Evidence from a Cross-Section of Manufacturing Establishments in the United Kingdom», University of Southampton, document non publié.
- DUE, J., MADSEN, J.S., JENSEN, C.S. et PETERSEN, L.K. (1994), *The Survival of the Danish Model*, DJØF Publishing, Copenhagen.
- FRANK, R. (1985), *Choosing the Right Pond: Human Behaviour and the Quest for Status*, Oxford University Press, Londres et New York.
- FREEMAN, R.B. (1988), «Labour Market Institutions and Economic Performance», *Economic Policy*, n° 6, pp. 63-80.
- FREEMAN, R.B. et MEDOFF, J.B. (1984), *What Do Unions Do?*, Basic Books, New York.
- GOLDEN, M. (1993), «The Dynamics of Trade Unionism and National Economic Performance», *American Political Science Review*, vol. 87, pp. 439-454.
- GOLDEN, M. et WALLERSTEIN, M. (1996), «Reinterpreting Postwar Industrial Relations: Comparative Data on Advanced Industrial Societies», University of California à Los Angeles et Northwestern University, document non publié.
- GREEN, F., MACHIN, S. et WILKINSON, D. (1996), «Trade Unions and Training Practices in British Workplaces», Centre for Economic Performance, London School of Economics and Political Science, Discussion Paper 278.
- GRIER, K. (1997), «Governments, Unions and Economic Growth», dans Bergstrom, W. (dir. publ.), *Governments and Growth*, Oxford University Press, Oxford.
- HARBRIDGE, R. et HONEYBONE, A. (1996), «External Legitimacy of Unions: Trends in New Zealand», *Journal of Labor Research*, vol. 17, pp. 425-444.
- HARTOG, J. et TEULINGS, C. (1997), *Corporatism or Competition?*, Cambridge University Press, à paraître.
- HEITGER, B. (1987), «Corporatism, Technological Gaps and Growth in OECD Countries», *Weltwirtschaftliches Archiv*, vol. 123, pp. 463-473.
- HENLEY, A. et TSAKALATOS, E. (1993), *Corporatism and Economic Performance*, Edward Elgar, Aldershot.

- HOLDEN, S. (1990), «Wage Drift and Bargaining: Evidence from Norway», *Economica*, vol. 56, pp. 419-432.
- HOLMLUND, B. (1993), «Wage Setting in Private and Public Sectors in a Model with Endogenous Government Behaviour», *European Journal of Political Economy*, vol. 9, pp. 149-162.
- HOLMLUND, B. et SKEDINGER, P. (1990), «Wage Bargaining and Wage Drift: Evidence from the Swedish Wood Industry», dans Calmfors, L. (dir. publ.), *Wage Formation and Macroeconomic Policy in the Nordic Countries*, Oxford University Press, Oxford.
- IVERSEN, T. (1996), «The Real Effects of Money», Harvard University, document non publié.
- JACKMAN, R. (1993), «Mass Unemployment: International Experience and Lessons for Policy», Centre for Economic Performance, London School of Economics and Political Science, Discussion Paper n° 152.
- JACKMAN, R., LAYARD, R. et NICKELL, S. (1996), «Structural Aspects of OECD Unemployment», document présenté à la Conférence de l'OCDE sur les interactions entre la réforme structurelle, les politiques macroéconomiques et les résultats économiques des pays de l'OCDE, 18 et 19 janvier.
- KATZ, H. (1993), «The Decentralization of Collective Bargaining: A Literature Review and Comparative Analysis», *Industrial and Labor Relations Review*, vol. 47, pp. 3-22.
- LAYARD, R., NICKELL, S. et JACKMAN, R. (1991), *Unemployment, Macroeconomic Performance and the Labour Market*, Oxford University Press, Oxford.
- LEHMBRUCH, G. (1984), «Concertation and the Structure of Corporatist Networks», dans Goldthorpe, J. H. (dir. publ.), *Order and Conflict in Contemporary Capitalism*, Clarendon Press, Oxford.
- LI, G. (1985), «Robust Regression», dans Hoaglin, D., Mosteller, F. et Tukey, J. (dir. publ.), *Exploring Data Tables, Trends and Shapes*, John Wiley and Sons, New York.
- LIPPHART, A. et CREPAZ, M. (1991), «Corporatism and Consensus Democracy in Eighteen Countries: Conceptual and Empirical Linkages», *British Journal of Political Science*, vol. 21, pp. 235-256.
- McCALLUM, J. (1986), «Unemployment in the OECD Countries in the 1980s», *The Economic Journal*, vol. 96, pp. 942-960.
- METCALF, D. (1993), «Industrial Relations and Economic Performance», *British Journal of Industrial Relations*, vol. 31, pp. 255-283.
- MITCHELL, D. (1994), «A Decade of Concession Bargaining», dans Crouch, C. et Kerr, C. (dir. publ.), *Labor Economics and Industrial Relations: Markets and Institutions*, Harvard University Press, Cambridge, Massachusetts.
- MILLWARD, N., STEVENS, M., SMART, D. et HAWES, W. (1992), *Workplace Industrial Relations in Transition*, Aldershot, Dartmouth.
- OCDE (1988), *Perspectives économiques*, Paris, décembre.
- OCDE (1994a), *Perspectives de l'emploi*, Paris.
- OCDE (1994b), *Étude de l'OCDE sur l'emploi. Données et explications*, Paris.
- RAMA, M. (1994), «Bargaining Structure and Economic Performance in the Open Economy», *European Economic Review*, vol. 38, pp. 403-415.
- RØDSETH, A. (1995), «Are Employment Policies Counterproductive when Wage Setting is Centralized?», *Scandinavian Journal of Economics*, vol. 7, pp. 401-410.
- ROWTHORN, R.E. (1992a), «Centralisation, Employment and Wage Dispersion», *Economic Journal*, vol. 102, pp. 506-523.
- ROWTHORN, R. E. (1992b), «Corporatism and Labour Market Performance», dans Pekkarinen, J., Pohjola, M. et Rowthorn, R. (dir. publ.), *Social Corporatism: A Superior Economic System*, Clarendon Press, Oxford.
- van RUYSEVELDT, J. et VISSER, J. (dir. publ.) (1996), *Industrial Relations in Europe*, Sage Publications, Londres.
- SAKO, M. (1997), «Shunto: The Role of Employer and Union Coordination at the Industry and Inter-Sectoral Levels», dans Sako, M. et Sato, H. (dir. publ.), *Japanese Labour and Management in Transition*, LSE/Routledge, Londres.
- SCARPETTA, S. (1996), «Le rôle des politiques du marché du travail et des dispositions institutionnelles concernant le chômage : une comparaison internationale», *Revue économique de l'OCDE*, n° 26, pp. 43-98.
- SCHUEER, S. (1997), «Collective Bargaining Coverage Under Trade Unionism: A Sociological Investigation», *British Journal of Industrial Relations*, vol. 35, pp. 65-86.
- SCHMITTER, P. C. (1981), «Interest Intermediation and Regime Governability in Contemporary Western Europe and North America», dans Berger, S. (dir. publ.), *Organising Interests in Western Europe*, Cambridge University Press, Cambridge.
- SOSKICE, D. (1990), «Wage Determination: the Changing Role of Institutions in Advanced Industrialized Countries», *Oxford Review of Economic Policy*, vol. 6, pp. 36-61.
- TARANTELLI, E. (1986), «The Regulation of Inflation and Unemployment», *Industrial Relations*, vol. 25, pp. 1-15.
- TRAXLER, F., KITTEL, B. et LENGAUER, S. (1996), «Globalization, Collective Bargaining and Performance», Université de Vienne, document non publié.
- VISSER, J. (1990), «In Search of Inclusive Unionism», *Bulletin of Comparative Labour Relations*, n° 18.
- VISSER, J. (1996a), «Corporatism Beyond Repair? Industrial Relations in Sweden», dans van Ruyseveldt, J. et Visser, J. (dir. publ.), *Industrial Relations in Europe*, Sage Publications, Londres.
- VISSER, J. (1996b), «Unionisation Trends Revisited», Université d'Amsterdam, document non publié.
- WALLERSTEIN, M. et GOLDEN, M. (1997), «The Fragmentation of the Bargaining Society: Wage-Setting in the Nordic Countries, 1950-1992», *Comparative Political Studies*, à paraître.
- WHITEHOUSE, G. (1992), «Legislation and Gender Inequality: An Analysis of OECD Countries», *Work, Employment and Society*, vol. 6, pp. 65-86.
- WISE, L.R. (1993), «Whither Solidarity? Transitions in Swedish Public-Sector Pay Policy», *British Journal of Industrial Relations*, vol. 31, pp. 75-95.
- ZWEIMÜLLER, J. et BARTH, E. (1994), «Bargaining Structure, Wage Determination and Wage Dispersion in 6 OECD Countries», *Kyklos*, vol. 47, pp. 81-93.

Échanges, salaires et emploi : évaluation de l'impact des échanges avec les économies émergentes sur les marchés du travail des pays de l'OCDE

A. INTRODUCTION ET PRINCIPAUX RÉSULTATS

1. Introduction

Au cours des deux dernières décennies, la situation des travailleurs peu qualifiés au regard de l'emploi semble s'être dégradée dans la plupart des pays de l'OCDE. Le signe le plus visible de cette dégradation est la nette progression du taux de chômage des travailleurs peu qualifiés par rapport à celui des travailleurs qualifiés. De ce fait, dans tous les pays, le taux de chômage des travailleurs sans qualifications est bien plus élevé que celui des travailleurs qualifiés. Qui plus est, dans certains pays, les salaires des travailleurs peu qualifiés ont diminué en termes relatifs (et parfois en termes réels) [OCDE (1996a)]. Si les salaires relatifs et/ou le chômage des travailleurs peu qualifiés accusent les mêmes tendances dans la plupart des pays de l'OCDE, c'est peut-être parce que des facteurs de dimension mondiale sont à l'œuvre. Deux thèses ont souvent été développées dans la littérature spécialisée pour expliquer ces tendances : l'expansion des échanges avec les pays «à bas salaires» et le changement technologique qui pénalise la main-d'œuvre peu qualifiée¹.

Le commerce international est un puissant facteur de création de richesses. Toutefois, même si la libéralisation des échanges accroît la prospérité d'un pays, cela ne signifie pas nécessairement que tous les acteurs économiques y gagneront. La mondialisation a intensifié les échanges des pays de l'OCDE avec les pays où les niveaux de vie et les coûts de main-d'œuvre sont bien inférieurs à ce qu'ils sont chez eux. Dans la mesure où les pays à bas salaires sont spécialisés dans des secteurs qui utilisent assez largement le facteur de production qui abonde (à savoir la main-d'œuvre peu qualifiée), on signale souvent que les importations en provenance de ces pays pourraient affaiblir la demande de main-d'œuvre peu qualifiée dans les pays de l'OCDE. Selon que les salaires et les prix sont plus ou moins rigides, cela se traduirait soit par une baisse des salaires relatifs, soit par une progression du chômage relatif. Dans la mesure où les pays

de l'OCDE sont spécialisés dans des produits qui exigent une assez forte proportion de main-d'œuvre qualifiée, les exportations de ces produits devraient accroître la demande relative de personnel qualifié.

En revanche, de nombreux observateurs désignent le progrès technique qui privilégie les qualifications comme la cause la plus vraisemblable. Ils font remarquer que la diffusion rapide des technologies de l'information et des ordinateurs ainsi que l'adoption de nouvelles formes d'organisation du travail ont eu tendance, dans tous les pays, à accroître la demande de main-d'œuvre qualifiée par rapport à celle de main-d'œuvre sans qualifications.

De nombreux auteurs traitent les échanges et la technologie comme deux facteurs distincts, mais il est à noter que ceux-ci pourraient fort bien être interdépendants. Face à une concurrence internationale plus vive, les entreprises pourront se trouver de plus en plus obligées d'adopter rapidement de nouvelles technologies [OCDE (1996b)]. Or, le progrès technologique peut lui-même favoriser l'expansion du commerce international, selon divers processus dont les «nouvelles théories des échanges» rendent bien compte.

De nombreuses recherches empiriques ont été récemment effectuées à ce sujet, mais on a rarement tenté d'examiner la question des échanges et de l'emploi dans une perspective comparative. La plupart des études empiriques réalisées à ce jour portent essentiellement sur la situation aux États-Unis. Au demeurant, il a été reproché à bon nombre de ces études de se fonder sur des hypothèses irréalistes – comme celles qui tablent sur une parfaite flexibilité des marchés du travail. Enfin, les chercheurs sont souvent muets sur ce qu'il faut entendre par «qualification».

Le propos de ce chapitre est d'évaluer l'incidence sur les marchés du travail des échanges entre les pays de l'OCDE et un groupe d'économies émergentes (EE), et notamment de déterminer si ces échanges ont contribué à la dégradation de la situation des travailleurs peu qualifiés au regard de l'emploi et des salaires dans les pays de l'OCDE. Les économies émergentes sont les suivantes :

Argentine, Brésil, Chili, Chine, Corée, Hong-Kong (Chine), Inde, Indonésie, Malaisie, Singapour, Taïpei chinois et Thaïlande. Si nous avons retenu ces pays, c'est parce que leur économie est dynamique et qu'ils représentent la majeure partie des échanges de produits manufacturés avec des pays non membres de l'OCDE. Nous décrirons tout d'abord les tendances récentes des marchés du travail des pays de l'OCDE en analysant la notion de qualification (Section B). Nous examinerons dans la section C la structure des échanges avec les EE. Les mécanismes par lesquels les échanges avec les EE peuvent influencer sur les marchés du travail des pays de l'OCDE seront esquissés dans la section D, qui présentera également les conclusions d'une analyse économétrique des questions en jeu à partir d'une base de données micro-économiques. Enfin, la section E analysera les conséquences de ces phénomènes pour l'action gouvernementale.

2. Principaux résultats

Premièrement, la situation des travailleurs peu qualifiés s'est visiblement dégradée. Entre 1980 et le début des années 90, tous les pays de l'OCDE ont assisté à un recul du taux d'emploi des travailleurs peu qualifiés par rapport à celui des travailleurs qualifiés. De ce fait, dans la plupart des pays, le taux de chômage de ces travailleurs est deux à trois fois plus élevé que celui des travailleurs qualifiés. L'évolution des écarts de salaire est moins nette : c'est seulement au Royaume-Uni, aux États-Unis et dans le secteur manufacturier de la Nouvelle-Zélande que l'on observe des signes manifestes d'une baisse des salaires des travailleurs sans qualifications par rapport à ceux des travailleurs qualifiés.

Les facteurs qui interviennent dans l'offre de main-d'œuvre ne sauraient expliquer à eux seuls ces évolutions. En fait, l'offre relative de main-d'œuvre peu qualifiée a eu tendance à se contracter dans la plupart des pays, ce qui, toutes choses égales par ailleurs, devrait avoir contribué à atténuer les inégalités de salaire. Or, tout porte à croire que c'est l'évolution de la demande relative qui a joué un rôle déterminant.

Deuxièmement, le volume des importations de produits manufacturés en provenance des EE, en pourcentage du PIB des pays de l'OCDE, est passé de 0.3 pour cent en 1967 à 1.6 pour cent en 1994. Ce sont les États-Unis, le Canada et les Pays-Bas qui ont enregistré la plus rapide croissance des importations en provenance des EE. Même si elles ont sensiblement augmenté, ces importations ne représentent encore qu'une très faible proportion du PIB dans la plupart des pays de l'OCDE. En outre, les exportations vers les EE de produits manufacturés

en provenance des pays de l'OCDE ont progressé à peu près au même rythme que les importations, de sorte que, durant toute la période considérée, les échanges de produits manufacturés dans leur ensemble ont été pratiquement équilibrés.

Troisièmement, la ventilation par secteur des importations en provenance des EE montre que leur volume est particulièrement important dans les secteurs comme les textiles et l'habillement, qui se caractérisent aussi bien par des salaires relativement bas que par l'emploi d'une forte proportion de travailleurs manuels. Alors que les importations en provenance des EE sont souvent concentrées sur quelques produits, les exportations des pays de l'OCDE vers ces économies sont en général plus diversifiées. Néanmoins, le volume des exportations vers les EE est relativement important dans plusieurs secteurs, comme les machines et le matériel, qui pratiquent des salaires en moyenne assez élevés et emploient une proportion de travailleurs manuels relativement faible. On peut donc penser que les disparités des effectifs de main-d'œuvre sont l'un des principaux déterminants des courants commerciaux entre les pays de l'OCDE et les EE.

Quatrièmement, les théories classiques des échanges prédisent que, dans certaines conditions, la libéralisation des échanges entre les pays de l'OCDE qui disposent d'une main-d'œuvre qualifiée abondante et les EE qui emploient une main-d'œuvre peu qualifiée nombreuse entraînera une baisse des prix relatifs des produits à forte intensité de main-d'œuvre peu qualifiée importés des pays à bas salaires, baisse qui exercera elle-même des pressions sur les marchés du travail. Une faible croissance de la productivité dans les secteurs qui emploient de nombreux travailleurs peu qualifiés par rapport à ceux qui font appel à une main-d'œuvre qualifiée donne lieu à des prévisions théoriques du même genre. Durant les années 80, les prix relatifs à l'importation des produits fabriqués dans les secteurs exposés à la concurrence des importations ont baissé dans les pays de l'OCDE, tandis que les prix à l'exportation augmentaient dans les secteurs exportateurs. Ce phénomène, conjugué à la tendance observée des secteurs exposés à la concurrence des produits étrangers à employer une forte proportion de main-d'œuvre peu qualifiée, fait que l'on ne peut exclure *a priori* que les échanges avec les EE aient pu contribuer à aggraver les difficultés des travailleurs peu qualifiés des pays de l'OCDE dans le domaine de l'emploi.

Il n'est pas facile de trancher la question à l'aide de données chiffrées. Aucun schéma dominant ne se dégage des faits observés. Cependant, dans la majorité des pays, il semble que la baisse des prix relatifs des produits fabriqués par les secteurs exposés à la concurrence des importations

s'est accompagnée soit d'une baisse des salaires relatifs, soit d'une diminution de l'emploi relatif, soit des deux. Inversement, la situation relative des travailleurs dans les secteurs exportateurs s'est améliorée.

Une analyse économétrique indique que l'évolution des prix du commerce international a eu une incidence, même si celle-ci est minime et n'est pas toujours statistiquement significative, sur l'évolution des salaires des travailleurs peu qualifiés. Les résultats de cette analyse montrent aussi que l'incidence de l'évolution des prix du commerce international sur l'emploi des travailleurs peu qualifiés a été relativement plus marquée. Les gains de productivité totale des facteurs par secteur semblent exercer une influence bien plus forte sur les salaires des travailleurs peu qualifiés, mais non sur l'emploi. Ces conclusions corroborent les résultats de plusieurs études récentes consacrées exclusivement à la situation aux États-Unis.

Les échanges pourraient continuer à exercer des pressions sur le marché de l'emploi des travailleurs peu qualifiés avec l'intégration dans l'économie mondiale de nouveaux acteurs de premier plan comme la Chine et l'Inde. Toutefois, la bonne réaction ne réside pas dans le protectionnisme qui, comme le montrent amplement aussi bien la théorie que l'expérience, serait préjudiciable aux travailleurs qualifiés comme à ceux qui n'ont pas de qualifications. L'enjeu consiste plutôt à mettre en place les incitations voulues pour que les travailleurs et les entreprises puissent s'adapter à un contexte en rapide mutation.

B. L'EMPLOI, LES SALAIRES ET LES ÉCHANGES : EXPOSÉ SCHÉMATIQUE

Nous présenterons d'abord dans cette section des données sur plusieurs variables clés concernant la situation au regard de l'emploi des travailleurs non qualifiés par rapport aux travailleurs qualifiés des pays de l'OCDE. Nous examinerons en particulier l'évolution des salaires et de l'emploi par grande catégorie de qualifications au cours des deux dernières décennies, tant dans l'ensemble de l'économie que dans le secteur manufacturier. Nous analyserons ensuite l'évolution des échanges, plus particulièrement des échanges de produits manufacturés entre les pays de l'OCDE et les économies émergentes. Si nous nous intéressons tout particulièrement aux produits manufacturés, c'est parce que ces derniers constituent l'essentiel des échanges entre les pays de l'OCDE et les EE (en 1994, 86 pour cent de la totalité des produits des EE importés par les pays de l'OCDE étaient des biens manufacturés). Par conséquent, si tant est que les

échanges avec les EE ont des répercussions sur le marché du travail, celles-ci devraient être plus visibles dans le secteur manufacturier que dans le secteur des services qui est en général beaucoup moins exposé à la concurrence internationale.

1. Évolution de l'emploi par catégorie de qualification

Il convient d'abord de définir les indicateurs de « qualifications » utilisés dans ce chapitre. Les qualifications prennent évidemment de multiples formes qui vont des aptitudes physiques aux compétences cognitives en passant par les compétences relationnelles [OCDE (1996c); BIT (1995)]. Les mesures empiriques des compétences fondées sur une seule variable ne peuvent rendre compte de toutes ces dimensions. Dans les ouvrages spécialisés, les deux indicateurs les plus fréquemment utilisés sont fondés soit sur le niveau de formation, soit sur la profession.

Les indicateurs fondés sur le *niveau de formation*, mesuré soit par le nombre d'années d'études suivies, soit par le diplôme obtenu, sont généralement supposés rendre compte des compétences cognitives dont on peut penser, du point de vue du capital humain, qu'elles contribuent à accroître la productivité du travailleur. Mais ces indicateurs oublient généralement les qualifications acquises en cours d'emploi ou à la faveur d'un stage. En outre, ils ne prennent pas en compte la qualité variable de l'enseignement dispensé. Néanmoins, le niveau de formation est une caractéristique de l'individu qui ne varie pas avec le temps contrairement aux caractéristiques d'un emploi².

Les indicateurs fondés sur la *profession* sont définis en fonction des tâches que comporte un emploi donné (fonctions d'encadrement, fonctions administratives, tâches techniques, travail de bureau, etc.). Un inconvénient des indicateurs de ce type est qu'ils ne correspondent généralement pas à une ventilation très poussée, de sorte que les études actuelles portant sur plusieurs pays utilisent essentiellement des mesures approximatives telles que la proportion d'ouvriers par rapport aux employés ou la proportion de travailleurs manuels par rapport aux travailleurs non manuels.

Berman *et al.* (1994) montrent que dans le secteur manufacturier aux États-Unis, les proportions de travailleurs manuels/travailleurs non manuels et les proportions d'ouvriers/employés sont étroitement liées et sont le reflet des disparités des niveaux de formation moyens. Machin *et al.* (1996) constatent aussi qu'au Royaume-Uni et aux États-Unis, les effectifs des industries manufacturières correspondant aux différentes catégories professionnelles (ouvriers/employés) et aux différents

niveaux de formation suivent une évolution très similaire. Les résultats de nombreuses études montrent également l'existence d'une corrélation positive entre le niveau de formation et la situation professionnelle. Par conséquent, des classifications générales des compétences, fondées soit sur le niveau de formation soit sur la profession, sont applicables, et nous les utiliserons dans ce chapitre malgré leurs imperfections notoires³.

Le graphique 4.1 présente les taux moyens de croissance annuelle de l'emploi total et de l'emploi dans le secteur manufacturier selon le niveau de formation⁴. Première remarque : dans l'ensemble, l'emploi total dans les industries manufacturières s'est contracté ou a à peine progressé dans tous les pays pour lesquels on dispose de données, sauf au Japon, aux Pays-Bas et aux États-Unis⁵. En outre, dans tous les pays sauf aux États-Unis, l'emploi manufacturier a reculé chez les travailleurs les moins qualifiés, mais a augmenté chez les travailleurs les plus qualifiés. La tendance chez les travailleurs ayant un niveau de formation intermédiaire (études secondaires du second cycle) est moins nette : certains pays ont enregistré une baisse, d'autres une progression.

Ces tendances pourraient bien sûr simplement refléter une progression du niveau de formation dans la population générale et dans la population active. De fait, selon le tableau 4.1a qui indique l'évolution du niveau de formation de la population âgée de 25 à 64 ans, la proportion d'hommes et de femmes ayant le plus faible niveau de formation dans la population a diminué dans la plupart des pays, tandis que celle des personnes les plus qualifiées a augmenté. Par conséquent, la proportion de personnes des deux sexes faiblement qualifiées par rapport à la proportion de personnes à niveau de formation élevé a régressé (tableau 4.1a, colonnes 3 et 6). Font toutefois exception l'Autriche où la proportion pour les deux sexes s'est accrue entre 1989 et 1994, et la Suisse où la proportion de femmes a augmenté durant la même période.

Même si l'offre de main-d'œuvre faiblement qualifiée a eu tendance à diminuer, les taux d'emploi et les taux de chômage traduisent une dégradation de la situation au regard de l'emploi des travailleurs à faible niveau de formation dans la majorité des pays :

- Les taux d'emploi des hommes, quel que soit le niveau de formation, ont baissé dans 17 pays sur 20, tandis que ceux des deux groupes de femmes ont diminué dans 11 pays (tableau 4.1b, colonnes 1 à 6). Dans 15 pays sur 20, le taux d'emploi des hommes à faible niveau de formation a régressé davantage que chez les hommes à niveau de formation élevé (tableau 4.1b, colonne 3). Par

rapport aux femmes ayant un niveau de formation élevé, le taux d'emploi des femmes à faible niveau de formation a diminué dans la moitié des pays (tableau 4.1b, colonne 6).

- Les taux de chômage révèlent une évolution analogue (voir colonnes 7 à 12). Les taux de chômage des travailleurs à faible niveau de formation ont visiblement augmenté durant les années 80 et au début des années 90 (l'Allemagne, l'Irlande et les Pays-Bas constituant d'importantes exceptions). Les taux de chômage ont également progressé chez les travailleurs à niveau de formation élevé, mais sont restés à des niveaux bien plus faibles. De ce fait, la différence entre le taux de chômage des travailleurs à faible niveau de formation et celui des travailleurs à niveau de formation élevé, s'est fortement accentuée dans la plupart des pays aussi bien chez les hommes (sauf en Allemagne, en Irlande, aux Pays-Bas et en Suède) que chez les femmes (sauf en Allemagne, en Belgique, en Italie et aux Pays-Bas).

En résumé, la baisse relative de l'emploi chez les travailleurs peu qualifiés que reflète le graphique 4.1 n'est imputable qu'en partie à l'évolution relative de l'offre. Considérés ensemble, la baisse des taux d'emploi relatifs et l'accroissement des taux de chômage relatifs sont le signe que la situation des travailleurs à faible niveau de formation au regard de l'emploi s'est dégradée davantage que leur proportion de plus en plus faible dans la population ne l'aurait laissé prévoir. Bien qu'ils soient assez contrastés, les chiffres semblent indiquer que le déplacement relatif de la demande a joué un rôle important dans ce processus.

2. Évolution des salaires et de l'emploi par catégorie de qualification dans l'ensemble de l'économie et le secteur manufacturier

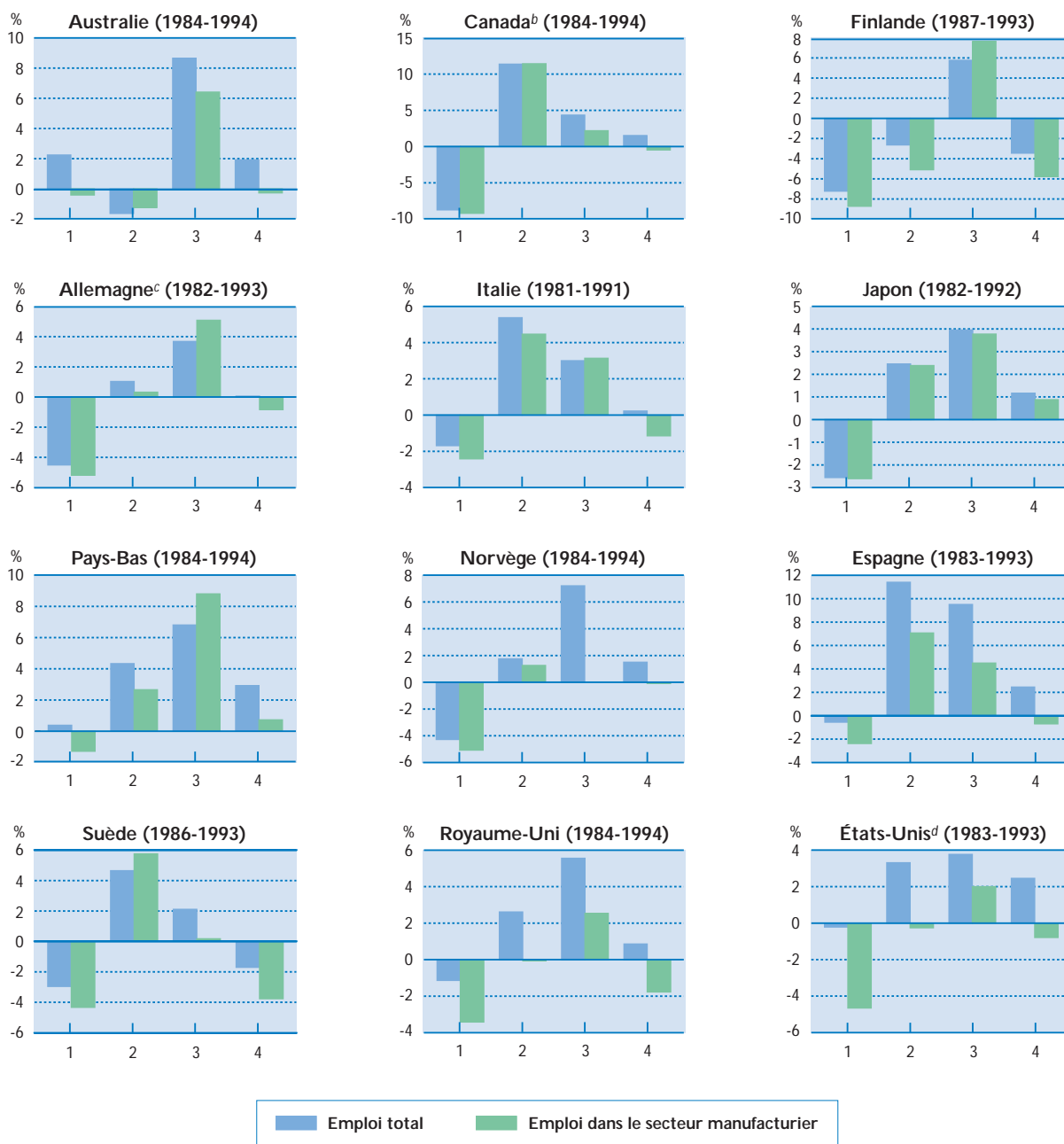
Nous analyserons dans cette rubrique les différences entre les salaires et les taux d'emploi des travailleurs très qualifiés et des travailleurs peu qualifiés dans l'ensemble de l'économie et le secteur manufacturier (voir l'annexe 4.A pour les définitions et les sources de données).

Les graphiques 4.2a et 4.2b montrent l'évolution des différences entre les salaires et l'emploi (exprimées sous forme de rapports) selon que les travailleurs sont qualifiés ou non. Lorsque ces disparités s'expliquent par le niveau de formation, on compare les travailleurs ayant fait des études supérieures ou tertiaires aux travailleurs n'ayant pas fait d'études secondaires du second cycle. Les comparaisons par

Graphique 4.1.

Évolution de l'emploi selon le niveau de formation^a

Taux moyens de croissance annuelle



a) 1 = niveau égal ou inférieur au premier cycle de l'enseignement secondaire ; 2 = deuxième cycle de l'enseignement secondaire ; 3 = enseignement supérieur (tertiaire) ; et 4 = ensemble des actifs occupés.

b) L'augmentation de l'emploi de niveau 2 (deuxième cycle de l'enseignement secondaire) est peut-être en partie le résultat des efforts faits depuis 1992 pour améliorer la classification des programmes d'enseignement supérieur.

c) Les données se réfèrent à l'Allemagne occidentale.

d) Les données pour l'industrie alimentaire, boissons et tabac, n'étaient pas disponibles ; elles sont exclues des totaux pour le secteur manufacturier.

Source : OCDE, Base de données sur l'éducation.

Tableau 4.1a. **Évolution de la population de travailleurs peu et très qualifiés^a**
 Pourcentages par rapport à la population totale masculine et féminine

		Hommes			Femmes		
		Niveau de formation			Niveau de formation		
		Faible	Élevé	Faible/Élevé	Faible	Élevé	Faible/Élevé
Australie ^b	1989	37.0	12.3	3.0	52.4	7.6	6.9
	1994	39.9	14.2	2.8	59.7	12.6	4.7
Autriche	1989	24.0	7.4	3.2	45.1	5.3	8.5
	1994	24.6	7.2	3.4	39.3	4.1	9.6
Belgique	1989	60.0	10.2	5.9	65.4	4.4	15.0
	1994	49.2	13.0	3.8	52.1	7.2	7.2
Canada	1981	40.2	14.3	2.8	39.3	8.5	4.6
	1989	29.4	17.2	1.7	27.8	13.0	2.1
	1994	26.4	18.5	1.4	25.5	15.2	1.7
Danemark	1981	43.5	11.7	3.7	56.0	9.3	6.0
	1988	37.8	13.0	2.9	48.0	8.0	6.0
	1994	35.9	14.2	2.5	44.2	13.1	3.4
Finlande	1982	53.1	9.5	5.6	56.4	5.7	9.8
	1989	42.1	11.9	3.5	42.7	7.4	5.8
	1994	37.2	12.5	3.0	35.6	9.2	3.9
France	1981	55.7	8.4	6.6	65.4	6.4	10.2
	1989	47.5	8.6	5.5	56.3	5.4	10.5
	1994	28.7	10.7	2.7	37.0	7.9	4.7
Allemagne	1989	12.3	13.4	0.9	31.0	7.0	4.4
	1992	11.4	14.8	0.8	24.9	8.3	3.0
Irlande	1989	64.9	8.9	7.3	59.0	5.8	10.2
	1994	58.3	10.2	5.7	51.3	7.4	6.9
Italie	1989	72.0	6.7	10.8	76.5	4.7	16.2
	1994	65.0	8.5	7.7	68.6	6.5	10.5
Pays-Bas	1990	38.6	8.9	4.3	52.0	3.3	15.5
	1994	34.7	8.7	4.0	45.8	4.1	11.2
Nouvelle-Zélande	1981	61.7	6.4	9.6	72.3	3.0	24.3
	1990	37.4	11.5	3.3	49.3	7.5	6.6
	1994	37.1	10.7	3.5	48.2	7.8	6.2
Norvège	1981	30.3	10.2	3.0	36.8	4.2	8.8
	1989	21.2	12.7	1.7	24.0	8.4	2.8
	1994	18.8	17.2	1.1	19.8	15.5	1.3
Portugal	1989	91.8	4.8	19.2	91.3	3.5	26.4
	1994	81.2	7.8	10.4	80.6	6.7	12.0
Espagne	1981	86.5	7.1	12.2	92.7	4.2	22.0
	1989	77.2	10.3	7.5	83.1	8.3	10.0
	1994	71.4	11.2	6.4	76.1	10.8	7.1
Suède	1981	49.0	11.6	4.2	52.5	9.3	5.6
	1989	33.6	13.2	2.5	32.1	11.8	2.7
	1994	29.3	12.6	2.3	26.1	11.9	2.2
Suisse	1989	15.2	13.7	1.1	27.3	6.2	4.4
	1994	11.2	11.6	1.0	24.4	5.2	4.7
Turquie	1991	80.2	7.6	10.6	85.5	4.4	19.3
	1994	77.8	8.2	9.5	83.8	5.3	15.8
Royaume-Uni	1984	39.7	11.0	3.6	52.2	5.2	10.0
	1989	30.4	11.6	2.6	43.5	6.2	7.0
	1994	19.9	14.8	1.3	31.1	8.6	3.6
États-Unis	1981	19.9	26.2	0.8	19.6	17.9	1.1
	1989	18.1	26.6	0.7	17.9	20.5	0.9
	1994	15.3	26.7	0.6	14.4	22.3	0.6

a) Les données se rapportent aux personnes âgées de 25 à 64 ans. La classification des niveaux de formation correspond à la Classification internationale type de l'éducation (CITE).

Un **faible** niveau de formation correspond aux niveaux 0, 1 et 2 de la CITE, c'est-à-dire à un niveau inférieur au cycle de l'enseignement secondaire.

Un niveau d'instruction **élevé** correspond aux niveaux 6 et 7 de la CITE, c'est-à-dire à l'enseignement tertiaire.

b) Les chiffres pour 1994 doivent être interprétés avec la prudence. Entre 1992 et 1993, un changement de l'interprétation de la CITE a pu causer une surévaluation de l'augmentation du nombre de travailleurs peu qualifiés entre 1989 et 1994.

Sources : OCDE (1996e) et OCDE (1996f).

Tableau 4.1b. **Évolution de l'emploi et du chômage selon que les travailleurs sont peu ou très qualifiés^a**

Pourcentages

		Taux d'emploi selon le niveau de formation ^b						Taux de chômage selon le niveau de formation ^c					
		Hommes			Femmes			Hommes			Femmes		
		Faible	Élevé	Différence ^d	Faible	Élevé	Différence ^d	Faible	Élevé	Différence ^d	Faible	Élevé	Différence ^d
Australie	1989	76.7	90.9	14.2	44.2	74.1	29.9	7.9	3.1	4.8	6.5	5.1	1.4
	1994	73.0	90.2	17.2	50.5	78.3	27.8	11.9	3.5	8.3	8.6	4.3	4.3
Autriche	1989	73.4	92.3	18.9	39.6	82.1	42.5	3.4	0.8	2.6	3.8	2.2	1.6
	1994	70.0	91.6	21.6	47.0	83.9	36.9	4.8	1.7	3.1	5.1	2.1	3.0
Belgique	1989	68.4	91.9	23.5	29.6	79.9	50.3	7.1	1.6	5.5	18.5	3.1	15.4
	1994	64.6	88.0	23.4	31.7	80.8	49.1	9.3	3.7	5.6	18.2	4.5	13.7
Canada	1981	79.6	94.6	15.0	39.5	73.7	34.2	7.3	2.0	5.3	8.9	4.4	4.5
	1989	71.9	91.8	19.9	42.2	80.3	38.1	9.6	3.2	6.4	10.8	4.2	6.6
	1994	64.6	87.5	22.9	40.9	80.7	39.8	14.3	5.2	9.1	14.4	5.2	9.2
Danemark	1981	77.1	93.1	16.0	59.5	86.9	27.4	8.6	2.7	5.9	7.9	1.9	6.0
	1988	72.2	92.5	20.3	59.1	90.6	31.5	10.5	3.6	6.9	13.6	3.0	10.6
	1994	65.7	89.8	24.1	55.5	87.9	32.4	16.3	5.2	11.1	18.4	4.6	13.8
Finlande	1982	79.2	96.6	17.4	67.6	87.7	20.1	4.4	5.5
	1989	71.6	93.8	22.2	65.0	88.9	23.9	4.0	0.7	3.3	3.9	2.2	1.7
	1994	54.6	86.5	31.9	50.9	84.0	33.1	24.2	7.0	17.2	21.0	6.0	15.0
France	1981	80.3	92.5	12.2	47.6	78.7	31.1	5.4	3.0	2.4	8.5	3.6	4.9
	1989	73.0	91.8	18.8	46.8	82.2	35.4	8.7	2.0	6.7	13.8	4.7	9.1
	1994	62.1	86.0	23.9	44.0	76.2	32.2	13.5	5.9	7.6	15.9	6.4	9.5
Allemagne	1989	68.7	91.8	23.1	33.1	71.5	38.4	13.8	3.3	10.5	13.7	7.5	6.2
	1992	73.0	90.7	17.7	42.0	78.7	36.7	9.0	3.3	5.7	8.9	4.6	4.3
Irlande	1989	64.4	92.8	28.4	22.9	76.7	53.8	23.8	2.5	21.3	10.3	2.9	7.4
	1994	67.0	91.8	24.8	24.4	77.8	53.4	18.0	2.8	15.2	21.6	4.4	17.2
Italie	1989	78.0	91.0	13.0	30.5	79.9	49.4	3.8	3.1	0.7	11.9	7.2	4.7
	1994	72.2	88.0	15.8	28.5	75.0	46.5	6.4	4.4	2.0	12.8	9.3	3.5
Pays-Bas	1990	72.4	84.6	12.2	31.7	74.8	43.1	7.4	3.8	3.6	13.4	8.4	5.0
	1994	70.6	87.0	16.4	36.2	74.9	38.7	7.1	3.6	3.5	9.8	5.2	4.6
Nouvelle-Zélande	1981	88.3	94.8	6.5	47.9	69.4	21.5	3.1	1.3	1.8	2.2	3.1	0.9
	1990	73.7	92.2	18.5	52.2	70.4	18.2	9.8	1.8	8.0	6.2	4.9	1.3
	1994	71.4	92.1	20.7	51.7	78.5	26.8	11.1	2.0	9.1	7.2	2.5	4.7
Norvège	1981	83.1	94.5	11.4	52.8	85.4	32.6	1.5	0.4	1.1	2.8	1.6	1.2
	1989	76.4	96.2	19.8	54.1	91.8	37.7	6.1	0.8	5.3	6.4	1.3	5.1
	1994	69.2	93.2	24.0	51.6	89.1	37.5	7.2	1.7	5.5	5.6	1.3	4.3
Portugal	1989	78.7	79.5	0.8	56.2	61.3	5.1	2.1	2.1	0.0	6.4	7.7	1.3
	1994	81.1	92.6	11.5	54.8	92.5	37.7	5.2	2.4	2.8	7.0	2.3	4.7
Espagne	1981	81.3	89.8	8.5	23.8	67.8	44.0	9.5	2.0	7.5	5.8	9.3	3.5
	1989	75.2	84.8	9.6	25.3	68.3	43.0	10.7	6.6	4.1	19.4	16.0	3.4
	1994	67.3	82.0	14.7	26.1	68.2	42.1	17.6	9.8	7.8	28.7	18.2	10.5
Suède	1981	85.3	95.2	9.9	68.7	93.2	24.5	3.0	0.6	2.4	2.3	0.7	1.6
	1989	89.1	95.3	6.2	77.4	94.6	17.2	1.1	1.1	0.0	1.7	0.4	1.3
	1994	81.8	90.8	9.0	74.8	89.5	14.7	9.6	3.4	6.2	7.7	3.4	4.3
Suisse	1989	92.9	93.3	0.4	56.3	74.3	18.0	0.3	0.3	0.0	2.6	2.2	0.4
	1994	89.1	91.8	2.7	58.2	73.2	15.0	4.7	2.6	2.1	5.5	6.7	1.2
Turquie	1991	83.4	92.3	8.9	26.3	73.0	46.7	5.7	2.3	3.4	5.7	5.8	0.1
	1994	82.9	89.3	6.4	26.6	76.4	49.8	6.2	3.6	2.6	5.5	5.5	0.0
Royaume-Uni	1984	71.7	91.3	19.6	53.1	72.6	19.5	13.7	2.7	11.0	8.5	6.0	2.4
	1989	71.7	93.2	21.5	55.2	80.9	25.7	12.1	2.1	10.0	7.6	3.1	4.5
	1994	61.0	90.0	29.0	52.0	84.3	32.3	18.8	4.0	14.8	8.2	3.7	4.5
États-Unis	1981	69.8	91.8	22.0	38.7	71.6	32.9	10.3	2.2	8.1	9.8	2.8	7.0
	1989	68.9	92.4	23.5	41.9	79.5	37.6	9.4	2.3	7.1	8.1	2.0	6.1
	1994	62.4	90.6	28.2	39.2	80.1	40.9	12.8	2.8	10.0	12.4	2.9	9.5

.. Données non disponibles.

a) La classification des niveaux de formation correspond à la Classification internationale type de l'éducation (CITE).

Un **faible** niveau de formation correspond aux niveaux 0, 1 et 2 de la CITE, c'est-à-dire à un niveau inférieur au premier cycle de l'enseignement secondaire.Un niveau de formation **élevé** correspond aux niveaux 6 et 7 de la CITE, c'est-à-dire à l'enseignement tertiaire.

b) Pour chaque niveau de formation, le taux d'emploi représente la part des personnes employées, âgées de 25 à 64 ans, dans la population totale âgée de 25 à 64 ans.

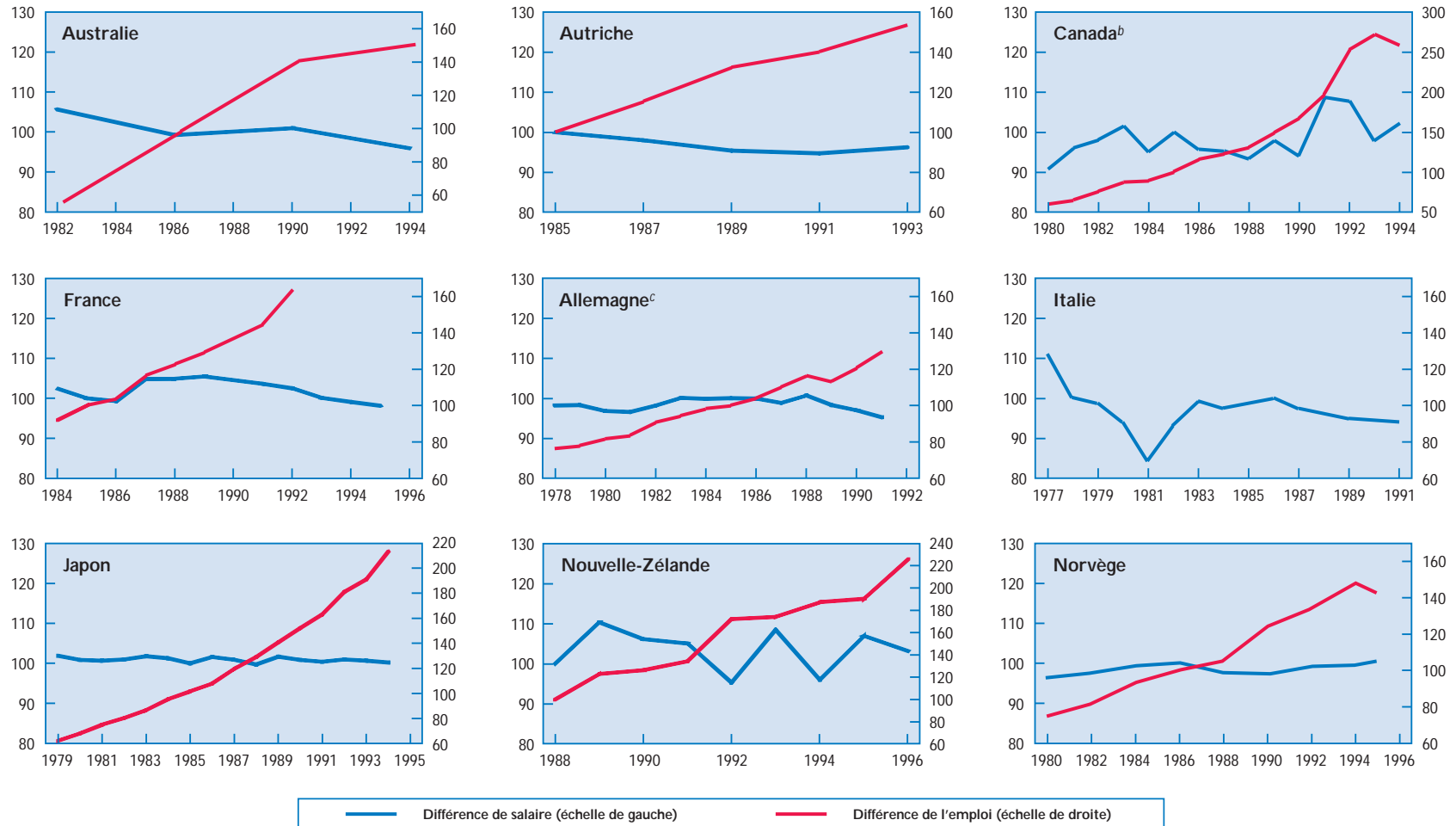
c) Pour chaque niveau de formation, le taux de chômage représente la part des personnes sans emploi, âgées de 25 à 64 ans, dans la population active âgée de 25 à 64 ans.

d) Différence, en valeur absolue, entre les travailleurs peu qualifiés et les travailleurs très qualifiés.

Sources : OCDE (1996e) et OCDE (1996f).

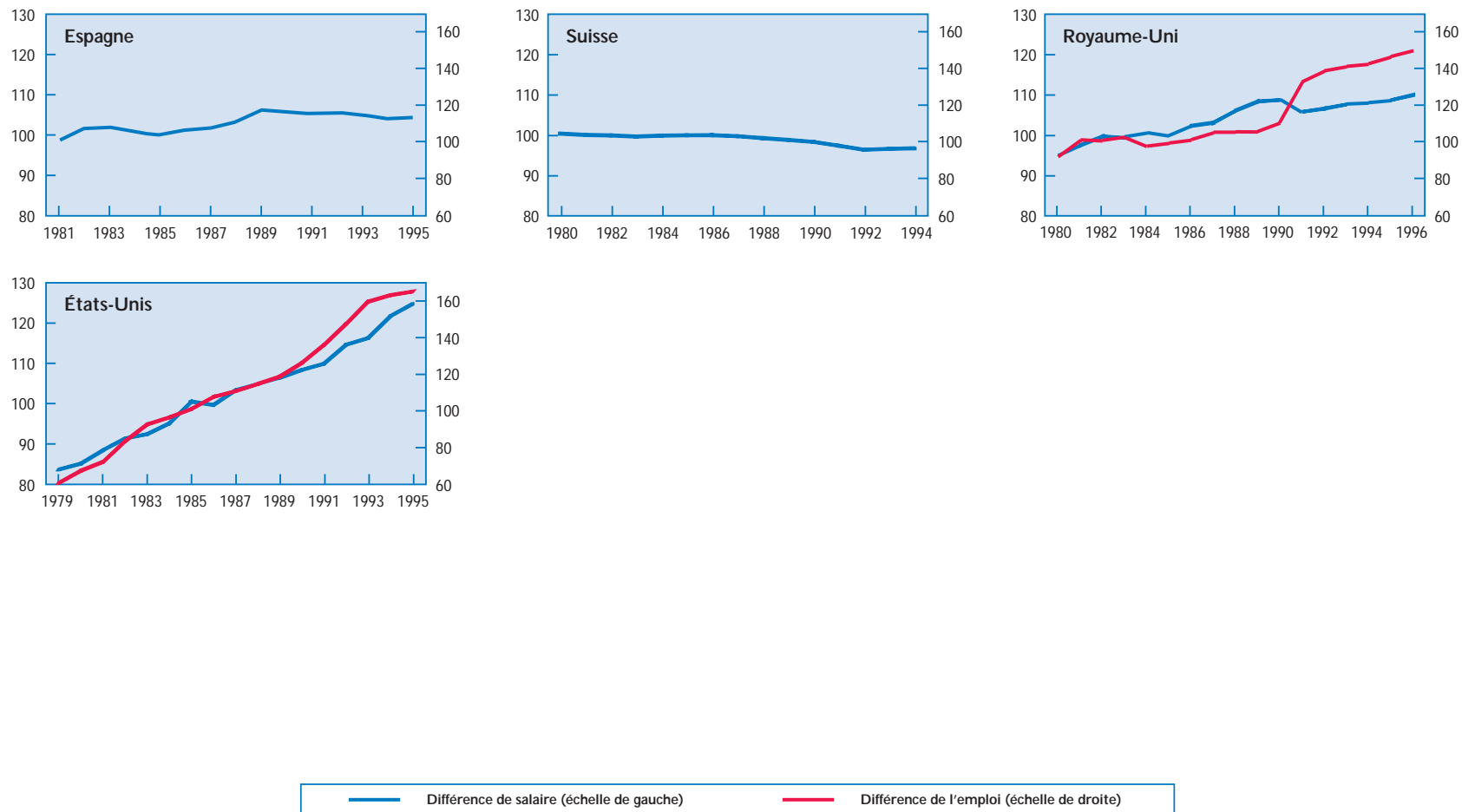
Graphique 4.2a.

Évolution des différences entre les salaires et l'emploi par catégorie de qualification : ensemble de l'économie
1985 = 100^a



Graphique 4.2a. (suite)

Évolution des différences entre les salaires et l'emploi par catégorie de qualification : ensemble de l'économie
1985 = 100^a



a) 1986 = 100 pour l'Australie, l'Italie et la Norvège ; 1988 = 100 pour la Nouvelle-Zélande.

b) Pour le Canada, la catégorie « faible niveau de formation » correspond aux niveaux 0/1 de la CITE (enseignement du premier degré) du fait que la définition du niveau 2 de la CITE a été modifiée en 1988.

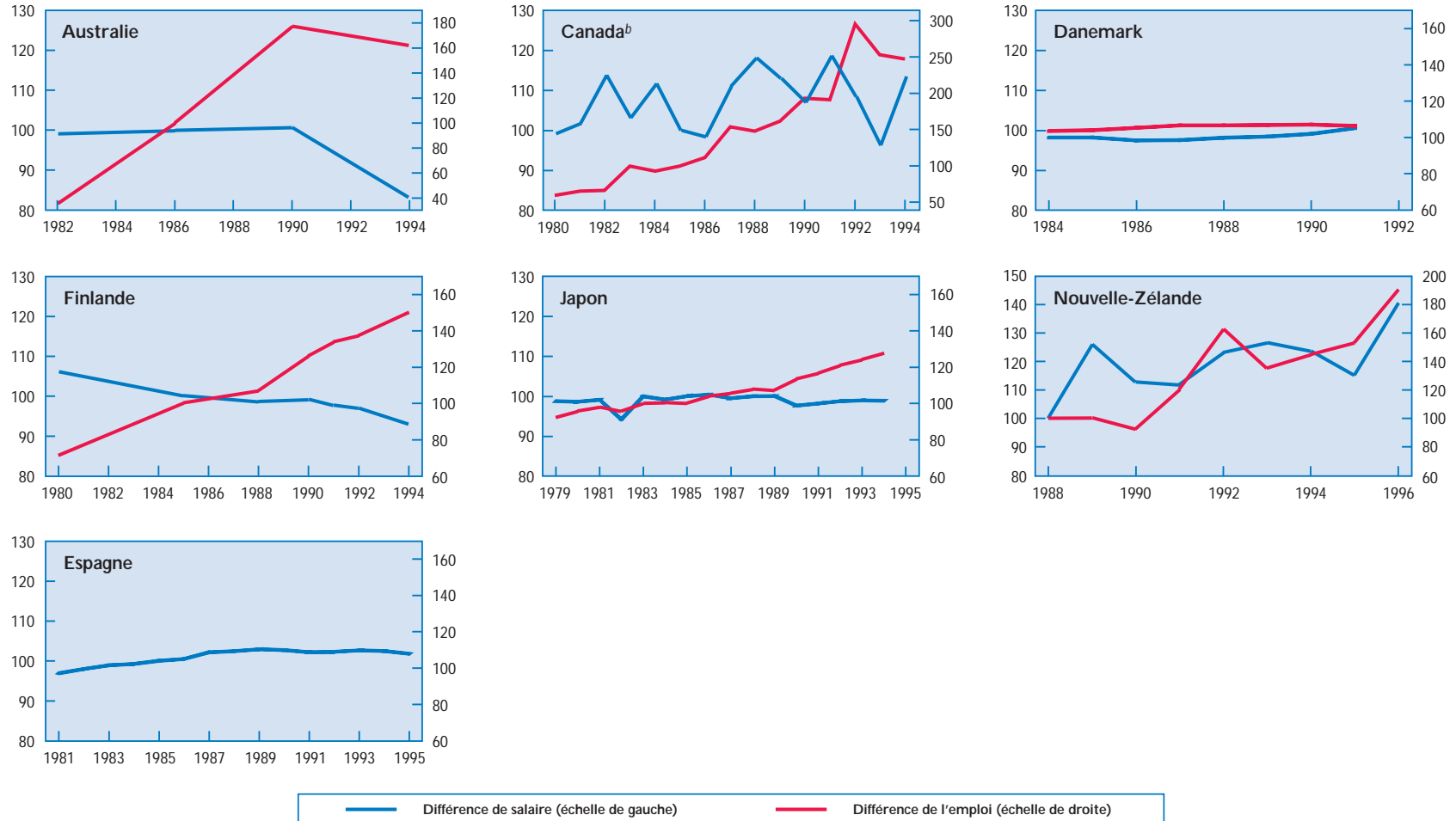
c) Les données se réfèrent à l'Allemagne occidentale.

Note : La différence de salaire (de l'emploi) est le rapport du salaire (de l'emploi) des salariés qualifiés au salaire (à l'emploi) des salariés peu qualifiés. Les données portent sur les niveaux de formation pour tous les pays à l'exception de la France, de la Norvège, de l'Espagne et de la Suisse, où elles portent sur les catégories professionnelles.

Source : Voir annexe 4.A.

Graphique 4.2b.

Évolution des différences entre les salaires et l'emploi par catégorie de qualification : secteur manufacturier
1985 = 100^a



a) 1986 = 100 pour l'Australie ; 1988 = 100 pour la Nouvelle-Zélande.

b) Pour le Canada, la catégorie « faible niveau de formation » correspond aux niveaux 0/1 de la CITE (enseignement du premier degré) du fait que la définition du niveau 2 de la CITE a été modifiée en 1988.

Note : La différence de salaire (de l'emploi) est le rapport du salaire (de l'emploi) des salariés qualifiés au salaire (à l'emploi) des salariés peu qualifiés. Les données portent sur les niveaux de formation pour tous les pays à l'exception du Danemark, du Japon et de l'Espagne, où elles portent sur les catégories professionnelles.

Source : Voir annexe 4.A.

profession varient d'un pays à l'autre. En ce qui concerne la France, les cadres et les spécialistes sont comparés aux manœuvres et aux vendeurs et employés de bureau. Dans d'autres pays, les comparaisons portent sur les travailleurs manuels et non manuels ou sur les ouvriers et les employés. Dans tous les cas, les écarts entre les salaires et les taux d'emploi sont représentés par des indices, 1985 ou 1986 étant l'année de référence⁶.

Si l'on examine d'abord l'ensemble de l'économie, ce qui frappe le plus, c'est que, sauf aux États-Unis et au Royaume-Uni, l'écart de salaire, tel qu'il est mesuré ici, est resté assez stable entre 1980 et 1995. En Espagne, il s'est légèrement creusé pendant une partie des années 80 pour se stabiliser ensuite. En Australie, il a marqué une légère tendance à la baisse. En Autriche, au Canada et en Norvège, il s'est quelque peu accentué au début des années 90, l'inverse s'étant produit en Allemagne, en France, en Italie et en Suisse. Au Royaume-Uni, l'écart de salaire s'est rapidement creusé entre 1985 et 1990 et a continué de s'accroître, quoique plus lentement, durant toutes les années 90⁷. Aux États-Unis, l'écart de salaire s'est accru régulièrement durant toute cette période. A la différence de l'écart de salaire dont l'évolution est contrastée, l'écart entre les taux d'emploi s'est creusé, souvent dans de fortes proportions, dans tous les pays.

On ne dispose malheureusement de données que sur le secteur manufacturier de sept pays et il n'est pas toujours possible d'effectuer des comparaisons avec l'ensemble de l'économie (graphique 4.2b). En Australie, l'écart de salaire est resté constant jusqu'en 1990, puis s'est réduit plus rapidement que dans l'ensemble de l'économie. Qui plus est, la différence entre les taux d'emploi dans le secteur manufacturier a commencé également à diminuer après 1990. Au Danemark, les écarts sont demeurés très stables dans les deux cas, durant la période considérée. En Finlande, l'écart de salaire a diminué de plus de 10 pour cent entre 1980 et 1994, tandis que la différence entre les taux d'emploi s'est sensiblement accentuée. Au Japon, l'écart de salaire dans le secteur manufacturier ne révèle aucune tendance, comme c'est le cas de l'ensemble de l'économie. En revanche, la différence entre les taux d'emploi a augmenté beaucoup moins nettement dans le secteur manufacturier que dans l'ensemble de l'économie. En Nouvelle-Zélande, l'écart de salaire s'est accentué bien plus dans le secteur manufacturier que dans l'ensemble de l'économie, l'évolution des disparités des taux d'emploi étant très similaire dans un cas comme dans l'autre. En Espagne, les écarts de salaire font apparaître les mêmes tendances dans le secteur manufacturier et dans l'ensemble de l'économie.

En résumé, l'emploi relatif des travailleurs peu qualifiés s'est dégradé presque partout. En revanche, compte tenu des définitions et des indicateurs présentés ici, il n'y a guère lieu de penser que les salaires relatifs des travailleurs peu qualifiés par rapport à ceux des travailleurs qualifiés se sont dégradés, sauf aux États-Unis et au Royaume-Uni. L'évolution de la situation relative des travailleurs peu qualifiés sur le marché du travail n'a pas été plus défavorable dans le secteur manufacturier que dans l'ensemble de l'économie, à l'exception notable de la Nouvelle-Zélande.

3. Évolution des échanges de produits manufacturés entre les pays de l'OCDE et les économies émergentes entre 1967 et 1994⁸

Comme l'indique le graphique 4.3 (partie A), les importations de produits manufacturés en provenance des économies émergentes en pourcentage du PIB de la zone OCDE ont régulièrement augmenté durant la période considérée, passant de près de 0.3 pour cent en 1967 à 1.6 pour cent en 1994. Les importations en provenance des pays de l'OCDE représentaient, en 1994, 9.2 pour cent du PIB de la zone, soit 80 pour cent de l'ensemble des importations de produits manufacturés (pondérées par le PIB). On note cependant des différences assez marquées dans le volume des importations en provenance des EE dans les grands pays de l'OCDE. En 1994, l'Union européenne et le Canada ont importé respectivement 7.4 et 8.5 pour cent de leurs produits manufacturés des EE; près de 90 pour cent de leurs importations de produits manufacturés provenaient d'autres pays de l'OCDE. En revanche, un quart et un tiers des produits manufacturés importés aux États-Unis et au Japon venaient des EE, tandis que les pays de l'OCDE entraînaient respectivement pour 70 et 54 pour cent dans le total de leurs importations. En outre, la part des EE dans le total des importations de produits manufacturés a augmenté dans tous les pays considérés, passant de 4 pour cent en 1967 à 14 pour cent en 1994 (graphique 4.3, partie C).

Les exportations de produits manufacturés des pays de l'OCDE vers les EE ont progressé encore plus rapidement que les importations en provenance de ces pays, en particulier dans les années 90. En conséquence, la zone OCDE est restée pendant la plus grande partie de cette période – sauf à la fin des années 80 – un exportateur net (voir graphique 4.3, partie E, les exportations nettes étant présentées comme des importations nettes négatives). Le Japon, en particulier, dont les importations de produits des EE sont les plus importantes, exporte encore plus à destination

Graphique 4.3.
Évolution des échanges de produits manufacturés entre les pays de l'OCDE
et les économies émergentes (EE)



a) Les importations de produits manufacturés des 15 pays de l'UE sont exclues des calculs.

Source : Base de données CHELEM 1996, Centre d'études prospectives et d'informations internationales (CEPII), Paris.

de ces pays : la valeur de ses exportations *nettes* en 1994 représentait 1.8 pour cent du PIB. L'Union européenne a été également un exportateur net durant une grande partie de cette période, mais dans une très faible mesure. En revanche, aux États-Unis et au Canada, les importations nettes représentaient en 1994 environ 1 pour cent du PIB.

La structure des échanges dans les différents pays d'Europe est très similaire à ce qu'elle est dans l'ensemble de l'Union européenne (voir graphique 4.3, parties B, D et F). En particulier, si l'on analyse la partie F, on constate que la plupart des pays d'Europe sont des exportateurs nets de produits manufacturés vers les EE, à l'exception de la Norvège, des Pays-Bas et du Royaume-Uni (une baisse ayant été enregistrée en 1994).

En résumé, si la balance commerciale était le principal déterminant de la situation des travailleurs au regard de l'emploi, on s'attendrait à ce que le Canada, les États-Unis et les Pays-Bas soient les plus touchés par les importations en provenance des EE. Or, on s'aperçoit que les EE s'intègrent de plus en plus dans les échanges de la zone OCDE, mais de façon équilibrée.

C. COMPOSITION SECTORIELLE DES ÉCHANGES AVEC LES ÉCONOMIES ÉMERGENTES

Les liens entre les échanges et les marchés du travail sont complexes. Ce serait un tort que d'établir un lien de cause à effet en se fondant directement sur l'accroissement parallèle observé des échanges avec les EE, d'une part, du chômage et de la dispersion des salaires relatifs dans les pays de l'OCDE, de l'autre. Les données schématiques présentées plus haut révèlent une situation plus complexe. De même, le fait que les échanges avec les EE soient relativement équilibrés et ne représentent qu'une très faible part du PIB des pays de l'OCDE n'exclut pas nécessairement que ces échanges aient pu avoir des répercussions très sensibles sur les marchés du travail. Même si les échanges sont dans l'ensemble équilibrés, certains secteurs seront des exportateurs nets tandis que d'autres seront des importateurs nets et seront donc exposés aux pressions de la concurrence étrangère. Il n'est pas toujours facile pour les travailleurs de passer d'un secteur soumis à la concurrence des importations à un secteur exportateur, de sorte que même si les échanges sont dans l'ensemble équilibrés, des difficultés d'emploi passagères peuvent se présenter. Enfin, comme nous le verrons plus loin, on ne saurait exclure *a priori* des effets à plus long terme lorsque, par exemple, la qualification de la main-d'œuvre employée dans les secteurs expo-

sés à la concurrence des importations est différente de celle qui travaille dans les secteurs exportateurs.

Nous examinerons dans cette section plusieurs questions interdépendantes : quels secteurs sont exposés à la concurrence des produits importés des EE? Ces secteurs se caractérisent-ils par des salaires relativement faibles et/ou par une forte intensité de main-d'œuvre peu qualifiée? Inversement, quelles sont les caractéristiques des secteurs qui exportent vers les EE? Pour donner des réponses complètes à ces questions, il faudrait disposer d'indicateurs appropriés de l'intensité de « qualifications » par secteur, à un niveau de détail poussé. Faute d'indicateurs de ce type, on a recours à des indicateurs approximatifs comme les salaires et le nombre d'ouvriers par secteur. En dépit de leurs sérieuses imperfections, les données disponibles permettent de formuler plusieurs conclusions provisoires :

- Une ventilation par secteur des importations en provenance des EE montre que, dans la plupart des pays de l'OCDE, leur volume est relativement élevé dans six secteurs : textiles et habillement; articles en bois; caoutchouc et matières plastiques; matériel informatique; fabrication de matériels de transports (autre que la construction aéronautique et la construction de véhicules à moteur); et divers produits de consommation légère comme les jouets classés dans la catégorie « autres industries manufacturières »⁹. Comme le montre le tableau 4.2, ces secteurs sont tous des importateurs *nets*, c'est-à-dire que la valeur des importations en provenance des EE est supérieure à celle des exportations du secteur vers ces pays. Il y a très peu d'exceptions à ce schéma général (en Belgique, le secteur « autres industries manufacturières » est un exportateur net; le Japon est un exportateur net vers les EE de matériel de traitement de l'information et « d'autres matériels de transport »; et la Nouvelle-Zélande est un exportateur net d'articles en bois). Le volume des importations dans ces secteurs varie considérablement d'un pays à un autre. Il est généralement élevé en Australie, au Canada, au Japon (sauf dans les secteurs du matériel de traitement de l'information et d'autres matériels de transport), en Nouvelle-Zélande et aux États-Unis. Il est plus faible dans de nombreux pays de l'Union européenne, en particulier en Autriche, en Belgique, en Espagne, en France, en Italie et au Portugal. En résumé, on n'observe que de légères différences entre les pays de l'OCDE quant à la nature des secteurs dont le volume

Tableau 4.2. **Secteurs à forte intensité d'importations nettes en provenance des économies émergentes (EE), 1993**Importations nettes en provenance des EE en pourcentage du volume des échanges^a

	Textiles, habillement, chaussure et cuir	Articles en bois	Caoutchouc et matières plastiques	Matériel informatique	Autres matériels de transport	Autres industries manufacturières ^b
Australie	27.5	24.3	31.8	23.1	19.3	26.4
Canada	34.8	0.6	10.8	12.4	8.7	22.6
Union européenne						
Autriche	8.1	0.8	3.2	12.4	5.0	6.7
Belgique	3.9	4.7	3.4	2.3	0.6	-7.5
Danemark	13.9	2.0	5.4	5.4	8.3	15.0
Finlande	15.3	0.5	7.3	13.8	13.4	13.8
France	9.1	6.2	6.4	9.0	6.9	14.1
Allemagne	14.9	5.6	6.5	13.7	7.5	14.6
Italie	1.1	1.8	4.7	5.9	3.0	1.8
Pays-Bas	13.4	13.9	6.7	7.7	8.0	19.0
Portugal	2.3	1.1	5.8	7.5	3.5	10.9
Espagne	10.7	4.1	6.1	6.7	9.3	19.7
Suède	23.6	1.4	5.5	8.1	8.9	17.3
Royaume-Uni	21.4	15.3	12.8	9.0	10.6	1.9
Moyenne non pondérée pour l'UE	11.5	4.8	6.2	8.5	7.1	10.6
Japon	36.8	42.0	5.7	-5.1	-30.2	14.3
Nouvelle-Zélande	7.2	-1.9	18.2	22.6	36.1	27.3
Norvège	23.1	3.3	8.7	11.2	17.0	20.2
États-Unis	46.1	16.2	39.3	22.8	16.8	33.5
Moyenne non pondérée pour la zone OCDE	17.4	7.9	10.5	10.5	8.5	15.1

a) Pour chaque secteur, les chiffres se réfèrent aux importations en provenance des EE, moins les exportations vers les EE, exprimées en pourcentage du volume des échanges (total des exportations et des importations du secteur).

b) Les « autres industries manufacturières » comprennent essentiellement les produits de consommation tels que les jouets.

Source : Voir annexe 4.A.

Tableau 4.3. **Salaires et intensité de qualifications dans les secteurs exposés à la concurrence des produits étrangers, 1990^a**

	Salaires moyen dans ces secteurs en pourcentage du salaire moyen dans le secteur manufacturier	Proportion d'ouvriers dans la masse salariale totale des secteurs exposés à la concurrence des produits étrangers ^b
Australie	91.4	1.01 ^c
Canada	86.1	1.04
Union européenne		
Autriche	82.5	1.01
Belgique	80.5	1.14 ^c
Danemark	84.3	1.04 ^c
Finlande	88.9	1.10
France	89.1	..
Allemagne	79.5	1.03 ^c
Italie	87.0	..
Pays-Bas	79.4	..
Portugal	85.5	1.05 ^c
Espagne	80.5	1.09
Suède	83.8	1.04
Royaume-Uni	85.4	1.10
Moyenne non pondérée pour l'UE	83.9	1.07
Japon	74.8	0.91
Nouvelle-Zélande	87.3	..
Norvège	86.3	1.06 ^c
États-Unis	83.6	1.13
Moyenne non pondérée pour la zone OCDE	84.8	1.04

a) Les secteurs exposés à la concurrence des produits étrangers sont définis comme ceux dans lesquels le volume net des importations en provenance des EE est supérieur à la moyenne dans l'ensemble de l'industrie.

b) Par rapport à la proportion d'ouvriers dans la masse salariale totale du secteur manufacturier.

c) Les données se rapportent à 1980.

Source : Voir annexe 4.A.

d'importations nettes de produits provenant des EE est généralement supérieur à la moyenne. Ce sont ces secteurs que l'on désigne par l'expression «exposés à la concurrence des produits étrangers»¹⁰.

- Les salaires moyens dans les secteurs exposés à la concurrence des produits étrangers sont bien plus faibles que la moyenne des salaires dans l'ensemble du secteur manufacturier de tous les pays de l'OCDE considérés; de fait, la plupart des secteurs exposés à la concurrence des produits étrangers se caractérisent par de faibles salaires (tableau 4.3)¹¹.
- Les données disponibles sur la masse salariale corroborent ces conclusions et semblent indiquer que les secteurs exposés à la concurrence des importations emploient *en moyenne* une abondante main-d'œuvre peu qualifiée. Le tableau 4.3 montre la proportion des ouvriers dans la masse salariale totale des secteurs exposés à la concurrence des produits étrangers¹². A l'exception notable du Japon, la proportion d'ouvriers dans la masse salariale totale de ces secteurs semble en moyenne élevée par rapport à l'ensemble du secteur manufacturier.
- Alors que les importations en provenance des EE sont souvent concentrées sur quelques produits, les exportations des pays de l'OCDE vers ces économies sont en général plus diversifiées. Cela dit, le volume des exportations vers les EE est relativement élevé dans des secteurs comme les produits chimiques, les produits pharmaceutiques, les machines et le matériel, les véhicules à moteur, la construction aéronautique, ainsi que la sidérurgie (tableau 4.4). La plupart des pays de l'OCDE sont des exportateurs nets de produits de ces secteurs vers les EE. En revanche, la structure des exportations est assez différente en Australie, au Canada, en Nouvelle-Zélande et au Portugal. Le tableau 4.4 montre également que les EE constituent de vastes marchés pour les produits chimiques, les machines et le matériel ainsi que la sidérurgie japonais. Les secteurs dans lesquels le volume des exportations nettes vers les EE est supérieur à la moyenne seront appelés ici secteurs «exportateurs»¹³.
- Étant donné ce que l'on sait des secteurs exposés à la concurrence des produits étrangers, il n'y a rien d'étonnant à ce que les secteurs exportateurs soient, en moyenne, des secteurs qui pratiquent des salaires relativement élevés (tableau 4.5). De même, dans les secteurs exportateurs, la proportion d'ouvriers dans la masse salariale totale est

relativement faible – le Japon faisant là encore exception.

Dans l'ensemble, les données dont on dispose laissent à penser que les secteurs exposés à la concurrence des produits étrangers se caractérisent par des salaires relativement bas et par une proportion relativement élevée d'ouvriers. C'est l'inverse qui est vrai pour les secteurs exportateurs. Les échanges entre les pays de l'OCDE et les EE semblent être essentiellement intersectoriels. On peut en conclure que les différences dans la dotation en ressources sont un déterminant clé des échanges entre pays de l'OCDE et les EE, comme le veut la théorie classique des échanges de Heckscher-Ohlin-Samuelson. Il existe toutefois des exceptions notables à ce schéma général qui permettent de conclure au rôle appréciable d'autres déterminants des échanges, comme les économies d'échelle et la différenciation des produits. Les EE, par exemple, fournissent une part importante et croissante des ordinateurs et machines de bureau importés par les pays de l'OCDE, secteurs qui se caractérisent par une assez forte intensité en main-d'œuvre qualifiée et par des salaires relativement élevés.

D. DÉTERMINATION DES LIENS ÉVENTUELS ENTRE LES ÉCHANGES AVEC LES ÉCONOMIES ÉMERGENTES, ET LES SALAIRES ET L'EMPLOI DANS LES PAYS DE L'OCDE

1. Mécanismes de transmission entre les échanges et les marchés du travail

Selon les théories classiques des échanges, la libéralisation des échanges entre les pays de l'OCDE dotés d'une abondante main-d'œuvre qualifiée et les EE où la main-d'œuvre non qualifiée est nombreuse entraînera généralement une baisse du prix relatif des produits à forte intensité de main-d'œuvre non qualifiée importés des pays à bas salaires. Ce processus provoquera lui-même une diminution disproportionnée des salaires relatifs des travailleurs peu qualifiés – comme le prédit le théorème de Stolper-Samuelson qui est analysé en détail dans l'encadré 1. Ce sont les prix des produits, et non le volume des échanges ou les taux de pénétration des importations, qui se révèlent être le principal mécanisme de transmission utilisé pour l'analyse des répercussions des échanges sur les marchés du travail car, à la différence des premiers, les seconds sont endogènes. Les chercheurs semblent être d'accord pour considérer cette approche comme la plus pertinente du point de vue théorique [Baldwin (1994); Bhagwati (1995); Courakis *et al.* (1995); Davis (1996a, 1996b); Krugman (1995a, 1995b); Leamer (1996a); Richardson (1995)].

Tableau 4.4. **Secteurs à forte intensité d'exportations nettes vers les économies émergentes (EE), 1993**Exportations nettes vers les EE en pourcentage du volume des échanges^a

	Produits chimiques	Produits pharmaceutiques	Machines et matériels	Véhicules à moteur	Aéronautique	Sidérurgie
Australie	1.0	4.8	1.3	-1.2	-0.2	25.7
Canada	3.1	-0.1	0.2	-0.3	1.2	0.3
Union européenne						
Autriche	0.5	4.7	4.2	0.7	-0.2	1.9
Belgique	2.3	2.1	2.4	0.5	0.0	3.8
Danemark	1.0	0.9	6.1	-0.2	8.7	-0.2
Finlande	1.6	0.5	13.9	1.1	0.2	4.5
France	2.5	2.1	4.2	2.0	9.0	3.0
Allemagne	3.5	2.3	9.7	3.7	0.5	5.0
Italie	1.2	3.2	12.9	1.3	-0.4	6.4
Pays-Bas	1.5	2.8	3.6	0.1	13.0	2.5
Portugal	-1.0	0.7	-1.6	-0.9	8.8	2.2
Espagne	0.9	2.8	2.9	0.0	-2.2	10.2
Suède	1.6	1.8	5.7	5.2	2.3	5.1
Royaume-Uni	1.9	3.0	5.2	1.2	2.8	5.6
Moyenne non pondérée pour l'UE	1.5	2.2	5.8	1.2	3.5	4.2
Japon	26.3	3.9	39.8	13.8	0.7	39.0
Nouvelle-Zélande	-3.7	0.0	-1.5	-1.1	0.6	4.6
Norvège	0.4	1.1	2.4	0.0	9.3	2.7
États-Unis	8.8	3.0	7.1	1.2	24.1	-7.7
Moyenne non pondérée pour la zone OCDE	3.0	2.2	6.6	1.5	4.3	6.4

a) Pour chaque secteur, les chiffres se réfèrent aux exportations vers les EE, moins les importations en provenance des EE, en pourcentage du volume des échanges (total des exportations et des importations du secteur).

Source : Voir annexe 4.A.

Tableau 4.5. **Salaires et intensité de qualifications des secteurs exportateurs, 1990^a**

	Salaire moyen dans ces secteurs en pourcentage du salaire moyen dans le secteur manufacturier	Proportion d'ouvriers dans la masse salariale totale des secteurs exportateurs ^b
Australie	113.2	0.98 ^c
Canada	112.6	0.97
Union européenne		
Autriche	105.3	0.99
Belgique	108.2	0.95 ^c
Danemark	109.0	0.99 ^c
Finlande	107.8	0.99
France	107.8	..
Allemagne	109.8	0.99 ^c
Italie	113.0	..
Pays-Bas	105.7	..
Portugal	105.5	..
Espagne	118.8	0.98
Suède	109.6	..
Royaume-Uni	105.2	0.95
Moyenne non pondérée pour l'UE	108.8	0.98
Japon	113.1	1.02
Nouvelle-Zélande	107.2	..
Norvège	104.3	0.91 ^c
États-Unis	115.8	0.82
Moyenne non pondérée pour la zone OCDE	109.6	0.96

a) Les secteurs exportateurs sont définis comme ceux dans lesquels le volume net des exportations vers les EE est supérieur à la moyenne de l'ensemble de l'industrie.

b) Par rapport à la proportion d'ouvriers dans la masse salariale totale du secteur manufacturier.

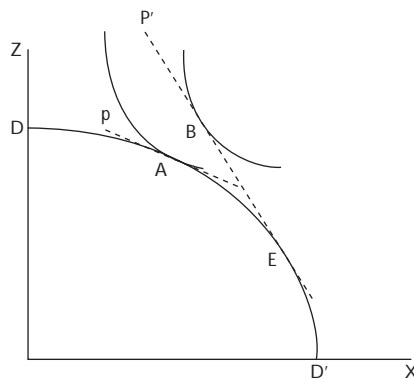
c) Les chiffres se rapportent à 1980.

Source : Voir annexe 4.A.

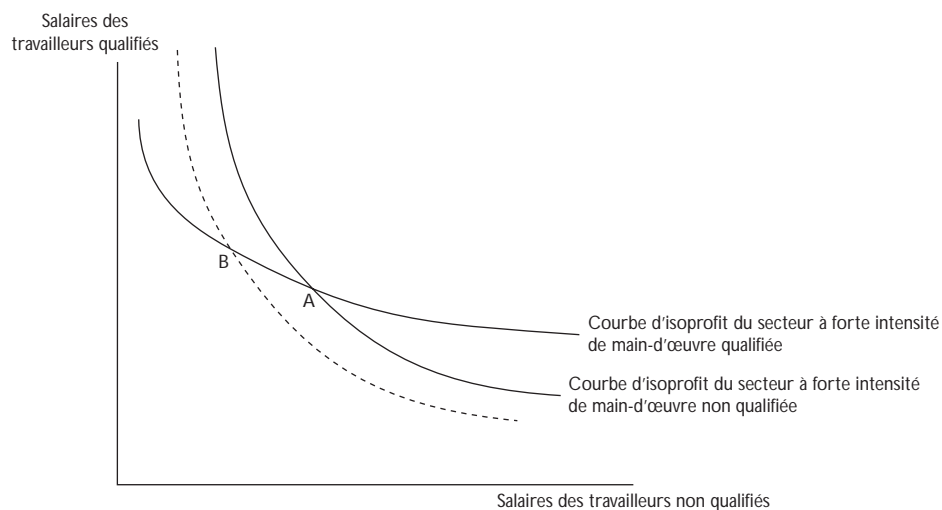
Encadré 1

Échanges, salaires et emploi : principales prévisions découlant des théories classiques des échanges

On part de l'hypothèse que le pays de l'OCDE type dispose de deux facteurs de production, à savoir une main-d'œuvre qualifiée et une main-d'œuvre non qualifiée, et de deux secteurs : un secteur à forte intensité de main-d'œuvre qualifiée qui produit le bien X et un secteur à forte intensité de main-d'œuvre non qualifiée qui produit le bien Z. La frontière des possibilités de production DD' est représentée dans le graphique ci-dessous. Le niveau de production de chaque bien prévalant en l'absence d'échanges est donné par le point d'intersection (A) entre la courbe d'isocoût (P) et la frontière des possibilités de production. La pente de la courbe d'isocoût est indiquée par le prix relatif des deux produits. On peut s'attendre à ce que la libéralisation des échanges entraîne une modification des prix relatifs qui passent à P' et de la structure de la production dans le sens de l'avantage comparatif, ce qui permet d'accroître les possibilités de consommation et le bien-être de l'ensemble de la population : l'évolution des prix relatifs entraîne une modification de la production qui passe de A à E, augmentant ainsi la consommation dans l'ensemble de la population (passage du point A au point B) – c'est là une illustration des « avantages tirés du commerce », selon l'expression bien connue.



En outre, la libéralisation des échanges aura une incidence sur la distribution des revenus. Examinons, à titre d'illustration, le diagramme de Lerner-Pearce qui représente les courbes d'isoprofit associées à l'équilibre décrit plus haut. Les courbes d'isoprofit représentent les combinaisons de prix des facteurs, en l'occurrence les salaires des travailleurs qualifiés et non qualifiés, qui sont compatibles avec des profits constants (nuls) dans chaque secteur. La forme des courbes dépend beaucoup du niveau du prix de chaque produit. En l'absence



(voir page suivante)

(suite)

d'échanges, le point d'équilibre se situe à l'intersection A entre les courbes d'isoprofits. Supposons que le prix du produit à forte intensité de main-d'œuvre non qualifiée baisse par suite de la libéralisation des échanges. La courbe d'isoprofit glisse vers l'intérieur, créant un nouveau point d'équilibre, à l'intersection B, où les salaires réels des travailleurs non qualifiés sont plus bas et ceux des travailleurs qualifiés plus élevés que lorsqu'il n'y a pas d'échanges. C'est ce qui détermine la relation entre les variations des prix des produits et celles des prix des facteurs, selon le théorème de Stolper-Samuelson.

Toutefois, pour que le théorème de Stolper-Samuelson soit validé par les faits, certaines conditions doivent être réunies. D'abord les échanges avec les pays pratiquant des salaires bas sont supposés être *intersectoriels*. En d'autres termes, les pays de l'OCDE sont supposés exporter certains produits (généralement à forte intensité de main-d'œuvre qualifiée) et en importer d'autres (généralement à forte intensité de main-d'œuvre non qualifiée). Ces échanges sont motivés par les disparités des dotations en ressources. Or, d'après les données analysées plus haut, c'est effectivement le cas la plupart du temps. S'il s'agissait d'échanges intrasectoriels (qui impliquent l'importation et l'exportation simultanées de produits similaires), l'impact sur la demande de main-d'œuvre non qualifiée serait incertain – il y a des cas où des effets inverses de ceux que prévoit le théorème de Stolper-Samuelson pourraient se produire [Oliveira Martins (1994)]. Par ailleurs, même s'il s'agit d'échanges intersectoriels, pour que l'effet de Stolper-Samuelson joue vraiment, la spécialisation de la production doit être *incomplète*, c'est-à-dire que les pays de l'OCDE doivent continuer à fabriquer les produits importés après l'ouverture des échanges. Si, en revanche, la spécialisation est complète, l'expansion des échanges avec les pays à bas salaires sera bénéfique pour *tous* les travailleurs, y compris pour ceux qui n'ont pas de qualifications [Bhagwati (1995)]. Enfin, le théorème table sur une parfaite flexibilité des salaires. Or, lorsqu'il n'y a pas d'ajustement des salaires relatifs, l'évolution des prix des produits échangés se traduira par des variations de l'emploi relatif et non par des variations des salaires relatifs*.

Il est utile aussi d'examiner les effets de différents types de progrès technique sur les salaires des travailleurs qualifiés et non qualifiés pour des prix mondiaux *donnés* des produits échangés. En général, une baisse de la productivité dans le secteur à forte intensité de main-d'œuvre non qualifiée entraînerait des effets redistributifs analogues à ceux d'une baisse des prix des produits fabriqués par une main-d'œuvre non qualifiée. Par exemple, les gains de productivité plus élevés du secteur à forte intensité de main-d'œuvre qualifiée exerceraient une pression à la hausse sur les salaires des travailleurs qualifiés – la courbe d'isoprofit du secteur à forte intensité de main-d'œuvre qualifiée se déplacerait alors vers le haut, entraînant une hausse des salaires des travailleurs qualifiés et une diminution des salaires des travailleurs non qualifiés.

Dans ce cadre théorique, le progrès technique *privilégiant certains facteurs*, par opposition au progrès technique spécifique d'un secteur, ne joue aucun rôle direct. En effet, les salaires relatifs dépendent exclusivement des prix des produits et de la productivité sectorielle. Ce résultat est longuement analysé dans Leamer (1994 et 1996b) qui en conclut que le consensus selon lequel l'accroissement des inégalités de salaire est imputable essentiellement au progrès technique privilégiant la main-d'œuvre qualifiée est sans fondement. Dans certains cas, toutefois, les salaires relatifs réagiront au progrès technique privilégiant la main-d'œuvre qualifiée. C'est ce qui se produira, par exemple, si ce changement technique est un phénomène mondial qui entraîne des variations sensibles des prix mondiaux des produits échangés [Krugman (1996)]. En outre, si l'hypothèse d'une parfaite mobilité des facteurs entre secteurs est assouplie, le changement technique privilégiant la main-d'œuvre qualifiée pourra influencer sur les salaires relatifs [Jones et Engerman (1996)].

En résumé, selon les théories classiques des échanges, la baisse des salaires des travailleurs non qualifiés peut s'expliquer soit par la diminution des prix des produits à forte intensité de main-d'œuvre non qualifiée, soit par un ralentissement du progrès technique dans la fabrication de ces produits (soit par les deux phénomènes en même temps). L'infléchissement des prix des produits peut lui-même résulter de la libéralisation des échanges entre les pays de l'OCDE et les pays à bas salaires ainsi que des innovations techniques génératrices d'économies de main-d'œuvre non qualifiée qui se produisent dans le monde entier.

* Lorsque les salaires sont rigides, l'emploi reculera dans le secteur à forte intensité de main-d'œuvre non qualifiée, mais c'est l'inverse qui se produira dans l'autre secteur. Du fait que les salaires relatifs ne changent pas, les variations sectorielles de l'emploi sont insuffisantes pour empêcher l'apparition du chômage chez les travailleurs non qualifiés. Enfin, il est à noter que le théorème de Stolper-Samuelson repose sur d'autres hypothèses, notamment l'existence d'une concurrence parfaite, l'absence d'économies d'échelle, une élasticité très forte de la demande de main-d'œuvre et la mobilité parfaite des facteurs.

Même si les variations des prix du commerce international peuvent être un déterminant important des variations des salaires relatifs, elles ne sont nullement le seul. Les échanges peuvent aussi influencer sur les marchés du travail en l'absence de toute variation des prix, par le biais des mécanismes suivants :

- Le renforcement de la concurrence internationale avec les pays à bas salaires peut conduire les entreprises des secteurs exposés à la concurrence des importations à investir dans des technologies génératrices d'économies de main-d'œuvre. La demande de main-d'œuvre dans les secteurs qui emploient de nombreux travailleurs non qualifiés sera donc plus faible qu'elle ne l'aurait été normalement. On peut en déduire que les calculs classiques des effets des échanges sur l'emploi fondés sur la « dotation en facteurs » risquent de sous-estimer l'influence des échanges et de surestimer celle du progrès technique [Martin et Evans (1981)]. Mais le changement technologique n'est pas forcément lié aux échanges. Il peut aussi être associé à la concurrence internationale en général, et pas nécessairement aux échanges avec les pays à bas salaires.
- Il est désormais techniquement possible de fragmenter les processus de production en étapes géographiquement distinctes, ce qui permet aux fabricants d'importer des pays à bas salaires des composants à forte intensité de main-d'œuvre – c'est ce que l'on appelle la « sous-traitance » [Feenstra and Hanson (1996); Krugman (1995a)]. La sous-traitance réduit la demande des entreprises en main-d'œuvre non qualifiée sans que les prix des produits s'en trouvent modifiés.
- La « délocalisation » effective ou potentielle de la production des pays à salaires élevés vers des pays à bas salaires par le biais de l'investissement direct étranger peut aussi exercer des pressions à la baisse sur la demande du facteur de production utilisé de façon plus intensive dans les industries nationales concernées, à savoir généralement la main-d'œuvre non qualifiée.

2. Évolution des prix du commerce international dans les secteurs exposés à la concurrence des importations et dans les secteurs exportateurs

Outre les arguments théoriques déjà avancés, l'absence de données sectorielles détaillées sur les prix du commerce international a longtemps empêché de procéder à des comparaisons internationales

des effets des échanges sur les marchés du travail. En effet, la plupart des études portent sur les États-Unis, seul pays pour lequel on pouvait jusqu'ici se procurer facilement ce type de données. Cet obstacle n'existe plus. D'après une base de données construite récemment par l'INSEE, l'Institut national français de statistique, il est possible de calculer les prix sectoriels du commerce international pour presque tous les pays de l'OCDE¹⁴. Plus précisément, nous présenterons ci-après des données sur les prix du commerce international aussi bien dans les secteurs exposés à la concurrence des importations que dans les secteurs exportateurs.

Nous nous intéresserons avant tout aux prix à l'importation des produits fabriqués dans les secteurs exposés à la concurrence des produits étrangers par rapport aux prix à l'exportation des produits fabriqués dans les secteurs exportateurs, et non pas dans les secteurs à forte intensité de main-d'œuvre non qualifiée par rapport aux secteurs à forte intensité de main-d'œuvre qualifiée. Deux raisons expliquent ce choix. D'une part, notre propos dans ce chapitre est d'analyser les répercussions des échanges avec les EE sur les marchés du travail des pays de l'OCDE. D'autre part, considération plus importante, on sait peu de choses sur la « teneur en qualifications » des produits importés des EE. On ne dispose de données sectorielles sur les salaires des ouvriers, indicateurs approximatifs de la teneur en qualifications, que pour les pays de l'OCDE, ce qui ne permet pas d'évaluer l'intensité de main-d'œuvre des produits importés des économies émergentes. On a vu cependant que les technologies utilisées dans les secteurs exposés à la concurrence des produits étrangers font appel, en moyenne, à une main-d'œuvre peu qualifiée et on peut en déduire que les produits de ces secteurs achetés aux EE font également appel à une main-d'œuvre peu qualifiée. Étant donné la relative abondance de main-d'œuvre peu qualifiée dans les EE, cette hypothèse paraît raisonnable.

Le tableau 4.6 montre l'évolution entre 1980 et 1990 des prix à l'importation des biens produits par les secteurs exposés à la concurrence des produits étrangers et des prix à l'exportation des produits fabriqués dans les secteurs exportateurs. Entre 1980 et 1990, les prix à l'importation des produits fabriqués par les secteurs exposés à la concurrence des produits étrangers ont diminué au total de 7.5 pour cent au Japon, mais ont augmenté dans tous les autres pays (la hausse se situant entre moins de 1 pour cent aux États-Unis et près d'un tiers en Australie). L'accroissement moyen non pondéré dans les pays de l'OCDE considérés était de 18 pour cent. Durant la même période, les prix à l'exportation des produits fabriqués par les secteurs exportateurs ont augmenté dans tous les pays. La hausse

Tableau 4.6. **Évolution des prix du commerce international, 1980 à 1990**

Changement en pourcentage

	Prix à l'importation ^a	Prix à l'exportation ^b	Écart entre les prix ^c	Écart entre les prix :	
				hors matériel de bureau et matériel informatique	hors matériel de bureau et matériel informatique et produits pétroliers
Australie	31.3	9.5	-21.8	-21.3	-26.8
Canada	14.0	38.0	24.0	10.0	12.8
Union européenne					
Autriche	26.4	27.8	1.4	-3.5	-3.3
Belgique	18.0	26.5	8.5	7.3	13.0
Danemark	10.9	39.1	28.2	25.4	30.4
Finlande	27.6	34.0	6.4	5.5	7.7
France	20.9	38.0	17.1	17.8	20.0
Allemagne	20.2	40.4	20.2	18.7	19.8
Italie	24.0	32.7	8.7	7.7	12.7
Pays-Bas	19.3	14.8	-4.5	-5.7	3.5
Portugal	15.9	21.2	5.3	5.7	12.9
Espagne	21.0	33.9	12.9	11.6	23.5
Suède	25.2	37.6	12.4	14.0	19.4
Royaume-Uni	19.3	28.2	8.9	8.9	13.6
Moyenne non pondérée pour l'UE	20.7	31.2	10.5	9.5	14.4
Japon	-7.5	43.2	50.7	55.7	23.6
Nouvelle-Zélande	23.1	25.0	1.9	2.1	4.2
Norvège	14.4	10.6	-3.8	-18.1	-9.2
États-Unis	0.7	30.3	29.6	14.6	17.3
Moyenne non pondérée pour la zone OCDE	18.0	29.5	11.5	8.7	10.8

a) Les prix à l'importation sont les prix unitaires moyens des importations des secteurs exposés à la concurrence des produits étrangers (c'est-à-dire le rapport entre la valeur des importations aux prix courants, en dollars, et leur valeur à prix constants).

b) Les prix à l'exportation sont les prix unitaires moyens des exportations des secteurs exportateurs (c'est-à-dire le rapport entre la valeur des exportations aux prix courants, en dollars, et leur valeur à prix constants).

c) L'écart entre les prix est donné par la différence entre la deuxième colonne et la première colonne. Cela représente l'écart en pourcentage entre le prix à l'importation des produits fabriqués par les secteurs exposés à la concurrence des produits étrangers et celui des produits fabriqués par les secteurs exportateurs. Un écart positif (négatif) signifie que les prix à l'exportation ont augmenté (baissé) par rapport aux prix à l'importation.

Source : Voir annexe 4.A.

cumulative de ces prix variait entre près de 10 pour cent en Australie et plus de 40 pour cent au Japon, la moyenne non pondérée s'établissant approximativement à 30 pour cent. Il est à noter que, dans la plupart des pays, les prix moyens à l'importation des biens produits par les secteurs exposés à la concurrence des produits étrangers ont diminué par rapport aux prix à l'exportation des produits fabriqués par les secteurs exportateurs; l'Australie, les Pays-Bas et la Norvège sont les seules exceptions à ce schéma général. Dans l'ensemble de la zone OCDE, la baisse moyenne non pondérée des prix relatifs sur les marchés mondiaux des produits fabriqués par les secteurs exposés à la concurrence des importations était de près de 12 pour cent.

A partir de statistiques sur la valeur ajoutée concernant les États-Unis, Sachs et Shatz (1995 et 1996) constatent aussi que les prix des produits fabriqués par les secteurs exposés à la concurrence

des importations ont fortement baissé entre 1979 et 1990. En revanche, d'autres auteurs ne voient guère de signes d'une baisse des prix des produits à forte intensité de main-d'œuvre peu qualifiée durant la même période [Lawrence et Slaughter (1993); Lawrence (1996)].

Ces conclusions contradictoires peuvent s'expliquer en partie par la manière dont l'intensité de qualifications dans les différents secteurs d'activité est déterminée et mesurée. En outre, certains auteurs ne tiennent pas compte dans leurs calculs des ordinateurs, qui sont des produits à forte technicité [Sachs et Shatz (1995)]. Pour déterminer si l'évolution des prix des ordinateurs influe sur l'écart estimé par rapport aux prix des produits sur les marchés mondiaux, on a également calculé les prix du commerce international à l'exclusion du matériel de bureau et des ordinateurs. La principale conclusion – à savoir qu'un décalage est apparu durant la

période 1980-1990, entre le prix des produits fabriqués par les secteurs exposés à la concurrence des produits étrangers et celui des produits fabriqués par les secteurs exportateurs – reste pour l'essentiel inchangée, et l'écart moyen pour l'ensemble de l'OCDE atteint presque 9 pour cent (tableau 4.6, quatrième colonne). Aux États-Unis où les prix des ordinateurs ont connu une chute spectaculaire, l'écart de prix est beaucoup plus faible que lorsque les ordinateurs sont pris en compte dans le calcul. Si le calcul ne tient pas compte non plus des prix des produits pétroliers qui sont en général très fluctuants, le décalage sera plus marqué (tableau 4.6, dernière colonne).

Tout compte fait, à en juger par les données relatives aux prix du commerce international présentées ici, et par la conclusion selon laquelle les secteurs exposés à la concurrence des produits étrangers emploient en général une main-d'œuvre peu qualifiée, il est impossible d'exclure *a priori* que les échanges avec les EE aient aggravé les difficultés d'emploi des travailleurs peu qualifiés dans les pays de l'OCDE.

3. Prix du commerce international, salaires et emploi

Toutefois, si les prix du commerce international sont plus bas, cela ne signifie pas nécessairement que les salaires le sont aussi. Comme nous l'avons vu plus haut, si la spécialisation est complète, les prix plus bas à l'importation auront pour effet d'entraîner une hausse des salaires réels de tous les travailleurs. Si la spécialisation est incomplète (c'est-à-dire lorsque les produits importés concurrencent les produits fabriqués dans le pays), les prix plus bas à l'importation des produits à forte intensité de main-d'œuvre peu qualifiée feront baisser les prix pratiqués sur le marché intérieur et, par conséquent, provoqueront un recul de la demande intérieure de main-d'œuvre peu qualifiée. Cependant, la mesure dans laquelle ces pressions se traduisent par une baisse des salaires dépend d'un certain nombre de facteurs, notamment de la nature des institutions, des réglementations et des pratiques du marché du travail :

- Dans les pays où les salaires relatifs s'adaptent aux conditions du marché, une diminution de la demande aura tendance à se traduire par une baisse des salaires des travailleurs peu qualifiés par rapport à ceux des travailleurs qualifiés. En outre, une variation donnée des prix relatifs du commerce international serait associée à une variation plus que proportionnelle des salaires relatifs : c'est ce que l'on appelle « l'effet amplificateur » [Jones (1965)]¹⁵. Dans les pays où les

salaires sont « rigides » (en raison de l'existence d'une législation sur le salaire minimum, de conventions collectives, etc.), l'ajustement se fera généralement par le biais de l'emploi [Davis (1996a); Krugman (1995a)].

- Si la main-d'œuvre peu qualifiée est supposée spécifique du secteur exposé à la concurrence des produits étrangers (hypothèse probablement plus réaliste que celle d'une offre extrêmement élastique, du moins à court terme), les effets d'une baisse de la demande seront particulièrement prononcés car, dans l'immédiat, les travailleurs peu qualifiés auront des difficultés à se réinsérer dans d'autres emplois ou d'autres branches d'activité. La présence de facteurs spécifiques à certains secteurs accentuerait donc l'effet amplificateur [Jones et Engerman (1996)].

Un tour d'horizon des travaux empiriques récents montre que les échanges ne contribuent que dans une faible mesure à l'évolution observée des salaires et de l'emploi des travailleurs peu qualifiés des pays de l'OCDE (voir encadré 2). La plupart des études en viennent à la conclusion que le principal facteur en cause est la technologie qui privilégie les qualifications. Toutefois, cette conclusion n'est pas basée sur des fondements empiriques extrêmement solides. Comme les effets des échanges et de la technologie sont sans doute interdépendants, il est empiriquement très difficile d'en déterminer l'ampleur respective. Qui plus est, le progrès technologique qui joue en faveur de la main-d'œuvre qualifiée est lui-même difficilement mesurable. Les analyses économétriques effectuées à ce jour sont fondées sur des indicateurs très imparfaits du progrès technologique privilégiant les qualifications, tels que les dépenses de recherche et développement (R-D) ou la proportion d'ouvriers par rapport aux employés. Dans certaines études, d'importants effets inexplicables ont été attribués au progrès technologique qui joue en faveur de la main-d'œuvre qualifiée.

Le graphique 4.4 présente l'évolution, au cours des années 80, des prix relatifs du commerce international, des salaires et de l'emploi dans les secteurs manufacturiers exposés à la concurrence des produits étrangers et dans les secteurs exportateurs. Dans la majorité des pays, la baisse des prix relatifs des produits fabriqués par les secteurs exposés à la concurrence des importations s'est accompagnée soit d'une baisse des salaires relatifs, soit d'une diminution de l'emploi relatif, soit des deux. Inversement, la situation relative des travailleurs dans les secteurs exportateurs s'est améliorée.

Encadré 2

Aperçu des résultats d'autres études

Les trois principales méthodes empiriques utilisées par les chercheurs pour déterminer les liens entre échanges et marchés du travail sont : *i*) l'analyse de régression dans laquelle les variations de l'emploi ou des salaires sont considérées comme fonction des variations du volume des échanges et, parfois, comme fonction de mesures du progrès technologique; *ii*) la méthode du « contenu en facteurs », qui consiste à calculer combien il aurait fallu employer de travailleurs qualifiés et peu qualifiés pour fabriquer dans le pays même les produits achetés à l'étranger; et *iii*) les tests empiriques fondés sur la théorie de l'équilibre général des échanges (théorie de Heckscher-Ohlin). Comme le montre le tableau 4.7, la plupart des études parues à ce jour concluent que les échanges ne sont responsables que pour une faible part des inégalités observées sur les marchés du travail.

Études faisant appel à l'analyse de régression

La première phase de ce type d'étude consiste à décomposer les variations de l'emploi en variations intrasectorielles et intersectorielles. Les premières sont supposées refléter les changements technologiques qui privilégient les qualifications (c'est-à-dire privilégiant la main-d'œuvre qualifiée), et les secondes, les facteurs liés aux échanges. Au vue de données concernant les États-Unis [Berman *et al.* (1994); Dunne *et al.* (1996); Katz et Murphy (1992); Machin *et al.* (1996)] et le Royaume-Uni, la Suède et le Danemark [Machin *et al.* (1996)], la plupart des changements observés dans la proportion de travailleurs non manuels (aussi bien dans l'emploi que dans la masse salariale) sont imputables à des changements intrasectoriels. Le principal effet des échanges, selon ces études, étant supposé s'exercer sur la répartition des facteurs entre secteurs, on peut penser que les échanges n'ont joué qu'un rôle très restreint dans les inégalités observées sur les marchés du travail. Présentées sous cet angle, les données vont, semble-t-il, dans le sens d'une explication basée essentiellement sur le progrès technologique privilégiant les qualifications¹.

Les auteurs de ces études procèdent également à des analyses de régression et constatent que les échanges ont un impact statistiquement significatif, mais faible. Ils en concluent que le progrès technologique privilégiant les qualifications est nécessairement responsable – par défaut – de l'accroissement des inégalités. Berman *et al.* (1994), Dunne *et al.* (1996) et Machin *et al.* (1995) proposent des indicateurs explicites du progrès technologique, comme les dépenses de R-D, la part des investissements consacrée aux ordinateurs dans l'investissement total ou d'autres indicateurs de l'utilisation des ordinateurs. Ils constatent que la technologie a de profondes incidences sur l'évolution de la proportion de travailleurs non manuels dans le total des effectifs employés par secteur ou dans la masse salariale par secteur.

On a reproché à ces études de ne pas prendre solidement appui sur la théorie classique des échanges. En particulier, la théorie d'Heckscher-Ohlin-Samuelson n'offre guère de possibilité d'établir un lien entre le volume d'échanges et le marché du travail [voir notamment Bhagwati (1995)] : toute incidence des échanges sur les salaires relatifs doit nécessairement passer par une modification des prix relatifs des produits. En outre, on dispose seulement d'indicateurs peu représentatifs du progrès technologique privilégiant les qualifications.

Études sur le contenu en facteurs

Une autre méthode consiste à calculer combien il aurait fallu employer de main-d'œuvre qualifiée et peu qualifiée pour produire dans le pays les biens importés de pays en développement. Katz et Murphy (1992) ainsi que Sachs et Shatz (1994) estiment que les échanges de produits manufacturés avec les pays à bas salaires ont un très faible impact sur les marchés du travail, ce qui concorde avec le fait que ces échanges ne représentent que 2 pour cent du PIB de l'ensemble de la zone OCDE.

Il est reproché à l'analyse du contenu en facteurs effectuée dans les études précitées de sous-estimer l'incidence des échanges sur l'emploi. Ainsi, selon une étude de Wood (1994) qui fait autorité, de nombreux produits manufacturés importés des pays en développement sont des biens non concurrentiels qui ne sont plus fabriqués dans les pays industrialisés. Par conséquent, il faut estimer l'incidence des échanges en se fondant non pas sur les besoins en main-d'œuvre des pays du « Nord », mais sur ceux des pays du « Sud », et en tenant compte du fait que les coûts des facteurs sont plus élevés dans le Nord. Qui plus est, l'intensification de la concurrence effective ou anticipée exercée par les produits manufacturés bon marché obligera les producteurs du Nord à adopter des techniques génératrices d'économies de main-d'œuvre peu qualifiée. Procédant à une série d'ajustements des coefficients de main-d'œuvre observés pour tenir compte de ces facteurs, Wood estime que l'impact des échanges avec le Sud sur l'emploi dans le Nord est au moins dix fois plus important que ne l'indiquent les études antérieures.

Les conclusions de Wood, qui attribue aux échanges avec les pays en développement une part de responsabilité bien plus grande dans l'évolution de la demande de main-d'œuvre peu qualifiée dans les pays de l'OCDE, ont été contestées². La proportion supposée d'importations non concurrentes de produits

(voir page suivante)

(suite)

manufacturés en provenance du Sud paraît trop élevée par rapport aux faits observés [Baldwin (1994)]. En outre, Wood part de l'hypothèse que la technologie est la même dans le Nord et le Sud. Or, si la technologie du Nord est plus efficace, comme le montre Trefler (1993), l'analyse de Wood revient à surestimer la quantité de main-d'œuvre nécessaire dans le Nord pour y produire les biens manufacturés importés du Sud.

Comme le fait remarquer Leamer (1996a), la teneur des échanges en facteurs de production dépend tout à la fois des goûts, des technologies, des ressources en facteurs de production et du marché extérieur des produits. Par conséquent, l'analyse du contenu en facteurs ne donne des résultats intéressants que si l'on compare deux situations d'équilibre dans lesquelles les goûts, les technologies et les ressources en facteurs sont supposés constants³. Un autre inconvénient de cette méthode est qu'elle est essentiellement *ad hoc* et qu'elle produit donc des résultats très sensibles aux moindres changements d'approche.

Études fondées sur l'analyse d'équilibre général

La plupart des études qui font appel à cette méthode cherchent à vérifier la validité de la prédiction découlant de la théorie selon laquelle les prix des produits échangés à forte intensité de main-d'œuvre peu qualifiée auraient dû baisser par rapport aux autres prix, cette baisse étant une condition nécessaire pour que l'argument des inégalités de salaire imputables aux échanges trouve sa justification. Cependant, les données relatives aux prix des produits sur les marchés mondiaux ne sont pas concluantes, pas plus d'ailleurs que les données empiriques sur les liens éventuels entre les prix des produits échangés, les salaires et l'emploi. C'est ainsi que Neven et Wyplosz (1996), étudiant plus particulièrement les cas de l'Allemagne, de la France, de l'Italie et du Royaume-Uni, ne décèlent aucun indice solide qui montre que le prix relatif des produits à forte intensité de main-d'œuvre peu qualifiée a fortement diminué durant la période considérée. En revanche, les prix de production de ces produits ont eu tendance à baisser davantage que ceux des produits importés. Cela pourrait signifier que les industries nationales ont été exposées à la concurrence des produits étrangers et ont, de ce fait, ajusté les prix à la production davantage qu'on aurait pu s'y attendre. Chose importante, ces chercheurs constatent également que les industries à forte intensité de main-d'œuvre peu qualifiée se sont restructurées en procédant à des compressions d'effectifs et en améliorant les qualifications de leur personnel. Enfin, à partir d'une équation de forme réduite des salaires et de l'emploi par secteur, ils estiment que la concurrence des pays en développement touche de nombreux secteurs d'activité.

De ce bref aperçu de la littérature, il ressort que l'impact des échanges sur les marchés du travail est particulièrement difficile à évaluer. Premièrement, il n'est pas facile d'isoler les effets des échanges de ceux d'autres facteurs, en particulier la technologie⁴. Deuxièmement, les prix du commerce international, considérés comme un mécanisme de transmission essentiel, peuvent être le reflet d'autres facteurs en même temps que de la libéralisation des échanges. Qui plus est, les effets des échanges peuvent se répercuter par le biais de mécanismes autres que les prix, comme la sous-traitance et la délocalisation, mais ces mécanismes n'ont encore été que rarement étudiés. Troisièmement, la plupart des études parues portent sur les États-Unis, notamment parce qu'il n'était pas facile de se procurer des données sur les prix du commerce international concernant d'autres pays. Toutefois, malgré ces sérieuses réserves, la plupart des études en viennent à la conclusion que les échanges ont joué un rôle secondaire dans la situation des travailleurs, en particulier dans l'évolution de l'emploi et des salaires relatifs des travailleurs peu qualifiés des pays de l'OCDE.

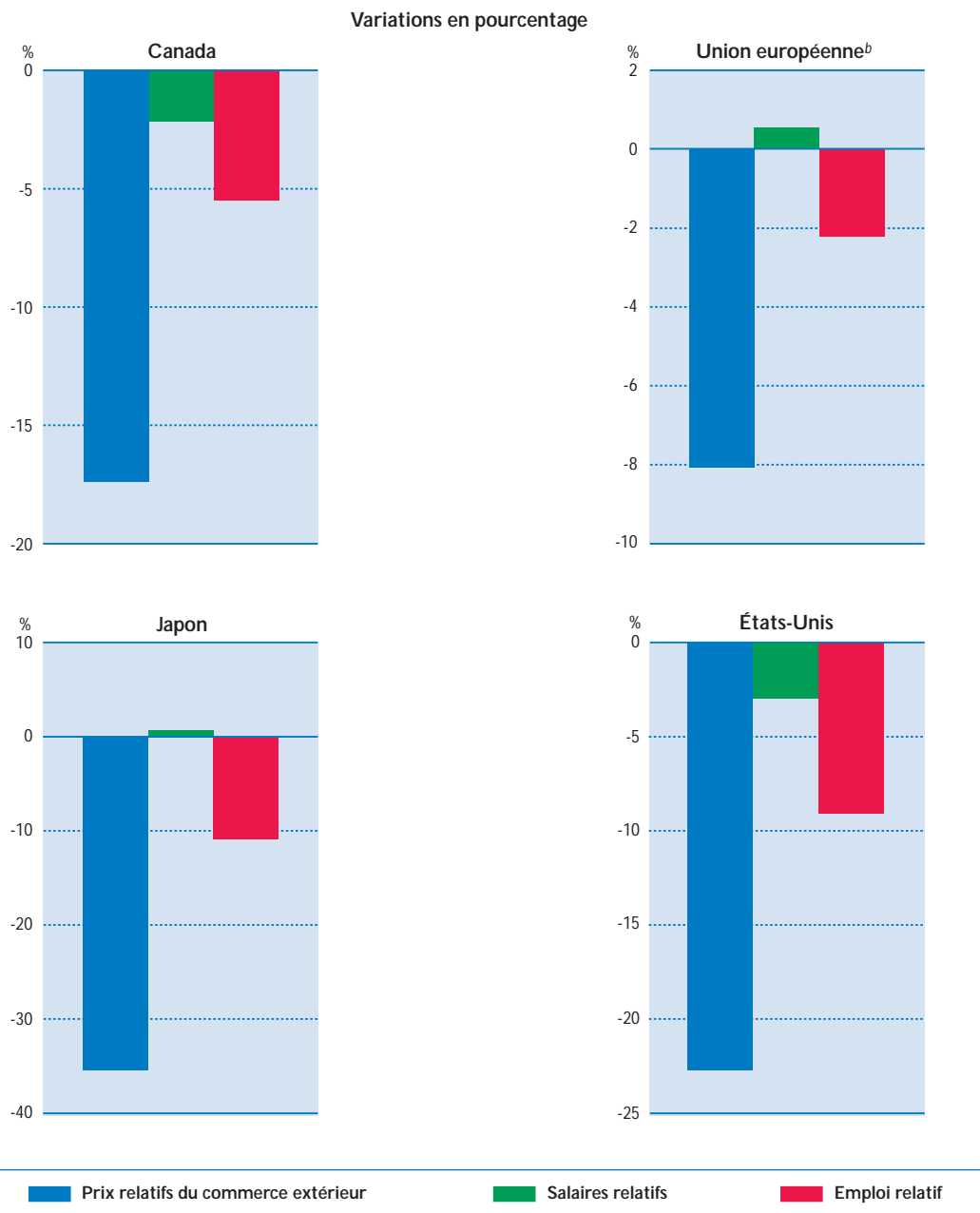
1. Un moyen de concilier l'évolution observée de la demande intrasectorielle avec la thèse des échanges est de recourir à l'hypothèse de la sous-traitance. En ce qui concerne les États-Unis, Feenstra et Hanson (1996) constatent que la sous-traitance peut expliquer pour environ 30 pour cent la hausse des salaires des employés qui s'est produite dans les années 80. Toutefois, pour tester sérieusement cette hypothèse, il faudrait disposer de données sur les échanges extrêmement détaillées et par branche. Or, ce type de données n'existe pas pour le moment.

2. Voir Wood (1995) qui répond à ses détracteurs.

3. Lawrence et Evans (1996) estiment que l'analyse du contenu net en facteurs de production peut être utile dans un cas très particulier. Étant donné que la relation entre le contenu en facteurs et les prix des facteurs ne variera pas si les variations des courants d'échange ne sont imputables qu'à des changements dans les perspectives commerciales, cette méthode peut être utilisée pour évaluer de façon approximative l'incidence sur le marché du travail d'une situation hypothétique dans laquelle les États-Unis seraient complètement spécialisés dans des produits à haute technicité et où les importations de produits manufacturés en provenance de pays en développement auraient quintuplé. Ces auteurs observent que les échanges ont un impact notable sur les salaires relatifs des travailleurs peu qualifiés (-7.5 pour cent), mais ils partent de l'hypothèse que l'élasticité de substitution entre les différents apports de main-d'œuvre est égale à l'unité, et ne tiennent pas compte d'autres retombées éventuelles des échanges, notamment de l'accroissement des économies d'échelle, de l'intensification de la concurrence, des transferts de technologies et de la diversification des produits.

4. On a dit qu'un moyen d'établir une distinction entre les thèses basées sur les échanges et celles qui font appel à la technologie consiste à examiner l'évolution des salaires relatifs et de l'emploi des travailleurs peu qualifiés dans les pays en développement. En effet, selon la théorie de Stolper-Samuelson, on pourrait s'attendre, dans ces pays, à une progression des salaires et de l'emploi des travailleurs sans qualifications (c'est-à-dire l'inverse du résultat prévu pour les pays de l'OCDE). Malheureusement, faute de données fiables sur les salaires et l'emploi dans les pays en développement, il est difficile de déterminer la validité de cette prévision. Au vu des données limitées dont on dispose, il semblerait que les salaires relatifs des travailleurs peu qualifiés aient baissé également dans certains pays en développement [Hanson et Harrison (1995); Revenga et Montenegro (1995); Robbins (1996)].

Graphique 4.4.

Évolution des prix relatifs du commerce extérieur, des salaires et de l'emploi, 1980-1990^aSecteurs manufacturiers exposés à la concurrence des produits étrangers
par rapport aux secteurs manufacturiers exportateurs

a) Les prix relatifs du commerce extérieur sont le rapport entre les prix à l'importation des secteurs exposés à la concurrence des produits étrangers et les prix à l'exportation des secteurs exportateurs ; les salaires relatifs (l'emploi relatif) sont les coûts de main-d'œuvre par personne (l'emploi) dans les secteurs exposés à la concurrence des produits étrangers par rapport aux secteurs exportateurs.

b) Les données pour l'Union européenne sont une moyenne non pondérée des données pour les onze pays pour lesquels les statistiques sont disponibles, c'est-à-dire l'Autriche, le Danemark, la Finlande, la France, l'Allemagne (occidentale), l'Italie, les Pays-Bas, le Portugal, l'Espagne, la Suède et le Royaume-Uni.

Source : Voir annexe 4.A.

Dans le même temps, on observe une grande hétérogénéité d'un secteur à l'autre dans la réaction des salaires relatifs et de l'emploi aux variations des prix des produits à l'importation. Cela tient peut-être au fait que, d'après les études portant sur les réactions des entreprises à la concurrence internationale, certaines entreprises réagiraient en réduisant leurs coûts de main-d'œuvre (par une baisse des salaires et/ou des compressions d'effectifs), tandis que d'autres opteraient pour un ajustement « par le haut » consistant à fabriquer un produit de meilleure qualité (dans l'espoir d'occuper un nouveau créneau sur le marché), en adoptant de nouvelles techniques de gestion et/ou en introduisant des innovations techniques [Lindbeck et Snower (1996); Locke *et al.* (1995)].

Même si elles fournissent certaines indications, ces réactions ne permettent évidemment pas de déterminer l'existence de relations de cause à effet (ni, *a fortiori*, le sens de la causalité). Pour évaluer avec plus de précision les liens de cause à effet, on a procédé à divers tests économétriques simples :

- On a cherché à évaluer l'incidence des prix du commerce international et de la productivité totale des facteurs (PTF) sur les inégalités de salaire dans l'ensemble du secteur manufacturier en estimant une équation découlant directement du modèle d'échanges classique. Selon ce modèle, les salaires des travailleurs ayant les mêmes qualifications devraient s'égaliser ou les écarts initiaux devraient réapparaître après un bouleversement des prix des biens échangés dû, par exemple, à la libéralisation des échanges. Or, chose importante, le modèle prédit que, selon certaines hypothèses, la baisse des prix relatifs des produits à forte intensité de main-d'œuvre peu qualifiée devrait entraîner une baisse de la demande de main-d'œuvre peu qualifiée, tandis qu'un ralentissement du progrès technologique dans les secteurs employant de nombreux travailleurs peu qualifiés produirait les mêmes effets (voir encadré 1). La première colonne du tableau 4.8 présente les résultats obtenus sur ce point au moyen d'une équation économétrique. Dans cette équation, la variable dépendante est le rapport entre les salaires des ouvriers et ceux des employés dans l'ensemble du secteur manufacturier. Les variables explicatives sont *i)* le prix à l'importation des produits fabriqués dans les secteurs exposés à la concurrence des produits étrangers par rapport au prix à l'exportation des produits fabriqués dans les secteurs exportateurs et *ii)* la PTF tendancielle dans les secteurs exposés à la

concurrence des importations en proportion de la PTF tendancielle dans les secteurs exportateurs¹⁶. Il est à noter que la PTF tendancielle est une variable imparfaitement représentative des changements technologiques *sectoriels*. Il y a peu de chances pour que celle-ci rende compte de tous les aspects du progrès technologique ; du reste, plusieurs auteurs ont proposé récemment d'autres indicateurs dont malheureusement on ne disposait pas pour la présente analyse [Bartel et Sicherman (1997)]. En dépit de ces limites, les résultats de l'équation semblent indiquer que les échanges avec les économies émergentes ont eu une faible incidence sur les salaires des travailleurs peu qualifiés des pays de l'OCDE, l'élasticité-prix à l'importation étant de l'ordre de 10 pour cent. Autrement dit, une réduction de 50 pour cent des prix relatifs à l'importation des produits fabriqués dans les secteurs exposés à la concurrence des produits étrangers entraînerait une baisse d'environ 5 pour cent des salaires relatifs des travailleurs peu qualifiés¹⁷. En revanche, la PTF tendancielle par secteurs a une incidence deux fois plus marquée. Si, au lieu des prix relatifs du commerce international, on prend les prix relatifs à l'importation comme variable explicative, on obtiendra une plus faible élasticité-prix (2 pour cent seulement) et la même élasticité en ce qui concerne la PTF tendancielle (deuxième colonne du tableau 4.8).

- La nature des institutions du marché du travail dans de nombreux pays peut être telle que le poids de l'ajustement pèsera sur l'emploi et non sur les salaires. Il faudrait donc en pareil cas reformuler les prévisions du modèle classique quant aux performances sur le plan de l'emploi. Pour envisager cette possibilité, la troisième colonne du tableau 4.8 présente des estimations découlant d'une autre équation où la variable dépendante est constituée par l'emploi relatif des ouvriers. Les variables explicatives sont les mêmes que dans la première équation. L'incidence estimée des variations des prix du commerce international est bien plus marquée que pour l'équation des salaires : l'élasticité-prix à l'importation est de 20 pour cent. Toutefois, étant donné l'évolution des prix des produits échangés illustrée par le tableau 4.6, même cette plus forte élasticité ne peut expliquer que pour une faible part le recul observé de l'emploi chez les travailleurs non qualifiés¹⁸. L'impact sur l'emploi de la PTF tendancielle est relativement faible et statistiquement non significatif. On obtient

Tableau 4.7. **Récapitulatif de récentes études empiriques sur les échanges et les marchés du travail**

Étude	Cadre théorique	Variable dépendante	Données	Principaux résultats
A. Études fondées sur une analyse de régression				
Baldwin et Rafiquzzaman (1997)		Écart de salaire entre travailleurs non manuels et travailleurs manuels.	Canada : Recensement des manufactures, données sur les entreprises pour 1973-1992. Échanges : intensité d'exportations nette. Technologie : nombre de technologies utilisées aux différentes étapes du processus de production.	L'écart de salaire croissant entre travailleurs qualifiés et travailleurs non qualifiés s'explique aussi bien par les échanges que par la technologie. Il est lié à l'intensité accrue des échanges et aux types de technologie utilisés dans l'entreprise.
Berman, Bound et Griliches (1994)	Pas de modèle explicite; l'évolution de la demande de main-d'œuvre qualifiée est décomposée selon que les effets sont intrasectoriels ou intersectoriels.	Proportion de travailleurs non manuels dans l'emploi total et la masse salariale, par secteur.	États-Unis : CPS, Annual Survey of Manufactures et données du NBER sur les échanges, l'immigration et les marchés du travail pour 1959-1987. Échanges : proportions des importations et des exportations dans le total des expéditions de produits manufacturés. Technologie: rapport entre les dépenses de R-D et le total des expéditions de produits manufacturés en tant qu'indicateur du capital de haute technologie dans le stock de capital total du secteur manufacturier.	L'évolution de plus en plus rapide de la proportion de travailleurs non manuels dans l'emploi et la masse salariale tient essentiellement aux améliorations introduites dans différentes branches et n'a aucun lien avec le commerce international. Des améliorations intrasectorielles se sont produites aussi bien dans les industries manufacturières ayant beaucoup investi dans les ordinateurs durant les années 80 que dans celles à forte intensité de R-D.
Dunne, Haltiwanger, et Troske (1996)	Les auteurs dérivent l'éventail de qualifications optimal d'un problème de minimisation des coûts, puis analysent les changements intervenus dans l'éventail des qualifications à l'intérieur des entreprises et d'une entreprise à une autre.	Proportion de travailleurs non manuels dans l'emploi des industries manufacturières.	États-Unis : Longitudinal Research Database, compilation des données sur les entreprises provenant du Recensement des manufactures et de l'Annual Survey of Manufactures, 1972-1988.	Si des indicateurs du progrès technique observables expliquent en partie l'accroissement séculaire de la proportion moyenne de travailleurs non manuels occupant un emploi, des facteurs non observables expliquent, pour une large part, l'accroissement séculaire, les variations conjoncturelles et l'hétérogénéité transversale au niveau de l'entreprise. Les résultats sont jugés compatibles avec l'idée que les entreprises ont radicalement modifié la composition de leurs effectifs pour produire leurs biens.

Tableau 4.7. **Récapitulatif de récentes études empiriques sur les échanges et les marchés du travail** (suite)

Étude	Cadre théorique	Variable dépendante	Données	Principaux résultats
Katz et Murphy (1992)	Offre et demande, différents types de main-d'œuvre étant considérés comme des substituts imparfaits.	Variations des salaires moyens réels et variations des salaires relatifs selon le niveau d'instruction, le sexe et l'expérience.	États-Unis : données de la CPS pour 1964-1988.	Le facteur essentiel est la croissance séculaire rapide de la demande relative de main-d'œuvre qualifiée. Celle-ci correspond pour une large part à l'évolution intrasectorielle de la demande, elle-même supposée refléter le progrès technologique privilégiant les qualifications. Le décalage dans le temps entre l'accroissement des écarts de salaires selon le niveau de formation et l'accroissement des inégalités dans une même catégorie de travailleurs montre qu'il s'agit de phénomènes distincts. Se fondant sur l'analyse du contenu en facteurs, les auteurs estiment que l'évolution de la demande relative induite par les échanges contribue bien à expliquer les écarts de salaires des années 80, mais l'effet est assez faible.
Machin, Ryan et Van Reenan (1996)	Ventilation intrasectorielle et par secteur. Spécification économétrique de la demande de facteurs à partir d'une fonction de production translogarithmique.	Part des travailleurs non manuels dans la masse salariale et l'emploi.	États-Unis, Royaume-Uni, Danemark et Suède : données STAN (Analyses Structurelles) et données des Nations Unies sur les industries manufacturières, 1973-1989. Technologie : intensité de R-D. Échanges : intensité d'importations et d'exportations. Qualifications : profession et niveau d'instruction.	Les données révèlent des mutations structurelles dans ces industries associées à un choc commun. Les auteurs constatent d'importantes complémentarités entre technologies, stock de capital et qualifications. Le volume des importations et des exportations n'a aucune incidence, mais les institutions du marché du travail semblent jouer un rôle important au Royaume-Uni et aux États-Unis : les branches plus fortement syndiquées ont connu une plus faible baisse des salaires relatifs et de l'emploi des travailleurs non qualifiés.

Tableau 4.7. **Récapitulatif de récentes études empiriques sur les échanges et les marchés du travail** (suite)

Étude	Cadre théorique	Variable dépendante	Données	Principaux résultats
Cortes et Jean (1997)	Modèle basé sur une fonction de production utilisant comme facteurs de production une main-d'œuvre qualifiée, non qualifiée et le stock de capital.	Variation de la productivité des travailleurs qualifiés et non qualifiés.	France, Allemagne et États-Unis à trois périodes différentes : fin des années 70, milieu des années 80 et début des années 90. Échanges : pénétration des importations, propension moyenne à exporter, etc. Distinction entre les économies en voie de développement et les autres partenaires commerciaux.	Pour ces trois pays, l'augmentation du taux de pénétration des importations a un effet positif sensible sur le taux de croissance de la productivité de la main-d'œuvre ainsi qu'un impact légèrement positif sur le rapport entre la main-d'œuvre qualifiée et non qualifiée. L'impact sur la productivité est presque deux fois plus important lorsque les importations proviennent des pays en voie de développement contre celles des pays « riches ». L'étude n'analyse pas l'incidence des variations de la productivité de la main-d'œuvre sur la situation des travailleurs.
Revenga (1992)	Offre et demande. Les travailleurs sont supposés être mobiles d'un secteur à un autre, mais non d'une catégorie de qualifications à une autre.	Évolution des salaires et de l'emploi par industrie manufacturière.	États-Unis : panel de 38 industries manufacturières, 1977-1987. Données sur les prix à l'importation : indice trimestriel de Laspeyres à coefficient de pondération fixe des prix des produits importés d'après le panier de produits importés en 1980.	L'auteur considère que la concurrence des importations a eu une incidence significative, mais faible, sur l'emploi et les salaires : une réduction de 10 pour cent du prix des produits étrangers concurrents est associée à une baisse de 2.5 à 4 pour cent de l'emploi et de 0.5 à 1 pour cent des salaires.
B. Études fondées sur une analyse du contenu en facteurs				
Lawrence et Evans (1996)	Analyse du contenu net en facteurs et modèle de simulation permettant d'analyser l'incidence sur le marché du travail américain de la multiplication par cinq des importations de produits manufacturés en provenance des Nouvelles économies industrielles.	Salaire relatif des travailleurs ayant fait des études secondaires/post-secondaires et des ouvriers/employés.	Simulations.	L'expansion considérable des échanges dans l'avenir aura vraisemblablement de faibles répercussions, de sorte qu'il semble peu probable que l'accroissement relativement plus faible des échanges avec les pays en développement au cours des 15 dernières années ait eu une incidence majeure sur les marchés du travail des pays de l'OCDE.

Tableau 4.7. **Récapitulatif de récentes études empiriques sur les échanges et les marchés du travail** (suite)

Étude	Cadre théorique	Variable dépendante	Données	Principaux résultats
Wood (1994)	Analyse du contenu net en facteurs. L'auteur calcule les coefficients fictifs de main-d'œuvre à partir des coefficients techniques des pays du « Sud » et des coûts de main-d'œuvre des pays du « Nord ».	Proportion de travailleurs avec un niveau de formation élevé et faible, par secteur.	Données des Nations Unies, de l'OCDE, sources nationales, pour les pays de l'OCDE et hors OCDE.	Selon l'auteur, l'impact des échanges est presque dix fois plus important que ne le pensent les autres chercheurs. Ce résultat repose sur des hypothèses, à savoir que tous les produits manufacturés importés autres que les produits primaires transformés ne sont pas concurrentiels, c'est-à-dire qu'ils ne sont pas fabriqués dans le « Nord » et que la productivité de la main-d'œuvre est la même dans le « Sud » que dans le « Nord ».
C. Études destinées à vérifier la théorie de Heckscher-Ohlin				
Baldwin et Cain (1997)	Modèle d'équilibre général des échanges qui lie les variations des prix des produits à des variations des prix et des proportions des facteurs de production.	Changements des prix sectoriels. Qualifications plus ou moins élevées définies par 12 et 13 années ou plus de scolarité.	États-Unis: tableau entrées-sorties préparé par le Bureau d'analyses économiques pour 79 secteurs désignés par deux chiffres (tous les secteurs et pas seulement l'industrie manufacturière); séries de prix par le BLS; données sur l'éducation et les salaires fournies par le CPS pour les périodes 1968-1973, 1973-1979 et 1979-1991.	En 1979-91, le commerce aurait pu contribuer de façon significative à la baisse des salaires relatifs des travailleurs les moins qualifiés. Cependant, les auteurs trouvent également matière à l'hypothèse que le progrès technique pourrait avoir été la source principale non seulement de la baisse des salaires des travailleurs peu qualifiés par rapport à ceux des plus qualifiés, mais également de l'accroissement de l'écart des salaires entre les deux groupes.
Lawrence et Slaughter (1993)	Heckscher-Ohlin.	Variation des prix dans les secteurs employant une main-d'œuvre relativement peu qualifiée et très qualifiée. Par « peu qualifié » et « très qualifié », on entend « peu instruit » et « très instruit ».	États-Unis : fichiers du NBER sur les échanges et l'immigration, et indices des prix à l'exportation et à l'importation du BLS.	Rien n'indique que les prix relatifs des produits exigeant une assez forte proportion d'ouvriers ont diminué. Les auteurs constatent l'existence d'une relation positive entre la croissance de la productivité totale des facteurs et l'utilisation relativement intensive de travailleurs non manuels.

Tableau 4.7. **Récapitulatif de récentes études empiriques sur les échanges et les marchés du travail** (suite)

Étude	Cadre théorique	Variable dépendante	Données	Principaux résultats
Neven et Wyplosz (1996)	Heckscher-Ohlin.	Salaires et emploi par secteur.	Données d'Eurostat pour la France, l'Allemagne, l'Italie et le Royaume-Uni.	Rien n'indique que le prix relatif des produits à forte intensité de main-d'œuvre non qualifiée a diminué depuis 1975. Dans l'ensemble, la concurrence des produits importés des pays en développement n'a pas d'incidence sensible sur les salaires et l'emploi par secteur, mais des disparités sont observées entre les pays étudiés : la concurrence des produits en provenance des pays en développement a des effets négatifs en Allemagne, mais positifs en Italie et au Royaume-Uni.
Sachs et Shatz (1995)	Heckscher-Ohlin.	Comme dans Lawrence et Slaughter (1993).	États-Unis : fichiers du NBER associés à ceux de la CPS, et statistiques sur les échanges du US Department of Commerce. Indicateurs des prix de la valeur ajoutée plutôt que des prix bruts de la production et extension des données jusqu'en 1995.	La baisse des prix relatifs des produits à forte intensité de main-d'œuvre peu qualifiée aurait pu contribuer à accentuer les inégalités de salaires entre travailleurs qualifiés et travailleurs non qualifiés.
Freeman et Revenga (1995)	Trois grandes théories établissant un lien entre les échanges et les marchés du travail sont analysées : Heckscher-Ohlin, Ricardo et calcul du contenu en facteurs. Il s'agit de déterminer si les faits observés corroborent les implications théoriques des différents modèles.	Les auteurs analysent la structure des échanges, des qualifications et des salaires par secteur.	OCDE : les auteurs associent les données STAN, les données de l'OCDE sur le commerce bilatéral et celles de l'ONUDI, et les données des Nations Unies sur la production, l'emploi et les salaires, 1978-1990.	Les auteurs constatent que la concurrence des produits importés a des effets modérés sur les indices implicites des prix de la valeur ajoutée, mais ne voient guère d'indice permettant d'établir que l'impact des échanges entre pays de l'OCDE est plus important que celui des échanges hors OCDE. Les prix relatifs dans un secteur par rapport à un autre diminuent lorsque la part des importations augmente et/ou lorsqu'il est fait appel à une forte proportion d'ouvriers. Les auteurs constatent aussi que la part des importations a un effet négatif sensible sur les salaires aux États-Unis et au Canada, mais négligeable en Europe.

Tableau 4.7. **Récapitulatif de récentes études empiriques sur les échanges et les marchés du travail** (suite)

Étude	Cadre théorique	Variable dépendante	Données	Principaux résultats
Courakis, Maskus et Webster (1995)	Modèle de Heckscher-Ohlin avec progrès technique.	Écarts de salaires internationaux et variations de la productivité dans les pays de l'OCDE.	Données de la Banque mondiale et du BIT.	Les auteurs soutiennent que la technologie et la mondialisation sont interdépendantes et que la mondialisation influe sur la diffusion des technologies et sur leur évolution. Les disparités des technologies d'un pays à un autre sont considérées comme la cause essentielle de l'échec du modèle de Heckscher-Ohlin du point de vue économétrique. Le progrès technique au niveau mondial apparaît comme une source plus plausible de pressions à la baisse sur les salaires et l'emploi dans les pays de l'OCDE.
Lücke (1996)	Modèle de Heckscher-Ohlin avec progrès technique. Vérification de l'hypothèse de Wood en ce qui concerne l'Allemagne : l'accroissement disproportionné du chômage des travailleurs non qualifiés en Allemagne est-il dû à l'expansion des échanges avec les pays en développement ?	Les changements intervenus dans les effectifs et la rémunération des travailleurs non qualifiés/qualifiés sont représentés par la part de la rémunération des salariés qui excède celle versée aux travailleurs sans qualification.	Allemagne : comptes nationaux pour l'industrie manufacturière, 1970-1992.	Les prix des produits n'ont pas joué contre les industries à forte intensité de main-d'œuvre non qualifiée et l'Allemagne ne s'est pas non plus spécialisée de plus en plus dans la production de biens à forte intensité de capital humain.

Tableau 4.8. **Déterminants des salaires et de l'emploi dans l'industrie : équations pour l'ensemble de l'industrie manufacturière^a**

<i>Variables dépendantes :</i>	Rapport des salaires des travailleurs non qualifiés aux salaires des travailleurs qualifiés ^b		Rapport des emplois non qualifiés aux emplois qualifiés ^b	
	(1)	(2)	(3)	(4)
<i>Variables explicatives :</i>				
Prix relatifs du commerce international ^c	0.116* ^f		0.200*	
Prix relatifs des importations ^d		0.022		0.311*
Tendance relative de la PTF ^e	0.213*	0.219*	-0.094	-0.062
<i>Pour mémoire :</i>				
Nombre d'observations	175	175	175	175
Statistique-F	25.10*	16.45*	2.09	7.37*

a) Toutes les variables sont exprimées en logarithmes; les coefficients peuvent ainsi être interprétés comme des élasticités. Les pays inclus dans ces équations sont ceux pour lesquels les données sont disponibles, c'est-à-dire l'Australie, le Canada, le Danemark, la Finlande, l'Allemagne, le Japon, la Suède, le Royaume-Uni et les États-Unis.

La période de référence se situe de 1970 à 1990.

Les équations sont estimées par les techniques des moindres carrés ordinaires (MCO) à partir de données chronologiques transversales groupées et les équations intègrent des variables indicatrices par pays.

Une « * » signifie que le coefficient est statistiquement significatif, au seuil de 5 pour cent.

b) Le terme « non qualifié » se rapporte aux ouvriers (salaires ou emplois) et le terme « qualifié » se rapporte aux autres travailleurs (salaires ou emplois).

c) Le prix relatif du commerce international est le rapport des prix des importations des secteurs exposés à la concurrence des produits étrangers aux prix des exportations des secteurs exportateurs.

d) Le prix relatif des importations est le rapport des prix des importations des secteurs exposés à la concurrence des produits étrangers au prix des importations des secteurs exportateurs.

e) La tendance relative de la productivité totale des facteurs (PTF) est le rapport de la tendance de la PTF des secteurs exposés à la concurrence des produits étrangers à la tendance de la PTF des secteurs exportateurs.

f) En dehors de l'Australie (le seul pays parmi les neuf pays analysés dans cette équation pour lequel le prix relatif des échanges des secteurs exposés à la concurrence des produits étrangers a augmenté sur la période des années 1980), le coefficient serait de 0.027 et statistiquement non significatif.

Les autres coefficients du tableau sont pratiquement inchangés lorsque l'Australie est exclue de ces régressions.

Source : Estimations de l'OCDE.

Tableau 4.9. **Déterminants des salaires et de l'emploi dans l'industrie : équations sectorielles^a**

<i>Variables dépendantes :</i>	Salaires relatifs par secteur ^b			Emploi relatif par secteur ^b		
	Ensemble des secteurs	Secteurs produisant des biens homogènes ^c	Secteurs produisant des biens différenciés ^c	Ensemble des secteurs	Secteurs produisant des biens homogènes ^c	Secteurs produisant des biens différenciés ^c
	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
<i>Variables explicatives :</i>						
Prix relatifs des importations ^b	0.014	0.012*	-0.004	0.129*	0.013*	0.01
Tendance relative de la PTF ^b	0.15*	0.022	0.018	-0.017	-0.112	-0.068*
<i>Pour mémoire :</i>						
Nombre d'observations	8 599	3 425	2 944	8 708	3 461	2 985
Statistique-F	83.90*	0.84	0.37	15.89*	2.76*	2.91*

a) Dans les équations pour l'ensemble des secteurs, les variables sont exprimées en logarithmes. Dans les autres équations, les variables sont exprimées en taux de variation. Les pays considérés dans les équations sont ceux pour lesquels les données sont disponibles, soit l'Australie, la Belgique, le Canada, le Danemark, la Finlande, la France, l'Allemagne, l'Italie, le Japon, les Pays-Bas, la Norvège, la Suède, le Royaume-Uni, et les États-Unis. La période de référence est 1970-1990. Les équations sont estimées par les techniques des MCO à partir de données chronologiques transversales groupées, et les équations intègrent des variables indicatrices par pays et par branche.

Une « * » indique que le coefficient estimé est statistiquement significatif, au seuil de 5 pour cent.

b) Le terme « relatif » signifie par rapport à la moyenne dans le secteur manufacturier.

c) Les secteurs produisant des biens homogènes sont les suivants : Textiles, habillement et cuir; Articles en bois; Produits minéraux; Autres produits manufacturés; Papier, imprimerie, édition; Produits pétroliers; Caoutchouc et plastiques; Sidérurgie; Métaux non ferreux; Construction et réparation navales. Les secteurs produisant des biens différenciés sont : Ouvrages en métaux; Machines non électriques; Matériels de bureau et machines; Radio, TV et télécommunications; Biens professionnels; Alimentation, boissons et tabac; Produits chimiques (y compris les produits pharmaceutiques et médicaments); Véhicules automobiles; Construction aéronautique; Autres matériels de transport.

Source : Estimations de l'OCDE.

les mêmes résultats lorsqu'on estime l'équation de l'emploi en prenant comme variable explicative les prix relatifs à l'importation (quatrième colonne du tableau 4.8).

- Toutefois, les prix du commerce international et la PTF tendancielle peuvent aussi influencer sur les salaires *intrasectoriels* car la main-d'œuvre n'est pas parfaitement ni instantanément mobile d'un secteur à l'autre comme le suppose le modèle classique de Heckscher-Ohlin-Samuelson. La mobilité des travailleurs peut, par exemple, être entravée par des obstacles géographiques ou par la spécificité sectorielle de leurs qualifications. Le tableau 4.9 donne une estimation de l'incidence des prix relatifs à l'importation et de la PTF tendancielle sur la structure des salaires et de l'emploi par secteur. Comme dans d'autres études [Revinga (1992); Neven et Wyplosz (1996)], on a utilisé dans les équations les prix sectoriels à l'importation car ceux-ci sont supposés refléter les pressions que les échanges exercent dans ces secteurs. Il est intéressant de constater que les résultats sont analogues à ceux que l'on obtient de l'équation relative à l'ensemble du secteur manufacturier, ce qui semble indiquer que les coefficients estimés sont assez robustes (première et quatrième colonnes). Quand les prix relatifs à l'exportation (au lieu des prix relatifs à l'importation) sont utilisés dans les équations, les résultats restent largement inchangés.
- Les caractéristiques sectorielles des marchés de produits jouent aussi un rôle. Selon la théorie classique, les échanges n'auront généralement un impact sur les salaires pratiqués dans le pays que si la concurrence est parfaite sur le marché intérieur. Or, le degré de concurrence n'est pas le même selon le secteur d'activité et il faut s'attendre à des résultats différents dans les branches où les entreprises jouissent d'une certaine position sur le marché. Dans une première analyse de cette hypothèse, on a groupé les branches d'activité dans deux catégories différentes selon que les biens produits sont relativement « homogènes » ou relativement « différenciés ». On a constaté que cette classification tenait bien compte des différences dans la structure des marchés de produits et ne variait guère d'un pays à l'autre [Oliveira Martins (1994)]. Comme l'a montré Sutton (1992), on peut s'attendre à ce que les secteurs fabriquant des produits homogènes soient beaucoup plus sensibles à la concurrence par les prix que les secteurs fabriquant des produits différenciés dont la concurrence

joue essentiellement sur la qualité. Les résultats des estimations montrent qu'effectivement le coefficient de la variable prix à l'importation n'est positif et statistiquement significatif que pour les branches qui produisent des biens homogènes (colonnes 2, 3, 5 et 6 du tableau 4.9). Cependant, lorsque les prix relatifs à l'exportation (au lieu des prix relatifs à l'importation) sont utilisés dans l'équation, le coefficient de la variable prix devient statistiquement non significatif à la fois pour les branches produisant des biens homogènes et des biens différenciés¹⁹.

Il est sans doute tentant de quantifier à partir du tableau 4.8 la mesure dans laquelle les changements dans les prix du commerce international ont pu contribuer aux développements sur le marché du travail tels qu'ils ont été décrits dans la section B. La valeur estimée des élasticités est telle que la baisse des prix relatifs à l'importation des secteurs exposés à la concurrence étrangère expliquerait moins de 10 pour cent de l'accroissement des écarts de salaire constatés au Royaume-Uni et aux États-Unis²⁰. De même, d'après les estimations, les variations de prix n'expliqueraient qu'une faible part de la détérioration relative de l'emploi peu qualifié : pour les pays pris en considération dans le tableau 4.8, les variations de prix auraient provoqué une baisse relative de l'emploi peu qualifié allant de 1 pour cent en Finlande à 7 pour cent au Japon²¹. Il faut cependant remarquer que ces calculs ne fournissent qu'un ordre de grandeur et que, en outre, ils souffrent des limitations propres à la base de données. Ils doivent donc être interprétés avec prudence.

E. CONCLUSIONS

Les données présentées dans ce chapitre laissent à penser que les travailleurs peu qualifiés risquent davantage que les travailleurs qualifiés d'être touchés par une plus forte concurrence étrangère, laquelle pourrait se traduire par une baisse de salaire et/ou par une progression du chômage. On ignore l'ampleur probable de cet impact, mais d'après les données les plus fiables dont on dispose, celui-ci sera vraisemblablement faible. Il faut cependant s'attendre à voir persister les pressions concurrentielles avec l'intégration de nouveaux acteurs de premier plan comme la Chine et l'Inde dans l'économie mondiale. La question n'est pas de savoir si la concurrence étrangère est en soi une mauvaise chose. Si les entreprises qui emploient des travailleurs peu qualifiés sont relativement peu rentables, elles devront soit fermer leurs portes, supprimer des emplois ou s'adapter en changeant

leurs méthodes de production et en améliorant la qualité de leurs produits. Les gains d'efficacité sont un argument de poids en faveur de la libéralisation des échanges. Toutefois, le processus d'adaptation n'est généralement ni instantané ni indolore. Par conséquent, si la libéralisation des échanges a toutes les chances d'accroître le bien-être de l'ensemble de la société, il n'en faut pas moins s'interroger sur la répartition de ses effets bénéfiques.

En dehors des pressions de la concurrence, l'adoption de nouvelles technologies et de nouveaux modes d'organisation du travail peuvent aller de pair avec un accroissement de la demande de main-d'œuvre qualifiée par rapport à la main-d'œuvre peu qualifiée. De nombreuses études laissent entendre que le changement technologique est un déterminant plus puissant de l'évolution de la demande relative de main-d'œuvre peu qualifiée que les échanges avec les économies émergentes, mais cette conclusion ne fait pas l'unanimité. Qui plus est, l'expansion des échanges et le progrès technologique sont des phénomènes intimement liés et il est extrêmement difficile, voire impossible, d'en évaluer les effets respectifs; c'est là un aspect qui demande donc à être étudié plus avant.

Du point de vue des pouvoirs publics, le fait essentiel à retenir est que les deux facteurs jouent

dans le même sens. Le problème fondamental pour les responsables est donc de savoir comment faire face à cette baisse tendancielle de la demande relative de main-d'œuvre peu qualifiée. La bonne solution ne réside pas dans une politique protectionniste qui, comme le montrent la théorie et l'expérience, aurait un effet préjudiciable aussi bien sur les travailleurs qualifiés que sur ceux qui n'ont pas de qualifications. Le défi consiste plutôt à offrir les incitations voulues aux travailleurs et aux entreprises pour leur permettre de s'adapter à un environnement en rapide mutation. Une stratégie comme celle qui est préconisée dans l'Étude de l'OCDE sur l'emploi serait tout indiquée en l'occurrence [OECD (1996*d*)]. D'une manière plus générale, la réaction des économies de l'OCDE à l'intensification de la concurrence internationale dépendra de la mesure dans laquelle les travailleurs sauront adapter et améliorer leurs compétences. A ce propos, plusieurs questions sont toujours sans réponse. En particulier, les incitations fournies par le marché sont-elles suffisamment puissantes pour encourager le relèvement nécessaire du niveau de qualification? Les pouvoirs publics devraient-ils soutenir cette action et, dans l'affirmative, par quels moyens? Des recherches plus poussées sur l'interdépendance des échanges, des salaires et de la formation contribueraient à éclairer le débat de fond.

Notes

1. D'aucuns font aussi remarquer que, lorsque le chômage est globalement élevé, les employeurs recrutent parfois des travailleurs qualifiés pour des postes à faible qualification et que c'est peut-être là l'une des raisons qui expliquent les inégalités observées sur le marché du travail.
2. Voir OCDE (1989), chapitre 2, pour une analyse plus complète de l'importance économique du niveau de formation.
3. Les données sur l'emploi selon le niveau de formation dans l'ensemble de l'économie et dans le secteur manufacturier, présentées dans le graphique 4.1, émanent d'une étude de l'OCDE sur les qualifications des travailleurs de douze pays Membres. Les données relatives au niveau de formation de la population totale et de la population active utilisées dans les autres paragraphes de cette section proviennent de la Base de données sur l'éducation de l'OCDE.
4. La classification des niveaux de formation correspond à la Classification internationale type de l'éducation (CITE). Trois niveaux sont retenus ici : études supérieures ou tertiaires (CITE 6/7), études secondaires du premier cycle ou études de niveau inférieur (CITE 0/1/2) et niveau intermédiaire (CITE 3/5).
5. Dans la majorité des pays étudiés, les données sur l'emploi par niveau de formation semblent concorder avec les statistiques officielles sur l'emploi - en d'autres termes, le taux de croissance de l'emploi total obtenu lorsqu'on calcule le total des effectifs par niveau de formation, se rapproche du taux global estimé dans l'enquête de population active. Il y a cependant plusieurs exceptions notables : dans le cas de l'Espagne et des Pays-Bas, le taux de croissance de l'emploi total calculé à l'aide des statistiques sur le niveau de formation semble être surestimé. Il faut donc interpréter les chiffres globaux avec prudence.
6. Pour plus de commodité, lorsqu'il existait pour un pays des données groupées aussi bien par niveau de formation que par profession, nous n'indiquons ici que les écarts imputables au niveau de formation.
7. L'accroissement apparent intervenu entre 1990 et 1991 tient peut-être en partie à une modification de la classification des professions.
8. La source des données utilisées dans cette section est la version des CHELEM (Comptes harmonisés sur les échanges et l'économie mondiale) publiés en avril 1996 par l'Institut de recherche français CEPII (Centre d'études prospectives et d'informations internationales). Cette base de données contient des séries chronologiques sur la valeur des courants d'échanges bilatéraux par produit, secteur et degré de transformation pour 46 partenaires commerciaux de premier plan et pour sept zones regroupant tous les autres pays, de 1967 à 1994.
9. Dans cette section, les données sur les échanges proviennent, non pas des CHELEM, mais de la base de données de l'OCDE sur les courants d'échanges bilatéraux qui contient des données sectorielles présentées à un niveau de détail plus poussé que CHELEM.
10. Les secteurs exposés à la concurrence des produits étrangers sont ceux pour lesquels le rapport des importations nettes en provenance des EE au volume des échanges (exportations plus importations) est supérieur au rapport pour l'ensemble du secteur manufacturier. Les secteurs exposés à la concurrence des produits étrangers ne sont pas nécessairement les mêmes dans tous les pays et ne coïncident donc pas toujours avec ceux qui sont indiqués dans le tableau 4.2.
11. Cependant, bien que rien ne l'indique ici, les salaires pratiqués dans plusieurs secteurs exposés à la concurrence des importations sont relativement élevés, notamment dans celui du matériel informatique. Il est intéressant de noter aussi que, dans certains pays, les importations de matériel informatique en provenance des économies émergentes connaissent une expansion rapide.
12. La rémunération des travailleurs est mesurée par le total des salaires. Elle représente le salaire moyen par travailleur multiplié par le nombre total de salariés. Les données sur la rémunération des travailleurs, qui émanent des Nations Unies, concernent tous les salariés ainsi que les ouvriers seulement.
13. Les secteurs exportateurs sont ceux où le rapport des exportations nettes vers les EE au volume des échanges (exportations plus importations) est supérieur au rapport pour l'ensemble du secteur manufacturier.
14. La base de données de l'INSEE contient des données sur les valeurs unitaires des produits importés et exportés, et non sur les prix « réels » de ces produits. Le mode de calcul des valeurs unitaires est expliqué dans l'annexe 4.A.
15. Il se produit un effet amplificateur lorsque, selon le théorème de Stolper-Samuelson, une baisse du prix des produits à forte intensité de main-d'œuvre peu qualifiée entraîne une diminution des salaires des travailleurs peu qualifiés par rapport au prix aussi bien des produits à forte intensité de main-d'œuvre peu qualifiée que des produits à forte intensité de main-d'œuvre qualifiée. En revanche, les salaires des travailleurs qualifiés augmentent par rapport au prix des deux types de produits.
16. Les effets du progrès technologique sur les salaires et l'emploi relatif se feront sentir progressivement avec

le temps. C'est la raison pour laquelle on utilise dans les équations la PTF tendancielle (et non la PTF effective qui est extrêmement fluctuante dans les séries de données annuelles). La PTF tendancielle est le résultat de la régression de la PTF effective sur la variable temps et son carré.

17. Une analyse détaillée de ces résultats économétriques montre que le coefficient de la variable prix est quatre fois plus faible dans tous les pays sauf en Australie (où il est supérieur à 0.2). L'élasticité-prix indiquée dans le tableau doit donc être considérée comme une limite supérieure de la valeur probable dans la plupart des pays. Les autres résultats présentés dans le tableau 4.8 sont pratiquement inchangés quand l'Australie n'est pas incluse dans l'équation.
18. Dans la plupart des pays, l'emploi relatif des travailleurs peu qualifiés a baissé de plus de moitié, c'est-à-dire beaucoup plus que les prix relatifs à l'importation des produits fabriqués dans les secteurs exposés à la concurrence des produits étrangers.
19. Un autre indicateur du degré de concurrence sur les marchés de produits est la marge bénéficiaire par rapport au coût marginal. Les marges bénéficiaires reflètent la capacité des entreprises de majorer les prix par rapport aux coûts marginaux, d'où leur position occupée sur le marché. Les secteurs où les marges sont relativement élevées peuvent s'attendre à être moins touchés par la concurrence, qu'elle soit intérieure ou étrangère. Toutefois, on ne dispose de données sur les marges bénéficiaires (issues de récents travaux de l'OCDE) que pour un groupe de secteurs relativement restreint. En outre, les secteurs couverts n'étant pas les mêmes d'un pays à l'autre, il est difficile d'utiliser ici ce type de données – les données disponibles sur les marges bénéficiaires pour les différents pays concernent au maximum 24 secteurs sur 30, et au minimum 16.
20. D'après le tableau 4.6, au Royaume-Uni et aux États-Unis les prix à l'importation des secteurs exposés à la concurrence étrangère par rapport aux prix à l'exportation des secteurs exportateurs ont baissé de 7 et 22.7 pour cent respectivement. Étant donné une élasticité des salaires par rapport aux prix allant de 0.026 à 0.116 (équation du tableau 4.8 sans l'Australie et avec l'Australie, respectivement), ce résultat expliquerait une baisse du salaire relatif des salariés britanniques peu qualifiés comprise entre 0.2 et 0.8 pour cent. Dans le cas des États-Unis, du fait que les prix relatifs ont davantage diminué, les résultats sont un peu plus significatifs : la baisse « expliquée » du salaire relatif des salariés peu qualifiés irait de 0.6 à 2.6 pour cent.
21. Ces résultats sont obtenus en combinant les élasticités estimées au tableau 4.8 avec les baisses enregistrées des prix relatifs du commerce international.

ANNEXE 4.A

Sources des données

1. Sources des données sur les salaires utilisées dans la section B**Australie**

Source : enquêtes sur les revenus.

Couverture : tous les résidents pour les années 1986, 1990 et 1994.

Catégories de qualifications : niveaux de formation.

Autriche

Source : Micro-recensement.

Couverture : tous les salariés pour les années 1985, 1987, 1991 et 1993.

Catégories de qualifications : niveaux de formation.

Les salaires désignent le revenu net des personnes physiques correspondant à une durée hebdomadaire de travail de 40 heures, et ne comprennent pas les transferts monétaires.

Canada

Source : enquête sur les finances des consommateurs.

Couverture : salariés à plein temps en année pleine, 1980-1994.

Catégories de qualifications : niveaux d'instruction et catégories professionnelles. Salaire annuel moyen dans l'ensemble de l'économie et dans le secteur manufacturier.

Danemark

Source : Office national de statistique.

Couverture : salariés du secteur manufacturier, données annuelles pour la période 1984-1991.

Catégories de qualifications : travailleurs qualifiés et non qualifiés.

Salaire horaire moyen dans le secteur manufacturier.

Finlande

Source : Statistics Finland.

Couverture : salariés seulement, pour les années 1980, 1985, 1988, 1990, 1991, 1992 et 1994.

Catégories de qualifications : niveaux de formation.

Salaire mensuel moyen dans le secteur manufacturier.

France

Source : INSEE, DADS.

Couverture : salariés employés à plein temps couverts par le DADS, période 1984-1995.

Catégories de qualifications : catégories professionnelles. Salaire annuel net moyen.

Allemagne

Source : Micro-recensement.

Couverture : salariés à plein temps, en année pleine, exerçant un emploi principal, 1978-1991. Ne sont pas inclus les apprentis, les travailleurs non rémunérés et les travailleurs occupant plusieurs emplois.

Catégories de qualifications : niveaux de formation et catégories professionnelles.

Salaire annuel moyen.

Italie

Source : enquête sur le revenu et le patrimoine des ménages, Banque d'Italie.

Couverture : tous les salariés, 1977-1991.

Catégories de qualifications : niveaux de formation.

Salaire annuel.

Japon

Source : Basic Survey on Wage Structure, publiée dans le *Yearbook of Labour Statistics*.

Couverture : Tous les salariés occupant un emploi permanent dans des établissements comptant au moins dix salariés permanents, dans toutes les branches et dans le secteur manufacturier, 1979-1994.

Catégories de qualifications : niveaux d'instruction pour l'ensemble de l'économie et les ouvriers/employés du secteur manufacturier.

Salaire mensuel total, y compris la rémunération des heures supplémentaires et un douzième des primes annuelles spéciales.

Norvège

Source : Division des statistiques du marché du travail.

Couverture : travailleurs non manuels employés à plein temps dans les établissements affiliés à la Confédération norvégienne du commerce et de l'industrie, pour les années 1980, 1982, 1984, 1986, 1988, 1990, 1992, 1994 et 1995.

Catégories de qualifications : catégories professionnelles.

Salaire mensuel moyen.

Espagne

Source : Encuesta de Salarios, Boletín de Estadísticas Laborales.

Couverture : 1983-1995.

Catégories de qualifications : travailleurs manuels et non

manuels dans l'ensemble de l'économie et dans le secteur manufacturier.

Salaire horaire moyen total.

Suisse

Source : Jusqu'en 1993, enquête d'octobre sur les salaires et traitements. Depuis 1994, les données proviennent du «Service de centralisation des statistiques de l'assurance-accidents», Office fédéral de la statistique.

Couverture : tous les travailleurs, 1945-1994.

Catégories de qualifications : travailleurs semi-qualifiés et non qualifiés, qualifiés, et employés.

Indice des salaires nominaux.

Royaume-Uni

Source : New Earnings Survey.

Couverture : tous les salariés à plein temps dont la paie au cours de la semaine de l'enquête n'a pas été minorée en raison d'une absence.

Échantillon de 1 pour cent de la population active, 1980-1996.

Catégories de qualifications : catégories professionnelles.

Salaire hebdomadaire moyen, y compris la rémunération des heures supplémentaires et les primes avant impôt.

États-Unis

Source : Current Population Survey, Bureau of Labor Statistics.

Couverture : ouvriers et employés travaillant d'ordinaire à plein temps, 1979-1995.

Catégories de qualifications : niveaux de formation et catégories professionnelles.

Salaire hebdomadaire habituel.

2. Sources des données utilisées dans les sections C et D

Emploi et salaires

Les données sur l'emploi et les salaires moyens dans chaque secteur proviennent de la base STAN (Analyses Structurelles) de l'OCDE qui a été créée par la Direction de la science, de la technologie et de l'industrie. Ces données, qui correspondent généralement aux secteurs à trois chiffres de la CITI (Classification internationale type de l'industrie), portent sur un grand nombre de pays de l'OCDE, et concernent généralement la période 1970-1993.

Les données sur les salaires et l'emploi des ouvriers proviennent de sources des Nations Unies. La définition des ouvriers est analogue à celle des travailleurs de la production. On entend par salaires tous les traitements et salaires perçus par les travailleurs. Ces données portent sur un assez petit nombre de secteurs (correspondant en général aux secteurs à deux chiffres de la CITI) et concernent la période 1970-1990. Les données ne portent que sur onze pays (Allemagne, Australie, Autriche, Canada, Danemark, Espagne, États-Unis, Finlande, Japon, Royaume-Uni et Suède).

Courants d'échanges bilatéraux

Les statistiques sur les courants d'échanges avec les économies émergentes proviennent de la base de données de l'OCDE sur les courants d'échanges bilatéraux. La classification sectorielle utilisée est assez différente de celles de la base STAN de l'OCDE et des bases de données des Nations Unies. Les données portent sur la plupart des pays de l'OCDE et concernent la période 1970-1993.

Prix du commerce international

Les données sur les prix du commerce international proviennent d'une base de données sur les échanges créée par l'Institut national français de statistique (INSEE). Il s'agit de valeurs unitaires moyennes données par le rapport entre les exportations (et les importations) en dollars courants et les exportations (et les importations) en volume.

Les données sur les produits échangés à prix courants proviennent des statistiques de l'OCDE sur le commerce extérieur. Les données sur les produits échangés à prix constants sont estimées par l'INSEE à partir des données quantitatives de l'OCDE sur le commerce extérieur. La méthode utilisée pour estimer ces données est expliquée dans un rapport de la Division des échanges extérieurs de l'INSEE («Flux bilatéraux de commerce extérieur : traitement des déclarations à l'OCDE», Paris, 1993). Elle consiste notamment à procéder à plusieurs ajustements des données brutes pour les rendre comparables aussi bien d'un pays à l'autre que dans le temps. Ces ajustements sont rendus nécessaires par *i*) les différentes modifications apportées aux unités comptables et aux nomenclatures, *ii*) les disparités des méthodes comptables d'un pays à un autre, *iii*) les valeurs manquantes, et *iv*) les erreurs constatées. L'INSEE a effectué divers contrôles de qualité en procédant notamment à une comparaison avec les statistiques des comptes nationaux. Les données sur les produits échangés des secteurs à trois chiffres (niveau de ventilation le plus souvent utilisé dans ce chapitre) seraient donc fiables; certaines des données les plus détaillées seraient plus contestables en raison des changements intervenus dans la nomenclature ou de l'absence de comparabilité internationale.

Les données ainsi estimées couvrent la plupart des pays de l'OCDE. Elles portent en général sur la période 1970-1992 (à l'exception notable du Portugal, pays pour lequel les données partent de 1981). Le niveau de ventilation par secteur étant très poussé (il s'agit généralement de secteurs à quatre chiffres), les données sont comparables d'un secteur à un autre avec les autres données utilisées dans les sections C et D.

Productivité totale des facteurs

La productivité totale des facteurs (PTF) est donnée par le rapport de la valeur ajoutée à prix constants (données tirées de la base STAN de l'OCDE) et une fonction de production de type Cobb-Douglas fondée sur la moyenne pondérée de l'emploi et du stock de capital réel, les coefficients de pondération étant fixes (les proportions de facteurs étant supposées constantes). Selon l'approche adoptée dans la *Base internationale de données*

sectorielles de l'OCDE (1996), la valeur des pondérations fixes est la même pour tous les secteurs et tous les pays : la proportion supposée de la main-d'œuvre est de 70 pour cent et la proportion du capital de 30 pour cent. De fait, les données disponibles montrent que les proportions de facteurs observées sont voisines de ces chiffres dans toutes les industries manufacturières de tous les pays. L'analyse de sensibilité montre que les résultats économétriques présentés dans ce chapitre ne dépendent guère des hypothèses concernant les parts relatives des facteurs.

On obtient donc la PTF par la formule suivante :

$$TFP = VA/(E^{\cdot 7} \times K^{\cdot 3});$$

où VA est la valeur ajoutée à prix constants, E l'emploi et K le stock de capital réel.

Les valeurs annuelles de la PTF ainsi calculées sont extrêmement fluctuantes. Par conséquent, au lieu de la PTF effective, on a utilisé dans l'équation la PTF tendancielle qui est le résultat de la régression de la PTF effective sur la variable temps et son carré. Il est à noter en outre que même la PTF tendancielle est une variable imparfaitement représentative du progrès technologique dans les différents secteurs [voir Bartel et Sicherman (1997) pour une analyse des différents indicateurs possibles].

Les données sur la PTF portent sur 14 pays (Allemagne, Australie, Belgique, Canada, Danemark, États-Unis, Finlande, France, Italie, Japon, Norvège, Pays-Bas, Royaume-Uni et Suède). Les années et les secteurs couverts sont en gros les mêmes que dans la base STAN de l'OCDE.

Bibliographie

- BALDWIN, J.R. et RAFIQUZZAMAN, M. (1997), «The Effect of Technology and Trade on Wage Differentials Between Nonproduction and Production Workers in Canadian Manufacturing», manuscrit inédit, Statistique Canada, Ottawa.
- BALDWIN, R.E. (1994), «Les effets des échanges et de l'investissement direct international sur l'emploi et les salaires relatifs», *Revue économique de l'OCDE*, n° 23, pp. 7-62.
- BALDWIN, R.E. et CAIN, C.G. (1997), «Shifts in US Relative Wages: The Role of Trade, Technology and Factor Endowments», National Bureau of Economic Research, Working Paper n° 5934.
- BARTEL, A.P. et SICHERMAN, N. (1997), «Technological Change and Wages: an Inter-Industry Analysis», National Bureau of Economic Research, Working Paper n° 5941.
- BERMAN, E., BOUND, J. et GRILICHES, Z. (1994), «Changes in the Demand for Skilled Labor Within US Manufacturing: Evidence from the Annual Survey of Manufactures», *Quarterly Journal of Economics*, mai, pp. 367-397.
- BHAGWATI, J. (1995), «Trade and Wages: A Malign Relationship?», polycopié, Columbia University.
- BUREAU INTERNATIONAL DU TRAVAIL (1995), *Les qualifications, la formation et le recyclage face aux exigences des nouveaux profils professionnels dans le commerce et les bureaux*, Rapport II, 10^e session de la Commission des employés et des travailleurs intellectuels, Genève.
- CORTES, O. et JEAN, S. (1997), «Quel est l'impact du commerce extérieur sur l'emploi?», Document de travail DARES/CEPII, Paris.
- COURAKIS, A., MASKUS, K.E. et WEBSTER, A. (1995), «Globalisation, Productivity Growth in Manufacturing and UK Labour Markets», manuscrit inédit établi pour l'International Economics Study Group Annual Conference, Université du Sussex, septembre.
- DAVIS, D.R. (1996a), «Does European Unemployment Prop Up American Wages?», National Bureau of Economic Research, Working Paper n° 5620.
- DAVIS, D.R. (1996b), «Technology, Unemployment, and Relative Wages in a Global Economy», National Bureau of Economic Research, Working Paper n° 5636.
- DUNNE, T., HALTIWANGER, J. et TROSKE, K.R. (1996), «Technology and Jobs: Secular Changes and Cyclical Dynamics», National Bureau of Economic Research, Working Paper n° 5656.
- FEENSTRA, R.C., et HANSON, G.H. (1996), «Globalization, Outsourcing and Wage Inequality», *American Economic Review, Papers and Proceedings*, mai, pp. 240-245.
- FREEMAN, R.B. et REVENGA, A. (1995), «International Trade and Employment: The European Experience», Document présenté au ECARE/CEPII Workshop on International Trade and Employment, Palais du Luxembourg, Paris.
- HANSON, G.H. et HARRISON, A. (1995), «Trade, Technology and Wage Inequality», National Bureau of Economic Research, Working Paper n° 5110.
- JONES, R. (1965), «The Structure of Simple General Equilibrium Models», *Journal of Political Economy*, décembre, pp. 557-572.
- JONES, R. et ENGERMAN, S. (1996), «Trade, Technology and Wages: A Tale of Two Countries», *American Economic Review, Papers and Proceedings*, mai, pp. 35-40.
- KATZ, L.F. et MURPHY, K.M. (1992), «Changes in Relative Wages, 1963-1987: Supply and Demand Factors», *Quarterly Journal of Economics*, février, pp. 35-78.
- KRUGMAN, P. (1995a), «Growing World Trade: Causes and Consequences», *Brookings Papers on Economic Activity*, n° 1, pp. 327-362.
- KRUGMAN, P. (1995b), «Technology, Trade and Factor Prices», National Bureau of Economic Research, Working Paper n° 5355.
- LAWRENCE, R.Z. (1996), *Single World, Divided Nations? International Trade and OCDE Labour Markets*, Brookings Institution, Centre de développement de l'OCDE, Paris.
- LAWRENCE, R.Z. et EVANS, C.L. (1996), «Trade and Wages: Insights From the Crystal Ball», National Bureau of Economic Research, Working Paper n° 5633.
- LAWRENCE, R.Z. et SLAUGHTER, M.J. (1993), «International Trade and American Wages in the 1980s: Giant Sucking Sound or Small Hiccup?», *Brookings Papers on Economic Activity*, n° 2, pp. 161-226.
- LEAMER, E.E. (1994), «Trades, Wages and Revolving Door Ideas», National Bureau of Economic Research, Working Paper n° 4716.
- LEAMER, E.E. (1996a), «What's the Use of Factor Contents?», National Bureau of Economic Research, Working Paper n° 5448.
- LEAMER, E.E. (1996b), «Wage Inequality from International Competition and Technological change: Theory and Country Experience», *American Economic Review, Papers and Proceedings*, mai, pp. 309-314.
- LINDBECK, A. et SNOWER, D.J. (1996), «Reorganization of Firms and Labor-Market Inequality», *American Economic Review, Papers and Proceedings*, mai, pp. 315-321.
- LOCKE, R., KOCHAN, T. et PIORE, M. (1995), «Reconceptualizing Comparative Industrial Relations: Lessons from International Research», *International Labour Review*, n° 2, pp. 139-161.
- LÜCKE, M. (1996), «Has Trade with Low-Wage Countries Hurt Unskilled Labour in West Germany?», Document

- présenté à la réunion annuelle de l'European Economic Association, août, Istanbul.
- MACHIN, S., RYAN, A. et VAN REENAN, J. (1996), «Technology and Changes in Skill Structure: Evidence from an International Panel of Industries», Centre for Economic Performance, Discussion Paper n° 297.
- MARTIN, J.P. et EVANS, J.M. (1981), «Notes on Measuring the Employment Displacement Effects of Trade by the Accounting Procedure», *Oxford Economic Papers*, mars, pp. 154-164.
- NEVEN, D. et WYPLOSZ, C. (1996), «Relative Prices, Trade and Restructuring in European Industry», Center for Economic Policy Research, Discussion Paper n° 1451.
- NICKELL, S. (1996), «Unemployment and Wages in Europe and North America», manuscrit inédit, Institute of Economics and Statistics, Oxford University.
- OCDE (1989), *Perspectives de l'emploi*, Paris.
- OCDE (1996a), *Perspectives de l'emploi*, Paris.
- OCDE (1996b), *Le commerce, l'emploi et les normes du travail : Une étude sur les droits fondamentaux des travailleurs et l'échange international*, Paris.
- OCDE (1996c), *Technologie, productivité et création d'emplois*, Paris.
- OCDE (1996d), *La stratégie de l'OCDE pour l'emploi : la mise en œuvre*, Paris.
- OCDE (1996e), *Apprendre à tout âge*, Paris.
- OCDE (1996f), *Regards sur l'éducation – Les indicateurs*, Paris.
- OLIVEIRA MARTINS, J. (1994), «Structure du marché, échanges et salaires dans l'industrie», *Revue économique de l'OCDE*, printemps, pp. 143-168.
- REVENGA, A.L. (1992), «Exporting Jobs? The Impact of Import Competition on Employment and Wages in US Manufacturing», *Quarterly Journal of Economics*, n° 107, pp. 255-284.
- REVENGA, A.L. et MONTENEGRO, C. (1995), «North American Integration and Factor Price Equalization: Is There Evidence of Wage Convergence Between Mexico and the United States?», manuscrit inédit préparé pour la Brookings Institution Conference on Imports, Exports and the American Worker, Washington, DC., 2 et 3 février.
- RICHARDSON, J.D. (1995), «Income Inequality and Trade: How to Think, What to Conclude», *Journal of Economic Perspectives*, été, pp. 33-55.
- ROBBINS, D.J. (1996), «Evidence on Trade and Wages in the Developing World», Technical Paper n° 119 du Centre de développement de l'OCDE, Paris.
- SACHS, J.D. et SHATZ, H.J. (1995), «International Trade and Wage Inequality in the United States: Some New Results», manuscrit inédit préparé pour la Brookings Institution Conference on Imports, Exports and the American Worker, Washington, DC., 2 et 3 février.
- SACHS, J.D. et SHATZ, H.J. (1996), «US Trade with Developing Countries and Wage Inequality», *American Economic Review, Papers and Proceedings*, mai, pp. 234-239.
- SUTTON, J. (1992), *Sunk Costs and Market Structure*, The MIT Press.
- TREFLER, D. (1993), «International Factor Price Differences: Leontief Was Right», *Journal of Political Economy*, n° 6, pp. 961-987.
- WOOD, A. (1994), *North-South Trade, Employment and Inequality: Changing Fortunes in a Skill-Driven World*, Clarendon Press, Oxford.
- WOOD, A. (1995), «How Trade Hurt Unskilled Workers», *Journal of Economic Perspectives*, été, pp. 57-80.

La précarité de l'emploi progresse-t-elle dans les pays de l'OCDE?

A. INTRODUCTION ET PRINCIPAUX RÉSULTATS

1. Introduction

La question de la précarité de l'emploi est devenue, ces derniers temps, l'une des grandes préoccupations des gouvernements dans plusieurs pays de l'OCDE. Par exemple, le Président du Federal Reserve Board, aux États-Unis, Alan Greenspan, a attribué le fait que les États-Unis ont connu une phase prolongée de haute conjoncture au cours des années 90, sans pour autant enregistrer de pressions inflationnistes notables, à un sentiment croissant de précarité de l'emploi chez les travailleurs de ce pays. Dans le passé, la plupart des emplois étaient perçus comme sûrs et stables. Cette impression a été mise à mal par l'expérience de ces vingt dernières années, marquées par la persistance de hauts niveaux de chômage dans de nombreux pays, et les craintes au sujet de la précarité de l'emploi se sont beaucoup avivées dans les années 90. L'objet du présent chapitre est d'apprécier la validité de la proposition selon laquelle les emplois seraient moins sûrs aujourd'hui qu'ils ne l'étaient dans le passé dans les économies de l'OCDE, en s'appuyant à la fois sur des mesures indicatrices du sentiment de précarité de l'emploi chez les travailleurs et sur des mesures de l'ancienneté dans l'emploi et des taux de rétention.

La section B passe en revue un certain nombre d'observations pour identifier dans quels pays, actuellement, les travailleurs ont un fort sentiment de précarité de l'emploi et dans quel pays ce sentiment s'est accentué. Ce type d'information complète utilement des mesures objectives classiques comme l'ancienneté et les taux de rétention. Le sentiment de précarité de l'emploi chez les travailleurs dépend d'un ensemble complexe d'éléments objectifs et subjectifs qu'il est difficile de quantifier précisément. En outre, ce sentiment en soi est important. Premièrement, le sentiment de précarité de l'emploi est étroitement lié au sentiment de bien-être des individus¹. Deuxièmement, ainsi que le Président Greenspan l'a observé, le sentiment de précarité de l'emploi a aussi un retentissement au niveau macroéconomique, allant parfois de pair avec un moindre niveau de dépenses

de consommation et une plus grande modération salariale. Troisièmement, le sentiment de précarité peut aussi jouer un rôle dans la relation employeur-salarié. A mesure que la durée de la relation entre le travailleur et l'entreprise décroît et que le sentiment de précarité s'accroît, les individus risquent d'être moins incités à investir dans la formation, le moral des travailleurs risque d'en souffrir et il peut se poser des problèmes de motivation [Burchell (1996)], outre qu'il peut être plus difficile de mettre en place les divers avantages liés à une relation d'emploi de longue durée [US Department of Labor (1995)].

La section C est centrée sur la stabilité de l'emploi. Se fondant sur une analyse effectuée par l'OCDE [voir OCDE (1993)], on examine l'évolution de l'ancienneté moyenne auprès de l'employeur et l'évolution des taux de rétention. On s'intéresse, en particulier, à l'analyse des taux de rotation chez les travailleurs qui viennent de prendre un emploi car c'est manifestement une mesure de la difficulté qu'il y a à nouer (ou renouer) une relation à relativement « long terme » entre le travailleur et l'entreprise, et c'est donc une mesure importante dans le débat sur la précarité de l'emploi. La section C se termine par une évaluation de la relation entre les taux de rétention et les chiffres d'ancienneté, d'une part, et le sentiment de précarité examiné à la section B, d'autre part.

La section D, par-delà les données sur l'ancienneté moyenne et les taux de rétention, examine les *conséquences* de la perte d'un emploi : probabilité d'être sans emploi et durée du non-emploi, taux de remplacement et caractéristiques du nouvel emploi. La conjonction de la probabilité d'une cessation d'emploi et de « ce qui arrive ensuite » peut contribuer à expliquer pourquoi les variations du sentiment de précarité de l'emploi dépassent de beaucoup, en général, celles de la stabilité de l'emploi.

2. Principaux résultats

Le sentiment de précarité de l'emploi s'est beaucoup développé et, dans certains pays, de façon très vive, entre les années 80 et les années 90. Cependant, si la stabilité de l'emploi, telle que la mesurent les taux de rétention, a diminué pour certains groupes, par exemple les travailleurs manuels

et les travailleurs ayant un moins bon niveau de formation, globalement, les emplois semblent aussi stables dans les années 90 qu'ils l'étaient dans les années 80. Ce paradoxe apparent peut s'éclaircir si l'on considère que la précarité de l'emploi résulte à la fois du risque de cessation d'emploi et de ses conséquences.

Il apparaît que les conséquences négatives auxquelles les travailleurs s'attendent en cas de cessation d'emploi se sont aggravées. Sans doute le sentiment de précarité de l'emploi reflète-t-il en partie l'environnement macroéconomique général : le sentiment de précarité de l'emploi est moindre dans les pays qui enregistrent de bonnes performances économiques. Il apparaît aussi que, pour les travailleurs pourvus d'un emploi, le risque s'accroît de connaître le non-emploi. Si l'on considère les caractéristiques du nouvel emploi, on voit, à partir des données pour l'Amérique du Nord, que la rémunération sur un nouveau poste est notablement inférieure, et que, de façon générale, il semble plus difficile aujourd'hui d'établir une nouvelle relation d'emploi satisfaisante. Enfin, les institutions du marché du travail jouent apparemment un rôle important. Le sentiment de précarité de l'emploi est notablement moindre dans les pays où le taux de compensation de la perte de revenu assuré par les prestations de chômage est élevé, où la couverture conventionnelle est plus élevée et où la négociation collective est centralisée. En ce qui concerne la première de ces corrélations, on peut penser qu'elle témoigne de la reconnaissance de l'existence d'un filet de sécurité par les travailleurs qui ont le sentiment que leur emploi est menacé. Les choses sont plus difficiles à interpréter en ce qui concerne les deux autres corrélations, mais elles pourraient refléter la capacité qu'ont les syndicats de protéger leurs adhérents contre la précarité.

B. QU'EST-CE QUE LES TRAVAILLEURS PENSENT DE LA SÉCURITÉ DE LEUR EMPLOI ?

La période du début au milieu des années 90 a été marquée par l'inquiétude grandissante des travailleurs au sujet de la sécurité de l'emploi. Ce sentiment est largement répandu. Il ne s'observe pas seulement dans les pays où le chômage se maintient à de hauts niveaux. Il est présent également dans des pays où le taux de chômage est faible (Japon) ou orienté à la baisse depuis un certain temps (Royaume-Uni et États-Unis).

L'attention portée par les médias à la sécurité de l'emploi est un indicateur de l'intensité du débat sur ce sujet. Le graphique 5.1 montre comment les médias ont fait une place de plus en plus large à ce sujet au cours des quinze dernières années. Il indi-

que le nombre de fois (selon une définition assez restrictive²) où ce thème de la précarité de l'emploi dans les pays du G7 apparaît dans les bases de données du Reuters World Service et de l'Associated Press. La ligne du haut, sur le graphique 5.1, donne le total pour les sept pays considérés. On observe de fortes amplitudes annuelles mais la tendance à la hausse est claire. Le nombre d'articles consacrés à la précarité de l'emploi au Canada et aux États-Unis a nettement augmenté l'an passé ; la progression a été significative, aussi, pour la France, au cours des deux dernières années. Le pic enregistré pour l'Allemagne, en 1990, correspond à la réunification.

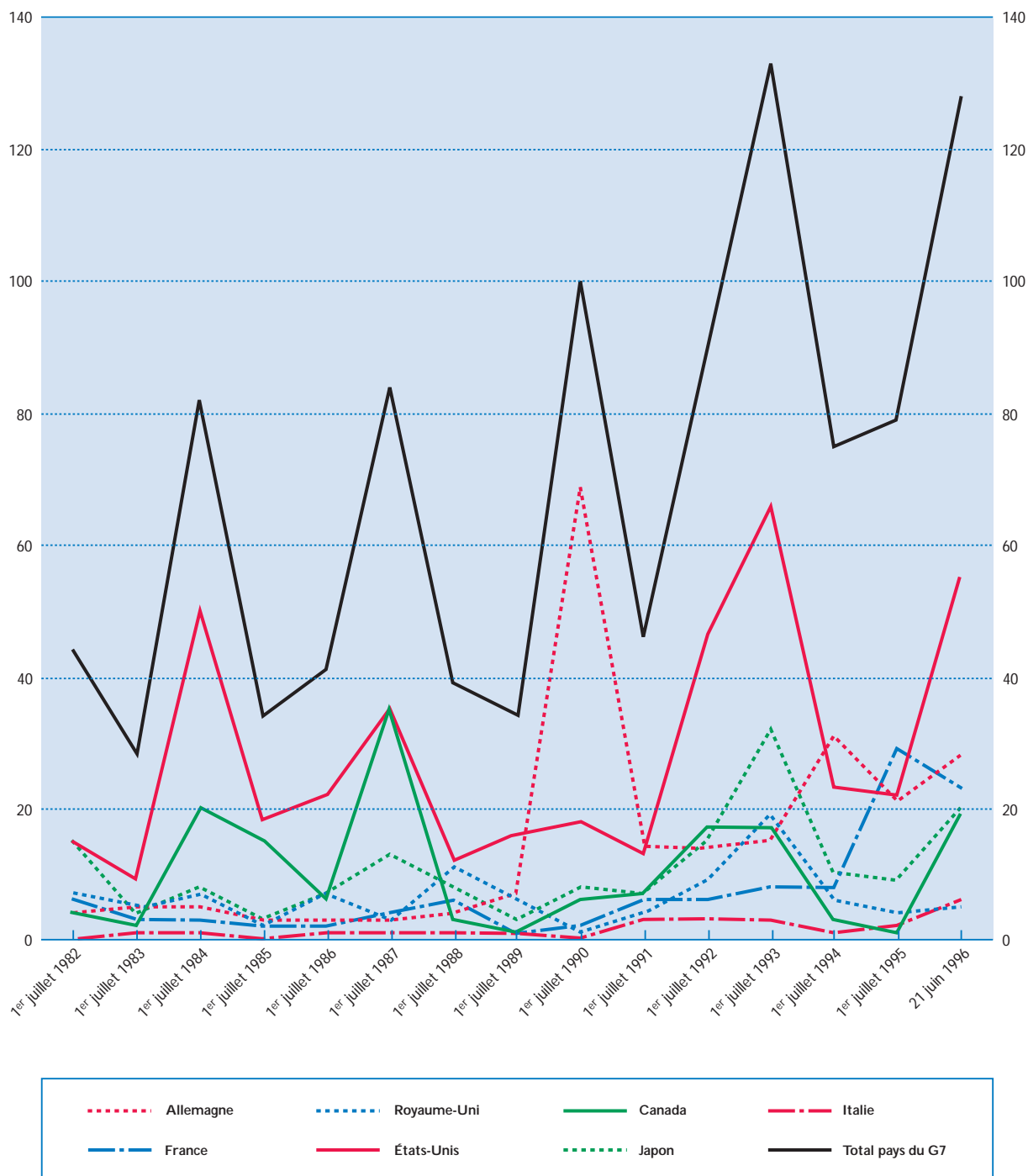
L'attention accrue que les médias portent à une question ne va pas forcément de pair avec un renforcement du phénomène lui-même³. Cet aspect peut être traité à partir des résultats d'enquêtes effectuées auprès des travailleurs pour voir ce qu'ils *pensent* de leur emploi et du marché du travail sous différents angles.

Pour les travailleurs, la sécurité est une caractéristique très importante d'un emploi. Dans le cadre de l'enquête ISSP (International Social Survey Programme) de 1989, il a été demandé aux travailleurs de neuf pays de l'OCDE (Autriche, Hongrie, Irlande, Italie, Pays-Bas, Norvège, ex-Allemagne de l'Ouest, Royaume-Uni et États-Unis) de ranger par ordre d'importance neuf caractéristiques pouvant être associées à un emploi : sécurité, revenu, perspectives de promotion, temps libre, intérêt du travail, travail indépendant, possibilité d'aider les autres, possibilité d'être utile à la collectivité et flexibilité des horaires de travail. Cinq types d'appréciation pouvaient être portés, allant de « très important » à « pas important du tout ». Au total, 59 pour cent des travailleurs ont déclaré que la sécurité de l'emploi était un aspect très important, alors que la moyenne est de 27 pour cent pour les huit autres caractéristiques. Dans huit des neuf pays, la sécurité de l'emploi est l'aspect que la plus forte proportion de travailleurs qualifient de très important (sauf aux Pays-Bas, où c'est l'intérêt du travail qui est cité en premier).

Si les travailleurs pensent que la sécurité de l'emploi est importante par rapport à d'autres caractéristiques, ils ne sont pas tout à fait satisfaits du degré de sécurité de l'emploi. Dans l'International Survey Research (1995a) sont présentées les appréciations moyennes portées par les travailleurs, dans 17 pays européens, sur 15 caractéristiques pouvant être associées à un emploi (rémunération, conditions de travail, formation et encadrement, etc.). La sécurité de l'emploi ne vient qu'en 11^e position (sur un total de 15) pour l'expression d'un avis favorable. Toutefois, il existe de grandes différences entre les

Graphique 5.1.

Mentions dans les médias des questions de sécurité/précarité de l'emploi, 1982-1996
 Nombre de mentions par an



Source : Recherche de données effectuée dans les archives de Reuters World Service et d'Associated Press (voir détails dans le texte).

pays du point de vue du sentiment de précarité de l'emploi.

1. Différences entre pays du point de vue du sentiment de précarité de l'emploi

Plusieurs enquêtes posent les mêmes questions aux travailleurs de différents pays sur la précarité de l'emploi. Sur le tableau 5.1, la première colonne indique le niveau « norme » de précarité de l'emploi sur la base des déclarations des travailleurs, dans 21 pays de l'OCDE, en 1996⁴. La proportion de travailleurs qui portent un jugement « défavorable » sous l'angle de la sécurité de l'emploi va de 31 pour cent en Norvège à 50 pour cent ou plus en France, au Japon⁵, au Royaume-Uni et aux États-Unis. Il peut sembler étrange que le sentiment de précarité de l'emploi soit si fort au Japon, qui est l'un des pays de l'OCDE où le chômage est le plus faible, ainsi qu'au Royaume-Uni et aux États-Unis, deux pays où le taux de chômage a baissé au cours des quatre dernières années. Cependant, le senti-

ment de précarité de l'emploi reflète sans doute diverses tendances sur le marché du travail, et pas seulement l'évolution du chômage (voir la section D ci-après).

La série de données provenant de l'enquête ISSP de 1989 fournit une mesure unique, à savoir le pourcentage de personnes interrogées qui ne souscrivent pas fortement à l'affirmation qui leur est proposée : « mon emploi est sûr ». Cette mesure apparaît à la deuxième colonne du tableau 5.1. Ces deux mesures de la précarité ne sont pas directement comparables car les questions posées n'étaient pas les mêmes. Cependant, et bien que sept années séparent les deux enquêtes, on relève des similitudes : l'Autriche est un pays où le sentiment de précarité est faible, tandis que les travailleurs du Royaume-Uni et des États-Unis sont davantage susceptibles de faire état d'un sentiment de précarité de l'emploi. On notera que l'Irlande, les Pays-Bas et la Norvège ont reculé dans le classement du point de vue de la précarité de l'emploi entre 1989 et

Tableau 5.1. **Trois mesures du sentiment de précarité de l'emploi parmi les salariés**

Pourcentage de salariés

	Niveau « norme » de précarité de l'emploi ^a	Pourcentage n'étant pas tout à fait d'accord avec « mon emploi est assuré »	
	1996	1989	1996
Australie	36
Autriche	35	47	63
Belgique	45	..	72
Canada	45
Danemark	38	..	44
Finlande	47	..	69
France	53	..	79
Allemagne	45	61 ^b	72
Grèce	38	..	66
Hongrie	..	81	..
Irlande	43	77	66
Italie	44	57	70
Japon	56
Luxembourg	61
Mexique	38
Pays-Bas	38	75	60
Norvège	31	68	..
Portugal	45	..	75
Espagne	46	..	71
Suède	47	..	73
Suisse	42
Royaume-Uni	54	82	67
États-Unis	52	72	..
Moyenne non pondérée	44	68	67

.. Données non disponibles.

a) Pour la définition du niveau « norme », voir la note 4 du texte.

b) Allemagne de l'Ouest.

Sources : Colonne 1 : données fournies par International Survey Research.

Colonne 2 : estimations du Secrétariat à partir des données de l'enquête de 1989 de l'International Social Survey Programme.

Colonne 3 : estimations du Secrétariat à partir des données de l'enquête 44.3 d'Eurobaromètre.

1996, alors que l'Italie et l'Allemagne ont gagné des places dans le classement.

L'enquête Eurobaromètre 44.3, effectuée au printemps 1996, nous fournit une autre mesure unique du sentiment de précarité, avec le pourcentage de travailleurs indiquant que leur emploi n'est pas très sûr. Cette mesure de la précarité apparaît à la troisième colonne du tableau 5.1. Parmi les quinze pays de l'Union européenne, on observe que moins des deux tiers des travailleurs au Danemark, au Luxembourg, aux Pays-Bas et en Autriche font état d'un tel sentiment de précarité, alors que le pourcentage le plus élevé s'observe en Belgique, en France, en Allemagne, au Portugal, en Espagne et en Suède. Ces résultats concordent à un seuil inférieur à 2 pour cent avec les données synthétiques de l'ISR pour 1996, bien que le Royaume-Uni et la Finlande se situent dans une zone nettement plus élevée sur la base des données ISR que sur la base des données Eurobaromètre.

2. Différences entre travailleurs du point de vue du sentiment de précarité de l'emploi

Le sentiment de précarité de l'emploi diffère notablement selon les groupes de travailleurs. Le tableau 5.2 établit un lien entre le sentiment de précarité de l'emploi tel qu'il ressort de l'enquête Eurobaromètre de 1996 et un certain nombre de caractéristiques individuelles et professionnelles. Pour l'ensemble des pays de l'Union européenne, il n'y a guère de différence entre les hommes et les femmes pour ce qui est du pourcentage de travailleurs qui éprouvent un sentiment de précarité de l'emploi. Ce pourcentage diminue essentiellement avec l'âge, encore qu'en Finlande, aux Pays-Bas et au Royaume-Uni ce sont les travailleurs âgés qui sont le plus susceptibles de faire état d'un sentiment de précarité de l'emploi. En règle générale, la corrélation entre le niveau d'études (l'âge auquel l'intéressé a cessé de suivre des études à plein temps servant d'indicateur supplétif) et le sentiment de précarité de l'emploi est négative, quoique faible. On notera, toutefois, que dans quatre pays de l'Union européenne – Danemark, France, Italie et Royaume-Uni – ce sont les travailleurs qui ont le plus haut niveau de formation qui sont le plus enclins à considérer leur emploi comme étant peu sûr. Le sentiment de précarité de l'emploi est généralement moindre chez les travailleurs non manuels que chez les travailleurs manuels. Le pourcentage d'employés de l'administration publique qui font état d'un sentiment de précarité de l'emploi est notoirement faible; en revanche, il n'y a guère d'écart, au niveau des pourcentages, entre l'industrie et les services⁶.

3. Évolution dans le temps du sentiment de précarité de l'emploi

La section A du tableau 5.3 donne des indications sur l'évolution dans le temps de la perception que les travailleurs ont de la sécurité de l'emploi dans sept pays européens (Belgique, France, Allemagne, Italie, Pays-Bas, Suisse et Royaume-Uni). La partie gauche du tableau analyse l'évolution, entre 1985 et 1995, du jugement que les travailleurs portent sur leur emploi sous 14 aspects, y compris celui de la sécurité de l'emploi. La sécurité de l'emploi est le critère au regard duquel la proportion de travailleurs donnant une réponse favorable a le plus fortement diminué au cours de la période⁷.

La partie droite de la section A du tableau montre comment le sentiment de la sécurité de l'emploi a évolué, entre 1985 et 1995, dans les sept pays considérés. Le sentiment de sécurité de l'emploi a reculé notablement dans les sept pays sans exception, mais avec des disparités marquées dans l'ampleur du recul. Le sentiment de sécurité de l'emploi s'est beaucoup dégradé en Allemagne et au Royaume-Uni, dans une moindre mesure en France et aux Pays-Bas, et plus faiblement (quoique de façon significative) en Belgique, en Italie et en Suisse.

La section B du tableau 5.3 fournit des informations détaillées sur les valeurs, en 1992 et 1996, des quatre mesures utilisées pour apprécier le niveau «norme» de sécurité de l'emploi dans le cadre de l'enquête ISR, dans 21 pays de l'OCDE. Là encore, on observe un recul général du sentiment de sécurité de l'emploi, la Finlande étant le seul pays où le sentiment de sécurité de l'emploi s'est renforcé; le recul est particulièrement net en France, en Italie et en Suisse. La baisse est surtout marquée en ce qui concerne le pourcentage des travailleurs qui déclarent ne pas être préoccupés par l'avenir de leur entreprise et le pourcentage de travailleurs qui se déclarent satisfaits de la sécurité de leur emploi. Elle l'est moins en ce qui concerne les deux autres mesures, davantage liées à la situation propre à chaque entreprise, ce qui tend à démentir l'idée selon laquelle le sentiment de précarité serait en grande partie lié à un changement dans l'attitude de la direction. Les données examinées ici montrent que le sentiment de précarité est plus général.

Le tableau 5.4 retrace l'évolution du sentiment de précarité de l'emploi dans deux pays, en fonction d'un certain nombre de caractéristiques démographiques. La partie supérieure du tableau 5.4 présente les données pour l'Allemagne, sur la base de l'enquête socio-économique. Pour mesurer la précarité de l'emploi, on considère la proportion de personnes ayant indiqué qu'elles sont préoccupées par la sécurité de leur emploi et la proportion de personnes ayant indiqué qu'elles risquent de perdre

Tableau 5.2. **Sentiment de précarité de l'emploi parmi les salariés selon les caractéristiques des individus et de l'emploi, 1996**Pourcentage de salariés n'étant *pas* tout à fait d'accord avec « mon emploi est assuré »

	Autriche	Belgique	Danemark	Finlande	France	Allemagne	Grèce	Irlande	Italie	Luxembourg	Pays-Bas	Portugal	Espagne	Suède	Royaume-Uni	Moyenne pondérée
Total	62.8	71.5	43.9	68.7	78.7	71.8	66.0	66.5	69.6	61.5	60.3	75.2	71.2	73.3	66.9	70.2
Hommes	63.4	70.9	43.8	66.4	75.2	71.9	70.6	68.3	70.9	68.0	63.3	76.7	65.2	73.4	66.9	69.6
Femmes	62.0	72.3	44.0	70.9	82.9	71.8	59.9	63.8	67.6	49.8	56.2	73.5	82.5	73.1	67.0	71.1
<i>Âge :</i>																
16 à 24 ans	62.5	56.7	42.3	61.9	91.1	77.6	85.5	71.1	83.7	55.0	61.5	84.0	97.1	77.9	58.7	74.1
25 à 44 ans	63.7	79.3	46.3	68.1	77.9	71.6	60.6	64.8	71.5	64.2	53.6	79.1	78.1	74.4	64.6	70.6
45 ans et plus	61.0	57.9	41.0	71.5	76.3	70.0	66.1	67.2	59.5	57.8	74.0	66.4	45.2	70.6	75.4	67.9
<i>Âge du premier arrêt des études à plein temps :</i>																
16 ans ou moins	60.0	74.4	33.4	69.9	77.3	76.4	75.5	72.8	68.7	79.4	61.1	80.1	71.8	80.2	70.4	72.5
17 à 18 ans	60.2	71.9	40.3	83.1	73.1	76.3	75.4	60.3	63.4	69.8	59.9	80.7	76.8	73.0	59.2	69.2
19 ans ou plus	69.3	70.1	46.5	61.9	82.9	63.7	47.6	67.4	73.2	44.7	60.2	61.6	67.8	69.7	66.6	68.5
<i>Profession :</i>																
Travailleurs non manuels	58.9	74.0	43.7	65.7	78.4	60.8	43.2	63.4	66.6	45.9	65.2	63.1	65.6	65.0	62.3	65.3
Travailleurs manuels	70.3	73.3	44.1	72.7	78.6	81.3	76.0	69.2	69.3	72.3	56.8	83.3	76.9	79.1	71.4	74.3
<i>Branche d'activité :</i>																
Industrie	65.7	82.5	43.6	71.0	80.8	73.3	82.1	72.5	80.2	78.6	55.5	83.2	73.5	70.2	64.8	72.7
Services	66.7	69.1	45.0	70.5	85.1	76.3	51.5	65.3	68.8	54.1	64.6	65.8	79.5	74.2	69.0	73.1
Administration publique	42.4	45.2	40.7	63.7	44.7	46.4	26.7	43.9	24.2	31.8	50.1	75.2	28.6	85.2	59.4	44.7

Source : Estimations du Secrétariat à partir des données de l'enquête 44.3 d'Eurobaromètre (1996).

Tableau 5.3. **Évolution dans le temps des réponses des salariés concernant les caractéristiques de leur emploi****A. Résultats pour quelques pays européens**

	Caractéristiques de l'emploi : moyennes européennes ^a		Sécurité de l'emploi par pays	
	Évolution en points de pourcentage de la proportion de salariés répondant favorablement : 1985 à 1995		Évolution en points de pourcentage de la proportion de salariés répondant favorablement : 1985 à 1995	
Sécurité et conditions de travail	5*	Belgique	-6*	
Supervision directe	3*	France	-14*	
Gestion de l'entreprise	2*	Allemagne	-18*	
Communications	2*	Italie	-5*	
Efficacité des opérations	1	Pays-Bas	-12*	
Satisfaction à l'égard de l'emploi	0	Suisse	-3*	
Organisation du travail	-3*	Royaume-Uni	-22*	
Relations de travail	-4*			
Identification à l'entreprise	-8*			
Rémunération	-8*			
Avantages sociaux	-8*			
Formation et information	-8*			
Performances et promotion sociale	-10*			
Sécurité de l'emploi	-12*			

* Évolution statistiquement significative.

a) La moyenne européenne correspond à la moyenne non pondérée des données relatives à l'Allemagne, la Belgique, la France, l'Italie, les Pays-Bas, le Royaume-Uni et la Suisse.

Source : International Survey Research (1995a).

B. Résultats pour les pays de l'OCDE

Évolution récente du sentiment de précarité de l'emploi dans les pays de l'OCDE

	Personnes sans inquiétude quant à l'avenir de leur entreprise (pourcentage)		Personnes estimant que la sécurité de l'emploi dans leur entreprise est aussi bonne ou même meilleure que dans la plupart des autres entreprises de la branche (pourcentage)		Personnes convaincues de conserver un emploi dans leur entreprise tant que leurs performances seront satisfaisantes (pourcentage)		Pourcentage de personnes satisfaites de la sécurité de leur emploi		Niveau « norme » de sécurité de l'emploi	
	1992	1996	1992	1996	1992	1996	1992	1996	1992	1996
Australie	69	67	75	64	59	58	78	67	70	64
Autriche ^a	79	77	75	74	59	50	66	60	70	65
Belgique	69	68	60	55	42	38	66	60	59	55
Canada	74	61	61	56	49	45	60	56	61	55
Danemark ^b	71	68	70	69	54	52	62	58	64	62
Finlande ^b	46	53	63	63	39	37	45	57	48	53
France	72	58	70	59	32	28	56	41	58	47
Allemagne	73	64	54	60	51	46	62	48	60	55
Grèce ^a	78	75	69	70	41	41	59	61	62	62
Irlande ^a	63	60	63	65	46	47	54	57	57	57
Italie	78	68	74	64	53	37	64	55	67	56
Japon	84	64	32	29	33	37	46	44	49	44
Mexique	87	82	72	74	21	25	71	67	63	62
Pays-Bas	71	66	58	62	59	60	74	61	66	62
Norvège	..	73	..	77	..	60	..	66	..	69
Portugal ^a	82	75	64	59	24	27	59	59	57	55
Espagne	76	68	72	66	22	21	64	60	59	54
Suède ^b	66	60	61	59	46	44	49	49	56	53
Suisse	81	62	80	62	55	51	78	57	74	58
Royaume-Uni ^b	52	47	57	54	39	39	52	43	50	46
États-Unis	60	52	58	55	46	38	57	47	55	48
Moyenne non pondérée	72	65	64	62	44	42	61	56	60	56

.. Données non disponibles.

a) Les données figurant dans la colonne 1992 se rapportent à 1994.

b) Les données figurant dans la colonne 1992 se rapportent à 1993.

Source : Données communiquées par International Survey Research.

Tableau 5.4. **Évolution dans le temps du sentiment de précarité de l'emploi : résultats d'enquêtes allemande et britannique**

A. Résultats allemands								
Salariés inquiets quant à la sécurité de leur emploi (pourcentage)								
	1985	1987	1989	1991	1992	1993	1994	1995
Total	41.2	41.1	34.8	29.2	37.5	36.5	44.0	42.3
Hommes	42.8	41.1	35.6	31.3	39.9	39.5	47.6	45.2
Femmes	38.7	41.1	33.7	26.2	34.1	32.4	39.2	38.6
Âge :								
16 à 24 ans	52.8	46.6	37.7	32.9	40.6	39.0	48.5	54.1
25 à 44 ans	38.9	41.2	34.6	27.7	36.7	36.2	44.1	42.6
45 à 69 ans	37.8	37.7	33.6	29.9	37.4	35.9	42.4	38.3
Niveau de formation :								
Secondaire premier cycle	54.8	53.9	44.5	37.6	49.2	48.3	54.5	52.7
Secondaire deuxième cycle	44.2	44.1	37.6	31.4	40.5	39.3	47.1	45.7
Supérieur	20.8	20.3	17.2	16.1	20.2	20.1	28.9	26.5
Profession :								
Travailleurs non manuels	33.6	31.4	28.5	23.1	31.5	29.5	35.5	36.3
Travailleurs manuels	51.7	52.5	45.1	39.0	49.0	49.9	59.8	55.6
Ancienneté (années) :								
0 à 4	46.5	48.2	38.0	30.9	37.5	36.4	43.2	44.6
5 à 9	38.9	39.3	36.4	29.8	36.8	35.7	47.9	42.4
10 à 14	39.4	36.0	33.7	25.9	38.0	39.9	46.4	44.4
15 à 19	39.6	38.5	35.2	33.1	39.4	34.0	41.8	41.3
20+	33.1	30.9	25.7	25.2	36.8	36.0	40.4	37.1
Salariés déclarant qu'ils risquent de perdre leur emploi au cours des deux prochaines années (pourcentage)								
	1985	1987	1989	1991	1993	1994		
Total	47.4	46.9	46.2	47.6	54.1	63.7		
Hommes	47.2	46.9	46.5	47.6	56.5	64.1		
Femmes	47.7	47.0	45.7	47.6	51.0	63.2		
Âge :								
16 à 24 ans	62.1	57.1	55.4	52.2	58.3	71.5		
25 à 44 ans	47.2	47.8	49.6	50.7	58.4	67.3		
45 à 69 ans	39.2	39.6	36.4	40.4	45.8	55.3		
Niveau de formation :								
Secondaire premier cycle	52.8	56.5	48.2	49.1	52.7	66.0		
Secondaire deuxième cycle	50.6	49.9	51.1	51.5	58.8	67.4		
Supérieur	30.7	28.6	25.4	32.4	38.6	51.3		
Profession :								
Travailleurs non manuels	43.1	41.0	42.2	44.8	49.8	58.7		
Travailleurs manuels	51.6	54.4	52.8	51.5	63.1	71.9		
Ancienneté (années) :								
0 à 4	57.6	57.5	54.7	52.8	60.0	69.1		
5 à 9	46.3	44.3	48.7	52.8	55.5	67.0		
10 à 14	42.0	43.6	43.9	42.6	52.1	62.6		
15 à 19	41.0	39.0	37.7	45.2	47.0	55.6		
20+	31.4	32.0	29.2	34.8	45.9	54.4		

Source : Estimations du Secrétariat à partir de l'Enquête Socio-Économique allemande.

B. Résultats britanniques					
Salariés pas totalement satisfaits de la sécurité de leur emploi (pourcentage)					
	1991	1992	1993	1994	1995
Total	61.7	75.8	77.9	78.2	78.4
Hommes	66.4	79.7	81.6	82.6	81.9
Femmes	56.7	71.8	74.2	73.9	75.0
Âge :					
16 à 24 ans	61.2	72.9	78.1	74.9	75.1
25 à 44 ans	64.5	79.2	80.6	80.2	80.5
45 à 69 ans	57.9	72.6	74.3	77.5	77.5
Niveau de formation :					
Secondaire premier cycle	57.2	71.9	71.3	71.6	72.7
Secondaire deuxième cycle	62.2	75.9	79.8	78.5	77.7
Supérieur	66.5	79.8	81.3	82.9	83.2
Profession :					
Travailleurs non manuels	60.5	75.3	78.3	78.0	77.7
Travailleurs manuels	64.5	76.8	76.8	78.5	80.2
Ancienneté (années) :					
0 à 4	63.0	76.5	79.2	79.1	78.7
5 à 9	61.1	76.7	77.0	77.7	79.1
10 à 14	59.4	75.1	75.0	79.2	80.8
15 à 19	58.4	69.9	71.3	74.4	77.4
20+	49.3	65.9	69.4	65.0	63.9

Source : Estimations du Secrétariat à partir du British Household Panel Survey.

leur emploi au cours des deux prochaines années. En ce qui concerne la première de ces deux mesures, on observe un mouvement de baisse jusqu'en 1991 à partir d'un point haut atteint vers le milieu des années 80, et on constate ensuite une forte augmentation. Pour autant qu'il est possible d'établir un lien avec les caractéristiques individuelles, cette mesure de la précarité de l'emploi en Allemagne s'est aggravée particulièrement pour les jeunes travailleurs, pour les travailleurs ayant un faible niveau d'études et pour les travailleurs manuels.

La partie inférieure du tableau 5.4 présente des résultats analogues pour les cinq premières phases de l'enquête auprès des ménages (British Household Panel Survey) effectuée en Grande-Bretagne sur la période 1991-1995⁸. La mesure considérée ici est la proportion de travailleurs qui déclarent ne pas être complètement satisfaits du degré de sécurité de leur emploi. La proportion a fortement augmenté en 1992 et se maintient depuis à un haut niveau [Spencer (1996) tire des résultats analogues de la British Social Attitudes Survey]. La progression du sentiment de précarité de l'emploi s'observe pour tous les travailleurs, quoiqu'elle soit un peu plus forte chez les travailleurs âgés.

Les cinq dernières lignes de chaque section du tableau 5.4 analysent le sentiment de précarité de l'emploi en fonction de l'ancienneté. A la section A du tableau, consacrée aux résultats pour l'Allemagne, on observe une corrélation négative manifeste entre le sentiment de précarité et l'ancienneté jusqu'au début des années 90, les travailleurs qui ont moins de cinq ans d'ancienneté étant ceux qui éprouvent le plus vivement un sentiment de précarité de l'emploi. Les chiffres récents font apparaître une distribution plus uniforme du sentiment de précarité de l'emploi entre les différents groupes du point de vue de l'ancienneté; la même situation s'observe en ce qui concerne la perception du risque de perdre son emploi. A la section B du tableau, les données pour le Royaume-Uni dénotent le même nivellement. Il y a aujourd'hui très peu d'écarts, dans les deux pays, du point de vue du sentiment de précarité de l'emploi, parmi les travailleurs ayant moins de 15 ans d'ancienneté.

En un mot, les données sont sans ambiguïté. Le sentiment de précarité de l'emploi s'est répandu, au cours des années 90, dans tous les pays de l'OCDE pour lesquels des données sont disponibles.

4. Qu'est-ce qui pourrait expliquer la progression du sentiment de précarité de l'emploi?

On a tendance à assimiler le sentiment de précarité de l'emploi à la probabilité qu'un travailleur a

de perdre son emploi du moment. Pourtant, les chiffres de la section A du tableau 5.4 donnent à penser que les deux notions ne sont pas exactement équivalentes : le pourcentage de travailleurs indiquant qu'ils pourraient perdre leur emploi est notablement plus élevé que le pourcentage de travailleurs se déclarant préoccupés par la sécurité de leur emploi. On peut penser que le sentiment de précarité de l'emploi reflète tout un ensemble d'éléments sur le marché du travail, le risque de perdre son emploi n'étant que l'un de ces éléments, même s'il est important.

Pour caractériser le sentiment de précarité de l'emploi, on peut le présenter comme étant fonction des conséquences négatives anticipées en cas de perte de l'emploi occupé sur le moment. Les conséquences négatives anticipées correspondent à la différence entre la valeur de l'emploi actuel (V_J), qui dépend du salaire et des avantages autres que pécuniaires attachés à cet emploi, et la valeur anticipée de la situation dans laquelle le travailleur se trouverait si son emploi actuel cessait (V_F). Si s exprime la probabilité que l'emploi du moment cesse :

$$\text{Conséquences négatives anticipées} = V_J - [sV_F + (1 - s)V_U] = s(V_J - V_F).$$

V_F , valeur de « ce qui arrive ensuite », dépend de la probabilité de retrouver un emploi, représentée par r , de la valeur anticipée du nouvel emploi (V_N) et de la valeur anticipée attribuée au fait d'être sans emploi (V_U). Si on remplace V_F par ses composantes dans l'expression qui précède, on obtient :

$$\text{Conséquences négatives anticipées} = s(V_J - rV_N - (1 - r)V_U).$$

L'équation ci-dessus montre clairement que les conséquences négatives anticipées et, par conséquent, le sentiment de précarité de l'emploi, augmentent lorsque :

- s , probabilité que l'emploi du moment cesse, augmente (tant que $V_J > V_F$);
- r , probabilité de retrouver un emploi, diminue (tant que $V_N > V_U$);
- V_N , valeur anticipée du nouvel emploi, baisse;
- V_U , valeur anticipée attribuée au fait d'être sans emploi, baisse; et
- V_J , valeur de l'emploi du moment, augmente.

La montée du sentiment de précarité de l'emploi tient assurément à la probabilité qu'un emploi cesse. Cependant, d'après ce qui précède, on voit qu'elle peut aussi résulter d'une dégradation des chances de retrouver un emploi (par suite d'une aggravation du chômage, par exemple), du fait qu'un nouvel emploi serait moins attrayant (salaire

moindre, poste temporaire ou à temps partiel), ou du fait qu'une situation de non-emploi se présenterait sous un jour moins attrayant (les choses dépendant en partie du degré de générosité des indemnités de chômage). Dans le reste de ce chapitre, nous nous efforcerons de faire le lien entre la montée générale du sentiment de précarité de l'emploi chez les travailleurs et les divers aspects des conséquences négatives anticipées, évoquées plus haut, en commençant par ce qui apparaît le plus évident, à savoir la durée de l'emploi et la probabilité que l'emploi du moment cesse.

C. STRUCTURES D'ANCIENNETÉ DANS L'EMPLOI : QUE RÉVÈLENT-ELLES SUR LA SÉCURITÉ DE L'EMPLOI ?

1. Introduction

Dans cette section, on considère deux indicateurs types de la stabilité de l'emploi, à savoir l'ancienneté auprès d'un employeur et le taux de rétention, pour avoir un autre angle d'approche sur le débat sur la précarité de l'emploi. La relation entre l'ancienneté auprès d'un employeur et la précarité de l'emploi n'est pas une relation simple. Par exemple, sur un marché du travail dynamique, les travailleurs qui perdent leur emploi peuvent être nombreux à retrouver assez rapidement un autre emploi, même si ce n'est pas toujours avec le même salaire et les mêmes avantages. En outre, les travailleurs qui quittent volontairement un emploi le font souvent pour améliorer leur situation. De plus, il y a toujours eu, sur le marché du travail, des segments qui se sont caractérisés par une assez grande précarité de l'emploi et une forte rotation des effectifs [Buechtemann (1993); Lindeboom et Theeuwes (1991)].

Plusieurs analystes, toutefois, émettent l'idée que les liens entre les entreprises et les travailleurs sont aujourd'hui à plus court terme et plus ténus qu'ils ne l'étaient dans le passé, ce qui reflète l'instabilité accrue de l'environnement des entreprises [Locke, Kochan et Piore (1995); Boyer (1990)]. Un environnement plus volatil tendrait à renchérir le coût qu'il y aurait à « garantir » une relation d'emploi à long terme, d'où des changements dans la relation entre l'ancienneté auprès de l'employeur et la précarité de l'emploi. Des observations largement anecdotiques incitent à penser que les entreprises, dans certaines branches et dans certains pays, répondent à ces « chocs » de façon différente ou à des degrés divers, parfois en modifiant leurs pratiques en matière de ressources humaines dans le sens d'un plus large recours au marché externe du

travail [Osterman (1987); Doeringer (1991); Dore (1996)].

2. Vue d'ensemble de l'ancienneté auprès de l'employeur

La distribution de l'emploi selon l'ancienneté auprès de l'employeur, ainsi que l'ancienneté moyenne et médiane⁹, donnent une idée générale de la situation du point de vue de la stabilité de l'emploi selon les pays et selon les périodes. Une étude de l'OCDE réalisée en 1993 relève des différences notables du point de vue de l'ancienneté selon les pays, l'Amérique du Nord se caractérisant par des durées d'ancienneté comparative-ment faibles et de nombreux pays européens et le Japon par une ancienneté beaucoup plus grande. Le tableau 5.5 présente la distribution de l'emploi selon l'ancienneté auprès de l'employeur, en 1995, dans 23 pays de l'OCDE. La moyenne non pondérée pour les pays de l'OCDE est de près de dix ans. Certains pays (Australie, Canada, Danemark, Royaume-Uni et États-Unis) enregistrent des durées d'ancienneté nettement plus courtes que d'autres (Belgique, Italie, Japon, Pologne et Portugal). L'Allemagne se situe plus ou moins dans la « moyenne » des pays européens. Lorsque l'on considère la distribution de l'emploi en fonction de l'ancienneté, on observe que les écarts entre pays sont particulièrement marqués dans les zones de très faible ancienneté. Les écarts sont notables, aussi, en ce qui concerne la proportion de travailleurs ayant 20 ans ou plus d'ancienneté, l'Australie, le Royaume-Uni et les États-Unis enregistrant un pourcentage nettement plus faible de travailleurs ayant une telle ancienneté.

Une analyse à plusieurs variables peut fournir une estimation plus précise des différences entre pays du point de vue de l'ancienneté moyenne en tenant compte des différences dans la distribution de l'emploi selon le sexe, l'âge et la catégorie professionnelle. Ce type d'analyse, présenté à l'annexe 5.A., confirme, de façon générale, la configuration des différences entre pays présentée au tableau 5.5. C'est aux États-Unis, en Australie et au Royaume-Uni que l'ancienneté auprès de l'employeur est la plus faible, après quoi viennent le Canada et le Danemark. Et c'est en Italie qu'elle est la plus élevée, après quoi viennent la Belgique, le Portugal et la France.

Profil des différents types de travailleurs du point de vue de l'ancienneté

Le tableau 5.6 montre l'ancienneté moyenne selon le groupe démographique, la branche d'activité, la profession et le niveau général d'études. Une comparaison des moyennes non pondérées

Tableau 5.5. Répartition de l'emploi selon l'ancienneté dans l'entreprise, 1995

Pourcentages

	Moins de 6 mois	De 6 mois à moins d'un an	De 1 an à moins de 2 ans	De 2 ans à moins de 5 ans	Moins de 5 ans	De 5 ans à moins de 10 ans	De 10 ans à moins de 20 ans	20 ans et plus	Ancienneté moyenne (en années)	Ancienneté médiane ^a (en années)
Australie ^b	15.8	9.4	12.6	21.6	59.4	19.5	14.3	6.8	6.4	3.4
Autriche	7.6	5.0	8.9	21.2	42.7	19.0	22.5	15.7	10.0	6.9
Belgique	7.0	4.6	7.7	17.5	36.8	19.6	24.2	19.4	11.2	8.4
Canada ^c	14.8	7.9	..	28.0	50.8	19.8	18.1	11.3	7.9	5.9
République tchèque ^d	10.1	9.1	24.4	12.3	55.8	12.0	14.8	17.4	9.0	2.0
Danemark	15.5	9.6	11.4	16.2	52.7	18.2	17.7	11.4	7.9	4.4
Finlande	12.1	5.5	6.2	13.4	37.2	23.1	22.3	17.3	10.5	7.8
France	10.1	4.9	8.0	17.7	40.6	17.4	23.3	18.7	10.7	7.7
Allemagne	7.9	8.2	9.4	22.0	47.5	17.2	18.4	17.0	9.7	10.7
Grèce	8.3	4.3	8.4	18.5	39.6	20.6	26.6	13.3	9.9	7.5
Irlande	9.3	8.5	11.0	20.1	48.8	18.1	21.2	11.9	8.7	5.3
Italie	4.5	4.0	7.0	18.1	33.6	20.8	26.1	19.5	11.6	8.9
Japon ^e	..	7.6	15.0	13.9	36.5	20.7	21.5	21.4	11.3	8.3
Corée ^f	7.8	6.0	21.5 ^g	19.7 ^g	54.9	15.9	14.1	15.1	8.7	2.5
Luxembourg	6.4	5.0	8.6	20.7	40.7	21.4	21.4	16.4	10.2	7.2
Pays-Bas	9.8	6.5	11.4	20.4	48.1	20.3	19.8	11.9	8.7	5.5
Pologne	..	2.4 ^h	3.3	7.1	12.8	12.5	30.9	43.9	17.5	17.0
Portugal	7.2	6.2	9.0	17.5	39.9	18.5	20.8	20.8	11.0	7.7
Espagne	27.3	8.2	4.9	11.1	51.4	14.4	17.7	16.5	8.9	4.6
Suède	8.6	6.2	7.4	15.1	37.3	23.0	22.7	17.0	10.5	7.8
Suisse	8.5	7.2	9.0	20.8	45.5	22.9	18.3	13.3	9.0	6.0
Royaume-Uni	10.5	9.1	10.7	19.5	49.8	23.5	17.3	9.4	7.8	5.0
États-Unis ^{b, i}	12.6	13.4	8.5	20.0	54.5	19.8	16.8	9.0	7.4	4.2
Moyenne non pondérée	10.6	6.9	10.2	17.9	44.2	19.1	20.5	16.3	9.8	6.7
Écart-type	4.9	2.4	4.9	4.4	10.0	3.1	4.2	7.2	2.2	3.1
Coefficient de variation (en pourcentage)	46.0	35.1	47.7	24.5	22.7	16.5	20.3	44.1	22.0	46.0

.. Données non disponibles.

a) La médiane est calculée en prenant la classe d'ancienneté dans laquelle se situe l'observation centrale et en supposant que ces observations sont également réparties selon l'ancienneté à l'intérieur de cette classe.

b) 1996.

c) 6 mois ou moins ; 7 à 12 mois ; 1 à 5 ans ; 5 ans et moins ; 6 à 10 ans ; 11 à 20 ans ; plus de 20 ans.

d) Jusqu'à 6 mois ; plus de 6 mois jusqu'à 1 an ; plus d'un an jusqu'à 3 ans ; plus de 3 ans jusqu'à 5 ans ; plus de 5 ans jusqu'à 10 ans ; plus de 10 ans jusqu'à 20 ans ; plus de 20 ans.

e) Moins d'un an ; 1 à 2 ans ; 3 à 4 ans ; 0 à 4 ans ; 5 à 9 ans ; 10 à 14 ans ; 15 à 19 ans ; 20 ans et plus.

f) 1992.

g) 1 an à moins de 3 ans ; 3 à moins de 5 ans.

h) Moins d'un an.

i) Moins de 6 mois ; 6 mois à 1 an ; 13 à 23 mois ; 2 ans à moins de 5 ans ; moins de 5 ans ; 5 ans à moins de 10 ans ; 10 ans à moins de 15 ans ; 15 ans à moins de 20 ans ; 20 ans et plus.

Sources : Les données pour l'Autriche, la Belgique, le Danemark, la Finlande, la France, l'Allemagne, la Grèce, l'Irlande, l'Italie, le Luxembourg, les Pays-Bas, le Portugal, l'Espagne, la Suède et le Royaume-Uni proviennent de données non publiées de l'Enquête communautaire sur les forces de travail établie par Eurostat. Pour les données pour l'Australie, le Canada, la République tchèque, le Japon, la Corée, la Pologne, la Suisse et les États-Unis, voir annexe 5.A.

entre pays montre que les hommes ont une ancienneté supérieure à celle des femmes et que l'ancienneté augmente fortement avec l'âge. Il existe de grandes disparités selon les branches d'activité, les anciennetés les plus longues s'observant dans le secteur de la production et de la distribution d'électricité, de gaz et d'eau, et les plus faibles dans le secteur des hôtels et restaurants. Le commerce de gros et de détail se caractérise aussi par des durées moyennes d'ancienneté faibles. D'une manière générale, les travailleurs non manuels hautement qualifiés (membres de l'exécutif et corps législatifs,

cadres supérieurs de l'administration publique et dirigeants et cadres supérieurs d'entreprise, par exemple) ont la plus longue ancienneté, alors que les travailleurs non manuels peu qualifiés (travailleurs occupant un emploi dans les services ou dans la vente, par exemple) et les travailleurs manuels ont une plus faible ancienneté. La même dispersion des durées d'ancienneté, selon les branches et les professions, se retrouve dans les différents pays. Ces différences dans les moyennes simples sont généralement confirmées par une analyse à plusieurs variables.

Tableau 5.6. **Ancienneté moyenne auprès de l'employeur par sexe, âge, branche d'activité, profession et niveau de formation, 1995**

Années

	Australie ^{a, b}	Autriche	Belgique	Canada ^{b, c}	Danemark	Finlande	France	Allemagne	Grèce	Irlande	Italie	Japon ^{b, d}	Corée	Luxembourg	Pays-Bas	Pologne	Portugal	Espagne	Suède	Suisse ^b	Royaume-Uni	États-Unis ^{a, b}	Moyenne non pondérée
Total	6.4	10.0	11.2	7.9	7.9	10.5	10.7	9.7	9.9	8.7	11.6	11.3	5.2	10.2	8.7	17.5	11.0	8.9	10.5	9.0	7.8	7.4	9.6
Hommes	7.1	11.0	11.7	8.8	8.3	10.5	11.0	10.6	10.9	9.8	12.1	12.9	5.9	11.7	9.9	18.2	11.1	9.8	10.7	10.4	8.9	7.9	10.4
Femmes	5.5	8.6	10.4	6.9	7.5	10.4	10.3	8.5	8.2	7.2	10.6	7.9	3.4	7.6	6.9	16.6	10.9	7.2	10.4	7.1	6.7	6.8	8.4
Âge :																							
15 à 24 ans	1.9	2.8	1.9	1.6	1.5	1.7	1.6	2.4	2.1	2.2	2.8	2.5	..	2.3	1.8	2.7	2.8	1.0	2.2	2.4	2.2	1.6	2.1
25 à 44 ans	5.9	8.8	9.4	6.5	6.3	8.2	9.0	7.7	8.2	8.5	9.4	9.5	..	8.4	7.6	14.9	9.5	7.3	8.2	6.7	7.0	6.2	8.2
45 ans ou plus	11.1	17.8	19.4	13.8	14.5	16.6	17.5	16.2	17.0	15.4	19.2	18.0	..	18.8	16.0	29.3	17.9	16.1	15.9	14.6	12.2	12.4	16.7
Branche d'activité																							
Agriculture, chasse, sylviculture, pêche	6.6	12.1	6.3	13.0	5.3	7.9	7.8	8.0	10.3	8.0	8.8	7.2	6.0	..	10.1	4.8	9.8	8.7	8.9	6.6	8.2
Activités extractives	7.2	14.0	12.9	..	7.2	15.0	15.5	13.8	11.7	12.5	11.3	12.8	..	7.3	10.5	..	10.4	11.8	15.4	..	9.0	9.6	11.5
Industrie manufacturière	7.0	10.6	11.8	8.9	7.8	12.3	12.1	10.8	9.0	8.3	11.2	13.1	..	14.7	10.3	..	10.4	10.9	11.5	10.6	9.0	9.2	10.5
Production et distribution d'électricité, de gaz et d'eau	12.2	15.5	14.5	12.7	13.2	15.8	15.3	13.1	13.2	16.4	16.4	17.3	..	15.8	13.6	..	15.2	15.9	15.1	13.6	13.5	..	14.7
Construction	6.5	9.2	8.1	6.8	7.1	9.2	8.7	7.9	10.3	8.8	8.6	11.2	..	7.8	9.0	..	6.9	4.7	11.0	9.4	8.2	5.7	8.2
Commerce de gros et de détail	4.5	7.8	8.8	6.1	5.8	8.2	8.0	8.0	6.4	7.0	8.8	7.6	6.8	..	8.9	6.9	8.9	..	5.9	5.0	7.5
Hôtels et restaurants	..	5.7	4.5	4.3	3.3	6.9	5.1	4.8	5.8	4.2	7.4	10.6	..	4.2	3.5	..	6.4	4.8	3.3	7.4	4.1	..	5.0
Transports, entreposage et communications	8.6	12.0	13.7	10.5	9.1	12.0	13.1	12.1	12.6	12.4	14.4	13.0	..	13.1	10.1	..	15.9	12.3	11.7	11.2	9.2	9.3	11.8
Intermédiation financière	..	12.2	13.7	..	11.5	14.5	14.2	11.1	11.3	9.7	14.1	11.5	..	9.5	11.0	..	15.3	14.1	12.4	..	8.7	..	12.2
Immobilier, locations et activités de service aux entreprises	5.7	7.8	8.0	5.9	..	6.9
Administration publique	..	7.6	7.5	..	7.3	7.8	7.9	7.1	5.8	6.1	7.7	8.1	..	6.3	6.8	..	6.0	5.1	8.1	..	5.7	..	6.9
Autres activités de services collectifs, sociaux et personnels	7.3	13.4	13.2	11.8	12.3	11.9	13.8	11.6	13.9	14.0	14.7	12.4	11.4	..	15.0	12.3	13.8	11.3	11.2	10.3	12.7
..	..	9.7	11.5	8.8	8.1	9.9	10.4	9.1	9.9	8.8	12.6	8.8	..	10.2	8.8	..	12.1	9.0	10.5	8.0	7.6	6.2	9.4
Profession :																							
Membres de l'exécutif et des corps législatifs, cadres supérieurs de l'administration publique, et dirigeants et cadres supérieurs d'entreprise	9.8	12.8	11.9	10.3	9.6	..	11.8	11.6	14.6	11.6	17.0	..	9.9	11.3	11.7	..	11.4	12.2	..	11.1	9.5	9.0	11.5
Professions intellectuelles et scientifiques	7.6	12.1	12.1	9.5	10.4	..	12.0	11.2	11.0	10.3	13.7	..	6.2	11.7	10.0	..	12.2	10.8	..	8.8	9.2	8.5	10.6
Professions intermédiaires	..	10.0	11.8	..	8.9	..	11.8	10.2	9.7	8.5	12.6	..	5.8	10.6	9.0	..	14.1	10.4	..	9.5	8.1	7.6	9.8
Employés de type administratif	6.6	10.9	12.4	7.4	9.2	..	11.5	10.0	10.5	9.0	12.4	..	5.2	10.9	8.7	..	13.1	10.6	..	8.9	7.2	7.2	9.5
Personnel des services et vendeurs de magasin et de marché	4.1	7.9	9.0	5.5	5.7	..	8.0	7.6	7.8	6.5	9.5	..	4.1	6.4	6.2	..	9.0	7.1	..	6.6	5.3	5.4	6.8
Agriculteurs et ouvriers qualifiés de l'agriculture et de la pêche	..	13.3	8.1	..	5.4	..	7.3	7.4	11.2	9.4	10.2	..	4.8	9.0	7.9	..	10.8	7.0	..	7.9	7.6	7.0	8.4
Artisans et ouvriers des métiers de type artisanal	6.0	9.6	10.4	7.7	7.8	..	10.5	9.8	10.2	7.8	10.3	..	4.9	10.3	9.3	..	9.7	8.8	..	10.0	8.9	8.9	8.9
Conducteurs d'installations et de machines et ouvriers de l'assemblage	..	10.5	10.8	8.3	7.8	..	11.3	10.6	9.9	9.3	11.8	..	4.6	13.3	10.0	..	11.1	10.4	..	10.8	8.5	8.0	9.8
Ouvriers et employés non qualifiés	..	8.1	9.6	10.5	5.5	..	8.2	7.5	8.3	7.0	9.8	..	4.1	7.9	6.8	..	8.6	5.7	..	8.0	5.9	5.0	7.4
Employés	13.9
Ouvriers de production	12.5

Tableau 5.6. **Ancienneté moyenne auprès de l'employeur par sexe, âge, branche d'activité, profession et niveau de formation, 1995** (suite)

Années

	Australie ^{a, b}	Autriche	Belgique	Canada ^{b, c}	Danemark	Finlande	France	Allemagne	Grèce	Irlande	Italie	Japon ^{b, d}	Corée	Luxembourg	Pays-Bas	Pologne	Portugal	Espagne	Suède	Suisse ^b	Royaume-Uni	États-Unis ^{a, b}	Moyenne non pondérée
<i>Niveau de formation :</i>																							
Primaire/1 ^{er} cycle du secondaire	6.8	9.3	12.5	9.3	6.5	13.3	11.6	8.4	10.3	9.5	11.6	15.3	5.3	9.7	8.2	17.5	10.9	8.9	13.1	9.1	7.8	5.8	10.0
Titulaire du diplôme de fin d'études secondaires	5.9	10.1	10.7	8.2	7.9	9.6	10.5	9.7	9.2	8.0	11.2	11.4	4.9	10.7	8.9	17.6	9.1	8.2	9.7	8.9	7.5	7.9	9.3
Études supérieures incomplètes ou complètes	6.7	10.7	10.4	7.8	9.1	9.5	9.8	10.5	10.4	8.6	13.0	9.5	5.6	11.0	8.5	17.2	12.9	9.3	10.0	9.1	8.3	7.4	9.8

.. Données non disponibles.

a) 1996.

b) Les données concernant les branches d'activité et les professions, recueillies en fonction de classifications nationales, sont regroupées de manière à correspondre approximativement aux catégories de la NACE (Rev.1) et de la CIP-88 dans ce tableau. Voir des explications détaillées dans l'annexe 5.A.

c) Pour les niveaux de formation, les moyennes correspondent à des moyennes pondérées au point médian des classes d'ancienneté.

d) Les données concernant les employés, salariés et les ouvriers de production concernent uniquement l'industrie manufacturière.

Source : Voir tableau 5.5.

L'ancienneté moyenne rapportée au niveau de formation ne fait pas apparaître une structure uniforme dans les différents pays : dans certains pays (Royaume-Uni, Portugal, Italie et Allemagne), les travailleurs qui ont un haut niveau d'études ont une ancienneté supérieure à celle des travailleurs qui ont un faible niveau d'études; tandis que dans d'autres (Belgique, Finlande, France), c'est l'inverse qui se vérifie. Cependant, une analyse à plusieurs variables (pour les pays de l'Union européenne) montre qu'en intégrant les différences dans la distribution par âge et par sexe, on observe que les travailleurs qui ont le plus faible niveau d'études ont aussi la plus faible ancienneté, tandis que ceux qui ont un niveau d'études intermédiaire ont la plus forte ancienneté¹⁰.

Évolution de l'ancienneté auprès de l'employeur

Le tableau 5.7 montre la proportion de travailleurs ayant peu d'ancienneté (moins d'un an) et l'ancienneté moyenne pour un certain nombre d'années et de pays. L'ancienneté moyenne est considérée comme un indicateur de la stabilité à long terme ou globale de l'emploi, alors que la proportion de travailleurs ayant peu d'ancienneté reflète la rotation à court terme [OCDE (1993)]. Entre

1985 et 1995, les phénomènes de rotation à court terme se sont accentués en France, aux Pays-Bas, en Espagne et au Royaume-Uni, et ils se sont atténués en Australie, au Canada, en Finlande, en Allemagne, au Japon et aux États-Unis. L'ancienneté moyenne est demeurée pour l'essentiel inchangée aux Pays-Bas, au Royaume-Uni et aux États-Unis, alors qu'elle a augmenté en Australie, au Canada, en Finlande, en France, en Allemagne et au Japon, et qu'elle a baissé en Espagne.

Ces tendances générales pourraient simplement refléter les différences dans la composition démographique de l'emploi. Bien qu'elle ne soit pas présentée ici, une analyse à plusieurs variables tenant compte des particularités dans la répartition par âge et par sexe de l'emploi montre que l'ancienneté moyenne ne s'est pas modifiée entre 1985 et 1995 dans neuf des dix pays considérés; l'Espagne, où l'ancienneté moyenne a diminué, constitue la seule exception. L'ancienneté est aussi affectée par le cycle économique, étant orientée à la baisse en phase d'expansion et orientée à la hausse en phase de récession, au travers des changements touchant les embauches, les licenciements et les départs volontaires [BIT (1996)] : venant étayer cette hypothèse, les chiffres d'ancienneté moyenne présentés

Tableau 5.7. Ancienneté inférieure à un an et ancienneté moyenne des travailleurs : évolution dans le temps

	1980		1985		1989		1990		1995	
	Ancienneté < 1 an (pourcentage)	Ancienneté moyenne (en années)	Ancienneté < 1 an (pourcentage)	Ancienneté moyenne (en années)	Ancienneté < 1 an (pourcentage)	Ancienneté moyenne (en années)	Ancienneté < 1 an (pourcentage)	Ancienneté moyenne (en années)	Ancienneté < 1 an (pourcentage)	Ancienneté moyenne (en années)
Australie	22.3 ^{a, b}	6.6 ^{a, b}	26.6 ^c	5.5 ^c	22.7 ^d	6.3 ^d	25.2 ^e	6.4 ^e
Canada	26.4	7.0	25.7	7.4	27.5	7.2	26.0	7.2	22.7	7.9
Finlande	17.9	7.9	18.5	8.4	22.2	8.0	18.7	8.4	18.0	9.2
France	13.8 ^f	9.5 ^f	12.2	10.1	16.7	9.7	14.4	10.4
Allemagne	11.3 ^g	9.8 ^g	11.2	10.2	9.8 ^h	10.8 ^h
Japon	10.4	9.3	9.4	10.3	9.5	10.8	9.8	10.9	7.6	11.3
Pays-Bas	11.6	9.4	20.3	8.2	13.1 ^h	9.6 ^h
Espagne	15.2 ^{b, i}	11.5 ^{b, i}	24.6	9.1	24.8	9.1
Royaume-Uni	17.7	8.3	21.2	7.8	18.6	8.3
États-Unis ^j	28.2 ^k	7.1 ^k	27.3 ^l	7.5 ^l	28.8 ⁱ	7.3 ⁱ	28.8 ^d	7.2 ^d	26.0 ^e	7.4 ^e

.. Données non disponibles.

a) 1979.

b) Les données ne sont pas entièrement comparables avec les données des années ultérieures car elles prennent en compte les travailleurs indépendants et les travailleurs familiaux non rémunérés.

c) 1986.

d) 1991.

e) 1996.

f) 1982.

g) 1984.

h) 1994.

i) 1987.

j) Les données pour 1991 et 1996 concernent uniquement les travailleurs salariés tandis que celles pour 1978, 1983 et 1987, ainsi que celles des personnes ayant une ancienneté inférieure à un an en 1991, concernent l'ensemble des personnes pourvues d'un emploi.

k) 1978.

l) 1983.

Sources : Pour l'Australie, le Canada, le Japon et les États-Unis, voir tableau 5.5 et OCDE (1993). Voir l'annexe 5.A pour les données de la Finlande, la France, l'Allemagne, les Pays-Bas, l'Espagne, et le Royaume-Uni.

au tableau 5.5 apparaissent en corrélation négative significative avec l'écart conjoncturel de production, défini comme étant le rapport du PIB effectif au PIB potentiel. Cependant, si on répète l'analyse pour les travailleurs ayant une ancienneté de cinq ans ou plus, ce qui réduit l'incidence de la conjoncture macroéconomique récente, les résultats sont inchangés.

3. Rester chez le même employeur : évolution des taux de rétention

Le taux dit « de rétention » est un autre indicateur de la stabilité de la relation employeur-travailleur. Le taux de rétention sur cinq ans, par exemple, correspond au pourcentage de travailleurs, au cours d'une année donnée, qui seront toujours chez le même employeur cinq ans plus tard. Dans ce chapitre, les taux de rétention sont calculés par âge, sexe, durée d'ancienneté, niveau de formation et profession pour tenter d'identifier les groupes de travailleurs pour lesquels le changement a été le plus marqué.

Les calculs reposent sur une analyse de cohorte « fictive », impliquant une comparaison des effectifs de travailleurs classés par groupes d'ancienneté et d'âge de cinq ans, à intervalles de cinq ans. Ainsi, pour un groupe déterminé du point de vue de l'ancienneté, par exemple le groupe des travailleurs ayant entre zéro et cinq ans d'ancienneté, le taux de rétention mesure le pourcentage de travailleurs qui continuent de travailler pour le même employeur pendant encore cinq ans, accédant ainsi au groupe des travailleurs ayant entre cinq et dix ans d'ancienneté [voir annexe 5.A].

Les tableaux 5.8 et 5.9 présentent ces calculs pour l'Australie, le Canada, la Finlande, la France, l'Allemagne, le Japon, l'Espagne, la Suisse, le Royaume-Uni et les États-Unis. Les estimations portent sur des taux de rétention sur cinq ans, sauf pour les États-Unis pour lesquels le taux est calculé sur quatre ans, sur la période 1979-1991. Les différences entre pays sont notables : les taux de rétention les plus élevés s'observent au Japon et en Allemagne, et les plus faibles en Finlande, en Espagne et en Australie.

Il est essentiel de considérer l'évolution dans le temps. Le taux global de rétention a diminué dans certains pays et il est demeuré stable dans d'autres. Il a quelque peu décliné en Allemagne et au Japon. La plus forte baisse a été enregistrée en Finlande, en France et en Espagne¹¹. Les États-Unis ont enregistré une baisse du taux global de rétention entre 1983-1987 et 1987-1991, quoique le taux ait apparemment un peu augmenté en 1991-1996¹². Le taux de rétention a légèrement augmenté en Australie, au Canada et au Royaume-Uni. Les taux de rétention

sont moins influencés par les évolutions récentes du cycle économique que l'ancienneté moyenne¹³. Au total, ancienneté moyenne et taux de rétention apparaissent relativement stables.

Les configurations sont plus marquées lorsque l'on considère différents groupes. La baisse du taux de rétention concerne essentiellement les travailleurs masculins en Allemagne et au Japon. Pour les femmes occupant un emploi, le taux de rétention a augmenté dans tous les pays, sauf en Finlande, en France et en Espagne. Le renforcement des dispositions en matière de congé de maternité opéré par la législation et les conventions collectives, qui permet aux femmes de continuer de travailler pour le même employeur, a certainement eu un effet positif sur le taux de rétention des femmes – ainsi que l'idée en a été avancée pour le Royaume-Uni [Gregg et Wadsworth (1996b)]. Dans la plupart des pays, le taux de rétention s'accroît lorsque l'on passe des travailleurs jeunes aux travailleurs appartenant aux classes d'âge de forte activité, puis il décroît lorsque les travailleurs approchent de la retraite. Cette courbe est particulièrement marquée au Japon, ce qui reflète le schéma traditionnel qui veut que les travailleurs âgés quittent leur employeur avant de partir à la retraite pour occuper un emploi ailleurs jusqu'à ce qu'ils atteignent l'âge officiel de la retraite [Dore, Bounine-Cabalé et Tapiola (1989)]. Il n'y a pas de configuration uniforme de l'évolution dans le temps pour les différents groupes d'âge dans ces pays.

Le tableau 5.9 fait apparaître les taux de rétention selon l'ancienneté, le niveau de formation et la profession. De 1985-1990 à 1990-1995, le taux de rétention entre 0-5 ans et 5-10 ans d'ancienneté a fléchi en moyenne de 0.5 point de pourcentage, tandis que le taux de rétention entre 5-10 ans et 10-15 ans d'ancienneté est resté stable, en moyenne, et que le taux de rétention entre 10-15 ans et 15-20 ans d'ancienneté a baissé de 2.5 points de pourcentage. Depuis le début des années 80, cinq des huit pays considérés ont enregistré une baisse du taux de rétention dans la zone des 10-15 ans à 15-20 ans d'ancienneté, baisse qui a été particulièrement marquée en Australie, en Finlande, au Japon et en Espagne.

Les variations dans les taux de rétention sont particulièrement nettes lorsqu'on les met en rapport avec les niveaux de formation. Pour commencer, on observe de profondes disparités entre les pays. Pour les travailleurs n'ayant qu'un niveau d'études secondaires de premier cycle, le taux de rétention est particulièrement faible au Canada, en Espagne et aux États-Unis. Pour ces travailleurs, le taux de rétention a baissé au Canada, en Allemagne, au Japon et aux États-Unis, alors que le taux de rétention pour ce groupe a augmenté, en partant, il

Tableau 5.8. **Taux de rétention selon les caractéristiques des travailleurs, 1980-1985, 1985-1990 et 1990-1995**

Pourcentages

	Australie ^a	Canada	Finlande	France	Allemagne ^b	Japon	Espagne	Suisse ^c	États-Unis (1) ^d	États-Unis (2) ^e
Total									50.9	..
1980-1985	..	46.7	52.3	67.2	54.8	..
1985-1990	38.5	45.5	45.4	56.7	62.1	64.8	57.9 ^f	..	50.8	..
1990-1995	41.3	47.9	42.8	49.9	60.7	64.2	42.8	55.2	..	48.6
Sexe :										
Hommes									51.9	..
1980-1985	..	49.0	53.2	77.0	58.6	..
1985-1990	40.2	48.4	47.0	57.3	64.1	73.5	59.4 ^f	..	53.5	..
1990-1995	42.4	49.1	45.8	50.5	60.2	71.9	43.0	60.9	..	49.8
Femmes									49.6	..
1980-1985	..	43.8	51.3	50.4	50.7	..
1985-1990	36.3	42.1	43.7	56.2	59.3	50.5	54.8 ^f	..	47.9	..
1990-1995	40.0	46.5	39.3	49.5	61.4	51.8	42.4	49.0	..	47.4
Âge :										
15 à 24 ans									28.7	..
1980-1985	..	28.0	21.7	48.7	30.6	..
1985-1990	23.0	22.3	13.9	32.7	43.7	49.0	19.9 ^f	..	25.6	..
1990-1995	25.4	25.1	14.5	24.0	43.4	50.8	14.8	35.4	..	24.6
25 à 44 ans									55.1	..
1980-1985	..	55.0	57.3	77.9	59.6	..
1985-1990	45.0	53.8	49.5	64.7	68.1	73.5	60.0 ^f	..	55.5	..
1990-1995	47.0	55.2	47.2	56.4	66.3	71.1	50.0	57.7	..	54.2
45 ans et plus									67.2	..
1980-1985	..	54.9	50.7	58.9	66.8	..
1985-1990	45.6	54.3	49.3	51.4	71.5	60.8	63.6 ^f	..	61.2	..
1990-1995	48.1	51.9	40.6	47.6	65.4	62.8	45.7	69.8	..	56.2

.. Données non disponibles.

a) 1986-1991 et 1991-1996.

b) 1984-1989 et 1989-1994.

c) 1991-1996.

d) Des taux de rétention sur quatre ans sont calculés pour les périodes 1979-1983, 1983-1987 et 1987-1991.

e) Il s'agit pour 1991-1996 de taux de rétention estimés sur cinq ans.

f) Les données portent sur la période 1987-1992 et prennent en compte les travailleurs indépendants et les travailleurs familiaux non rémunérés.

Sources et notes sur la méthode d'estimation : Voir annexe 5.A.

est vrai, d'un faible niveau, en Australie. Des configurations analogues s'observent, au niveau international, pour les travailleurs n'ayant qu'un niveau d'études secondaires de second cycle. Les taux de rétention pour les travailleurs ayant au moins commencé des études supérieures ont diminué en Australie et au Japon, alors qu'ils ont augmenté en Allemagne. Sauf au Japon, le taux de rétention pour les travailleurs ayant fait des études universitaires s'est accru ces dernières années¹⁴. Considérés tels quels, ces résultats donnent à penser que les travailleurs qui ont un faible niveau de formation tendent à bénéficier d'une moindre sécurité de l'emploi, au fil du temps, dans la majorité des pays pour lesquels des données sont disponibles.

4. Instabilité de l'emploi à court terme

Il est probable que l'un des aspects essentiels à considérer pour apprécier l'instabilité de l'emploi

intervient très tôt dans la relation d'emploi, de sorte qu'il ne sera pas bien saisi au travers des taux de rétention généraux présentés plus haut. Dans la présente sous-section, nous analysons à la fois la fréquence du phénomène de très faible ancienneté et de rotation sur très courte période, et leur évolution dans le temps, pour voir dans quelle mesure l'emploi est devenu plus précaire pour ceux qui essaient de nouer ou de renouer une relation d'emploi. On peut considérer que c'est une façon d'examiner les données disponibles concernant les probabilités s et r , sources d'un sentiment de précarité de l'emploi, évoquées à la section B.4.

Gregg et Wadsworth (1995) proposent une mesure des taux de rotation ou de cessation d'emploi sur très courte période en comparant le nombre de travailleurs ayant 3 mois ou moins d'ancienneté au nombre de travailleurs ayant une ancienneté de 3 à 6 mois; selon eux, l'écart entre les deux représente les appariements qui n'ont pas

Tableau 5.9. **Taux de rétention selon la durée d'ancienneté, le niveau de formation et la profession, 1980-1985, 1985-1990 et 1990-1995**

Pourcentages

	Australie ^a	Canada	Finlande	France	Allemagne ^b	Japon	Espagne	Suisse ^c	Royaume-Uni ^d	États-Unis (1) ^e	États-Unis (2) ^f
Durée d'ancienneté											
<i>[5-10]/[0-5]</i>											
1980-1985	..	35.1	39.2	55.9	45.9 ^g	..
1985-1990	28.5	31.6	33.0	36.5	53.7	56.4	41.0 ^h	..	35.5	49.1 ^g	..
1990-1995	33.1	36.4	35.5	28.1	49.9	58.2	28.6	46.5	37.7	45.1 ^g	..
										..	39.7
<i>[10-15]/[5-10]</i>											
1980-1985	..	69.5	66.0	74.9	68.3 ^g	..
1985-1990	58.2	67.9	57.0	88.6	71.8	70.6	78.7 ^h	69.9 ^g	..
1990-1995	63.0	71.3	55.9	90.2	73.9	68.3	73.7	72.1	..	64.5 ^g	..
										..	64.6
<i>[15-20]/[10-15]</i>											
1980-1985	..	76.6	73.0	84.0	75.5 ^g	..
1985-1990	73.4	74.8	68.0	73.2	71.7	77.8	79.7 ^h	81.4 ^g	..
1990-1995	61.8	76.0	62.9	77.6	74.2	75.6	73.0	72.8	..	76.6 ^g	..
										..	68.3
Niveau de formation											
(Salariés âgés de 25 ans ou plus)											
<i>Primaire/secondaire premier cycle</i>											
1980-1985	..	50.0	64.6	52.2	..
1985-1990	41.3	43.5	69.1	62.1	55.2	..
1990-1995	49.4	42.3	..	46.2	54.4	62.2	40.7	53.4	..	46.7	..
										..	42.7
<i>Secondaire deuxième cycle</i>											
1980-1985	..	53.1	76.2	59.5	..
1985-1990	49.6	44.4	67.3	72.2	62.4	..
1990-1995	56.1	51.4	..	58.1	63.3	67.9	62.5	57.2	..	56.4	..
										..	46.1
<i>Études supérieures inachevées ou achevées</i>											
1980-1985	82.6	59.9	..
1985-1990	46.3	75.4	75.3	62.5	..
1990-1995	35.7	61.1	..	58.8	81.4	74.4	71.0	65.1	..	59.8	..
										..	64.1
– <i>Études supérieures non universitaires</i>											
1980-1985	..	59.2	71.7	54.9 ⁱ	..
1985-1990	47.6	80.0	70.3	61.4 ⁱ	..
1990-1995	24.6	59.1	80.0	66.6	57.6 ⁱ	..
										..	67.8 ⁱ
– <i>Études supérieures universitaires</i>											
1980-1985	85.4	64.4 ⁱ	..
1985-1990	44.2	70.8	76.8	63.4 ⁱ	..
1990-1995	54.6	65.6	78.6	77.5	71.0	61.8 ⁱ	..
										..	61.1 ⁱ
Profession											
<i>Travailleurs non manuels</i>											
1980-1985	..	48.1	74.7 ^j	54.2	..
1985-1990	..	44.8	..	59.6	62.2	73.4 ^j	51.2	..
1990-1995	44.8	48.4	..	53.0	66.0	73.4 ^j	33.1 ^k	55.7	49.3
<i>Travailleurs manuels</i>											
1980-1986	..	45.5	67.6 ^j	57.6	..
1985-1991	..	47.0	..	51.7	62.9	62.8 ^j	49.9	..
1990-1996	35.6	48.9	..	44.5	51.6	63.7 ^j	39.9 ^k	54.0	46.8

.. Données non disponibles.

a) 1986-1991 et 1991-1996.

b) 1984-1989 et 1989-1994.

c) 1991-1996.

d) Les taux de rétention concernant le Royaume-Uni se rapportent aux intervalles moins de 5 ans, à 5 ans à moins de 10 ans.

e) Des taux de rétention sur quatre ans sont calculés pour les périodes 1979-1983, 1983-1987 et 1987-1991 et pour la profession, pour les périodes 1983-1987 et 1987-1991.

f) Les taux de rétention pour 1991-1996 sont estimés sur cinq ans.

g) Moyenne pondérée de deux taux de rétention sur quatre ans. Voir annexe 5.A.

h) Les données portent sur la période 1987-1992 et prennent en compte les travailleurs indépendants et les travailleurs familiaux non rémunérés.

i) Dans la catégorie études supérieures non universitaires sont comprises les personnes qui n'ont pas obtenu un diplôme universitaire, tandis que dans les études universitaires sont comprises les personnes ayant obtenu un diplôme universitaire.

j) Industries manufacturières uniquement.

k) Les estimations concernant les deux groupes professionnels sont inférieures au taux de rétention total en raison d'observations manquantes.

Sources et notes sur la méthode d'estimation : Voir annexe 5.A.

Tableau 5.10. **Mesures de la rotation des effectifs, 1995**

	Ancienneté dans l'entreprise					Estimation de la rotation des effectifs à court terme	
	Pourcentage de l'effectif total					Pourcentages	
	1 mois ou moins	3 mois ou moins	Plus que 3 mois à moins de 6 mois	6 mois à moins de 1 an	1 an à moins de 2 ans	Cessations d'emploi entre le premier et le second trimestre ^a	Cessation d'emploi entre 1 et 2 ans ^b
Australie ^{c, d}	..	9.7	6.1	9.4	12.6	37.6	49.7
Autriche	1.7	4.3	3.3	5.0	8.9	22.7	29.5
Belgique	2.4	4.4	2.6	4.6	7.7	41.6	28.4
Canada ^d	..	6.4	6.7	8.8	10.3	30.1 ^e	53.0
Danemark	2.5	8.1	7.5	9.6	11.4	7.0	51.2
Finlande	3.0	8.5	3.6	5.5	6.2	25.2 ^f	58.0 ^f
France	2.4	5.3	4.7	4.9	8.0	11.6	41.6
Allemagne	2.1	4.6	3.3	8.2	9.4	26.5	31.4
Grèce	1.6	5.3	3.0	4.3	8.4	43.1	30.7
Irlande	1.6	5.0	4.3	8.5	11.0	12.5	30.4
Italie ^g	1.2	..	6.1	3.8	6.0	47.2 ^h	45.9
Luxembourg	1.4	4.3	2.1	5.0	8.6	50.0	20.0
Pays-Bas	3.5	6.2	3.6	6.5	11.4	42.1	26.1
Portugal	2.4	4.5	2.7	6.2	9.0	39.4	36.4
Espagne	8.8	18.4	8.9	8.2	4.9	51.5	85.1
Suède	2.1	5.8	2.8	6.2	7.4	52.2	50.1
Suisse	..	4.9	3.6	7.2	9.0	26.4	42.6
Royaume-Uni	1.8	5.7	4.8	9.1	10.7	16.0	41.2
États-Unis ^{c, i}	..	6.3	6.3	13.4	8.5	17.2 ^j	65.9 ^j
Moyenne non pondérée	2.6	6.5	4.5	7.1	8.9	32.5	43.0

.. Données non disponibles.

a) Ce taux correspond à la différence entre le nombre de personnes restant dans l'entreprise au maximum 3 mois, chiffre qui est un indicateur du nombre de nouvelles embauches, et le nombre de personnes restant dans l'entreprise entre 3 et 6 mois, en pourcentage des nouvelles embauches. La formule utilisée est $[100 * ((\leq 3 \text{ mois}) - (3 > \text{ et } < 6 \text{ mois})) / (\leq 3 \text{ mois})]$ tirée de Gregg et Wadsworth (1995).

b) Ce taux correspond à la différence entre le nombre de personnes ayant une ancienneté inférieure à 1 an en 1994, qui représente la population source moins le nombre de personnes ayant entre 1 et 2 ans d'ancienneté en 1995, en pourcentage de la population source. La formule utilisée est la suivante: $[100 * ((< 1 \text{ an } (1994)) - (\geq 1 \text{ an et } < 2 \text{ ans } (1995))) / (< 1 \text{ an } (1994))]$. Les estimations pour l'Australie, l'Autriche, le Canada, la Finlande, la Suède, la Suisse et les États-Unis se rapportent aux taux de cessation d'emploi du moment.

c) 1996.

d) Les durées sont les suivantes : moins de 3 mois, de 3 à moins de 6 mois, de 6 mois à moins de 1 an, de 1 an à moins de 2 ans.

e) Les données étant arrondies au mois le plus proche, la formule modifiée est la suivante : $[100 * ((< 3 \text{ mois} * 3/2) - (3 \geq \text{ et } < 6 \text{ mois})) / (< 3 \text{ mois} * 3/2)]$.

f) Les formules modifiées sont $[100 * ((< 3 \text{ mois} * 3/4) - ((3 \geq \text{ et } < 6 \text{ mois}) * 4/3)) / (< 3 \text{ mois} * 3/4)]$ et $[100 * ((< 1 \text{ an} * 11/12) - ((\geq 1 \text{ an et } < 2 \text{ ans}) * 12/11)) / (< 1 \text{ an} * 11/12)]$.

g) Les durées sont les suivantes : inférieure à 1 mois, entre 1 et 6 mois, de plus que 6 mois à 1 an, plus que 1 an à moins de 2 ans.

h) La formule modifiée est la suivante : $[100 * ((1 \text{ mois} * 6) - (6 > \text{ et } \leq 12 \text{ mois})) / (1 \text{ mois} * 6)]$.

i) Les durées sont les suivantes : moins de 3 mois, de 3 mois à moins de 6 mois, de 6 mois à 1 an, de plus que 1 an à 23 mois.

j) Les données étant arrondies au mois le plus proche, les formules sont les suivantes : $[100 * ((3 < \text{ mois} * 3/2.5) - (3 \geq \text{ et } < 6 \text{ mois})) / (< 3 \text{ mois} * 3/2.5)]$ et $[100 * ((\leq 1 \text{ an}) - ((> 1 \text{ an et } \leq 23 \text{ mois}) * 12/11.5)) / (\leq 1 \text{ an})]$.

Sources : Voir tableau 5.5. Les données pour l'Italie sont tirées de Gennari et Sestito (1996).

réussi. Cet indice est présenté au tableau 5.10. Il faut être prudent dans l'interprétation, car les estimations peuvent donner lieu à d'importantes erreurs de mesure¹⁵. Le taux de rotation à court terme (sixième colonne) va de 7 pour cent au Danemark à plus de 50 pour cent en Espagne et en Suède, avec une valeur moyenne de 33 pour cent. Le Royaume-Uni, où l'accentuation du phénomène de rotation à court terme a été relevée comme constituant une évolution majeure, enregistre en fait

un taux de rotation relativement faible par rapport à la plupart des autres pays.

Le tableau 5.10 présente aussi des taux de cessation d'emploi rétrospectifs (sur la base de cohortes fictives) entre un et deux ans, taux qui vont de 20 pour cent au Luxembourg à 85 pour cent en Espagne. En moyenne, 43 pour cent des travailleurs qui avaient moins d'un an d'ancienneté en 1994 ne sont pas parvenus à se maintenir plus de deux ans dans l'entreprise¹⁶.

Tableau 5.11. **Tendances de la rotation des effectifs, 1980-1995**

	Taux de cessation de 1 à 2 ans (pourcentage du nombre estimé d'embauches)			
	1980	1985	1990	1995
Australie	..	46.9 ^a	38.9 ^b	49.7 ^c
Canada	52.1	58.2	52.0	53.0
Finlande ^d	44.9	46.2	31.5	45.1
Allemagne	..	25.0 ^e	24.0 ^f	27.2 ^g
Espagne	..	15.6 ^h	62.4	85.0
Royaume-Uni	..	40.5	43.3	42.9
États-Unis ⁱ	58.9 ^j	60.5 ^h	63.4 ^{b, k}	65.9 ^{c, l}

.. Données non disponibles.

a) 1986.

b) 1991.

c) 1996.

d) Les données étant arrondies au mois le plus proche, la formule est la suivante :
 $[100 * ((\leq 11 \text{ mois} * 12/11) - (\geq 1 \text{ an et } < 2 \text{ ans})) / (\leq 11 \text{ mois} * 12/11)]$.

e) 1984.

f) 1989.

g) 1994.

h) 1987.

i) Les données pour 1991 et 1996 concernent uniquement les travailleurs salariés tandis que celles pour 1983 et 1987 concernent l'ensemble des personnes pourvues d'un emploi.

j) 1983.

k) Les données étant arrondies au mois le plus proche, la formule est la suivante :
 $[100 * ((\leq 1 \text{ an} * 12/11.5) - (\geq 1 \text{ an et } < 2 \text{ ans})) / (\leq 1 \text{ an} * 12/11.5)]$.

l) Les données étant arrondies au mois le plus proche, la formule est la suivante :
 $[100 * ((\leq 1 \text{ an}) - ((\geq 1 \text{ an et } \leq 23 \text{ mois}) * 12/11.5)) / (\leq 1 \text{ an})]$.

Source : Voir annexe 5.A.

Les estimations sur la période de 1980 (ou 1985) à 1995 présentées au tableau 5.11 montrent que le phénomène de rotation entre la première et la deuxième années d'une relation d'emploi s'est beaucoup intensifié en Espagne, qu'il s'est quelque peu accru en Australie, en Allemagne, au Royaume-Uni et aux États-Unis, et qu'il est resté stable en Finlande et au Canada. Cependant, il est difficile de dégager des conclusions précises sur les tendances, les données relatives à la rotation sur courte période étant très sensibles aux fluctuations de la conjoncture; d'autant qu'il n'est pas possible, avec si peu d'observations, d'isoler cet effet.

La phase initiale de la relation d'emploi est un moment clé dans le processus d'intégration dans une relation d'emploi stable à plus long terme, et c'est une phase par laquelle doivent passer aussi bien les nouveaux entrants sur le marché du travail que les travailleurs établis qui changent d'emploi. Les données présentées incitent à penser que de nombreux appariements «échouent» à ce stade, bien que l'ampleur de cet échec varie énormément selon les pays, et les observations qui amèneraient à conclure à une augmentation générale du phénomène sont assez limitées. Ce qu'il faut se demander c'est pourquoi une si forte proportion

d'appariements échouent très tôt et si cela a de l'importance pour l'évaluation de la précarité de l'emploi.

5. Conséquences des tendances observées en matière d'ancienneté pour la précarité de l'emploi

Les données révèlent de notables différences du point de vue de l'ancienneté, des phénomènes de rotation et des taux de rétention selon les pays. Il n'y a guère d'éléments, toutefois, qui permettent de conclure que ces chiffres soient corrélés avec le sentiment de précarité de l'emploi décrit à la section B. Bien que les chiffres de faible ancienneté moyenne pour le Royaume-Uni et les États-Unis aillent de pair avec un assez fort sentiment de précarité, il n'y a, en général, pas de corrélation significative, au niveau international, entre le sentiment de précarité et l'ancienneté, médiane ($\rho = 0.21$, $N = 19$)¹⁷ ou moyenne ($\rho = 0.23$, $N = 19$). Il en va de même pour les pays, moins nombreux, pour lesquels on a des informations sur les taux de rétention ($\rho = 0.51$, $N = 8$) : le Japon, qui est le pays où le taux de rétention est le plus élevé, est aussi celui où le sentiment de précarité de l'emploi est le plus élevé.

Enfin, il n'y a pas d'élément qui permette d'établir une corrélation, au niveau international, entre les taux de cessation d'emploi entre le premier et le deuxième trimestres ou entre un an et deux ans présentés au tableau 5.10, d'une part, et le sentiment de précarité de l'emploi, d'autre part ($\rho = 0.20$ et $\rho = 0.36$ respectivement, $N = 18$) : on notera le haut niveau de rotation et le faible sentiment de précarité de l'emploi en Australie et en Grèce, et le faible niveau de rotation, associé à un fort sentiment de précarité de l'emploi, en France et au Royaume-Uni.

La situation apparaît toutefois plus cohérente en ce qui concerne les différents groupes de travailleurs. Les travailleurs manuels ont, en règle générale, un plus fort sentiment de précarité de l'emploi que les travailleurs non manuels et, de fait, ils ont une moindre ancienneté et des taux de rétention plus faibles. De même, dans la plupart des pays, les travailleurs jeunes ont un plus grand sentiment de précarité de l'emploi que les travailleurs âgés, structure qui s'observe aussi au niveau des taux de rétention calculés. La situation apparaît moins claire en ce qui concerne le niveau de formation. Les taux de rétention augmentent généralement avec le niveau de formation et les travailleurs qui ont un plus faible niveau de formation sont un peu plus enclins à indiquer que leur emploi n'est pas très sûr. En outre, les taux de rétention pour les travailleurs ayant un niveau de formation moindre ont généralement eu tendance à baisser au fil du temps. Cependant, des données plus détaillées pour deux pays (tableau 5.4) montrent que le sentiment de précarité de l'emploi s'atténue lorsque le niveau de formation s'élève en Allemagne, alors que c'est l'inverse qui se produit en Grande-Bretagne¹⁸.

La situation que décrivent les données relatives à l'ancienneté et les taux de rétention témoigne d'une dégradation limitée de la stabilité globale de l'emploi, même si certains groupes, comme les travailleurs ayant le plus faible niveau de formation, ont enregistré un recul notable de ce point de vue. Il faut bien être conscient que les mesures de l'ancienneté et de la rétention sous-estiment les évolutions « véritables » car elles ont un caractère endogène, étant en partie déterminées elles-mêmes par le regard que les individus portent sur leurs perspectives sur le marché de l'emploi. Par exemple, un sentiment répandu de précarité pourrait dissuader les travailleurs de quitter volontairement leur emploi, ce qui, toutes choses égales par ailleurs, entraînerait la progression des mesures de l'ancienneté et de la rétention¹⁹. On peut aussi penser, comme on l'a vu à la section B.4, que la montée du sentiment de précarité de l'emploi s'explique peut-être aussi par une aggravation des conséquences s'attachant à la perte d'un emploi.

D. LE MARCHÉ DU TRAVAIL ET LA PRÉCARITÉ DE L'EMPLOI

Le sentiment déclaré de précarité de l'emploi reflète la réaction des individus face à un éventail de facteurs économiques et sociaux qui peut être large. Comme il est extrêmement difficile d'apprécier précisément tous les éléments qui peuvent influencer sur ce sentiment, il est a priori délicat d'établir une quelconque relation empirique entre ce qui est ressenti et des mesures objectives du même phénomène²⁰.

Les informations présentées à la section C concernant l'ancienneté et les taux de rétention ne permettent pas de se faire une idée complète de la progression de la précarité de l'emploi, ni de ses différents niveaux selon les pays. Par exemple, le Président Greenspan a émis l'idée, devant la Commission bancaire du Sénat, que le fort sentiment de précarité de l'emploi éprouvé par les travailleurs aux États-Unis, en dépit d'un marché du travail tendu, s'expliquait peut-être par la crainte des travailleurs que leurs compétences ne soient dépassées et ne leur permettent pas de retrouver un bon emploi au cas où ils perdraient leur emploi actuel. Dans la présente section, reprenant le modèle décrit à la section B.4 sur les conséquences négatives anticipées en cas de perte d'un emploi, nous examinons la relation entre la précarité de l'emploi et l'expérience plus large des travailleurs sur le marché du travail. Nous commençons par examiner la relation entre la précarité de l'emploi et la situation macroéconomique générale, qui éclaire assurément l'aspect « que se passe-t-il ensuite ? » dans le sentiment de précarité de l'emploi. Nous examinons, en particulier, combien de temps un travailleur met pour retrouver un autre emploi, et quelles sont les caractéristiques de cet emploi. Pour terminer, nous nous interrogeons sur le lien qui peut exister entre les caractéristiques institutionnelles du marché du travail et la précarité de l'emploi.

1. La transition vers un nouvel emploi

Ce qui est déterminant dans cette transition, c'est la facilité avec laquelle le travailleur retrouve un autre emploi, ce que mesure r dans le modèle décrit à la section B.4. Cette probabilité dépend pour beaucoup du cycle économique. En ce qui concerne les données ISR de 1996 présentées au tableau 5.1, on peut évoquer l'évolution sur le plan macroéconomique pour expliquer qu'en Belgique, en Finlande, en France, en Espagne et en Suède, le sentiment de précarité de l'emploi atteint des valeurs supérieures à la moyenne. Toutefois, il est évident aussi que la conjoncture ne peut, à elle seule, expliquer complètement la distribution, au

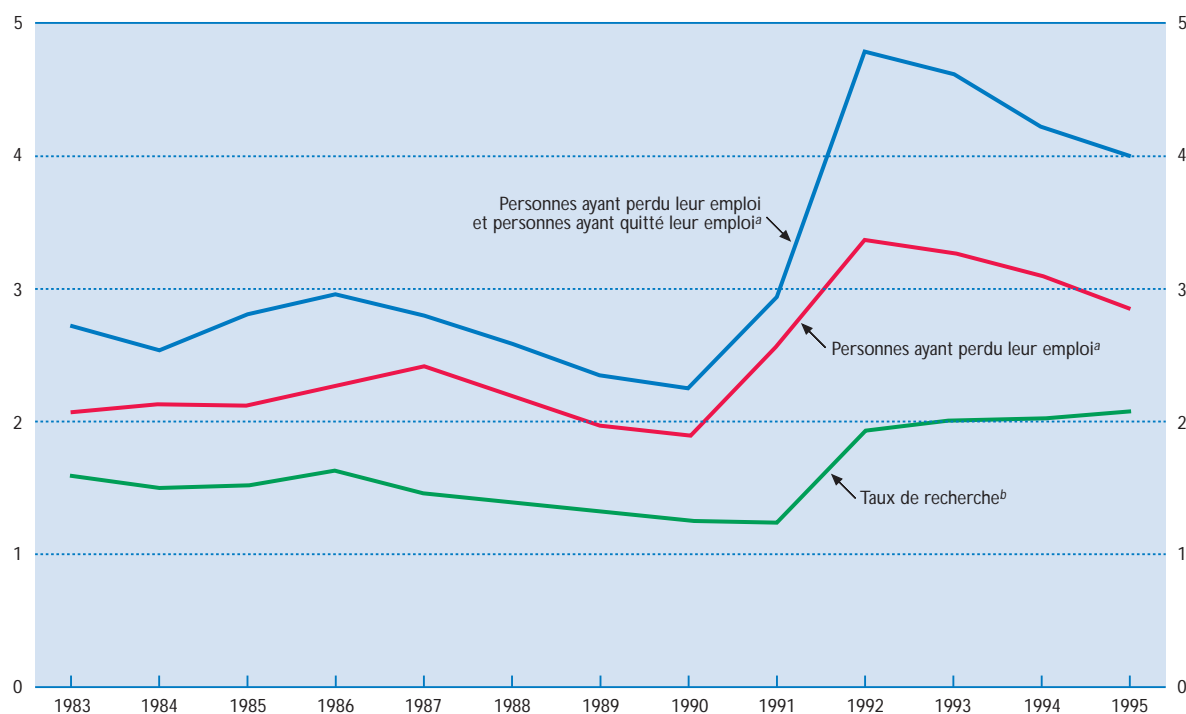
niveau international, du sentiment de précarité de l'emploi. Les pays où le sentiment de précarité exprimé par les travailleurs est le plus fort sont le Japon, le Royaume-Uni et les États-Unis. En 1996, le chômage avait tendance à régresser, depuis quatre ans environ, dans ces deux derniers pays. À l'inverse, le chômage était orienté à la hausse depuis cinq ans au Japon, mais il dépassait encore à peine les 3 pour cent. La corrélation entre cette mesure de la précarité de l'emploi ressentie et, à la fois, le taux de chômage et le taux d'emploi est, en fait, non significative ($\rho = 0.16$ et $\rho = 0.09$ respectivement, $N = 21$). Il existe, en revanche, une corrélation négative significative entre la précarité de l'emploi et l'écart conjoncturel de production ($\rho = -0.45^*$,

$N = 20$). Cette conclusion est confirmée par l'analyse de l'évolution du sentiment de précarité de l'emploi entre 1992 et 1996 au tableau 5.3²¹.

Le graphique 5.2 présente une autre mesure hybride de la difficulté de la transition d'un emploi à un autre : il s'agit de la proportion de chômeurs ou d'inactifs ayant perdu leur emploi par suite de licenciement (pertes d'emploi) et de personnes ayant quitté volontairement leur emploi (départs volontaires) au cours des six mois précédents, en pourcentage de l'emploi. C'est une mesure des cessations d'emploi *non réussies*, en ce sens que les intéressés n'ont pas encore retrouvé un emploi. Les proportions indiquées sont fonction de deux des facteurs de précarité examinés à la section B.4, à

Graphique 5.2.

Personnes ayant perdu leur emploi et personnes ayant quitté leur emploi (actuellement sans emploi) et proportion de travailleurs ayant entrepris de trouver un nouvel emploi par crainte de perdre leur emploi actuel, dans certains pays européens
Pourcentage de l'emploi



a) Pour les personnes au chômage au moment de l'enquête ou non comptées dans la population active, qui ont cessé de travailler au cours des six derniers mois. Moyenne pondérée des données relatives aux pays suivants : Belgique, Danemark, France, Allemagne, Grèce, Irlande, Italie, Luxembourg, Pays-Bas et Royaume-Uni. Pour l'Allemagne, 1984 au lieu de 1983, pour le Luxembourg, 1993 au lieu de 1992, pour les Pays-Bas, 1985 au lieu de 1984 et 1987 au lieu de 1986.

b) Travailleurs cherchant un emploi par crainte ou certitude de perdre leur emploi ou de le voir cesser, ou parce que l'emploi qu'ils occupent est considéré comme un emploi de transition. Moyenne pondérée des données relatives aux pays suivants : Belgique, Danemark, France, Allemagne, Grèce, Irlande, Italie et Royaume-Uni.

Source : Données non publiées fournies par Eurostat sur la base de l'Enquête communautaire sur les forces de travail.

savoir le taux de cessation d'emploi, qui exprime le nombre de travailleurs qui quittent ou perdent leur emploi, et le «taux de réemploi», qui indique avec quelle rapidité les intéressés retrouvent un emploi. L'indicateur des pertes d'emploi et des départs volontaires augmentant sous s et diminuant sous r , il devrait exister une corrélation positive avec la précarité de l'emploi²².

Les estimations sont indiquées pour la période 1983-1995, sur la base d'une moyenne pondérée de dix pays de l'Union européenne. Il y a de réels problèmes de comparabilité des données d'un pays à l'autre, ainsi que des problèmes d'exactitude de la mesure du nombre des licenciements et des départs volontaires. Ces problèmes sont analysés dans l'encadré 1 et incitent à faire preuve de beaucoup de prudence dans l'interprétation de ces calculs. En dépit des mises en garde exprimées dans l'encadré 1, on observe une progression notable de la proportion des cessations d'emploi non réussies, résultant d'une augmentation du nombre des pertes d'emploi à compter de 1992, ce qui pourrait donc apparaître comme un phénomène en partie cyclique.

Bien que la progression soit comparativement sensible, la proportion, même en 1992, n'était que de 5 pour cent de l'emploi, et de 4 pour cent en 1995²³.

Le tableau 5.12 présente des données plus détaillées sur les perspectives d'emploi des travailleurs ayant perdu leur emploi et des travailleurs ayant quitté volontairement un emploi. Pour tenter de contrôler les effets de cycle, on compare le creux des années 80 et celui des années 90. Abstraction faite des problèmes conceptuels et de mesure, la proportion de travailleurs ayant perdu leur emploi qui étaient sans emploi au moment du creux conjoncturel des années 90 a atteint les valeurs les plus élevées en Espagne, le Danemark, l'Australie, le Canada, la Finlande et la France venant ensuite. Les valeurs les plus faibles ont été enregistrées au Japon, suivi par le Portugal, les Pays-Bas et l'Autriche. On peut penser que les pertes d'emploi consécutives à un licenciement, individuel ou collectif, sont celles qui ont le plus d'impact sur la sécurité de l'emploi. Durant les années 90, ce «taux» a atteint les valeurs les plus élevées au

Encadré 1. Pertes d'emploi et départs volontaires : problèmes de mesure

Le tableau 5.12 et le graphique 5.2 présentent des données sur les personnes qui, actuellement, ou bien sont au chômage ou bien ne font pas partie de la population active, ayant quitté leur emploi par suite de licenciement (pertes d'emploi) ou l'ayant quitté volontairement (départs volontaires). Le nombre des personnes ayant perdu leur emploi ou ayant quitté volontairement leur emploi qui sont actuellement sans emploi est exprimé en pourcentage de l'emploi (généralement une moyenne pour la période en cours et la période précédente). Ce pourcentage, en tant que tel, est une mesure du risque que les travailleurs pourvus d'un emploi ont d'être, un jour, sans emploi. Ces données ne sont pas une mesure de la probabilité d'être licencié ni de la probabilité de quitter volontairement son emploi. Ces probabilités correspondent à des flux sur une période déterminée, alors que les données disponibles sont des données de stocks. Sur le plan conceptuel, la probabilité d'un licenciement correspond à la proportion de travailleurs au temps t qui, au bout d'un certain temps, ont perdu leur emploi et qui sont ou bien au chômage, ou bien ne font plus partie de la population active, ou bien ont retrouvé un autre emploi. Au contraire, les données présentées ici ne concernent que les *anciens* salariés qui, actuellement, se trouvent sans emploi.

Il y a de grandes différences de mesures selon les pays. La différence la plus marquée s'observe entre les pays de l'Union européenne et tous les autres. Dans le premier groupe de pays, les travailleurs ayant perdu leur emploi et les travailleurs ayant quitté volontairement leur emploi, et qui ont travaillé au cours des six mois précédents sont pris en compte. En Australie, seules les personnes qui sont actuellement au chômage et ont quitté un emploi à plein temps au cours des deux années précédentes sont prises en compte. Au Canada, les personnes qui sont actuellement au chômage ou qui ne font pas partie de la population active et qui ont travaillé au cours des douze mois précédents sont prises en compte. Au Japon, seules les personnes actuellement au chômage sont prises en compte et aucune limite n'est précisée quant à la date à laquelle elles occupaient un emploi. Enfin, aux États-Unis, seules les personnes actuellement au chômage ayant travaillé au cours des cinq dernières années sont prises en compte. Ces différences limitent clairement la comparabilité des données.

Tableau 5.12. **Taux estimatifs de cessation d'emploi, selon la raison de perte du dernier emploi**
Chômeurs ou personnes non comptées dans la population active ayant cessé de travailler au cours des six derniers mois

	Licenciements (pourcentage de l'effectif total)								[(Licenciements)/ (Licenciements + départs)] (pourcentage)	
	Licenciements et départs (pourcentage de l'effectif total)		Ensemble		Licenciements ou suppressions de poste		Contrats temporaires			
	Creux des années 1980 ^a	Creux des années 1990 ^a	Creux des années 1980 ^a	Creux des années 1990 ^a	Creux des années 1980 ^a	Creux des années 1990 ^a	Creux des années 1980 ^a	Creux des années 1990 ^a	Creux des années 1980 ^a	Creux des années 1990 ^a
Union										
européenne										
Autriche	..	3.1	..	1.9	..	1.1	..	0.2	..	61.6
Belgique	1.1	4.1	1.1	3.0	0.5	1.7	0.4	0.8	96.9	73.7
Danemark	5.1	8.6	4.3	7.1	2.2	4.0	2.0	2.5	82.7	82.2
Finlande	..	6.1	..	5.5	..	2.0	..	3.5	..	89.7
France	3.2	5.9	2.9	5.0	1.3	1.8	1.4	3.1	91.7	85.9
Allemagne ^b	1.6	4.3	1.1	2.8	0.7	2.0	0.2	0.3	70.4	65.5
Grèce	4.5	7.7	4.1	4.9	1.7	2.8	2.3	1.3	91.4	63.1
Irlande	3.7	5.2	3.4	3.3	2.5	1.8	0.9	1.4	90.8	64.4
Italie	1.5	2.7	1.4	2.3	0.5	0.8	0.8	1.4	91.9	85.7
Pays-Bas	3.4	2.5	3.1	1.7	2.8	1.2	0.0	0.1	89.6	68.6
Portugal	3.1	1.1	2.9	0.8	0.5	0.3	2.3	0.2	91.9	69.6
Espagne	7.7	14.8	7.2	12.8	1.5	1.7	5.7	10.8	94.3	86.7
Suède	..	5.9	..	4.1	..	1.3	..	2.6	..	68.7
Royaume-Uni	4.4	4.4	2.7	2.7	1.8	1.8	0.8	0.8	61.6	60.5
Moyenne pondérée^c	2.7	4.4	2.2	3.2	1.2	1.7	0.9	1.2	81.0	72.1
Autres pays										
Australie	..	7.9	..	5.7	72.1
Canada	9.9	9.2	5.9	5.7	59.3	62.0
Japon	1.9	2.4	0.6	0.7	29.1	27.3
États-Unis	5.1	4.0	4.3	3.1	83.8	79.1

a) Pour les pays, les périodes sont les suivantes : Australie (1991-1992) ; Autriche (1995) ; Belgique (1987-1988, 1993-1994) ; Canada (1982-1983, 1992-1993) ; Danemark (1984, 1993-1994) ; Finlande (1995) ; France (1984-1985, 1993-1994) ; Allemagne (1984, 1993-1994) ; Grèce (1983-1984, 1993-1994) ; Irlande (1983-1984, 1993-1994) ; Italie (1984-1985, 1993-1994) ; Japon (1987-1988, 1996) ; Pays-Bas (1983, 1993-1994) ; Portugal (1986, 1994-1995) ; Espagne (1987, 1993-1994) ; Suède (1995) ; Royaume-Uni (1983, 1993-1994) et États-Unis (1982-1983, 1991-1992).

b) Avant 1991, les données se réfèrent à l'Allemagne occidentale.

c) Ne sont compris que la Belgique, le Danemark, la France, l'Allemagne, la Grèce, l'Irlande, l'Italie, les Pays-Bas et le Royaume-Uni.

Sources : Les données concernant les pays de l'Union européenne sont extraites de données non publiées établies par Eurostat sur la base de l'Enquête communautaire sur les forces de travail. Les données de l'Australie proviennent de *Labour Force Australia* (diverses années), Australian Bureau of Statistics. Les données du Canada sont tirées de la *Revue chronologique de la population active*, Statistique Canada. Les données du Japon sont extraites de *Report on the Special Survey of the Labour Force Survey* (diverses années), Statistics Bureau, Management and Coordination Agency. Les données des États-Unis proviennent de *Employment and Earnings* (diverses années), Bureau of Labor Statistics. Voir annexe 5.A pour les définitions.

Danemark, en Grèce, en Finlande, en Allemagne, en Irlande et au Royaume-Uni, tandis qu'entre le fléchissement des années 80 et celui des années 90, il a augmenté le plus au Danemark, en Allemagne, en Belgique et en Grèce²⁴.

Une analyse plus détaillée à plusieurs variables pour neuf pays de l'Union européenne montre qu'il y a eu une augmentation sensible de la proportion de personnes ayant perdu leur emploi qui sont actuellement sans emploi, au-delà de ce que l'on pouvait attendre sur la base de l'observation du cycle, dans la proportion d'environ un point de pourcentage en moyenne pour l'ensemble des pays. Cette augmentation a commencé en 1991 et s'est

poursuivie jusqu'en 1995²⁵. Il y a aussi eu une augmentation, plus limitée en chiffres absolus mais *plus importante* proportionnellement, du pourcentage de travailleurs ayant quitté volontairement leur emploi et qui sont actuellement sans emploi. De fait, cette augmentation a été suffisante pour entraîner une baisse notable de la part des travailleurs ayant perdu leur emploi dans le total des cessations d'emploi tel que mesuré ici. Au total, les années 90 ont enregistré une progression du nombre aussi bien des pertes d'emploi non réussies que des départs volontaires non réussis.

Au niveau international et au fil des années, les écarts qui apparaissent au tableau 5.12 peuvent

dénoter des écarts réels dans la probabilité de perdre ou de quitter un emploi (s), des écarts réels dans la probabilité de retrouver un emploi (r), ou une certaine combinaison des deux. Malheureusement, on n'a pratiquement pas de données distinctes ni sur l'une ni sur l'autre de ces probabilités. Une autre mesure reflète à la fois s et r : c'est la proportion de travailleurs qui sont à la recherche d'un autre emploi parce qu'ils ont le sentiment que l'emploi qu'ils occupent actuellement est menacé. On en a aussi une représentation graphique sur le graphique 5.2. Ce type de recherche s'est beaucoup développé au cours des années 90 par rapport aux années 80²⁶. Cela peut s'expliquer par une aggravation du risque de licenciement durant les années 90, ou bien encore par une perception accrue de la difficulté de retrouver un emploi.

On dispose d'autres données statistiques sur la durée des périodes de non-emploi après un licenciement pour les pays de l'Union européenne. À partir de 1993, on observe une progression du nombre des travailleurs ayant perdu leur emploi et qui sont restés sans emploi entre un an et trois ans, en pourcentage de l'emploi. On est passé de 0.41 pour cent en 1990 à 0.79 pour cent en 1995²⁷. Les travailleurs jeunes et les travailleurs âgés sont davantage exposés au risque de connaître une longue période de non-emploi après un licenciement. Le risque est particulièrement élevé en Espagne, moindre en Irlande, en France et au Danemark, et c'est aux Pays-Bas et au Royaume-Uni qu'il est le plus faible.

2. Les caractéristiques du nouvel emploi

L'analyse présentée plus haut montre que certains éléments incitent à conclure que le nombre de cessations d'emploi débouchant sur le non-emploi s'est accru ces dernières années, et que la durée probable de ces périodes de non-emploi a augmenté. Les deux phénomènes peuvent avoir contribué à alimenter le sentiment de précarité de l'emploi. Cependant, le risque pour les travailleurs pourvus d'un emploi d'être sans emploi n'est pas la seule question en jeu dans le débat sur la précarité de l'emploi. Les caractéristiques du nouvel emploi que le travailleur pense pouvoir trouver (V_N dans le modèle présenté à la section B.4) ont sans doute une très grande importance également.

L'une des caractéristiques essentielles à considérer est la durée d'occupation du nouvel emploi. Les chiffres du tableau 5.10 montrent que près de la moitié des travailleurs qui ont moins d'un an d'ancienneté ne conservent pas leur poste jusqu'à la fin de la deuxième année. Cette forte rotation indique qu'il existe de réels obstacles à l'obtention d'un emploi stable : les travailleurs licenciés doivent tenter de renouer une relation durable avec un

nouvel employeur, tandis que des départs volontaires si précoces pourraient témoigner de la difficulté à trouver un emploi satisfaisant.

La rémunération est un autre aspect important à considérer. Il est difficile d'obtenir des données au niveau international sur le salaire que les travailleurs perçoivent dans un nouveau poste, après une cessation d'emploi. Au Royaume-Uni, les salaires réels correspondant à des emplois de débutants ont baissé par rapport aux salaires correspondant aux autres emplois entre 1979 et 1991 [Gregg et Wadsworth (1996a)]. L'inégalité globale des gains est un indicateur synthétique de la distribution des salaires. La corrélation entre le niveau « norme » de précarité de l'emploi en 1996 (tableau 5.1) et les chiffres d'inégalités de gains présentés dans OCDE (1996) est positive mais faible ($\rho = 0.17$, $N = 15$), tandis que la corrélation avec l'évolution de l'inégalité des gains est plus forte ($\rho = 0.41$, $N = 16$).

Les études portant sur les travailleurs victimes de suppressions d'emploi (c'est-à-dire les travailleurs qui ont perdu un emploi permanent à la suite d'un licenciement) apportent des informations détaillées sur le processus de passage d'un emploi à un autre. Les résultats pour l'Amérique du Nord montrent que les coûts liés à la suppression d'un emploi permanent sont loin d'être négligeables. Les travailleurs victimes de suppressions d'emploi ont une moindre probabilité que les travailleurs qui quittent volontairement leur emploi d'occuper un emploi par la suite; ceux qui retrouvent un emploi ont une moindre probabilité d'être employés à plein temps; et, enfin, même s'ils retrouvent un emploi à plein temps, ils gagnent généralement nettement moins que d'autres travailleurs, aux caractéristiques comparables, qui n'ont pas été victimes de suppressions d'emploi, et ils gagnent moins qu'ils ne gagnaient avant d'avoir perdu leur emploi [Crossley, Jones et Kuhn (1994); Farber (1993, 1996); Podgursky et Swaim (1987)]²⁸. En outre, des études pour les États-Unis montrent que la dégradation des gains est durable [Topel (1990); Ruhm (1991); Jacobsen, Lalonde et Sullivan (1993); Huff Stevens (1997); Schoeni et Dardia (1996)].

Au total, les données tendent à montrer que les suppressions d'emploi ont un coût non négligeable à court terme, et que ce coût peut persister pour certains groupes. Farber (1993, 1996) conclut qu'il n'y a pas eu de variation du coût des suppressions d'emploi, aux États-Unis, entre les années 80 et les années 90. Polsky (1996), par contre, constate que le coût des licenciements s'est notablement accru entre 1976-1981 et 1986-1991. Il est toutefois très difficile d'obtenir des données au niveau international sur ces coûts et leur évolution dans le temps.

3. Caractéristiques institutionnelles du marché du travail

L'analyse présentée jusqu'à présent a tenté d'expliquer la précarité de l'emploi par la probabilité d'une cessation d'emploi (s), la difficulté de retrouver un emploi (r) et les caractéristiques probables du nouvel emploi (V_N). Dans la présente sous-section, nous nous demandons si on peut établir un lien entre la précarité de l'emploi et les caractéristiques institutionnelles des marchés du travail.

Le degré de protection qu'assure la législation sur la protection de l'emploi est l'une des caractéristiques qui s'impose de manière évidente : elle indique l'étendue de la protection légale dont bénéficient les travailleurs en cas de licenciement [voir OCDE (1994)]. Trois mesures de la législation sur la protection de l'emploi ont été prises en compte : délai de préavis exigé en cas de licenciement individuel; indice global de la législation sur la protection de l'emploi pour l'ensemble des travailleurs; et indice global de la législation sur la protection de l'emploi pour les travailleurs permanents. Toutes les corrélations avec le sentiment de précarité de l'emploi sont négatives ($\rho = -0.24$, $N = 20$; $\rho = -0.09$, $N = 20$; et $\rho = -0.15$, $N = 18$, respectivement), comme on s'y attendait, mais aucune n'est significative. L'importance de l'emploi temporaire, qui dépend dans une large mesure des réglementations visant le marché du travail, est une autre caractéristique du marché du travail [OCDE (1996)]. Il n'y a toutefois pas de relation qui se vérifie au niveau international entre l'importance de l'emploi temporaire sur le marché du travail et la précarité de l'emploi ($\rho = -0.17$, $N = 16$); il n'apparaît pas clairement non plus que les pays où l'emploi temporaire a le plus progressé soient aussi ceux où la précarité de l'emploi s'est le plus accentuée.

Le taux de compensation de la perte de revenu qu'assurent les prestations de chômage est une troisième caractéristique institutionnelle intéressante à considérer : ce taux donne une indication sur les difficultés financières qu'engendre la perte d'un emploi (V_U dans le modèle présenté à la section B.4). La mesure synthétique des droits à prestations établie par l'OCDE - moyenne de 18 taux bruts de compensation [Martin (1996)] - a baissé dans 13 pays sur 20 entre 1985 et 1995, mais pas de plus de 8 points de pourcentage, tandis qu'elle a augmenté dans les sept autres pays, dans une proportion pouvant aller jusqu'à 19 points de pourcentage. Cependant, cet indice ne tient pas pleinement compte des changements affectant d'autres aspects des systèmes d'indemnisation du chômage, par exemple les conditions d'admission au bénéfice du dispositif ou la durée du bénéfice [voir OCDE (1996)]. Si l'on considère la distribution des taux de

remplacement, il est intéressant de noter que les trois pays où la mesure synthétique des taux de remplacement bruts est la plus faible (Japon, Royaume-Uni et États-Unis) figurent parmi les quatre pays où le sentiment de précarité de l'emploi atteint les plus hauts niveaux. Pour l'ensemble des pays pour lesquels des données sont disponibles, la corrélation entre les deux est négative ($\rho = -0.42^*$, $N = 20$).

Enfin, un certain nombre de commentateurs ont émis l'idée que le système de la négociation collective pouvait grandement contribuer à tempérer les relations entre employeurs et salariés. L'un des objectifs des syndicats est certainement d'améliorer la sécurité de l'emploi de leurs adhérents [Freeman et Medoff (1984); Polivka (1996)]. De fait, les corrélations entre la précarité de l'emploi et les variables mesurant différents aspects du système de négociation collective donnent des résultats qui figurent parmi les plus significatifs. Précisément, les niveaux « norme » de précarité de l'emploi en 1996 sont en corrélation négative significative avec le taux de couverture conventionnelle ($\rho = -0.44^*$, $N = 18$), mais pas avec le taux de syndicalisation ($\rho = -0.30$, $N = 18$). On observe aussi une corrélation négative entre l'évolution du sentiment de précarité de l'emploi dans sept pays européens entre 1985 et 1995 (tableau 5.3) ainsi qu'entre l'évolution du taux de syndicalisation entre 1980 et 1994 ($\rho = -0.70^*$, $N = 7$) et l'évolution de l'étendue de la négociation collective ($\rho = -0.49$, $N = 5$). L'une des explications qui peut être avancée est que les travailleurs qui ne sont pas couverts par des accords syndicaux peuvent avoir le sentiment d'être davantage exposés aux changements survenant dans l'environnement macroéconomique. Par ailleurs, la corrélation des rangs entre le degré de centralisation du système de négociation collective et la précarité de l'emploi est statistiquement significative ($\rho = -0.47^*$, $N = 18$) : les travailleurs des pays où la négociation collective est décentralisée font état d'un sentiment plus intense de précarité de l'emploi.

Dans la présente section, nous avons examiné diverses mesures des *conséquences* de la perte d'un emploi pour voir si cela pouvait être une explication de la progression du sentiment de précarité de l'emploi. Indicateur général des chances de retrouver un emploi, la précarité de l'emploi au niveau international reflète en partie les différences dans la conjoncture. En outre, il existe un risque croissant de non-emploi pour les personnes pourvues d'un emploi, au-delà de ce que l'on pouvait attendre sur la base de la conjoncture, soit du fait d'une progression des cessations d'emploi, soit du fait d'une baisse de la probabilité de retrouver un emploi, soit du fait de ces deux phénomènes. En ce qui concerne les caractéristiques du nouvel emploi,

l'importance de la rotation sur courte période, qui va s'intensifiant, dénote la difficulté accrue qu'il y a à établir une nouvelle relation d'emploi qui soit satisfaisante. Qui plus est, de nombreuses études ont mis en évidence une dégradation des gains, importante et durable, des travailleurs victimes de suppressions d'emploi, bien que les données soient limitées à l'Amérique du Nord. Enfin, il y a une corrélation entre le sentiment de précarité de l'emploi et certaines caractéristiques institutionnelles du marché du travail. En particulier, les travailleurs des pays où les indemnités de chômage assurent un taux élevé de compensation et où la couverture conventionnelle est plus étendue, ou plus centralisée, éprouvent moins fortement un sentiment de précarité de l'emploi.

E. CONCLUSIONS

Le sentiment de précarité de l'emploi s'est beaucoup développé et, dans certains pays, de façon très vive, entre les années 80 et les années 90. On notera le niveau élevé du sentiment de précarité de l'emploi dont les travailleurs font état dans les pays où le chômage est faible ou en baisse : États-Unis, Japon et Royaume-Uni. Le sentiment de précarité de l'emploi peut résulter d'un large éventail de facteurs objectifs différents. Indépendamment de la stabilité de l'emploi, mesurée au travers de l'ancienneté et des taux de rétention, le sentiment de précarité de l'emploi dépend aussi des conséquences d'une cessation d'emploi – facilité avec laquelle le travailleur retrouve un emploi, caractéristiques du nouvel emploi et situation d'une personne sans emploi. Il est probable que ces facteurs se conjuguent diversement selon les pays, de sorte que les expériences nationales diffèrent du point de vue de la progression du sentiment de précarité.

A en juger par les données relatives à la durée moyenne d'occupation d'un emploi chez le même employeur et à la probabilité de rester dans la même entreprise, il n'y a guère d'éléments, au total, qui permettent de conclure à une plus grande instabilité de l'emploi. Ce paradoxe apparent peut s'expliquer de plusieurs façons. D'abord, l'ancienneté et les taux de rétention sont loin d'être des mesures idéales de la précarité de l'emploi car ce sont des mesures endogènes, déterminées en partie par la précarité même de l'emploi; ensuite, une cessation d'emploi a aujourd'hui des conséquences plus négatives. En ce qui concerne ce dernier aspect, la précarité de l'emploi semble découler pour partie de l'environnement macroéconomique général, lequel influe sur la facilité avec laquelle les travailleurs retrouvent un emploi : les pays qui enregistrent les meilleures performances économiques

enregistrent aussi les plus faibles niveaux de précarité de l'emploi. La sensibilité des mesures de l'ancienneté à l'état de la conjoncture (les pays où l'embauche est atone enregistrant, toutes choses égales par ailleurs, de plus longues anciennetés) contribue à expliquer pourquoi la précarité de l'emploi progresse alors même que l'on n'enregistre que de faibles évolutions dans l'ancienneté moyenne. Enfin, dans les pays de l'Union européenne, on constate un risque croissant de non-emploi pour les personnes pourvues d'un emploi, bien que le phénomène soit difficile à mesurer avec précision, et les niveaux semblent faibles par rapport à l'intensité du sentiment de précarité de l'emploi.

Par ailleurs, le sentiment de précarité de l'emploi dont font état les travailleurs est corrélé avec certaines caractéristiques institutionnelles du marché du travail. Le sentiment de précarité de l'emploi est notablement moindre dans les pays où le taux de compensation de la perte de revenu assuré par les prestations de chômage est élevé, où la couverture conventionnelle est élevée et où la négociation collective est centralisée. En ce qui concerne le premier aspect, on peut penser qu'il témoigne de ce que les travailleurs qui ont le sentiment que leur emploi est menacé sont conscients de l'existence d'un filet de sécurité destiné à améliorer le sort des chômeurs. Les choses sont plus difficiles à interpréter en ce qui concerne les deux autres aspects, mais on peut penser qu'ils reflètent la capacité des syndicats de protéger leurs adhérents contre la précarité.

La situation de certains groupes de travailleurs n'est aucunement paradoxale. Les travailleurs ayant un niveau de formation et de qualification moindre font état à la fois d'un plus vif sentiment de précarité de l'emploi que leurs homologues ayant un meilleur niveau de formation et de qualification, et enregistrent des niveaux d'ancienneté et des taux de rétention plus faibles, ces deux indicateurs étant en outre orientés à la baisse. On peut se demander dans quelle mesure le recul des taux de rétention pour cette catégorie de travailleurs peut refléter des changements dans les pratiques de gestion des ressources humaines et dans la demande de travailleurs moins qualifiés. Retrouver un emploi et renouer une relation d'emploi durable peut être beaucoup plus difficile pour ces travailleurs, dans la mesure où la concurrence pour les emplois de débutants est sans doute plus vive, encore que cette question n'ait pas été examinée ici. Ces travailleurs sont aussi ceux qui présentent la plus forte probabilité d'occuper pendant longtemps des emplois mal rémunérés ou de passer alternativement de l'emploi au non-emploi.

Notes

1. Par exemple, les informations contenues dans la cinquième phase de l'enquête britannique effectuée auprès des ménages (British Household Panel Survey ou BHPS) révèlent l'existence d'un lien très fort entre un niveau satisfaisant de sécurité de l'emploi (mesuré sur une échelle de un à sept) et les sentiments dont font état les personnes interrogées – bonheur, dépression, nervosité, estime de soi, problèmes de sommeil. Darity et Goldsmith (1996) notent que le sentiment de précarité de l'emploi est souvent associé à la nervosité et à la dépression, et qu'il peut entamer la motivation du travailleur. Burchell (1993) utilise les données de panel britanniques pour montrer que les travailleurs qui ont le sentiment que leur emploi n'est pas sûr ont un niveau de bien-être psychologique plus proche de celui des chômeurs que de celui des personnes pourvues d'un emploi. Qui plus est, on n'a constaté aucune amélioration de l'état psychologique des hommes qui sont passés du chômage au moment de la première enquête à un emploi précaire au moment de la deuxième enquête.
2. La recherche a porté sur les paragraphes qui, dans les sujets, comportaient : 1) une référence à l'un des pays du G7; 2) les mots « job » (travail) ou « employment » (emploi), et; 3) les occurrences « fear » (crainte), « uncertain! » (incertain), « secur! » (sûr) ou « insecure! » (précaire). Le point d'exclamation (« ! ») sous 3) permet de repérer tous les mots dérivés : par exemple, « secur! » permet de repérer à la fois « secure » et « security ». Les bases de données ont été passées en revue du 1^{er} janvier 1982 au 12 décembre 1996, le nombre de sujets recensés au cours d'une année étant imputé au point médian (1^{er} juillet) de chaque année, sauf pour 1996 où le point médian de la période examinée était le 21 juin. Les données présentées entraînent une sous-estimation dans la mesure où les sujets, très souvent, ne mentionnent pas expressément le nom d'un pays (ce sera le cas, par exemple, dans un article d'un journal paraissant aux États-Unis sur la précarité de l'emploi aux États-Unis), et parce que les sujets qui font référence à un pays par l'adjectif de nationalité n'ont pas été pris en compte (le problème étant que l'adjectif « American » aurait amené à saisir, aussi, les sujets concernant l'Amérique du Sud et l'Amérique centrale). Il n'y a toutefois aucune raison de penser que les tendances concernant l'évolution des chiffres au fil des années ne soient pas représentatives. Les données ont été très aimablement fournies par David Fan, de l'Université du Minnesota. Pour de plus amples détails concernant la méthode d'analyse de contenu, on se reportera à Fan (1994).
3. En vérité, il se peut que l'attention accrue portée au phénomène par les médias alimente le sentiment de précarité. Mais la constatation qui est faite dans ce chapitre, à savoir que le sentiment de précarité de l'emploi s'est très nettement accentué dans presque tous les pays de l'OCDE, en dépit d'évidentes disparités dans la façon dont les médias couvrent le phénomène selon les pays, dément cette hypothèse.
4. Le niveau « norme » de sécurité de l'emploi correspond à la moyenne simple des pourcentages de travailleurs ayant répondu favorablement (voir les réponses figurant entre parenthèses) aux quatre questions suivantes : 1) Je m'inquiète souvent au sujet de l'avenir de mon entreprise (Pas d'accord/Plutôt pas d'accord); 2) Mon entreprise nous assure un niveau de sécurité de l'emploi aussi bon, voire meilleur, que la plupart des entreprises de notre secteur d'activité (D'accord/Plutôt d'accord); 3) Je peux être sûr de continuer à travailler dans l'entreprise dans laquelle je travaille tant que mes performances sont bonnes (D'accord/Plutôt d'accord); et, 4) Dans quelle mesure êtes-vous satisfait du degré de sécurité de votre emploi? (Très satisfait/Satisfait). Le niveau « norme » de précarité de l'emploi correspond alors à 100 pour cent moins le niveau « norme » de sécurité de l'emploi.
5. D'autres données concernant le sentiment de précarité de l'emploi au Japon montrent que 43 pour cent des travailleurs, en 1996, tendent à ne pas souscrire à l'idée qu'ils auraient le sentiment que leur emploi est sûr, ou bien se déclarent non assurés de la sécurité de leur emploi (Enquête nationale sur les préférences en matière de mode de vie, Exercice 1996, Agence de planification économique). La proportion était de 27 pour cent en 1982 (Enquête d'opinion publique, Services du Premier ministre). Le pourcentage de travailleurs ayant indiqué qu'ils se sentent assurés de la sécurité de leur emploi est passé de 22 pour cent à un peu moins de 10 pour cent sur la même période.
6. Les mêmes configurations générales concernant le sentiment de précarité de l'emploi chez les travailleurs se retrouvent dans la série de données ISSP 1989 et dans plusieurs séries de données par pays [International Social Science Survey de 1994 pour l'Australie (Evans et Kelley, 1995), phase 1995 de l'enquête socio-économique allemande, phase 1995 de la British Household Panel Survey pour la Grande-Bretagne et enquête 1993 sur les conditions de travail en Norvège]. Des relations plus détaillées concernant les travailleurs britanniques entre, d'une part, les caractéristiques individuelles des travailleurs et les caractéristiques des emplois et, d'autre part, le sentiment de précarité de l'emploi dont les travailleurs font état, sont mises en évidence dans Clark (1997) et dans l'International Survey Research (1995b).
7. Il est intéressant de noter que sous plusieurs autres aspects également – formation, identification à

l'entreprise, performances et promotion sociale – qui tous pourraient être associés à des relations d'emploi à long terme, l'appréciation portée par les travailleurs est devenue moins favorable sur cette même période.

8. Les données de panel permettent de suivre l'évolution de la situation des travailleurs qui se déclarent préoccupés par la sécurité de leur emploi. 27 pour cent des travailleurs qui faisaient état du plus faible degré de satisfaction à l'égard de la sécurité de leur emploi au moment de la première phase de l'enquête BHPS avaient quitté ou perdu leur emploi au moment de la deuxième phase (fin 1992), alors que la proportion n'est que de 12 pour cent pour les travailleurs qui font état du plus haut degré de satisfaction. Au moment de la cinquième phase (fin 1995), les proportions étaient respectivement de 51 et 35 pour cent. Il est aussi intéressant de se demander vers quoi sont allés ceux qui sont partis. Au moment de la deuxième phase, 22 pour cent des travailleurs ayant quitté ou perdu leur emploi qui avaient fait état d'un degré de satisfaction 4 ou moins (sur l'échelle de 1 à 7) au moment de la première phase étaient au chômage, contre 15 pour cent des travailleurs ayant quitté ou perdu leur emploi qui avaient fait état d'un degré de satisfaction de 5 à 7 au moment de la première phase. Lors de la cinquième phase, 35 pour cent des travailleurs ayant quitté ou perdu leur emploi qui avaient fait état d'un degré de satisfaction 4 ou moins au moment de la première phase avaient subi au moins une période de chômage depuis la première phase, contre 25 pour cent des travailleurs ayant quitté ou perdu leur emploi qui avaient fait état d'un degré de satisfaction de 5 à 7 au moment de la première phase.
9. Les chiffres présentés dans ce chapitre renvoient à des durées moyennes de périodes inachevées, telles que les travailleurs les déclarent dans les enquêtes auprès des ménages : les salariés disent depuis combien de temps ils travaillent pour leur employeur actuel. Comme on peut penser qu'ils resteront encore un certain temps chez cet employeur, la durée moyenne d'une période achevée d'emploi auprès d'un employeur est supérieure à la durée moyenne d'une période inachevée. En état d'équilibre, le rapport est du simple au double [OCDE (1984)].
10. Cette tendance se retrouve aussi si l'on ne considère que les travailleurs âgés de 25 ans ou plus.
11. La baisse du taux de rétention en Finlande reflète la forte récession et la brusque montée du chômage au début des années 90. Le fait que l'ancienneté moyenne a augmenté, au début des années 90, tant en France qu'en Finlande, alors que le taux de rétention a diminué, pourrait s'expliquer par l'atonie des embauches et, vraisemblablement, par une concentration des licenciements sur les travailleurs ayant peu d'ancienneté. Bien que la baisse observée en Espagne reflète en partie un changement dans l'échantillon, elle est en grande partie liée à un recours accru aux contrats temporaires. Les données pour la période 1987-1992 incluent les travailleurs indépendants et les travailleurs familiaux alors que celles pour la période 1990-1995 couvrent uniquement les salariés. Les travailleurs indépendants ont en règle générale plus d'ancienneté dans l'emploi que les salariés, de sorte que le changement dans l'échantillon amène à surestimer la baisse des taux de rétention.
12. Pour comparer les taux de rétention sur quatre ans de 1979 à 1991 et le taux de rétention sur cinq ans de 1991 à 1996, on multiplie le taux longitudinal de rétention sur cinq ans pour 1991-1996 figurant au tableau 5.8 (48.6 pour cent) par le rapport du taux moyen de rétention du moment sur quatre ans en 1991 et 1996 (49.7 pour cent) au taux de rétention moyen du moment sur cinq ans au cours des deux mêmes années (43.3 pour cent). Cela donne une estimation de 55.8 pour cent.
13. Les changements intervenant dans les embauches sur la période de cinq ans comprise entre deux observations n'affectent pas le taux de rétention mais ils affectent l'ancienneté moyenne. En revanche, les changements touchant les cessations d'emploi sur la durée du cycle influent sur les deux.
14. Au Royaume-Uni, le taux de rétention entre 0-5 ans et 5-10 ans, le seul qu'il soit possible de calculer, a diminué pour les travailleurs ayant un moins bon niveau de formation mais a augmenté pour les travailleurs plus diplômés.
15. Pour vérifier les chiffres sur l'ancienneté de trois mois ou moins, on les a comparés aux chiffres du taux d'embauche établis sur la base de données administratives [OCDE (1996)] : les résultats sont similaires dans certains pays mais les chiffres sur l'ancienneté sous-estiment l'embauche dans d'autres.
16. L'écart entre ces chiffres et les taux de cessation d'emploi intervenant entre le premier et le deuxième trimestres présentés plus haut paraît parfois trop faible. C'est parce que le taux des cessations d'emploi intervenant entre un an et deux ans ne rend pas compte des cessations d'emploi intervenues la première année, dont rend compte le taux de cessation d'emploi à plus court terme.
17. Pour toutes les corrélations, le signe «*» après le coefficient de corrélation indique une corrélation significative au seuil de 10 pour cent.
18. Il est vrai, toutefois, que le taux de rétention des travailleurs ayant suivi des études universitaires au Royaume-Uni est plus faible que le taux de rétention des travailleurs ayant suivi un autre type d'enseignement supérieur.
19. Il se peut aussi que les pertes d'emploi frappant certains groupes à forte visibilité aient contribué à alimenter un sentiment général de précarité de l'emploi. Par exemple, si une longue ancienneté apparaissait autrefois comme un gage absolu de sécurité de l'emploi, une baisse des taux de rétention parmi les travailleurs ayant une longue ancienneté peut avoir suscité un sentiment de précarité chez tous les travailleurs ; il n'y a pas de données qui permettent de confirmer ou d'infirmer cette thèse.
20. Il y a une corrélation significative au niveau international ($\rho = 0.52^*$, $N = 13$) entre le pourcentage de salariés à la recherche d'un emploi parce qu'ils pensent

que leur emploi du moment est menacé ou parce qu'ils sont sous contrat temporaire et que leur contrat arrive à son terme, ce que l'on pourrait considérer comme un indicateur objectif de la précarité, et la mesure ISR de la précarité déclarée.

21. Si la corrélation avec le chômage est faible, c'est peut-être, notamment, parce que la nature du chômage varie beaucoup d'un pays à l'autre, en particulier sous l'angle de la durée. La fréquence du chômage de longue durée, qui est l'un des indicateurs de la difficulté des transitions sur le marché du travail, ne s'est pas accrue entre les années 80 et les années 90. Les expériences sur la fréquence du chômage de longue durée n'ont fait apparaître aucune corrélation significative.
22. Il se peut aussi – mais la question est difficile à examiner ici car on manque de données comparables de qualité – qu'une augmentation de la proportion de cessations d'emploi dues à des licenciements et non à des départs volontaires génère un plus grand sentiment de précarité, les travailleurs ayant le sentiment de ne pas maîtriser la situation. Les données disponibles montrent qu'au Canada le taux des licenciements permanents est resté inchangé tandis que le nombre de départs volontaires a diminué [Picot et Lin (1997)], et le nombre des licenciements a augmenté, alors que celui des départs volontaires a diminué en France [Chambin et Mihoubi (1995); Audirac, Barthelemy et Jaulent (1996)] et aux États-Unis [Polsky (1996)].
23. La corrélation entre le niveau « norme » de précarité de l'emploi en 1996 et ces mesures des licenciements et des départs volontaires est non significative.
24. Le fait de ne prendre en compte que les personnes actuellement au chômage dans les pays de l'Union européenne, ce qui rend ces données davantage comparables avec celles de certains autres pays, ne modifie pas la structure des résultats du tableau 5.12 et du graphique 5.2.
25. L'équation estimée pour la proportion de travailleurs ayant perdu leur emploi et actuellement sans emploi, dans le pays i au temps t est :

$(\text{Pertes d'emploi/emploi})_{it} = \alpha_i + \beta_1 \text{Année}_t + \beta_2 \text{Écart conjoncturel}_{it} + \beta_3 \text{Sexe}_{it} + \beta_4 \text{Âge}_{it} + \beta_5 \text{Pays}_i + E_{it}$

où :

Année_t = vecteur de douze variables indicatrices couvrant les années 1983 à 1995, 1985 étant omise ;

$\text{Écart conjoncturel}_{it}$ = écart entre la production effective et la production potentielle ;

Sexe_{it} = une variable indicatrice pour sexe ;

Âge_{it} = vecteur de neuf variables indicatrices couvrant les tranches d'âge 15 à 64 ans, par tranches de cinq ans, la tranche 40-44 ans étant omise ;

Pays_i = vecteur de huit variables indicatrices, l'Allemagne étant omise ; et

E_{it} = résidu stochastique

Les résultats, sur la base des moindres carrés pondérés par l'emploi, sont les suivants :

$(\text{Pertes d'emploi/emploi}) = 0.47^{**} + 0.14(1983) - 0.02(1984) + 0.13(1986) + 0.33^*(1987) + 0.10(1988) - 0.11(1989) - 0.19(1990) + 0.49^{**}(1991) +$

$1.45^{**}(1992) + 1.36^{**}(1993) + 1.20^{**}(1994) + 0.93^{**}(1995) + 0.004(\text{écart conjoncturel}) + 0.12(\text{femmes}) + 2.52^{**}(15-19 \text{ ans}) + 2.69^{**}(20-24 \text{ ans}) + 1.12^{**}(25-29 \text{ ans}) + 0.47^{**}(30-34 \text{ ans}) + 0.21(35-39 \text{ ans}) + 0.06(45-49 \text{ ans}) + 0.44^{**}(50-54 \text{ ans}) + 2.48^{**}(55-59 \text{ ans}) + 4.12^{**}(60-64 \text{ ans}) - 0.01(\text{Belgique}) + 2.43^{**}(\text{Danemark}) + 1.83^{**}(\text{France}) + 1.77^{**}(\text{Grèce}) + 1.09^{**}(\text{Irlande}) + 0.03(\text{Italie}) - 0.46^{**}(\text{Pays-Bas}) + 0.36^{**}(\text{Royaume-Uni})$

R^2 corrigé = 0.48, N = 2 270

où ** et * indiquent que le coefficient est significatif au seuil de 1 et 5 pour cent respectivement, au vu d'un test bilatéral de Student. Ces résultats sont demeurés inchangés quand des valeurs manquant pour l'Allemagne (1983) et pour les Pays-Bas (1984 et 1986) ont été remplacées par des données pour les années suivantes, comme dans la graphique 5.2.

26. Il peut paraître plutôt étonnant que 2 pour cent seulement des salariés soient à la recherche d'un emploi par crainte de perdre le poste qu'ils occupent actuellement. Cependant, ce pourcentage ne témoigne que des recherches au cours d'un mois donné et, selon que le départ volontaire ou le licenciement ultérieur interviendra plus ou moins rapidement, le chiffre annuel pourra être beaucoup plus élevé.
27. L'analyse à plusieurs variables confirme qu'une augmentation, débutant en 1993, a eu lieu dans le pourcentage des individus ayant perdu leur emploi qui ont été sans emploi depuis un et trois ans. L'équation estimée est :

$(\sum_{k=1}^3 \text{Perte d'emploi}_{it-k} / \sum_{k=1}^3 \text{Emploi}_{it-k}) = \alpha_i + \beta_1 \text{Année}_t + \beta_2 \text{Écart conjoncturel}_{it} + \beta_3 \text{Sexe}_{it} + \beta_4 \text{Âge}_{it} + \beta_5 \text{Pays}_i + E_{it}$

où :

$k = 1$ correspond à des périodes de non-emploi de 12 à 17 mois, $k = 2$ correspond à des périodes de non-emploi de 18 à 23 mois, et $k = 3$ correspond à des périodes de non-emploi de 24 à 35 mois ;

Emploi_{it-k} = emploi avec un retard approprié ;

Année_t = vecteur de huit variables indicatrices couvrant les années 1987 à 1995, 1987 étant omise ;

$\text{Écart conjoncturel}_{it}$ = écart entre la production effective et la production potentielle ;

Sexe_{it} = une variable indicatrice pour sexe ;

Âge_{it} = vecteur de neuf variables indicatrices couvrant les tranches d'âge 15 à 64 ans, par tranches de cinq ans, la tranche 40-44 ans étant omise ;

Pays_i = vecteur de dix variables indicatrices par pays, l'Allemagne étant omise ; et

E_{it} = résidu stochastique.

Les résultats pour les seules variables indicatrices temporelles et l'écart conjoncturel, sur la base des moindres carrés pondérés par la somme des valeurs décalées de l'emploi, sont les suivants :

$(\sum_{k=1}^3 \text{Perte d'emploi}_{it-k} / \sum_{k=1}^3 \text{Emploi}_{it-k}) = -0.06(1988) - 0.10^{**}(1989) - 0.18^{**}(1990) - 0.16^{**}(1991) - 0.08^*(1992) + 0.11^{**}(1993) + 0.26^{**}(1994) + 0.14^*(1995) - 0.02^{**}(\text{Écart})$

conjoncturel) + 0.13**(femmes) + variables indicatrices par âge + variables indicatrices par pays.

R^2 corrigé = 0.60, N = 1 897

où ** et * indiquent que le coefficient est significatif au seuil de 1 et 5 pour cent respectivement, au vu d'un test bilatéral de Student.

28. Les études montrent que le manque à gagner, ainsi que la durée du chômage après une suppression

d'emploi, sont en corrélation positive avec l'âge mais négative avec le niveau de formation, et que les femmes peuvent connaître de plus longues périodes de chômage [Gray et Grenier (1997)]. Burchell (1996), toutefois, s'appuie sur des données britanniques concernant les antécédents professionnels des travailleurs pour montrer que les hommes ont à la fois une plus grande probabilité de passer d'un emploi sûr à un emploi précaire et une moindre probabilité de passer d'un emploi précaire à un emploi sûr.

ANNEXE 5.A

Sources et définitions des données sur l'ancienneté dans l'entreprise et des chiffres estimatifs des pertes d'emploi et des départs volontaires

1. Sources des données

Les statistiques sur l'ancienneté dans l'entreprise couvrent en général la période pendant laquelle un travailleur a été constamment au service d'un même employeur. La question posée est parfois : « Quand avez-vous commencé à travailler pour votre employeur actuel? » et parfois : « Depuis combien de temps travaillez-vous de façon continue pour votre employeur actuel? ». Un énoncé différent peut amener une réponse différente. Des questions sur l'ancienneté sont généralement posées lors d'enquêtes auprès des ménages. Les seules exceptions sont ici le Japon où la plupart des données proviennent de réponses des employeurs, et la Finlande où la plupart émanent d'une source administrative. Sauf indication contraire, les données correspondent à des emplois salariés.

Australie

Données sur l'ancienneté non publiées pour 1984, 1986, 1991 et 1996 tirées d'une enquête effectuée chaque année en février depuis 1975 comme supplément à l'Enquête sur la population active effectuée par l'Australian Bureau of Statistics (données mensuelles). Les données relatives aux branches, qui correspondent à la Classification internationale type par industrie, de toutes les branches d'activité économique (CITI, Rév. 2), ont été regroupées selon la Nomenclature générale des activités économiques dans les communautés européennes (NACE) comme indiqué ci-après. La rubrique commerce, restaurants et hôtels correspond à l'ensemble commerce de gros et de détail, et hôtels et restaurants. La branche banques, assurances, affaires immobilières et services fournis aux entreprises correspond aux rubriques intermédiation financière et immobilier, locations et activités de service aux entreprises. La branche services fournis à la collectivité, services sociaux et services personnels correspond aux rubriques administration publique et activités de services collectifs, sociaux et personnels. Les données sur les professions tirées de l'Australian Standard Classification of Occupations (ASCO) ont été converties en données de la Classification internationale type des professions (CITP-88, Com.), dont certaines rubriques ont été regroupées. La rubrique Professionals and paraprofessionals équivaut aux professions intellectuelles et scientifiques et professions intermédiaires. La rubrique artisans, conducteurs d'installations et de machines, manœuvres et ouvriers assimilés équivaut à l'ensemble

agriculteurs et ouvriers qualifiés de l'agriculture et de la pêche, artisans et ouvriers des métiers de type artisanal, conducteurs d'installations de machines et ouvriers de l'assemblage et ouvriers et employés non qualifiés.

Les estimations relatives aux pertes d'emploi et aux départs volontaires sont extraites des éditions de *The Labour Force, Australia*, n° de catalogue 6203.0 de l'Australian Bureau of Statistics. Ces estimations concernent les personnes sans emploi au moment de l'enquête, mais ayant occupé un emploi à plein temps pendant deux semaines ou plus au cours des deux années écoulées. Il y a perte d'emploi lorsque les intéressés ont été licenciés ou sont victimes de réduction d'effectifs, ont quitté leur emploi pour raisons de santé ou à la suite d'un accident, occupaient un emploi temporaire ou, dans le cas de travailleurs indépendants, lorsque leur entreprise a fermé ses portes en raison de difficultés financières. Les personnes mises provisoirement au chômage (en attente de réembauche dans un emploi à plein temps ou à temps partiel) sont exclues. Il y a départ volontaire lorsque les intéressés ont quitté leur emploi parce qu'ils n'étaient pas satisfaits des conditions de travail, de leur salaire ou de leur horaires, pour reprendre leur études ou, dans le cas de travailleurs indépendants, parce qu'ils ont fermé leur entreprise pour raisons autres que financières.

Canada

Données annuelles non publiées sur les ménages tirées de l'Enquête sur la population active (données mensuelles) et des données provenant de la *Revue chronologique de la population active* fournies par Statistique Canada pour 1980, 1985, 1990 et 1995. Les données, classées selon la Classification nationale type des industries (CTI), sont regroupées selon la NACE comme indiqué ci-après. Agriculture et autres branches du secteur primaire équivalent au regroupement de agriculture, chasse, sylviculture et pêche ainsi que industries extractives. Énergie électrique, gaz et eau correspond à production et distribution d'électricité, de gaz et d'eau. Les transports, conduites et entreposage et communications correspondent à transports, entreposage et communications. La rubrique finance, assurances, services immobiliers et service aux entreprises correspond à intermédiation financière et immobilier, locations et activités de services aux entreprises. Les services d'éducation, de santé et sociaux et autres services correspondent aux services collectifs, sociaux et personnels. Les données sur les professions selon la Classification nationale des professions (1980) sont regroupées

selon les catégories de la CTP-88 comme suit. Les professions médicales et de santé, professions libérales, l'enseignement et les professions similaires sont regroupées en professions intellectuelles et scientifiques et professions intermédiaires. Les professions de la construction et autres professions du secteur primaire correspondent à l'ensemble agriculteurs et ouvriers qualifiés de l'agriculture et de la pêche, plus ouvriers et employés non qualifiés. Les métiers intéressant la transformation, l'usinage et la fabrication ainsi que l'exploitation des transports correspondent à conducteurs d'installations et de machines et ouvriers de l'assemblage. Manutentionnaires et autres métiers correspondent à artisans et ouvriers des métiers de type artisanal.

Les estimations sur les pertes d'emploi et les départs volontaires concernent soit les personnes au chômage au moment de l'enquête, soit les inactifs, dont le dernier emploi a pris fin au cours de l'année précédente. Les chômeurs ayant perdu leur emploi sont des personnes licenciées pour raisons économiques ou dont l'emploi saisonnier ou temporaire a pris fin. Les personnes qui ont été mises temporairement au chômage sont exclues. En ce qui concerne les inactifs, les personnes ayant perdu leur emploi sont définies comme ci-dessus, mais incluent celles qui ont été licenciées temporairement. Les personnes ayant quitté leur emploi l'ont fait pour s'acquitter d'obligations personnelles, pour suivre des études ou pour d'autres raisons. Les personnes ayant quitté leur emploi pour cause de maladie ou pour prendre leur retraite ne sont pas incluses.

République tchèque

Les données pour 1995 proviennent de l'Office tchèque de la statistique, enquête par sondage sur la population active.

Union européenne

On a utilisé des données non publiées tirées de l'enquête communautaire sur les forces de travail, fournies par Eurostat, pour estimer l'ancienneté durant la période 1992-1995 dans les pays suivants de l'Union européenne : Allemagne, Autriche, Belgique, Danemark, Espagne, Finlande, France, Grèce, Irlande, Italie, Luxembourg, Pays-Bas, Portugal, Suède et Royaume-Uni. Le mois et l'année d'entrée du salarié dans l'emploi actuellement occupé sont indiqués. La date d'embauche est supposée être le 15 du mois. L'ancienneté est ensuite calculée en jours à partir de la différence entre cette date et la semaine de référence de l'enquête.

Des données non publiées tirées de cette même enquête ont également été utilisées pour calculer le nombre de personnes ayant perdu leur emploi et le nombre de celles l'ayant quitté, pour la période 1983-1995. Ce calcul est effectué à partir des réponses à des questions concernant les personnes au chômage ou inactives au moment de l'enquête qui occupaient précédemment un emploi. L'échantillon a été limité aux personnes dont le

dernier emploi avait pris fin au cours des six mois précédents.

Pour la période 1983-1991, les personnes ayant perdu leur emploi sont celles qui ont été licenciées ou dont le poste a été supprimé, dont l'emploi à durée limitée a pris fin et qui ont pris une retraite anticipée pour des raisons économiques. Les personnes qui ont quitté leur emploi sont celles qui ont démissionné ou ont cessé de travailler pour des raisons personnelles ou autres. Sont exclues de cette catégorie les personnes qui ont pris leur retraite pour des raisons autres qu'économiques ou médicales, qui ont cessé de travailler pour raison de maladie ou d'invalidité ainsi que celles appelées pour le service militaire ou civil obligatoire. Pour la période 1992-1995, sont comptées parmi les personnes ayant perdu leur emploi, les personnes licenciées ou dont le poste a été supprimé, celles dont l'emploi à durée limitée a pris fin et qui ont pris une retraite anticipée. Sont comptées parmi les personnes ayant quitté leur emploi, celles qui ont cessé de travailler pour raisons personnelles ou familiales, pour suivre des études ou une formation et pour d'autres raisons. Sont exclus des cessations d'emploi, les départs à la retraite à l'âge normal, ceux pour cause de maladie ou d'invalidité et pour le service militaire ou civil obligatoire. Le nombre de pertes d'emploi et de départs est divisé par la moyenne des niveaux d'emploi de la période en cours et de la période précédente.

Finlande

Les données sont tirées du Registre de l'Institut central des pensions, publié chaque année dans le *Työeläkejärjestelmän tilastollinen vuosikirja, Osa II* (Annuaire statistique du régime des pensions des salariés, partie II). Les données utilisées correspondent à 1980, 1985, 1990 et 1995 et se rapportent aux personnes couvertes par le principal régime de pensions du secteur privé, institué en vertu de la loi sur les pensions des salariés (TEL). Ce régime couvre 85 pour cent de la population salariée.

France

Les données non publiées sur les ménages tirées de l'Enquête sur l'emploi, effectuée chaque année en mars, ont été fournies par l'Institut national de la statistique et des études économiques (INSEE), pour 1982, 1985, 1990 et 1995.

Allemagne

Données non publiées sur les ménages provenant de l'Enquête socio-économique, enquête longitudinale représentative de la population résidente menée par la Sonderforschungsbereich 3 des universités de Francfort et de Mannheim et par le Deutsches Institute für Wirtschaftsforschung à Berlin. Les données utilisées dans ce chapitre ne se rapportent qu'à l'Allemagne occidentale. Les données concernent 1984, 1989 et 1994.

Japon

Les données sur l'ancienneté, qui portent sur 1980, 1985, 1990 et 1995, sont tirées de *Chingin Kozo Kihon Tokei Chosa Hokoku* (enquête de base sur la structure des salaires), Policy, Planning and Research Department, Ministry of Labour. Il s'agit d'une enquête annuelle menée auprès des entreprises du secteur privé et des entreprises publiques en vertu de la législation sur les relations professionnelles dans l'entreprise à l'échelon national, ou de la législation sur les relations professionnelles dans les entreprises publiques à l'échelon local. Les données portent sur les établissements employant au moins dix salariés réguliers et ne concernent pas l'agriculture, la sylviculture ni la pêche. Par salariés réguliers, on entend les personnes engagées pour une durée indéterminée ainsi que celles engagées pour une durée déterminée supérieure à un mois, et les travailleurs temporaires ou journaliers embauchés pour 18 jours au moins en avril et mai. Les données concernant les branches, classées selon la classification nationale type, ont été regroupées selon la NACE de la manière suivante. La branche mines équivaut à industries extractives. La rubrique électricité, gaz, distribution de chaleur et eau équivaut à production et distribution d'électricité, de gaz et d'eau. Commerce de gros et de détail, lieux de restauration et débits de boisson correspond à l'ensemble du commerce de gros et de détail et hôtels et restaurants. Transports et communications équivaut à transports, entreposage et communications. Services financiers et assurances équivaut à intermédiation financière. Immobilier équivaut à immobilier, locations et activités de service aux entreprises. La branche services équivaut à activités de services collectifs, sociaux et personnels.

Les estimations concernant les pertes d'emploi et les départs volontaires sont tirées de données publiées dans le *Report on the Special Survey of the Labour Force Survey*, Statistics Bureau, Management and Co-ordination Agency, publié en février de chaque année. Seuls les chômeurs sont inclus et aucun délai n'est fixé quant à la date de perte de son emploi par l'intéressé. Les personnes ayant perdu leur emploi sont celles qui occupaient précédemment un emploi et en ont été privées pour l'une des raisons suivantes : réduction d'effectifs, dissolution ou faillite de l'entreprise, médiocres perspectives d'avenir pour l'entreprise et autre raisons imputables à l'entreprise ou à l'employeur. Les personnes ayant quitté leur emploi sont celles qui ont cessé de travailler pour l'une des raisons suivantes : recherche d'un emploi plus satisfaisant, obligations familiales, poursuite d'études ou raisons de santé, mariage ou maternité ou soins aux enfants et autres raisons. Ne sont pas pris en compte les départs à la retraite ou les cessations d'emploi imputables à l'âge.

Corée

Les données du tableau 5.6 proviennent du ministère du Travail, *Yearbook of Labour Statistics* pour 1995, tandis que celles du tableau 5.5 émanent de l'Office national de la statistique, *Report on the Employment Structure Survey*, 1992, qui paraît tous les cinq ans.

Pays-Bas

Données non publiées sur les ménages émanant du *Arbeidsaanbodspanel*, enquête longitudinale, et fournies pour 1985, 1989, 1990 et 1994 par l'Organisatie voor Strategisch Arbeidsmarktonderzoek (OSA).

Pologne

Les données proviennent de l'enquête sur la population active qui est effectuée tous les trimestres, et ont été fournies par l'Office central de la statistique pour novembre 1995.

Espagne

Données non publiées sur les ménages provenant de l'Enquête trimestrielle sur la population active et fournies pour les deuxièmes trimestres de 1987, 1990, 1992 et 1995 par l'Instituto Nacional de Estadística (INE). Les travailleurs indépendants sont inclus dans les estimations concernant 1987 et 1992, mais non dans celles qui concernent 1990 et 1995.

Suisse

Données non publiées sur les ménages provenant de l'Enquête suisse sur la population active et fournies pour 1991, 1995 et 1996 par l'Office fédéral de la statistique. Les apprentis ne sont pas inclus. Les données par branche fondées sur la classification nationale ont été recodées selon la NACE comme indiqué ci-après : la branche arts et métiers/industries correspond aux industries manufacturières. La branche énergie et eau correspond à production et distribution d'électricité, de gaz et d'eau. La branche bâtiment et génie civil correspond à construction. La branche commerce, restauration/hébergement et services de réparation correspond à l'ensemble du commerce de gros et de détail et des hôtels et restaurants. La branche banques, assurances et immobilier, etc., correspond à l'ensemble des activités d'intermédiation financière et de l'immobilier, locations et activités de services aux entreprises. La branche regroupant les autres services et travail dans un autre ménage privé correspond aux activités de services collectifs, sociaux et personnels.

Royaume-Uni

Données non publiées sur les ménages provenant de la Labour Force Survey annuelle (maintenant trimestrielle) menée au printemps et fournies pour 1985, 1990 et 1995 par l'Office of National Statistics.

États-Unis

Les données sur l'ancienneté dans l'entreprise sont des estimations non publiées extraites des suppléments à la Current Population Survey pour janvier 1979, 1983,

1987, 1991 et 1996. Les données américaines classées selon la classification nationale type des branches d'activité économique [SIC (1987)] ont été regroupées selon la NACE comme indiqué ci-après. Les hôtels et restaurants sont inclus dans les deux branches commerce de gros et de détail et activités de services collectifs, sociaux et personnels. La rubrique transports, communications et autres réseaux publics (qui comprennent la production et la distribution d'électricité, de gaz et d'eau) équivaut à production et distribution d'électricité, de gaz et d'eau, et transports, entreposage et communications. Les branches services financiers, assurances et immobilier et activités de service aux entreprises et de réparation équivalent au total des activités d'intermédiation financière et de celles classées dans la section immobilier, locations et activités de service aux entreprises. Les services aux personnes et aux ménages privés, les services récréatifs et de loisirs et les services aux professions intellectuelles et scientifiques et assimilées (y compris les services juridiques et d'ingénierie) correspondent aux activités de services collectifs, sociaux et personnels. Les données sur les professions classées selon la Standard Occupational Classification nationale [SOC (1980)] ont été regroupées selon la CITP-88 comme indiqué ci-après. La branche techniciens et autres personnels d'appui est l'équivalent de professions intermédiaires. Le groupe soutien administratif, y compris employés de bureau, correspond à employés de type administratif. Les vendeurs et employés de services correspondent au personnel des services et vendeurs de magasin et de marché. Le groupe agriculture, sylviculture et pêche correspond à agriculteurs et ouvriers qualifiés de l'agriculture et de la pêche. Les ouvriers des métiers de précision, des métiers de type artisanal et de la réparation correspondent à artisans et ouvriers des métiers de type artisanal. Les opérateurs de machines, ouvriers de l'assemblage et contrôleurs et les personnes employées au transport et au déménagement de matériel correspondent aux conducteurs d'installations et de machines et ouvriers de l'assemblage. Les manutentionnaires, nettoyeurs de machines, aides et manœuvres correspondent au groupe ouvriers et employés non qualifiés.

Les chiffres concernant les pertes d'emploi et les départs volontaires sont des calculs effectués sur les moyennes annuelles tirées de la Current Population Survey publiée dans *Employment and Earnings* et concernent les personnes sans emploi depuis moins de cinq ans. Les raisons de la perte d'emploi sont les suivantes : licenciement motivé (renvoi), fermeture définitive de l'entreprise, déménagement de la société, réduction d'effectifs, fin de contrat, mise à la retraite d'office, ou expiration du contrat de travail temporaire. Les travailleurs mis au chômage pour une durée temporaire avec indication de la date du retour (dans l'entreprise) ou pour une durée non définie (avec l'espoir de réintégrer l'entreprise dans un délai de six mois) ne sont pas pris en considération.

2. Calculs de l'ancienneté moyenne et des taux de rétention longitudinaux

L'ancienneté moyenne dans l'entreprise actuelle au Canada, en Corée (tableau 5.6) et au Japon est reprise directement de la source indiquée. Pour les autres pays, elle a été calculée à l'aide des points médians des inter-

valles fermés. Pour la catégorie d'ancienneté de vingt ans et plus, on a utilisé un point médian commun de 27.5 années.

Les taux de rétention longitudinaux sont des estimations calculées sur des périodes de cinq ans (1986-1991, 1991-1996) en Australie; (1985-1990, 1990-1995) au Canada, en Finlande, en France, au Japon et au Royaume-Uni; (1984-1989, 1989-1994) en Allemagne; (1987-1992, 1990-1995) en Espagne; et (1991-1996) en Suisse. Aux États-Unis, ils sont calculés sur des périodes de quatre ans (1979-1983, 1983-1987, 1987-1991), puis sur une période de cinq ans (1991-1996).

Le calcul des taux de rétention longitudinaux est simple. Imaginons que l'on constate, à l'occasion d'une enquête représentative réalisée en 1990, que 100 personnes ont une ancienneté dans l'entreprise inférieure à cinq ans. Cinq ans plus tard, une enquête analogue révélera que 52 personnes ont une ancienneté dans l'entreprise de cinq ans ou plus, mais inférieure à dix ans. Toutes ces personnes devaient avoir en 1990 une ancienneté inférieure à cinq ans. Le taux de rétention à cinq ans des salariés ayant moins de cinq années d'ancienneté de 1990 à 1995 s'établit dès lors à 52 pour cent.

Pour faciliter la présentation des données des tableaux 5.8 et 5.9, plusieurs groupes de salariés classés selon l'ancienneté ont été associés afin d'obtenir un taux de rétention plus étendu. Supposons, par exemple, que l'on ait constaté lors des enquêtes que 60 personnes avaient en 1990 une ancienneté comprise entre cinq et dix ans et 39 une ancienneté comprise entre dix et quinze ans en 1995. On obtient alors un taux de rétention pour ce groupe de salariés de 65 pour cent. Le taux de rétention des salariés ayant moins de dix ans d'ancienneté est simplement la moyenne pondérée du taux de rétention du groupe de salariés ayant moins de cinq ans d'ancienneté et du groupe de salariés ayant entre cinq et dix ans d'ancienneté, la pondération étant donnée par la part relative dans la population considérée des travailleurs ayant moins de dix ans d'ancienneté en 1990 (qui, dans l'exemple ci-dessus, étaient au nombre de 160) :

$$\pi_{0-10} = (100/160)\pi_{0-5} + (60/160)\pi_{5-10} = 56.9 \%$$

On peut, de manière analogue, ajouter d'autres groupes de travailleurs classés selon l'ancienneté. Si l'on prend en considération la totalité des groupes de travailleurs classés par ancienneté que compte l'économie, on obtient le taux de rétention totale (c'est-à-dire de l'ensemble des travailleurs du pays) comme on le voit sur les trois premières lignes du tableau 5.8. Le taux de rétention total peut être calculé de la même façon selon le sexe, le niveau de formation ou toute autre caractéristique démographique sur laquelle des informations sont disponibles. Le taux de rétention indiqué ici concerne les travailleurs qui n'avaient pas plus de 65 ans au moment de la deuxième enquête.

L'une des difficultés que présente le calcul de certains taux de rétention, en particulier les taux de rétention sur cinq ans estimés ici, tient au phénomène de concentration des données. En effet, les enquêtés ont tendance à arrondir les chiffres qu'ils donnent à titre rétrospectif, notamment concernant leur ancienneté dans l'entreprise au moment de l'enquête. Les anciennetés déclarées ont

Tableau 5.A.1. **Estimations économétriques de l'ancienneté moyenne**

	Ancienneté moyenne (en années)	
Femmes (en comparaison avec les hommes)	-1.54**	(0.028)
15 à 19 ans	-8.70**	(0.248)
20 à 24 ans	-5.68**	(0.047)
25 à 29 ans	-4.44**	(0.047)
30 à 34 ans	-3.12**	(0.047)
35 à 39 ans	-1.64**	(0.047)
45 à 49 ans	1.67**	(0.048)
50 à 54 ans	3.16**	(0.054)
55 à 59 ans	4.17**	(0.065)
60 à 64 ans (en comparaison des 40 à 44 ans)	5.93**	(0.087)
Australie ^a	-3.00**	(0.134)
Autriche ^b	0.81	(0.597)
Belgique	1.18**	(0.353)
Canada ^b	-1.53**	(0.321)
Danemark	-1.52**	(0.351)
France	0.59**	(0.154)
Grèce	-0.23	(0.377)
Irlande	-0.34	(0.551)
Italie	1.51**	(0.172)
Luxembourg	0.28	(1.370)
Pays-Bas	-0.72**	(0.236)
Portugal	0.86**	(0.301)
Espagne	-0.83**	(0.198)
Royaume-Uni	-2.04**	(0.147)
États-Unis ^a (en comparaison avec l'Allemagne)	-2.82**	(0.616)
Membres de l'exécutif et des corps législatifs, cadres supérieurs de l'administration publique, et dirigeants et cadres supérieurs d'entreprise	0.59**	(0.050)
Employés de type administratif	-0.020	(0.039)
Personnel des services et vendeurs de magasin et de marché	-1.65**	(0.041)
Travailleurs manuels ^c (en comparaison des professions intellectuelles et scientifiques et des professions intermédiaires)	-1.13**	(0.034)
1992	0.038	(0.142)
1993	0.070	(0.141)
1994 (en comparaison avec 1995)	0.048	(0.141)
Constante	12.45**	(0.139)
R ² ajusté	0.91	
N	8 956	

** et * indiquent que les coefficients sont significatifs à 1 et 5 pour cent respectivement avec un test T bilatéral. Erreurs type entre parenthèses.

a) 1996 uniquement, utilisé pour 1995.

b) 1995 uniquement.

c) Y compris agriculteurs et ouvriers qualifiés de l'agriculture et de la pêche, artisans et ouvriers des métiers de type artisanal, conducteurs d'installations et de machines et ouvriers de l'assemblage, et ouvriers et employés non qualifiés.

Source : Voir tableau 5.5.

donc tendance à se concentrer autour de multiples de cinq. Diverses méthodes ont été proposées pour ajuster les données en conséquence [Ureta (1992); Swinnerton et Wial (1995)]. Il n'entre pas dans le propos du présent chapitre d'examiner la méthode qui permettrait le mieux de lisser les données, sujet d'ailleurs encore très controversé.

3. Analyse économétrique de l'ancienneté dans l'entreprise

Les comparaisons de l'ancienneté moyenne dans les différents pays peuvent être affectées par des disparités d'un pays à l'autre dans la structure démographique ou professionnelle et par d'autres facteurs. Une analyse à

plusieurs variables permet de prendre en compte ces effets et de donner une idée plus précise des différences observées d'un pays à l'autre dans l'ancienneté moyenne.

On dispose de données sur l'ancienneté moyenne dans chaque pays pour quatre années (1992-1995), selon le sexe et pour dix tranches d'âge à intervalles de cinq ans. Le nombre de groupes de professions varie. Quatre groupes de professions communs ont été créés; les autres groupes représentent les catégories omises. Les données sont disponibles pour 16 pays, totalisant 8 956 observations. L'équation estimée de l'ancienneté moyenne dans le pays i au moment t est la suivante :

$$\text{Ancienneté moyenne}_{it} = \alpha_i + \beta_1 \text{Sexe}_{it} + \beta_2 \text{Âge}_{it} + \beta_3 \text{Pays}_i + \beta_4 \text{Profession}_{it} + \beta_5 \text{Année}_t + E_{it}$$

où :

Sexe_{it} = variable indicatrice (1,0);

Âge_{it} = vecteur de neuf variables indicatrices (1,0) pour des tranches d'âge de cinq ans entre 15 et 64 ans;

Profession_{it} = vecteur de quatre variables indicatrices (1,0);

Pays_i = vecteur de 15 variables indicatrices (1,0);

Année_t = vecteur de trois variables indicatrices (1,0);

et

E_{it} = résidu stochastique.

La méthode économétrique employée est celle des moindres carrés pondérés, l'emploi étant le facteur de pondération. Le R^2 ajusté et la statistique de T sont souvent exceptionnellement élevés, parce que les données ont été regroupées. Ce regroupement fait perdre une grande partie de sa variabilité à la variable dépendante. Chaque observation est en fait une combinaison unique des variables indépendantes. Par conséquent, la variation de la variable dépendante intervient essentiellement

d'un groupe à l'autre (comme l'explique l'équation de régression) alors que la variation à l'intérieur d'un même groupe (variation inexpliquée) est relativement faible.

Les résultats sont présentés dans le tableau 5.A.1. Les conclusions qui s'en dégagent sont les suivantes. Les femmes ont en moyenne une ancienneté inférieure de 1.5 ans à celle des hommes. Comme il fallait s'y attendre, l'ancienneté moyenne s'accroît avec l'âge. On ne constate aucune différence sensible dans l'ancienneté moyenne entre les quatre années considérées. En ce qui concerne la profession, les dirigeants et cadres supérieurs d'entreprises ont une ancienneté légèrement supérieure à celle des professions intellectuelles et scientifiques et des professions assimilées (la catégorie omise). Les employés de type administratif ont la même ancienneté que la catégorie omise, le personnel des services et vendeurs de magasins et de marché ont une ancienneté inférieure en moyenne de 1.6 an tandis que les ouvriers ont une ancienneté inférieure en moyenne de 1.1 an.

Les différences dans l'ancienneté moyenne d'un pays à l'autre sont estimées par rapport à l'Allemagne où l'ancienneté se rapproche de la moyenne des pays européens. La plus longue ancienneté moyenne est celle de l'Italie, suivie de la Belgique, du Portugal et de la France, tandis que l'Autriche, la Grèce, l'Irlande et le Luxembourg ont une ancienneté moyenne analogue à celle de l'Allemagne. L'ancienneté est plus courte aux Pays-Bas, en Espagne, au Canada, au Danemark et au Royaume-Uni, et c'est aux États-Unis et en Australie qu'elle est la plus brève. Une équation de régression distincte englobant aussi la Finlande, le Japon et la Suède pour lesquels on ne dispose pas de données sur les professions, indique que le Japon vient au troisième rang par la longueur de l'ancienneté, tandis que l'ancienneté en Finlande et en Suède n'est pas sensiblement différente de celle de l'Allemagne.

Bibliographie

- AUDIRAC, P.-A., BARTHELEMY, N. et JAULENT, C. (1996), «Quand les entreprises réembauchent: le redémarrage de 1994 en regard de celui de 1988», *Premières Synthèses*, n° 123, février, ministère du Travail, du Dialogue social et de la Participation, Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques.
- BOYER, R. (1990), «The Economics of Job Protection and Emerging Capital Labour Relations: From the Perspective of 'Regulation Theory'», CEPREMAP Discussion Paper, juillet.
- BURCHELL, B. (1993), «The Effects of Labour Market Position, Job Insecurity and Unemployment on Psychological Health», dans Gallie, D., Marsh, C. et Vogler, C. (dir. publ.), *Social Change and the Experience of Unemployment*, Oxford University Press, Oxford et New York.
- BURCHELL, B. (1996), «The Unequal Distribution of Job Insecurity», University of Cambridge, photocopié.
- BUECHTEMANN, C.F. (1993), «Introduction: Employment Security and Labor Markets», dans Buechtemann, C.F. (dir. publ.), *Employment Security and Labor Market Behavior*, ILR Press, Ithaca, NY, pp. 3-68.
- BUREAU INTERNATIONAL DU TRAVAIL (1996), *L'emploi dans le monde 1996/97 : les politiques nationales à l'heure de la mondialisation*, Genève.
- CHAMBIN, M. et MIHOUBI, F. (1995), «Le processus de création et de suppression d'emplois dans les établissements de plus de 50 salariés (1985-1994)», *Premières Synthèses*, n° 117, novembre, ministère du Travail, du Dialogue social et de la Participation, Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques.
- CLARK, A.E. (1997), «Job Satisfaction and Gender: Why are Women so Happy at Work?», *Labour Economics* (à paraître).
- CROSSLEY, T.F., JONES, S.R.G. et KUHN, P. (1994) «Gender Differences in Displacement Cost», *The Journal of Human Resources*, vol. 29, printemps, pp. 461-480.
- DARITY, W. et GOLDSMITH, A.H. (1996), «Social Psychology, Unemployment and Macroeconomics», *Journal of Economic Perspectives*, vol. 10, pp. 121-140.
- DOERINGER, P.B. (1991), *Turbulence in the American Workplace*, Oxford University Press, Oxford.
- DORE, R. (1996), «The End of Jobs for Life? Corporate Employment Systems: Japan and Elsewhere», London School of Economics and Political Science, Centre for Economic Performance, Occasional Paper n° 11, mars.
- DORE, R., BOUNINE-CABALÉ, J. et TAPIOLA, K. (1989), *Le Japon à l'œuvre : emploi et flexibilité*, OCDE, Paris.
- EVANS, M.D.R. et KELLEY, J. (1995), «Job Security», *Worldwide Attitudes*, 11 septembre, pp. 1-8.
- FAN, D.P. (1994), «Predicting Public Opinion from Press coverage», *The Public Perspective*, juillet/août, pp. 21-23.
- FARBER, H.S. (1993), «The Incidence and Costs of Job Loss: 1982-91», *Brookings Papers on Economic Activity: Microeconomics*, n° 1, pp. 73-119.
- FARBER, H.S. (1996), «The Changing Face of Job Loss in the United States», National Bureau of Economic Research, Working Paper n° 5596.
- FREEMAN, R.B. et MEDOFF, J.L. (1984), *What Do Unions Do?*, Basic Books, New York.
- GENNARI, P. et SESTITO, P. (1996), «Durata dell'attività lavorativa e Turn-over in Italia», présentée au XI^e Convegno Nazionale dell'Associazione Italiana degli Economisti del Lavoro (AIEL), 3-5 octobre.
- GRAY, D. et GRENIER, G. (1997), «Jobless Durations of Displaced Workers: A Comparison of Canada and the United States», *Canadian Public Policy* (à paraître).
- GREGG, P. et WADSWORTH, J. (1995), «A Short History of Labour Turnover, Job Tenure, and Job Security», *Oxford Review of Economic Policy*, printemps, pp. 73-90.
- GREGG, P. et WADSWORTH, J. (1996a), «Mind the Gap Please? The changing nature of entry jobs in Britain», Centre for Economic Performance, Discussion Paper N° 303.
- GREGG, P. et WADSWORTH, J. (1996b), «Feeling Insecure? An analysis of Job Tenure From 1975 to 1995», *Employment Audit*, Employment Policy Institute, automne.
- HUFF STEVENS, A. (1997), «Persistent Effects of Job Displacement: The Importance of Multiple Job Losses», *Journal of Labor Economics*, janvier, pp. 165-188.
- INTERNATIONAL SURVEY RESEARCH (1995a), *Employee Satisfaction: Tracking European Trends*, ISR International Survey Research Ltd., Londres.
- INTERNATIONAL SURVEY RESEARCH (1995b), *Employee Opinion Surveys: the Seven Pillars of Wisdom*, ISR International Survey Research Ltd., Londres.
- INTERNATIONAL SURVEY RESEARCH (1995c), *Employee Attitudes in OECD Countries: 1995*, ISR International Survey Research Ltd., Londres.
- JACOBSEN, L., LALONDE, R. et SULLIVAN, D. (1993), «Earnings Losses of Displaced Workers», *American Economic Review*, septembre, pp. 685-709.
- LINDEBOOM, M. et THEEUWES, J. (1991), «Job Duration in the Netherlands: The Co-existence of High Turnover and Permanent Job Attachment», *Oxford Bulletin of Economics and Statistics*, août, pp. 243-264.
- LOCKE, R., KOCHAN, T. et PIORE, M. (1995), *Employment Relations in a Changing World Economy*, MIT Press, Cambridge, Massachusetts.

- MARTIN, J.P. (1996), «Indicateurs de taux de remplacement aux fins de comparaisons internationales», *Revue économique de l'OCDE*, n° 1, pp. 115-132.
- OCDE (1984), *Perspectives de l'emploi*, Paris.
- OCDE (1993), *Perspectives de l'emploi*, Paris.
- OCDE (1994), *L'étude de l'OCDE sur l'emploi : Données et explications, Partie II : Possibilités d'adaptation des marchés du travail*, Paris.
- OCDE (1996), *Perspectives de l'emploi*, Paris.
- OSTERMAN, P. (1987), «Choice of Employment Systems in Internal Labor Markets», *Industrial Relations*, hiver, pp. 46-67.
- PICOT, G. et LIN, Z. (1997), «Are Canadians More Likely to Lose their Jobs in the 1990s», polycopié, Statistique Canada, janvier.
- POLIVKA, A. (1996), «A Profile of Contingent Workers», *Monthly Labor Review*, octobre, pp. 11-21.
- PODGURSKY, M. et SWAIM, P. (1987), «Job Displacement Earnings Loss: Evidence from the Displaced Worker Survey», *Industrial and Labor Relations Review*, octobre, pp. 17-29.
- POLSKY, D. (1996), «Changes in the Consequences of Job Separations in the US Economy», polycopié, University of Pennsylvania.
- RUHM, C. (1991), «Are Workers Permanently Scarred by Job Displacements?», *American Economic Review*, mars, pp. 319-324.
- SCHOENI, R.F. et DARDIA, M. (1996), «Earnings Losses of Displaced Workers in the 1990s», polycopié, RAND.
- SPENCER, P. (1996), «Reactions to a Flexible Labour Market», dans Jowell, R., Curtice, J., Park, A., Brook, L. et Thomson, K. (dir. publ.), *British Social Attitudes: the 13th report*, Dartmouth, Aldershot.
- SWINNERTON, K. et WIAL, H. (1995), «Is Job Stability Declining in the US Economy?», *Industrial and Labor Relations Review*, janvier, pp. 293-304.
- TOPEL (1990), «Specific Capital and Unemployment: Measuring the Costs and Consequences of Job Loss», *Carnegie-Rochester Conference Series on Public Policy*, automne, pp. 181-214.
- URETA, M. (1992), «The Importance of Lifetime Jobs in the US Economy, Revisited», *American Economic Review*, mars, pp. 322-335.
- US DEPARTMENT OF LABOR (1995), *Report on the American Workforce*, US Government Printing Office, Washington, DC.

Annexe statistique

Sources et définitions

Les statistiques présentées dans ces tableaux proviennent essentiellement de la partie III des *Statistiques de la population active, 1975-1995* de l'OCDE.

Les données concernant l'emploi, le chômage et la population active ne correspondent pas nécessairement aux séries utilisées par le Département des Affaires économiques de l'OCDE pour l'analyse des politiques et l'établissement de prévisions, et reproduites dans les tableaux 1.2 et 1.3.

Signes conventionnels

- .. Données non disponibles
- . Point décimal
- | Rupture dans la série
- Zéro ou moins de la moitié du dernier chiffre utilisé

Note sur le traitement statistique de l'Allemagne

Dans cette publication, les données pour l'Allemagne ne concernent que l'Allemagne occidentale jusqu'à fin 1990 et, sauf indication contraire, l'ensemble de l'Allemagne à partir de 1991. Dans les tableaux indiquant les pourcentages de variation par rapport à l'année précédente, les données concernent l'Allemagne réunifiée à partir de 1992.

Tableau A. **Taux de chômage standardisés dans 21 pays de l'OCDE**

Pourcentage de la population active totale

	1983	1990	1992	1993	1994	1995	1996
Amérique du Nord	9.8	5.9	7.9	7.4	6.5	6.0	5.8
Canada	11.9	8.1	11.3	11.2	10.4	9.5	9.7
États-Unis	9.6	5.6	7.5	6.9	6.1	5.6	5.4
Japon	2.7	2.1	2.2	2.5	2.9	3.1	3.4
Europe centrale et occidentale	9.2	6.8	7.9	9.3	9.5	8.8	9.6
Autriche	3.9	4.4
Belgique	11.1	6.7	7.3	8.9	10.0	9.9	9.8
France	8.1	9.0	10.4	11.7	12.3	11.7	12.4
Allemagne ^a	7.7	4.8	4.6	7.9	8.4	8.2	9.0
Irlande	14.0	13.4	15.4	15.6	14.3	12.4	12.3
Luxembourg	3.5	1.7	2.1	2.7	3.2	2.9	3.1
Pays-Bas	9.7	6.2	5.6	6.6	7.1	6.9	6.3
Suisse	3.0	3.8	3.6	3.3	3.5
Royaume-Uni	11.1	7.1	10.1	10.5	9.6	8.8	8.2
Europe méridionale	11.0	10.7	11.8	14.3	15.5	15.4	15.2
Italie	7.7	9.1	9.0	10.3	11.4	11.9	12.0
Portugal	7.8	4.6	4.2	5.7	7.0	7.3	7.3
Espagne	17.5	16.2	18.5	22.8	24.1	22.9	22.2
Pays nordiques	4.2	4.2	8.2	10.7	10.3	9.5	9.3
Danemark	..	7.7	9.2	10.1	8.2	7.1	6.0
Finlande	5.4	3.5	13.0	17.6	17.9	16.6	15.7
Norvège	3.5	5.3	6.0	6.1	5.5	5.0	4.9
Suède	3.9	1.8	5.9	9.5	9.8	9.2	10.0
Océanie	..	7.1	10.7	10.8	9.5	8.2	8.2
Australie	9.9	7.0	10.8	11.0	9.8	8.6	8.6
Nouvelle-Zélande	..	7.8	10.3	9.5	8.1	6.3	6.1
Total des pays ci-dessus	8.4	6.1	7.4	8.0	7.9	7.5	7.6

a) Jusqu'en 1992 inclus, les données se rapportent à l'Allemagne occidentale ; après cette date, elles se rapportent à l'Allemagne unifiée.

Note : Dans toute la mesure du possible, les données ont été ajustées pour en assurer la comparabilité dans le temps et pour être conformes aux directives du Bureau international du travail. Toutes les séries présentées sont alignées sur les estimations basées sur les enquêtes de population active. Dans les pays effectuant des enquêtes annuelles, les estimations mensuelles sont obtenues par interpolation/extrapolation et incluent les tendances de données administratives lorsque celles-ci sont disponibles. Les données annuelles sont donc calculées en faisant la moyenne des estimations mensuelles (à la fois pour les chômeurs et pour la population active). Pour les pays effectuant des enquêtes mensuelles ou trimestrielles, les estimations annuelles sont obtenues par la moyenne des estimations mensuelles ou trimestrielles respectivement. Pour plusieurs pays, la procédure d'ajustement utilisée est celle du Bureau of Labor Statistics du Department of Labor des États-Unis. Pour les pays de l'UE, les procédures sont identiques à celles utilisées pour calculer les taux de chômage comparables de l'Office statistique des Communautés européennes. De légères différences peuvent apparaître dues principalement aux diverses méthodes de calcul et aux facteurs d'ajustement utilisés, et au fait que les estimations de l'UE sont basées sur la population active civile.

Source : OCDE, *Statistiques trimestrielles de la population active*, n° 1, 1997.

Tableau B. **Rapports emploi/population, taux d'activité et taux de chômage**
Hommes et femmes
 Pourcentages

	Rapports emploi/population ^a						Taux d'activité ^a						Taux de chômage					
	1983	1990	1993	1994	1995	1996	1983	1990	1993	1994	1995	1996	1983	1990	1993	1994	1995	1996
Australie	62.1	68.7	65.0	66.6	68.5	68.3	68.8	73.8	72.8	73.3	74.5	74.7	9.7	7.0	10.7	9.2	8.1	8.5
Autriche	62.9	65.5	66.3	69.2	69.2	68.1	65.6	67.7	69.2	71.7	72.4	71.9	4.1	3.2	4.3	3.6	4.3	5.3
Belgique	53.5	54.7	56.3	56.0	56.6	56.6	60.5	59.0	61.2	62.0	62.4	62.5	11.7	7.2	8.1	9.6	9.3	9.5
Canada	64.8	71.5	67.7	68.2	68.5	68.5	73.6	77.9	76.3	76.1	75.7	75.9	11.9	8.1	11.2	10.4	9.5	9.7
République tchèque	72.4	72.6	70.6	70.4	75.3	75.5	73.6	73.2	3.9	3.8	4.1	3.9
Danemark	71.8	77.1	73.8	72.9	74.5	74.7	79.6	84.1	82.7	79.3	80.1	80.1	9.7	8.3	10.7	8.0	7.0	6.8
Finlande	73.2	74.2	61.0	60.1	61.4	62.2	77.4	76.8	74.0	73.5	74.0	74.1	5.4	3.4	17.6	18.2	17.0	16.1
France	62.0	60.4	59.5	58.7	59.4	59.6	67.4	66.5	67.0	67.0	67.2	67.8	8.0	9.2	11.1	12.4	11.6	12.1
Allemagne	62.2	64.8	65.8	65.4	64.9	64.0	67.5	69.1	71.4	71.3	70.7	70.3	7.9	6.2	7.9	8.4	8.1	9.0
Grèce	57.5	56.5	55.2	55.9	56.4	..	62.4	60.8	60.9	61.4	62.0	..	7.8	7.0	9.4	8.9	9.1	..
Hongrie	49.3	48.2	53.4	53.4	56.0	54.0	59.4	59.2	11.9	10.7	10.2	9.8
Islande ^b	..	84.6	82.5	82.8	84.9	84.8	..	86.8	87.1	87.4	89.2	88.1	..	2.6	5.3	5.3	4.8	3.7
Irlande	54.0	53.9	52.5	53.7	55.3	56.2	62.8	61.9	62.3	62.9	62.9	63.8	14.0	13.0	15.7	14.7	12.2	11.9
Italie	55.0	54.9	52.7	51.7	51.2	51.3	60.1	60.8	58.8	58.3	58.1	58.5	8.6	9.8	10.3	11.3	11.8	12.2
Japon	71.0	72.7	74.2	74.2	74.2	74.6	73.0	74.3	76.1	76.4	76.6	77.3	2.7	2.1	2.5	2.9	3.2	3.4
Corée	..	63.4	64.7	65.8	66.4	66.5	..	65.0	66.5	67.4	67.8	67.9	..	2.5	2.8	2.4	2.0	2.0
Luxembourg	59.3	59.5	61.3	60.6	58.9	59.4	61.3	60.5	62.7	62.7	60.6	61.5	3.3	1.6	2.3	3.5	2.9	3.3
Mexique	62.2	61.4	60.8	62.0	64.2	64.2	64.4	64.5	3.2	4.2	5.7	3.8
Pays-Bas	52.0	61.7	64.1	64.3	64.8	66.0	59.0	66.8	68.4	69.3	69.8	70.5	11.9	7.7	6.3	7.2	7.2	6.4
Nouvelle-Zélande	61.6	68.3	66.8	68.8	70.9	72.2	65.3	74.1	73.9	74.9	75.7	76.9	5.6	7.8	9.5	8.2	6.3	6.1
Norvège	77.3	76.5	73.8	73.9	75.0	76.8	79.3	79.8	77.8	78.2	78.9	80.8	2.5	4.2	5.0	5.4	4.9	4.9
Pologne	..	63.5	58.2	58.1	58.8	73.5	68.4	67.4	67.0	13.6	14.9	13.7	12.2	..
Portugal	69.7	70.7	67.7	67.0	66.3	67.2	75.7	74.3	71.7	72.1	71.6	72.6	8.0	4.8	5.6	7.0	7.4	7.5
Espagne	49.5	50.7	46.7	47.0	47.2	48.1	59.6	60.6	60.5	61.8	61.3	61.8	17.0	16.3	22.8	23.9	22.9	22.2
Suède	80.2	84.4	73.9	72.8	73.5	72.7	83.0	85.8	80.4	79.0	79.5	79.0	3.5	1.6	8.1	7.8	7.6	8.0
Suisse	78.5	77.3	77.9	76.1	81.6	80.5	80.7	79.1	3.9	3.9	3.4	3.8
Turquie	..	56.1	53.6	53.6	54.8	54.6	..	61.0	58.1	58.4	58.9	58.1	..	8.0	7.7	8.1	6.9	6.1
Royaume-Uni ^c	67.0	73.7	69.5	69.9	70.5	71.0	75.9	79.1	77.5	77.4	77.2	77.3	11.8	6.8	10.3	9.6	8.6	8.2
États-Unis	68.0	74.3	73.2	74.2	74.7	75.0	75.2	78.7	78.7	79.0	79.2	79.3	9.6	5.6	6.9	6.1	5.6	5.4
Amérique du Nord ^d	67.7	74.0	70.4	70.9	71.1	71.6	75.0	78.6	75.4	75.6	75.6	75.7	9.8	5.9	6.6	6.1	5.9	5.4
Union européenne ^d	59.2	60.4	59.4	59.0	59.1	59.1	65.2	66.0	66.4	66.5	66.4	66.8	9.2	8.5	10.6	11.4	11.1	11.5
OCDE Europe ^d	60.6	61.9	60.6	60.0	60.3	60.4	67.1	67.3	67.5	67.2	67.2	67.2	9.6	8.1	10.3	10.7	10.2	10.1
Total OCDE ^d	64.8	67.5	65.9	65.9	66.2	66.5	70.8	71.9	71.3	71.3	71.4	71.6	8.5	6.1	7.6	7.6	7.3	7.1

a) Définis par le rapport de la population active totale occupée à la population d'âge actif (15 à 64 ans)

b) 1991 au lieu de 1990.

c) 1984 au lieu de 1983.

d) Ne comprend que les pays ci-dessus.

Sources : OCDE, *Statistiques de la population active, 1975-1995*, partie III complétée par partie II, à paraître.

Tableau B. **Rapports emploi/population, taux d'activité et taux de chômage (suite)****Hommes**

Pourcentages

	Rapports emploi/population ^a						Taux d'activité ^a						Taux de chômage					
	1983	1990	1993	1994	1995	1996	1983	1990	1993	1994	1995	1996	1983	1990	1993	1994	1995	1996
Australie	77.3	79.7	74.3	76.2	77.5	77.3	85.5	85.6	83.9	84.1	84.7	84.8	9.6	6.9	11.4	9.4	8.5	8.9
Autriche	79.4	77.7	76.3	78.5	78.5	76.9	82.2	80.1	79.5	81.2	81.8	81.3	3.5	3.0	4.1	3.3	3.9	5.3
Belgique	70.4	68.4	67.3	66.9	67.4	67.3	76.6	71.7	71.8	72.5	72.7	72.7	8.1	4.6	6.2	7.7	7.3	7.4
Canada	75.5	79.4	73.9	74.7	74.9	74.8	86.0	86.5	83.8	83.7	83.0	83.1	12.2	8.1	11.8	10.8	9.8	9.9
République tchèque	78.1	78.2	78.9	79.4	80.7	80.9	81.7	82.1	3.3	3.3	3.5	3.3
Danemark	78.4	82.5	77.9	78.4	81.7	81.4	86.3	89.6	86.9	84.5	86.5	86.2	9.2	7.8	10.4	7.2	5.6	5.5
Finlande	77.4	77.6	62.7	62.0	64.1	65.4	81.9	80.7	77.8	77.1	77.5	77.6	5.6	3.9	19.4	19.5	17.3	15.8
France	74.4	70.4	67.7	66.5	67.1	67.2	79.3	75.6	74.7	74.5	74.4	75.0	6.2	7.0	9.4	10.8	9.8	10.4
Allemagne	76.6	76.4	75.7	75.0	74.5	73.4	82.6	80.8	81.0	80.9	80.1	79.9	7.3	5.4	6.6	7.2	7.0	8.1
Grèce	80.9	75.8	74.2	75.0	75.1	..	85.9	79.2	79.0	79.7	80.0	..	5.8	4.3	6.1	6.0	6.2	..
Hongrie	55.6	55.1	60.7	60.6	64.0	62.4	68.5	67.9	13.2	11.8	11.3	10.7
Islande ^b	..	90.9	87.4	86.9	89.6	89.3	..	92.9	91.9	91.6	94.1	92.5	..	2.2	4.9	5.2	4.8	3.4
Irlande	73.9	70.3	66.1	66.8	68.6	68.8	87.2	80.4	78.4	78.3	78.1	78.1	15.3	12.5	15.6	14.7	12.1	11.9
Italie	76.6	73.4	69.4	67.7	66.8	66.4	81.1	78.5	75.2	74.3	73.5	73.5	5.6	6.4	7.8	8.8	9.2	9.6
Japon	86.6	86.3	88.1	88.0	88.1	88.5	89.0	88.1	90.3	90.6	90.9	91.6	2.7	2.0	2.4	2.8	3.1	3.4
Corée	..	76.3	78.6	79.5	80.1	79.7	..	78.6	81.1	81.8	82.0	81.6	..	2.9	3.2	2.8	2.3	2.3
Luxembourg	79.5	76.9	77.0	75.3	74.7	74.8	81.4	77.9	78.4	77.6	76.3	76.7	2.3	1.2	1.9	3.0	2.1	2.5
Mexique	88.8	87.1	85.6	87.4	91.5	90.7	90.5	90.6	2.9	4.0	5.5	3.6
Pays-Bas	69.1	76.2	76.0	75.3	75.8	76.6	77.5	80.7	80.2	80.6	80.7	80.9	10.9	5.6	5.3	6.5	6.1	5.2
Nouvelle-Zélande	80.3	77.6	75.5	77.4	79.9	80.6	84.7	84.4	83.9	84.6	85.3	85.8	5.2	8.2	10.0	8.5	6.2	6.1
Norvège	88.2	82.9	78.7	78.8	79.9	81.9	90.3	86.8	83.4	83.8	84.2	86.1	2.3	4.5	5.7	5.9	5.1	4.8
Pologne	65.9	64.8	64.7	75.7	75.0	73.9	13.0	13.5	12.5	..
Portugal	88.1	83.8	78.5	77.2	75.9	76.1	92.6	86.7	82.4	82.3	81.3	81.5	4.8	3.3	4.8	6.2	6.6	6.6
Espagne	71.7	69.8	61.9	62.8	62.3	63.0	85.0	79.3	76.4	78.0	76.1	76.4	15.6	12.0	19.0	19.5	18.2	17.6
Suède	84.7	86.9	74.9	74.2	75.3	74.7	87.7	88.4	82.8	81.4	82.1	81.6	3.4	1.7	9.5	8.9	8.3	8.4
Suisse	88.2	86.3	87.3	86.1	91.0	89.6	89.9	89.2	3.1	3.6	2.9	3.5
Turquie	..	79.3	76.1	76.4	77.7	77.6	..	86.1	82.7	83.3	83.7	82.9	..	7.8	7.9	8.3	7.1	6.4
Royaume-Uni ^c	78.7	83.7	76.2	76.8	77.7	77.7	89.5	90.0	87.0	86.7	86.3	86.1	12.0	7.0	12.4	11.4	10.1	9.7
États-Unis	78.9	83.1	81.1	81.6	82.1	82.3	87.6	88.1	87.3	87.0	87.0	87.0	9.9	5.7	7.2	6.2	5.6	5.4
Amérique du Nord ^d	78.6	82.7	82.1	82.2	82.3	82.8	87.4	87.9	87.9	87.5	87.4	87.4	10.2	5.9	6.6	6.1	5.9	5.3
Union européenne ^d	75.8	74.2	70.9	70.3	70.2	69.8	82.2	79.3	77.9	77.9	77.4	77.3	7.8	6.5	9.0	9.7	9.3	9.8
OCDE Europe ^d	76.4	76.2	71.8	71.5	71.8	71.6	83.5	81.7	79.3	79.2	79.0	78.8	8.4	6.7	9.4	9.8	9.1	9.1
Total OCDE ^d	78.7	79.8	77.7	77.6	77.9	78.0	85.6	84.5	83.8	83.6	83.6	83.6	8.0	5.6	7.2	7.2	6.8	6.7

a) Définis par le rapport de la population active totale occupée à la population d'âge actif (15 à 64 ans)

b) 1990 au lieu de 1991.

c) 1984 au lieu de 1983.

d) Ne comprend que les pays ci-dessus.

Sources : OCDE, *Statistiques de la population active, 1975-1995*, partie III complétée par partie II, à paraître.

Tableau B. **Rapports emploi/population, taux d'activité et taux de chômage** (suite)**Femmes**

Pourcentages

	Rapports emploi/population ^a						Taux d'activité ^a						Taux de chômage					
	1983	1990	1993	1994	1995	1996	1983	1990	1993	1994	1995	1996	1983	1990	1993	1994	1995	1996
Australie	46.7	57.5	55.5	56.9	59.4	59.3	51.9	61.9	61.6	62.4	64.3	64.4	9.9	7.1	9.8	8.8	7.5	8.0
Autriche	47.1	53.5	56.0	59.6	59.9	59.2	49.7	55.4	58.7	62.1	63.0	62.4	5.1	3.5	4.5	4.0	4.9	5.2
Belgique	36.6	41.0	45.1	45.0	45.7	45.8	44.5	46.3	50.6	51.4	52.0	52.3	17.8	11.4	10.8	12.4	12.2	12.4
Canada	54.2	63.6	61.4	61.7	62.1	62.2	61.3	69.2	68.7	68.5	68.4	68.7	11.6	8.1	10.6	9.9	9.2	9.4
République tchèque	66.7	67.0	62.4	61.4	70.0	70.1	65.5	64.4	4.7	4.4	4.8	4.6
Danemark	65.2	71.5	69.7	67.4	67.2	67.8	72.8	78.6	78.4	74.1	73.6	74.0	10.4	8.9	11.1	9.0	8.6	8.4
Finlande	69.0	70.8	59.2	58.2	58.6	58.9	72.9	72.9	70.2	69.9	70.4	70.6	5.3	2.8	15.6	16.7	16.7	16.5
France	49.7	50.6	51.4	51.0	51.8	52.1	55.6	57.6	59.3	59.6	60.1	60.7	10.6	12.0	13.3	14.3	13.9	14.2
Allemagne	47.8	52.8	55.6	55.4	55.1	54.3	52.5	57.0	61.5	61.5	61.0	60.4	8.8	7.4	9.6	9.9	9.7	10.2
Grèce	36.1	38.5	37.4	38.2	39.0	..	40.8	43.6	44.0	44.2	45.3	..	11.7	11.7	15.0	13.7	13.8	..
Hongrie	43.5	41.9	46.3	46.4	48.5	46.3	50.7	50.9	10.4	9.4	8.7	8.7
Islande ^b	..	78.1	77.7	78.4	80.3	79.9	..	80.5	82.4	83.0	84.5	83.3	..	3.0	5.7	5.6	4.9	4.1
Irlande	33.6	37.3	38.7	40.4	41.8	43.5	37.8	43.3	46.0	47.4	47.6	49.4	11.1	13.8	15.8	14.7	12.2	11.9
Italie	34.4	36.9	36.5	36.0	36.0	36.5	40.1	43.8	42.8	42.7	42.9	43.7	14.3	15.7	14.7	15.6	16.2	16.5
Japon	55.7	59.1	60.2	60.3	60.3	60.7	57.2	60.4	61.9	62.1	62.3	62.8	2.6	2.2	2.7	3.0	3.3	3.4
Corée	..	50.9	51.2	52.4	53.0	53.6	..	51.8	52.4	53.4	53.9	54.4	..	1.8	2.2	1.9	1.7	1.6
Luxembourg	38.9	41.7	45.0	45.4	42.5	43.8	41.1	42.8	46.4	47.4	44.4	45.9	5.2	2.5	3.1	4.3	4.4	4.7
Mexique	37.3	37.5	37.7	38.8	38.8	39.4	40.1	40.5	4.0	4.8	6.0	4.2
Pays-Bas	34.7	47.0	51.9	53.0	53.4	55.0	40.2	52.7	56.2	57.7	58.5	59.8	13.7	10.9	7.7	8.1	8.7	8.1
Nouvelle-Zélande	42.8	59.2	58.3	60.3	62.1	63.8	45.7	63.8	64.0	65.3	66.3	68.0	6.4	7.2	8.9	7.7	6.3	6.1
Norvège	70.1	71.6	66.0	69.8	68.9	68.9	73.5	75.3	67.9	72.6	71.9	72.3	2.8	3.9	4.2	4.8	4.6	4.9
Pologne	52.1	51.8	51.7	62.1	62.1	61.0	16.2	16.5	15.2	..
Portugal	52.3	58.2	57.4	57.3	57.2	58.7	59.8	62.5	61.5	62.3	62.4	64.1	12.6	6.9	6.7	8.0	8.3	8.5
Espagne	27.6	32.0	31.4	31.4	32.4	33.4	34.7	42.2	44.5	45.8	46.6	47.4	20.5	24.2	29.4	31.4	30.6	29.6
Suède	75.5	81.8	72.9	71.3	71.6	70.6	78.3	83.2	78.0	76.4	76.9	76.3	3.6	1.6	6.6	6.7	6.8	7.4
Suisse	68.3	67.6	68.0	66.0	71.7	70.9	70.9	68.9	4.8	4.6	4.1	4.3
Turquie	..	33.6	31.7	31.3	32.5	32.1	..	36.7	34.2	34.0	34.8	33.9	..	8.5	7.2	7.7	6.5	5.3
Royaume-Uni ^c	55.3	63.7	62.8	63.0	63.3	64.1	62.5	68.1	67.9	68.0	67.9	68.4	11.5	6.5	7.6	7.3	6.8	6.3
États-Unis	57.7	65.8	65.7	67.1	67.6	68.1	63.5	69.7	70.3	71.4	71.6	72.0	9.2	5.5	6.6	6.0	5.6	5.4
Amérique du Nord ^d	57.3	65.6	59.1	60.1	60.4	60.9	63.3	69.6	63.3	64.1	64.3	64.5	9.4	5.8	6.6	6.2	6.0	5.6
Union européenne ^d	42.9	46.7	47.8	47.6	47.9	48.4	48.5	52.8	54.9	55.2	55.4	56.1	11.5	11.5	13.0	13.7	13.6	13.8
OCDE Europe ^d	45.1	47.6	48.8	48.6	48.9	49.2	50.9	53.1	55.1	55.2	55.4	55.7	11.4	10.3	11.6	12.0	11.7	11.5
Total OCDE ^d	51.3	55.4	54.0	54.3	54.7	55.1	56.4	59.5	58.8	59.2	59.4	59.8	9.1	6.9	8.2	8.2	8.0	7.7

a) Définis par le rapport de la population active totale occupée à la population d'âge actif (15 à 64 ans)

b) 1990 au lieu de 1991.

c) 1984 au lieu de 1983.

d) Ne comprend que les pays ci-dessus.

Sources : OCDE, *Statistiques de la population active, 1975-1995*, partie III complétée par partie II, à paraître.

Tableau C. **Taux de chômage, taux d'activité et rapports emploi/population par âge
Hommes et femmes**

Pourcentages

		1983			1990			1994			1995			1996		
		15 à 24 ans	25 à 54 ans	55 à 64 ans	15 à 24 ans	25 à 54 ans	55 à 64 ans	15 à 24 ans	25 à 54 ans	55 à 64 ans	15 à 24 ans	25 à 54 ans	55 à 64 ans	15 à 24 ans	25 à 54 ans	55 à 64 ans
Australie^a	Taux de chômage	17.9	7.3	3.5	13.2	5.1	5.6	16.3	7.2	8.8	14.4	6.4	7.6	14.8	6.8	8.0
	Taux d'activité	69.1	74.0	40.9	70.4	79.9	44.1	68.4	79.4	43.7	69.7	80.4	44.9	70.3	80.1	45.9
	Rapports emploi/population	56.7	68.5	39.5	61.1	75.8	41.7	57.3	73.6	39.9	59.7	75.3	41.5	59.9	74.7	42.3
Autriche	Taux de chômage	4.8	3.4	3.5	5.9	4.1	3.9	6.9	5.1	4.6
	Taux d'activité	62.5	82.2	29.5	61.7	83.3	30.2	59.6	83.5	30.8
	Rapports emploi/population	59.5	79.5	28.4	58.1	79.9	29.0	55.5	79.3	29.4
Belgique	Taux de chômage	23.9	9.5	5.4	14.5	6.5	3.5	21.8	8.4	4.9	21.5	8.3	4.0	20.5	8.6	4.5
	Taux d'activité	43.9	74.4	30.6	35.5	76.7	22.2	35.2	79.9	23.5	33.9	80.4	24.2	32.8	80.8	22.8
	Rapports emploi/population	33.4	67.3	29.0	30.4	71.7	21.4	27.5	73.1	22.4	26.6	73.8	23.3	26.1	73.9	21.8
Canada	Taux de chômage	19.7	9.8	8.1	12.7	7.3	6.0	16.5	9.3	9.0	15.6	8.4	8.2	16.1	8.6	7.7
	Taux d'activité	66.7	79.7	52.1	69.2	84.5	50.0	62.9	83.6	48.7	62.2	83.4	47.4	61.5	83.7	47.9
	Rapports emploi/population	53.6	71.9	47.9	60.4	78.4	47.0	52.5	75.8	44.3	52.5	76.4	43.6	51.6	76.5	44.2
République tchèque	Taux de chômage	7.7	3.0	3.0	7.9	3.3	3.0	7.1	3.2	3.5
	Taux d'activité	54.0	91.8	33.1	50.6	89.6	35.6	49.5	88.7	38.5
	Rapports emploi/population	49.9	89.1	32.1	46.6	86.6	34.5	45.9	85.9	37.1
Danemark	Taux de chômage	18.9	8.0	6.2	11.5	7.9	6.1	10.2	7.8	6.5	9.9	6.2	8.0	10.6	6.0	6.1
	Taux d'activité	65.3	89.2	54.0	73.5	91.2	57.1	69.1	87.2	53.7	73.2	87.1	53.6	73.8	87.5	50.6
	Rapports emploi/population	52.9	82.0	50.6	65.0	84.0	53.6	62.1	80.5	50.2	65.9	81.7	49.3	66.0	82.2	47.5
Finlande	Taux de chômage	10.5	4.3	6.1	6.4	2.9	3.3	30.9	16.0	23.3	27.2	14.9	24.1	24.7	13.9	25.0
	Taux d'activité	57.1	89.7	50.4	58.1	89.5	42.4	44.6	87.8	42.9	44.9	88.2	44.4	44.6	88.1	46.4
	Rapports emploi/population	51.1	85.9	47.3	54.4	86.9	41.0	30.9	73.8	32.9	32.7	75.1	33.7	33.6	75.8	34.8
France	Taux de chômage	19.7	5.7	6.3	19.1	8.0	6.7	27.5	11.2	7.0	25.9	10.5	7.2	26.3	11.0	8.6
	Taux d'activité	45.7	81.6	42.6	36.4	84.1	38.1	30.7	85.9	35.9	29.8	86.0	36.1	29.2	86.4	36.6
	Rapports emploi/population	36.7	76.9	39.9	29.5	77.4	35.6	22.3	76.2	33.4	22.0	77.0	33.5	21.5	76.9	33.5
Allemagne	Taux de chômage	11.0	6.9	8.9	5.6	5.7	11.6	8.2	8.0	11.6	8.0	7.8	11.3	8.0	8.0	17.9
	Taux d'activité	58.0	76.7	41.8	59.8	78.0	41.6	56.2	83.2	40.7	55.7	82.5	40.3
	Rapports emploi/population	51.6	71.4	38.1	56.4	73.6	36.8	51.6	76.5	36.0	51.2	76.1	35.7
Grèce	Taux de chômage	23.1	6.1	2.6	23.3	5.1	1.6	27.7	7.0	3.1	27.9	7.3	3.4
	Taux d'activité	42.7	68.7	47.5	39.4	72.2	41.5	36.9	73.7	40.7	36.7	74.2	41.9
	Rapports emploi/population	32.9	64.5	46.3	30.3	68.5	40.8	26.7	68.6	39.5	26.5	68.8	40.5
Hongrie	Taux de chômage	18.6	8.9	5.4	18.0	8.7	5.1
	Taux d'activité	38.4	77.6	18.1	37.1	77.1	20.4
	Rapports emploi/population	31.3	70.7	17.1	30.4	70.4	19.4
Islande^b	Taux de chômage	5.0	2.2	2.2	11.6	4.1	3.9	11.0	3.6	3.9	8.4	2.5	4.0
	Taux d'activité	59.7	90.3	86.9	58.3	91.2	88.1	61.8	92.4	88.6	59.9	91.7	87.0
	Rapports emploi/population	56.7	88.3	85.0	51.5	87.5	84.7	55.0	89.1	85.1	54.9	89.3	83.5

Tableau C. **Taux de chômage, taux d'activité et rapports emploi/population par âge** (suite)**Hommes et femmes**

Pourcentages

		1983			1990			1994			1995			1996		
		15 à 24 ans	25 à 54 ans	55 à 64 ans	15 à 24 ans	25 à 54 ans	55 à 64 ans	15 à 24 ans	25 à 54 ans	55 à 64 ans	15 à 24 ans	25 à 54 ans	55 à 64 ans	15 à 24 ans	25 à 54 ans	55 à 64 ans
Irlande	Taux de chômage	20.1	12.5	10.2	17.6	12.4	8.4	23.3	13.3	8.5	19.1	11.1	7.8	18.2	11.0	6.8
	Taux d'activité	58.6	64.7	48.4	50.4	68.7	42.2	45.4	72.6	43.0	45.5	72.6	42.5	43.9	74.5	43.2
	Rapports emploi/population	46.9	56.6	43.5	41.5	60.2	38.6	34.8	62.9	39.4	36.8	64.5	39.2	35.9	66.3	40.3
Italie	Taux de chômage	28.9	4.4	1.7	28.9	6.6	1.8	31.6	8.6	3.6	32.8	8.9	4.3	34.1	9.3	4.3
	Taux d'activité	48.3	70.1	34.7	46.8	72.8	32.5	39.1	71.6	29.4	38.8	71.6	28.3	38.5	72.2	28.5
	Rapports emploi/population	34.4	67.0	34.1	33.3	68.0	32.0	26.8	65.4	28.3	26.1	65.2	27.0	25.4	65.5	27.3
Japon	Taux de chômage	4.5	2.2	3.9	4.3	1.6	2.7	5.5	2.4	3.5	6.1	2.6	3.7	6.6	2.7	4.2
	Taux d'activité	44.2	78.3	63.7	44.1	80.9	64.7	47.6	81.4	66.1	47.6	81.4	66.2	48.3	81.8	66.3
	Rapports emploi/population	42.2	76.6	61.3	42.2	79.6	62.9	45.0	79.5	63.7	44.7	79.3	63.7	45.1	79.6	63.6
Corée	Taux de chômage	7.0	1.9	0.8	7.2	1.9	0.6	6.3	1.6	0.8	6.1	1.6	0.6
	Taux d'activité	35.0	74.6	62.4	37.1	75.3	63.9	36.5	75.6	64.1	35.4	76.1	63.6
	Rapports emploi/population	32.5	73.2	61.9	34.4	73.9	63.5	34.2	74.4	63.6	33.2	74.9	63.2
Luxembourg	Taux de chômage	6.8	2.4	1.1	3.7	1.4	0.8	7.9	3.0	0.7	7.2	2.5	0.3	9.2	2.7	0.0
	Taux d'activité	60.2	68.8	25.4	44.7	72.8	28.4	46.5	75.8	23.3	41.2	73.8	24.0	40.7	75.2	22.6
	Rapports emploi/population	56.1	67.2	25.1	43.1	71.8	28.2	42.8	73.5	23.2	38.2	71.9	24.0	36.9	73.2	22.6
Mexique^b	Taux de chômage	5.4	2.2	1.0	7.1	3.3	2.0	9.3	4.4	3.3	6.7	2.8	1.9
	Taux d'activité	52.2	65.9	54.6	54.1	67.2	53.5	54.1	67.8	52.9	53.1	68.4	53.2
	Rapports emploi/population	49.3	64.4	54.1	50.3	65.0	52.4	49.1	64.8	51.2	49.5	66.5	52.2
Pays-Bas	Taux de chômage	21.1	9.8	6.6	11.1	7.2	3.8	11.3	6.6	3.3	12.1	6.4	3.5	11.4	5.6	4.0
	Taux d'activité	48.7	68.8	32.8	59.6	76.0	30.9	60.6	79.1	30.2	62.0	79.4	29.9	61.1	80.3	31.2
	Rapports emploi/population	38.5	62.0	30.6	53.0	70.6	29.7	53.7	73.9	29.2	54.5	74.4	28.8	54.1	75.8	30.0
Nouvelle-Zélande	Taux de chômage	14.1	6.0	4.6	15.0	6.6	4.8	11.9	5.1	3.3	11.7	4.9	3.7
	Taux d'activité	67.9	81.2	43.8	66.0	81.5	49.8	67.4	81.7	52.1	67.5	82.4	55.8
	Rapports emploi/population	58.3	76.3	41.8	56.1	76.1	47.4	59.4	77.5	50.4	59.6	78.4	53.8
Norvège^{c, d}	Taux de chômage	8.9	2.7	1.0	11.8	4.5	1.7	12.6	4.7	1.7	11.8	4.0	2.6	12.5	3.9	2.2
	Taux d'activité	61.8	84.4	66.4	60.5	85.9	63.1	55.4	85.1	63.3	55.7	86.0	64.8	59.5	87.0	66.1
	Rapports emploi/population	56.4	82.1	65.7	53.4	82.1	62.1	48.4	81.1	62.2	49.1	82.5	63.1	52.1	83.6	64.7
Pologne	Taux de chômage	32.5	12.8	7.0	31.2	11.7	6.0
	Taux d'activité	41.5	84.7	37.0	39.7	84.0	35.9
	Rapports emploi/population	28.0	73.8	34.4	27.3	74.2	33.8
Portugal	Taux de chômage	17.9	5.2	2.3	9.9	3.8	2.1	14.6	6.1	4.0	16.1	6.4	4.1	16.7	6.4	4.7
	Taux d'activité	68.9	77.8	50.3	60.7	81.5	48.4	47.2	83.8	47.9	44.6	84.1	46.6	44.3	84.6	48.5
	Rapports emploi/population	56.6	73.8	49.1	54.7	78.4	47.4	40.3	78.7	46.0	37.4	78.7	44.6	37.0	79.2	46.2
Espagne^c	Taux de chômage	37.6	11.5	7.4	32.3	13.1	8.1	42.8	20.9	12.3	42.5	20.0	12.2	42.0	19.3	11.6
	Taux d'activité	57.6	63.4	44.6	51.2	70.2	40.0	49.1	73.5	36.8	45.1	73.9	36.5	44.4	74.6	37.3
	Rapports emploi/population	35.9	56.1	41.3	34.7	61.0	36.8	28.1	58.1	32.3	25.9	59.1	32.1	25.7	60.2	33.0

Tableau C. **Taux de chômage, taux d'activité et rapports emploi/population par âge** (suite)**Hommes et femmes**

Pourcentages

		1983			1990			1994			1995			1996		
		15 à 24 ans	25 à 54 ans	55 à 64 ans	15 à 24 ans	25 à 54 ans	55 à 64 ans	15 à 24 ans	25 à 54 ans	55 à 64 ans	15 à 24 ans	25 à 54 ans	55 à 64 ans	15 à 24 ans	25 à 54 ans	55 à 64 ans
Suède^c	Taux de chômage	8.0	2.4	3.9	3.7	1.2	1.5	16.7	6.9	6.5	15.4	6.6	7.4	15.7	7.0	7.6
	Taux d'activité	65.4	91.0	68.2	68.5	92.8	70.5	49.7	88.0	66.2	50.0	88.4	66.9	47.8	87.9	68.6
	Rapports emploi/population	60.2	88.9	65.5	66.0	91.6	69.4	41.4	81.9	61.9	42.3	82.6	61.9	40.3	81.8	63.4
Suisse	Taux de chômage	5.6	3.6	4.3	5.6	3.1	3.3	4.9	3.8	3.5
	Taux d'activité	63.9	82.7	69.2	62.5	83.9	69.8	64.2	83.3	59.5
	Rapports emploi/population	60.4	79.7	66.2	58.9	81.3	67.5	61.1	80.2	57.5
Turquie	Taux de chômage	16.0	5.4	3.1	15.7	6.0	2.2	14.7	4.9	2.3	12.9	4.4	1.7
	Taux d'activité	54.7	65.1	44.1	49.4	63.6	41.6	47.9	64.0	43.4	47.1	63.0	42.5
	Rapports emploi/population	45.9	61.6	42.7	41.7	59.8	40.6	40.9	60.9	42.4	41.0	60.2	41.8
Royaume-Uni^{c, e}	Taux de chômage	19.7	9.5	9.4	10.1	5.8	7.2	16.2	8.3	9.1	15.3	7.4	7.5	14.7	7.0	7.1
	Taux d'activité	75.6	81.1	52.4	78.0	83.9	53.0	70.2	83.5	52.1	69.8	83.4	51.4	70.7	83.3	51.4
	Rapports emploi/population	60.7	73.3	47.5	70.1	79.0	49.2	58.9	76.6	47.4	59.1	77.2	47.6	60.3	77.5	47.7
États-Unis^c	Taux de chômage	17.2	8.0	5.7	11.2	4.6	3.3	12.5	5.0	4.1	12.1	4.5	3.6	12.0	4.3	3.4
	Taux d'activité	67.1	80.1	54.5	67.3	83.5	55.9	66.4	83.4	56.8	66.3	83.5	57.2	65.5	83.8	57.9
	Rapports emploi/population	55.6	73.7	51.4	59.8	79.7	54.0	58.1	79.2	54.4	58.3	79.7	55.1	57.6	80.2	55.9
Amérique du Nord^f	Taux de chômage	17.4	8.2	5.9	9.7	4.5	3.2	11.2	5.1	4.2	11.5	4.8	3.9	10.7	4.4	3.4
	Taux d'activité	67.1	80.1	54.3	62.6	80.4	55.2	62.1	80.3	55.5	61.9	80.5	55.6	61.0	80.8	56.2
	Rapports emploi/population	55.4	73.5	51.1	56.5	76.8	53.4	55.1	76.3	53.2	54.8	76.6	53.5	54.4	77.2	54.3
Union européenne^f	Taux de chômage	21.1	7.2	6.6	16.0	6.9	6.5	20.7	9.6	8.3	20.2	9.2	8.1	20.1	9.3	10.1
	Taux d'activité	56.5	75.5	43.5	54.3	78.6	41.0	49.0	80.4	39.2	48.0	80.4	38.9	48.0	80.9	39.0
	Rapports emploi/population	44.6	70.1	40.7	45.6	73.2	38.3	38.9	72.7	35.9	38.3	73.0	35.7	38.3	73.3	35.1
OCDE Europe^f	Taux de chômage	20.7	7.3	6.6	15.6	6.7	6.0	20.1	9.5	7.8	19.4	8.9	7.4	18.3	8.7	9.1
	Taux d'activité	57.4	76.1	44.4	55.4	77.7	41.9	49.5	79.4	40.2	48.2	79.3	39.6	48.7	79.1	40.0
	Rapports emploi/population	45.5	70.6	41.5	46.8	72.5	39.4	39.6	71.9	37.1	38.8	72.3	36.6	39.8	72.2	36.4
Total OCDE^f	Taux de chômage	17.5	6.6	5.7	11.7	4.9	4.1	14.2	6.6	5.4	14.1	6.3	5.2	13.2	6.0	5.7
	Taux d'activité	58.9	77.7	50.3	55.5	78.9	50.2	53.3	79.7	49.2	52.6	79.7	49.0	52.8	79.8	50.0
	Rapports emploi/population	48.6	72.6	47.5	49.1	75.0	48.2	45.7	74.4	46.6	45.2	74.7	46.4	45.8	75.0	47.2

a) Les données du chômage pour le groupe d'âge 55 à 64 ans se réfèrent à 55 ans et plus.

b) 1991 au lieu de 1990.

c) 16 à 24 ans au lieu de 15 à 24 ans.

d) Jusqu'en 1994, les données pour le chômage pour le groupe d'âge 25 à 54 ans se réfèrent à 25 à 59 ans et celles pour le groupe d'âge 55 à 64 ans se réfèrent à 60 ans et plus.

e) 1984 au lieu de 1983.

f) Ne comprend que les pays ci-dessus.

Source : OCDE, *Statistiques de la population active, 1975-1995*, partie III, à paraître.

Tableau C. **Taux de chômage, taux d'activité et rapports emploi/population par âge** (suite)**Hommes**

Pourcentages

		1983			1990			1994			1995			1996		
		15 à 24 ans	25 à 54 ans	55 à 64 ans	15 à 24 ans	25 à 54 ans	55 à 64 ans	15 à 24 ans	25 à 54 ans	55 à 64 ans	15 à 24 ans	25 à 54 ans	55 à 64 ans	15 à 24 ans	25 à 54 ans	55 à 64 ans
Australie^a	Taux de chômage	19.5	7.3	3.8	13.9	4.9	6.5	16.7	7.5	10.5	14.8	6.9	9.2	15.4	7.2	9.8
	Taux d'activité	74.1	94.0	62.0	73.0	93.1	63.2	70.7	91.4	60.7	71.8	91.6	60.9	72.9	91.5	60.3
	Rapports emploi/population	59.7	87.1	59.6	62.8	88.5	59.1	58.9	84.5	54.4	61.1	85.4	55.2	61.6	84.9	54.4
Autriche	Taux de chômage	4.5	3.0	4.0	5.7	3.6	4.4	7.1	5.1	5.1
	Taux d'activité	65.6	92.4	41.3	64.6	93.2	42.6	62.9	93.0	44.7
	Rapports emploi/population	62.6	89.6	39.7	60.9	89.8	40.8	58.4	88.2	42.4
Belgique	Taux de chômage	19.3	6.2	5.8	10.1	4.0	3.1	20.5	6.4	4.5	19.7	6.2	3.8	17.3	6.6	4.7
	Taux d'activité	46.0	94.4	50.6	37.0	92.2	35.4	37.3	92.1	34.5	36.0	92.3	35.9	35.6	92.4	33.8
	Rapports emploi/population	37.1	88.5	47.7	33.3	88.5	34.3	29.7	86.2	33.0	28.9	86.5	34.5	29.4	86.3	32.2
Canada	Taux de chômage	22.2	9.7	8.2	13.9	7.1	6.2	18.5	9.5	9.5	17.0	8.6	8.3	17.5	8.7	7.8
	Taux d'activité	69.8	93.7	72.4	71.4	93.3	64.9	65.2	91.4	60.3	63.9	91.0	58.9	63.5	91.0	59.3
	Rapports emploi/population	54.3	84.6	66.4	61.5	86.6	60.9	53.2	82.7	54.6	53.1	83.2	54.0	52.4	83.1	54.7
République tchèque	Taux de chômage	7.8	2.3	2.8	7.5	2.6	2.6	6.4	2.5	3.2
	Taux d'activité	56.3	95.2	48.5	58.0	95.4	52.0	57.8	95.2	55.8
	Rapports emploi/population	51.9	93.1	47.2	53.7	92.9	50.6	54.1	92.8	54.0
Danemark	Taux de chômage	18.1	7.6	6.2	11.4	7.5	5.2	10.2	6.7	6.3	7.8	5.0	6.9	9.0	4.7	6.0
	Taux d'activité	68.3	94.2	67.2	76.5	94.5	69.2	72.1	91.9	63.8	77.0	91.8	67.9	76.6	92.8	62.1
	Rapports emploi/population	55.9	87.1	63.1	67.8	87.4	65.6	64.8	85.7	59.8	71.0	87.3	63.2	69.7	88.5	58.4
Finlande	Taux de chômage	10.3	4.6	5.1	7.3	3.4	2.8	26.5	15.1	25.4	41.3	14.6	16.3	24.5	13.5	24.6
	Taux d'activité	61.0	93.5	54.1	61.9	92.8	45.4	50.3	91.1	46.0	51.1	88.3	41.6	50.5	90.6	48.8
	Rapports emploi/population	54.7	89.2	51.4	57.4	89.7	44.2	37.0	77.3	34.3	30.0	75.4	34.9	38.1	78.4	36.8
France	Taux de chômage	15.0	4.4	6.0	15.3	5.9	6.0	24.2	9.7	7.3	21.0	8.8	7.7	22.1	9.3	8.6
	Taux d'activité	50.3	96.1	53.6	39.6	95.4	45.8	33.5	95.1	42.1	32.8	94.9	41.5	32.4	95.2	42.3
	Rapports emploi/population	42.8	91.9	50.4	33.6	89.8	43.0	25.4	85.9	39.1	25.9	86.6	38.4	25.3	86.3	38.6
Allemagne	Taux de chômage	10.4	6.3	9.0	5.3	4.7	9.9	8.3	6.5	10.6	8.1	6.4	10.4	8.4	7.0	15.2
	Taux d'activité	61.0	94.3	63.1	62.0	91.2	57.7	59.1	93.3	53.3	58.5	92.5	52.7
	Rapports emploi/population	54.6	88.4	57.4	58.7	86.9	52.0	54.2	87.2	47.7	53.8	86.6	47.2
Grèce	Taux de chômage	17.1	4.8	2.9	15.1	3.2	1.8	19.8	4.8	3.3	19.4	5.1	3.6
	Taux d'activité	50.4	95.1	70.8	44.1	94.3	59.5	41.8	94.5	60.1	41.3	94.5	61.1
	Rapports emploi/population	41.8	90.5	68.8	37.4	91.3	58.4	33.5	90.0	58.1	33.3	89.7	58.9
Hongrie	Taux de chômage	20.7	5.4	5.9	19.0	9.4	5.7
	Taux d'activité	44.6	28.6	44.9	43.7	85.9	28.0
	Rapports emploi/population	35.3	27.1	42.3	35.4	77.8	26.4
Islande^b	Taux de chômage	6.5	2.0	1.1	12.6	3.5	4.2	13.1	3.0	4.3	8.9	1.9	3.3
	Taux d'activité	59.9	97.1	94.1	58.0	96.1	96.0	64.0	97.2	92.9	60.3	96.0	92.9
	Rapports emploi/population	56.0	95.1	93.1	50.7	92.8	91.9	55.7	94.3	88.9	54.9	94.2	89.9

Tableau C. **Taux de chômage, taux d'activité et rapports emploi/population par âge** (suite)

		Hommes														
		Pourcentages														
		1983			1990			1994			1995			1996		
		15 à 24 ans	25 à 54 ans	55 à 64 ans	15 à 24 ans	25 à 54 ans	55 à 64 ans	15 à 24 ans	25 à 54 ans	55 à 64 ans	15 à 24 ans	25 à 54 ans	55 à 64 ans	15 à 24 ans	25 à 54 ans	55 à 64 ans
Irlande	Taux de chômage	22.9	14.0	11.2	18.9	11.8	8.5	25.4	13.4	8.6	20.5	11.2	7.5	19.2	11.2	6.9
	Taux d'activité	64.2	95.6	78.0	53.4	91.9	65.1	48.2	91.1	64.7	49.0	90.6	63.9	47.1	91.5	63.0
	Rapports emploi/population	49.5	82.2	69.2	43.3	81.1	59.6	35.9	78.8	59.1	38.9	80.5	59.1	38.0	81.3	58.7
Italie	Taux de chômage	23.8	2.6	1.5	23.4	3.9	1.7	28.7	6.4	3.8	29.0	6.7	4.1	30.0	7.1	4.3
	Taux d'activité	53.7	95.7	56.2	50.7	94.0	51.7	44.1	90.1	46.5	43.8	89.5	44.1	43.0	89.7	44.0
	Rapports emploi/population	40.9	93.2	55.3	38.8	90.2	50.9	31.4	84.3	44.8	31.1	83.5	42.3	30.1	83.4	42.1
Japon	Taux de chômage	4.6	2.0	2.0	4.5	1.4	3.4	5.6	2.0	4.5	6.1	2.2	4.7	6.8	2.5	5.1
	Taux d'activité	43.9	97.1	97.1	43.4	97.5	83.3	48.0	97.5	85.0	48.0	97.5	84.8	48.9	97.7	84.9
	Rapports emploi/population	41.9	95.2	95.2	41.4	96.2	80.4	45.4	95.5	81.2	45.1	95.3	80.8	45.6	95.3	80.6
Corée	Taux de chômage	9.5	2.5	1.2	9.3	2.4	0.9	8.0	1.9	1.1	8.3	2.0	0.9
	Taux d'activité	28.3	94.6	77.2	31.0	94.6	79.7	30.1	94.6	79.7	29.5	94.4	79.2
	Rapports emploi/population	25.7	92.2	76.3	28.1	92.3	79.0	27.7	92.8	78.8	27.1	92.5	78.5
Luxembourg	Taux de chômage	5.6	1.7	0.0	2.7	1.1	1.1	8.5	2.5	0.4	6.7	1.7	0.0	10.1	1.8	0.0
	Taux d'activité	62.7	95.4	37.8	45.7	95.1	43.2	47.9	94.9	33.6	42.4	93.9	35.1	42.8	93.8	35.6
	Rapports emploi/population	59.2	93.7	37.8	44.5	94.0	42.7	43.8	92.6	33.5	39.6	92.2	35.1	38.5	92.1	35.6
Mexique^b	Taux de chômage	5.2	1.5	1.0	6.5	3.2	2.1	8.6	4.6	3.5	6.2	2.7	2.3
	Taux d'activité	71.2	96.8	85.9	72.6	96.1	82.4	72.5	96.2	80.7	71.8	96.5	80.2
	Rapports emploi/population	67.5	95.4	85.1	67.9	93.0	80.7	66.3	91.8	77.9	67.4	93.9	78.4
Pays-Bas	Taux de chômage	23.0	8.9	6.7	10.3	5.0	2.8	13.6	5.6	2.6	11.5	5.4	3.6	11.3	4.3	3.5
	Taux d'activité	49.0	93.4	54.1	60.0	93.4	45.8	61.6	92.6	42.3	62.2	92.6	41.4	61.3	92.7	42.2
	Rapports emploi/population	37.7	85.1	50.5	53.8	88.8	44.5	53.2	87.4	41.2	55.0	87.7	39.9	54.4	88.7	40.7
Nouvelle-Zélande	Taux de chômage	14.9	6.6	4.9	15.6	7.0	5.4	11.9	5.1	3.6	12.3	4.7	4.3
	Taux d'activité	71.4	93.4	56.8	69.8	92.3	63.0	71.4	92.1	65.4	70.9	92.0	69.0
	Rapports emploi/population	60.7	87.2	54.0	58.9	85.9	59.6	62.8	87.4	63.0	62.1	87.7	66.1
Norvège^{c, d}	Taux de chômage	8.2	2.6	1.1	12.4	4.8	2.2	13.1	5.6	1.6	11.9	4.3	3.2	12.1	3.8	2.5
	Taux d'activité	66.9	95.1	80.3	63.9	92.3	72.8	57.8	90.6	71.5	58.0	91.2	72.3	62.0	92.1	73.2
	Rapports emploi/population	61.4	92.7	79.4	56.0	87.9	71.2	50.2	85.5	70.4	51.1	87.3	70.0	54.5	88.6	71.4
Pologne	Taux de chômage	30.8	11.3	7.5	29.0	10.4	6.7
	Taux d'activité	45.2	90.9	46.7	43.9	90.1	45.5
	Rapports emploi/population	31.3	80.6	43.2	31.1	80.8	42.5
Portugal	Taux de chômage	13.0	2.5	2.3	7.1	2.2	2.2	14.2	5.1	5.0	14.5	5.5	5.0	14.5	5.6	5.5
	Taux d'activité	76.8	95.5	70.7	66.1	94.3	66.5	50.8	93.6	63.6	49.8	93.4	60.7	48.8	92.9	62.0
	Rapports emploi/population	66.8	93.1	69.1	61.4	92.1	65.0	43.6	88.9	60.4	42.6	88.3	57.7	41.7	87.7	58.6
Espagne^c	Taux de chômage	33.7	11.5	8.8	26.2	9.3	8.4	37.4	16.4	13.3	37.0	15.3	12.6	36.3	14.9	11.4
	Taux d'activité	68.3	94.5	71.5	54.6	94.1	62.4	54.7	92.9	56.1	47.7	92.5	54.9	47.1	92.6	56.3
	Rapports emploi/population	45.2	83.6	65.2	40.3	85.4	57.2	34.3	77.6	48.6	30.1	78.3	48.0	30.0	78.8	49.9

Tableau C. **Taux de chômage, taux d'activité et rapports emploi/population par âge** (suite)**Hommes**

Pourcentages

	1983			1990			1994			1995			1996			
	15 à 24 ans	25 à 54 ans	55 à 64 ans	15 à 24 ans	25 à 54 ans	55 à 64 ans	15 à 24 ans	25 à 54 ans	55 à 64 ans	15 à 24 ans	25 à 54 ans	55 à 64 ans	15 à 24 ans	25 à 54 ans	55 à 64 ans	
Suède^c	Taux de chômage	7.8	2.3	4.0	3.8	1.3	1.3	19.0	7.8	7.8	16.7	7.2	8.5	16.7	7.4	8.6
	Taux d'activité	65.7	95.0	77.0	68.7	94.7	75.3	49.4	89.8	69.9	50.1	90.6	70.4	48.9	90.0	72.2
	Rapports emploi/population	60.6	92.8	73.9	66.1	93.5	74.4	40.0	82.8	64.5	41.8	84.0	64.4	40.7	83.4	66.0
Suisse	Taux de chômage	5.6	3.2	4.9	5.8	2.3	4.0	5.4	3.3	3.3
	Taux d'activité	64.5	94.4	78.5	64.2	95.5	78.8	65.4	94.0	77.9
	Rapports emploi/population	60.9	91.4	74.7	60.5	93.2	75.7	61.9	90.9	75.3
Turquie	Taux de chômage	16.6	5.2	4.0	17.3	6.2	2.9	16.3	4.9	3.1	14.6	4.6	2.3
	Taux d'activité	71.8	94.2	61.3	64.8	93.4	58.3	61.9	93.4	60.9	60.9	92.6	57.4
	Rapports emploi/population	59.9	89.3	58.8	53.5	87.6	56.6	51.8	88.8	59.1	52.0	88.3	56.1
Royaume-Uni^{c, e}	Taux de chômage	20.9	9.4	10.6	11.1	5.6	8.4	19.1	9.8	11.6	17.9	8.5	10.1	17.8	8.0	9.5
	Taux d'activité	81.9	95.4	70.0	83.5	94.8	68.1	75.1	93.0	64.1	74.4	92.7	62.4	75.3	91.9	62.9
	Rapports emploi/population	64.8	86.4	62.6	74.2	89.5	62.4	60.8	83.9	56.6	61.1	84.8	56.1	61.9	84.6	57.0
États-Unis^c	Taux de chômage	18.4	8.2	6.1	11.6	4.6	3.8	13.2	4.9	4.4	12.5	4.4	3.6	12.6	4.2	3.3
	Taux d'activité	72.5	93.8	69.4	71.8	93.4	67.8	70.3	91.7	65.5	70.2	91.6	66.0	68.8	91.8	67.0
	Rapports emploi/population	59.2	86.1	65.2	63.5	89.1	65.2	61.0	87.2	62.6	61.5	87.6	63.6	60.1	87.9	64.7
Amérique du Nord^f	Taux de chômage	18.8	8.4	6.3	9.8	4.2	3.4	11.3	5.0	4.3	11.4	4.8	3.9	10.7	4.3	3.5
	Taux d'activité	72.2	93.8	69.7	71.6	94.0	70.4	70.7	92.5	67.8	70.5	92.4	67.8	69.4	92.6	68.5
	Rapports emploi/population	58.6	85.9	65.3	64.6	90.0	68.0	62.7	87.9	64.8	62.5	88.0	65.1	62.0	88.6	66.1
Union européenne^f	Taux de chômage	19.3	6.3	6.9	13.8	5.3	6.2	20.0	8.4	8.6	18.9	7.9	8.4	19.1	8.2	9.8
	Taux d'activité	61.8	95.1	62.8	57.8	93.7	56.7	52.9	92.8	52.4	51.5	92.5	51.5	51.5	92.4	51.5
	Rapports emploi/population	49.8	89.1	58.5	49.8	88.8	53.2	42.3	85.1	47.8	41.8	85.2	47.2	41.6	84.8	46.4
OCDE Europe^f	Taux de chômage	19.1	6.3	6.7	14.3	5.3	5.9	19.6	8.2	7.9	18.7	7.6	7.5	17.6	7.6	8.8
	Taux d'activité	61.8	95.1	62.9	60.1	93.8	57.2	54.4	92.8	52.9	52.8	92.1	52.3	53.3	92.3	52.2
	Rapports emploi/population	50.0	89.1	58.7	51.5	88.8	53.8	43.8	85.2	48.7	42.9	85.1	48.3	43.9	85.3	47.6
Total OCDE^f	Taux de chômage	17.5	6.2	3.9	11.2	4.2	4.4	14.3	6.0	5.9	14.0	5.7	5.6	13.2	5.5	6.0
	Taux d'activité	63.2	95.0	80.6	60.9	94.4	66.3	58.8	93.3	63.2	57.9	92.9	62.8	58.1	93.1	63.6
	Rapports emploi/population	52.1	89.1	77.4	54.1	90.4	63.3	50.4	87.6	59.4	49.8	87.7	59.3	50.5	88.1	59.8

a) Les données du chômage pour le groupe d'âge 55 à 64 ans se réfèrent à 55 ans et plus.

b) 1991 au lieu de 1990.

c) 16 à 24 ans au lieu de 15 à 24 ans.

d) Jusqu'en 1994, les données pour le chômage pour le groupe d'âge 25 à 54 ans se réfèrent à 25 à 59 ans et celles pour le groupe d'âge 55 à 64 ans se réfèrent à 60 ans et plus.

e) 1984 au lieu de 1983.

f) Ne comprend que les pays ci-dessus.

Source : OCDE, *Statistiques de la population active, 1975-1995*, partie III, à paraître.

Tableau C. **Taux de chômage, taux d'activité et rapports emploi/population par âge** (suite)**Femmes**

Pourcentages

		1983			1990			1994			1995			1996		
		15 à 24 ans	25 à 54 ans	55 à 64 ans	15 à 24 ans	25 à 54 ans	55 à 64 ans	15 à 24 ans	25 à 54 ans	55 à 64 ans	15 à 24 ans	25 à 54 ans	55 à 64 ans	15 à 24 ans	25 à 54 ans	55 à 64 ans
Australie^a	Taux de chômage	16.1	7.5	2.9	12.4	5.5	3.1	15.7	6.9	4.9	14.0	5.7	4.1	14.1	6.4	4.5
	Taux d'activité	64.1	53.5	20.5	67.7	66.6	24.9	65.9	67.4	26.5	67.6	69.2	28.6	67.6	68.8	31.3
	Rapports emploi/population	53.8	49.5	19.9	59.3	63.0	24.1	55.6	62.7	25.2	58.2	65.2	27.5	58.0	64.4	29.9
Autriche	Taux de chômage	5.2	3.8	2.7	6.2	4.8	2.9	6.5	5.1	3.5
	Taux d'activité	59.3	71.7	18.5	58.9	73.3	18.8	56.4	73.9	17.9
	Rapports emploi/population	56.2	68.9	18.0	55.2	69.8	18.3	52.7	70.1	17.3
Belgique	Taux de chômage	28.9	15.3	4.1	19.2	10.3	4.9	23.4	11.2	5.9	23.7	11.1	4.4	24.4	11.3	4.0
	Taux d'activité	41.8	54.1	12.3	34.1	60.8	9.9	33.0	67.2	13.2	31.7	68.2	13.3	29.9	69.0	12.5
	Rapports emploi/population	29.7	45.8	11.8	27.5	54.5	9.4	25.3	59.7	12.4	24.2	60.6	12.7	22.6	61.2	12.0
Canada	Taux de chômage	16.8	9.8	7.9	11.3	7.5	5.6	14.3	9.0	8.3	14.0	8.3	8.0	14.6	8.5	7.6
	Taux d'activité	63.6	65.6	33.5	67.0	75.7	35.5	60.6	75.7	37.4	60.4	75.9	36.3	59.5	76.4	36.9
	Rapports emploi/population	52.9	59.1	30.9	59.4	70.0	33.5	51.9	68.9	34.3	51.9	69.6	33.4	50.8	69.9	34.1
République tchèque	Taux de chômage	7.6	3.8	3.4	8.5	4.2	3.8	8.3	4.0	4.1
	Taux d'activité	51.7	88.4	19.7	42.9	83.7	21.3	40.8	82.1	23.2
	Rapports emploi/population	47.8	85.0	19.1	39.2	80.3	20.5	37.4	78.9	22.3
Danemark	Taux de chômage	19.7	8.5	6.3	11.6	8.4	7.5	10.2	9.0	6.7	12.3	7.6	9.8	12.4	7.6	6.3
	Taux d'activité	62.2	84.0	41.7	70.4	87.7	45.8	65.9	82.7	43.1	69.4	82.1	40.1	70.8	82.1	39.5
	Rapports emploi/population	49.9	76.8	39.1	62.2	80.3	42.4	59.1	75.2	40.2	60.9	75.9	36.1	62.0	75.8	37.0
Finlande	Taux de chômage	10.8	3.9	7.0	5.2	2.3	3.8	30.1	14.5	22.2	28.1	14.6	22.8	25.0	14.3	26.3
	Taux d'activité	53.0	85.8	47.4	54.1	86.0	39.7	39.8	84.7	40.8	39.3	85.1	42.9	38.7	85.4	44.2
	Rapports emploi/population	47.3	82.5	44.1	51.3	84.0	38.2	27.8	72.5	31.7	28.2	72.7	33.1	29.0	73.2	32.6
France	Taux de chômage	25.5	7.7	6.9	23.9	10.7	7.6	31.6	13.1	6.7	32.2	12.6	6.6	31.9	13.0	8.6
	Taux d'activité	41.0	67.0	32.7	33.1	72.9	31.1	27.8	76.7	30.1	26.7	77.3	30.9	25.9	77.8	31.3
	Rapports emploi/population	30.5	61.9	30.4	25.2	65.1	28.8	19.0	66.6	28.1	18.1	67.5	28.9	17.7	67.6	28.6
Allemagne	Taux de chômage	11.7	8.0	8.6	6.0	7.1	15.2	8.2	10.0	13.3	8.0	9.7	13.1	7.5	9.3	23.0
	Taux d'activité	54.8	58.3	26.3	57.4	64.1	26.4	53.1	72.8	28.4	52.7	72.1	28.1
	Rapports emploi/population	48.4	53.7	24.0	54.0	59.6	22.4	48.8	65.5	24.6	48.5	65.1	24.4
Grèce	Taux de chômage	30.1	8.6	1.7	32.6	8.6	1.2	36.9	10.7	2.6	37.7	10.9	2.9
	Taux d'activité	36.2	43.8	25.7	35.3	51.5	24.3	32.6	53.9	23.0	32.5	55.0	24.5
	Rapports emploi/population	25.3	40.1	25.2	23.8	47.1	24.0	20.6	48.1	22.4	20.3	49.0	23.8
Hongrie	Taux de chômage	15.6	7.7	5.3	16.4	7.8	4.0
	Taux d'activité	31.9	68.9	9.7	30.2	68.5	14.4
	Rapports emploi/population	27.0	63.6	9.2	25.2	63.2	13.8
Islande^b	Taux de chômage	3.5	2.7	2.4	10.3	4.9	3.6	8.6	4.3	3.5	7.8	3.3	3.7
	Taux d'activité	58.7	83.2	80.8	59.5	86.4	80.6	59.5	88.1	85.1	60.1	86.8	80.4
	Rapports emploi/population	56.6	81.0	78.8	53.3	82.1	77.7	54.4	84.3	82.2	55.4	84.0	77.5

Tableau C. **Taux de chômage, taux d'activité et rapports emploi/population par âge** (suite)**Femmes**

Pourcentages

		1983			1990			1994			1995			1996		
		15 à 24 ans	25 à 54 ans	55 à 64 ans	15 à 24 ans	25 à 54 ans	55 à 64 ans	15 à 24 ans	25 à 54 ans	55 à 64 ans	15 à 24 ans	25 à 54 ans	55 à 64 ans	15 à 24 ans	25 à 54 ans	55 à 64 ans
Irlande	Taux de chômage	16.6	7.8	6.4	16.1	13.5	8.3	20.8	13.2	8.2	17.4	10.9	8.5	17.0	10.7	6.7
	Taux d'activité	52.8	32.8	20.2	47.3	45.5	19.9	42.5	54.1	21.4	42.0	54.6	21.2	40.6	57.5	23.4
	Rapports emploi/population	44.1	30.3	18.9	39.6	39.3	18.2	33.7	47.0	19.7	34.7	48.6	19.4	33.7	51.4	21.8
Italie	Taux de chômage	34.9	8.1	2.4	35.4	11.3	2.0	35.4	12.3	3.0	37.6	12.6	4.9	39.2	12.9	4.3
	Taux d'activité	43.2	45.5	15.0	43.0	52.1	15.0	34.3	53.2	13.7	33.8	53.7	13.8	33.9	54.8	14.4
	Rapports emploi/population	28.1	41.8	14.6	27.8	46.2	14.7	22.1	46.6	13.3	21.1	47.0	13.1	20.6	47.7	13.8
Japon	Taux de chômage	4.5	2.4	2.1	4.1	2.1	1.4	5.3	2.8	1.9	6.1	3.1	2.1	6.7	3.2	2.3
	Taux d'activité	44.4	59.5	46.1	44.8	64.2	47.2	47.1	65.3	48.1	47.2	65.2	48.5	47.6	65.8	48.8
	Rapports emploi/population	42.5	58.1	45.1	43.0	62.9	46.5	44.6	63.4	47.2	44.4	63.2	47.5	44.4	63.7	47.6
Corée	Taux de chômage	5.5	0.9	0.1	6.0	1.0	0.2	5.3	0.9	0.4	4.8	1.0	0.4
	Taux d'activité	40.7	54.2	49.6	42.3	55.1	50.1	41.9	55.6	50.4	40.5	56.9	49.6
	Rapports emploi/population	38.5	53.7	49.5	39.7	54.5	49.9	39.7	55.1	50.2	38.5	56.4	49.4
Luxembourg	Taux de chômage	8.0	3.9	3.6	4.7	2.2	0.0	7.2	3.9	1.2	7.8	3.9	1.0	8.3	4.2	0.0
	Taux d'activité	57.7	40.8	14.7	44.0	49.7	13.8	45.0	55.7	13.4	40.0	52.7	13.3	38.5	55.9	10.2
	Rapports emploi/population	53.0	39.2	14.1	42.0	48.6	13.8	41.8	53.5	13.2	36.8	50.6	13.2	35.3	53.6	10.2
Mexique^b	Taux de chômage	5.8	3.8	1.0	8.3	3.5	1.7	10.8	4.1	2.6	7.8	3.0	0.7
	Taux d'activité	34.5	38.2	24.4	35.8	41.3	25.8	36.0	42.3	26.9	35.2	43.4	27.8
	Rapports emploi/population	32.5	36.8	24.2	32.8	39.8	25.4	32.1	40.6	26.2	32.4	42.1	27.6
Pays-Bas	Taux de chômage	19.0	11.9	6.4	11.9	10.9	6.3	9.0	8.0	4.9	12.7	7.9	3.2	11.6	7.5	5.1
	Taux d'activité	48.5	43.1	13.4	59.2	57.9	16.9	59.6	65.0	18.4	61.8	65.7	18.6	60.9	67.5	20.5
	Rapports emploi/population	39.3	38.0	12.5	52.2	51.6	15.8	54.3	59.8	17.5	53.9	60.5	18.0	53.9	62.5	19.4
Nouvelle-Zélande	Taux de chômage	13.2	5.4	4.0	14.3	6.1	3.5	11.7	5.1	2.7	11.0	5.1	2.7
	Taux d'activité	64.3	69.3	30.7	62.2	71.0	36.7	63.3	71.6	38.9	64.0	73.2	42.8
	Rapports emploi/population	55.8	65.6	29.5	53.3	66.6	35.4	55.9	68.0	37.9	56.9	69.5	41.7
Norvège^{c, d}	Taux de chômage	9.6	2.9	0.8	11.0	4.1	1.0	12.1	3.9	1.9	11.8	3.7	1.9	12.7	3.9	1.8
	Taux d'activité	56.5	73.2	53.1	56.9	79.2	53.9	53.0	79.4	55.4	53.7	80.4	57.4	57.3	81.7	59.2
	Rapports emploi/population	51.1	71.1	52.6	50.7	76.0	53.4	46.6	76.3	54.3	47.3	77.4	56.4	50.0	78.5	58.1
Pologne	Taux de chômage	34.7	14.5	6.4	33.8	13.2	4.9
	Taux d'activité	37.9	78.6	28.7	35.6	78.0	27.6
	Rapports emploi/population	24.8	67.2	26.8	23.5	67.7	26.3
Portugal	Taux de chômage	25.3	9.1	2.5	12.8	5.8	1.7	16.3	7.2	2.4	17.6	7.5	2.8	19.3	7.3	3.7
	Taux d'activité	60.5	61.4	32.6	54.6	69.5	33.1	42.6	74.4	34.2	39.7	75.2	34.3	39.8	76.8	36.8
	Rapports emploi/population	45.3	55.8	31.8	47.7	65.4	32.5	35.7	69.0	33.4	32.7	69.6	33.3	32.1	71.1	35.5
Espagne^c	Taux de chômage	43.7	11.6	2.9	39.7	20.6	7.2	50.1	28.4	9.8	49.1	27.5	11.4	48.8	26.3	12.1
	Taux d'activité	46.1	33.3	20.3	47.5	46.9	19.5	43.1	54.3	19.3	42.4	55.5	19.9	41.4	56.8	20.2
	Rapports emploi/population	25.9	29.4	19.7	28.7	37.2	18.1	21.5	38.9	17.4	21.6	40.2	17.6	21.2	41.9	17.8

Tableau C. **Taux de chômage, taux d'activité et rapports emploi/population par âge** (suite)**Femmes**

Pourcentages

	1983			1990			1994			1995			1996			
	15 à 24 ans	25 à 54 ans	55 à 64 ans	15 à 24 ans	25 à 54 ans	55 à 64 ans	15 à 24 ans	25 à 54 ans	55 à 64 ans	15 à 24 ans	25 à 54 ans	55 à 64 ans	15 à 24 ans	25 à 54 ans	55 à 64 ans	
Suède^c	Taux de chômage	8.3	2.4	3.8	3.6	1.2	1.6	14.3	5.8	5.0	14.0	5.9	6.3	14.5	6.7	6.5
	Taux d'activité	65.1	87.0	59.7	68.3	90.8	65.8	49.9	86.0	62.5	49.9	86.2	63.4	46.7	85.8	65.0
	Rapports emploi/population	59.7	84.9	57.4	65.9	89.7	64.7	42.8	81.0	59.4	42.9	81.1	59.5	39.9	80.1	60.7
Suisse	Taux de chômage	7.0	4.3	3.4	5.9	4.1	2.0	4.3	4.6	3.8
	Taux d'activité	63.6	70.8	56.9	60.7	72.1	57.9	63.0	72.5	42.1
	Rapports emploi/population	59.1	67.7	55.0	57.1	69.1	56.7	60.3	69.2	40.5
Turquie	Taux de chômage	15.0	5.9	1.0	13.1	5.7	0.4	12.1	4.7	0.4	10.4	3.7	0.3
	Taux d'activité	39.4	36.0	26.6	35.7	33.5	24.3	35.3	34.4	26.1	34.7	32.8	27.9
	Rapports emploi/population	33.5	33.9	26.4	31.0	31.6	24.2	31.0	32.8	26.0	31.1	31.6	27.8
Royaume-Uni^{c, e}	Taux de chômage	18.2	9.7	7.3	9.0	5.9	5.0	12.6	6.4	5.4	12.2	6.0	3.7	11.1	5.6	3.4
	Taux d'activité	69.1	66.7	36.1	72.4	72.9	38.7	65.1	74.0	40.7	64.9	74.0	40.8	65.8	74.5	40.2
	Rapports emploi/population	56.5	60.2	33.4	65.9	68.6	36.7	56.9	69.3	38.5	57.0	69.5	39.3	58.6	70.3	38.8
États-Unis^c	Taux de chômage	15.8	7.7	5.0	10.7	4.6	2.8	11.6	5.0	3.9	11.6	4.5	3.6	11.3	4.4	3.4
	Taux d'activité	61.9	67.1	41.5	62.9	74.0	45.2	62.5	75.3	48.9	62.3	75.6	49.2	62.2	76.1	49.6
	Rapports emploi/population	52.2	62.0	39.4	56.1	70.6	44.0	55.3	71.5	47.0	55.1	72.2	47.5	55.2	72.8	47.9
Amérique du Nord^f	Taux de chômage	15.9	7.9	5.2	9.7	4.8	2.8	11.1	5.2	4.0	11.6	4.8	3.8	10.8	4.6	3.4
	Taux d'activité	62.1	67.0	40.8	53.8	67.4	41.3	53.5	68.7	44.2	53.3	69.1	44.5	52.6	69.5	44.9
	Rapports emploi/population	52.2	61.7	38.6	48.6	64.2	40.1	47.5	65.1	42.5	47.1	65.7	42.8	47.0	66.3	43.3
Union européenne^f	Taux de chômage	23.3	8.7	6.0	18.5	9.3	7.0	21.5	11.3	7.6	21.9	11.0	7.6	21.3	10.9	10.6
	Taux d'activité	51.1	55.9	26.6	50.8	63.4	26.4	45.0	68.0	26.7	44.4	68.2	27.0	44.4	69.3	27.3
	Rapports emploi/population	39.2	51.1	25.0	41.4	57.5	24.5	35.3	60.3	24.7	34.7	60.7	24.9	34.9	61.7	24.4
OCDE Europe^f	Taux de chômage	22.4	8.6	6.0	17.2	8.7	6.3	20.3	11.0	7.2	20.3	10.5	6.9	18.7	10.1	9.4
	Taux d'activité	52.2	57.3	27.6	49.9	61.7	27.3	44.0	66.1	27.8	43.1	66.4	27.6	43.5	65.9	28.2
	Rapports emploi/population	40.5	52.3	25.9	41.3	56.3	25.5	35.0	58.9	25.8	34.3	59.4	25.7	35.3	59.2	25.5
Total OCDE^f	Taux de chômage	17.6	7.2	4.8	12.2	5.9	3.6	14.2	7.4	4.6	14.4	7.1	4.4	13.2	6.7	5.2
	Taux d'activité	54.6	60.7	34.5	50.2	63.5	35.4	47.7	66.2	36.2	47.2	66.5	36.3	47.4	66.6	37.3
	Rapports emploi/population	44.9	56.4	32.9	44.1	59.8	34.1	41.0	61.3	34.6	40.4	61.8	34.7	41.1	62.2	35.3

a) Les données du chômage pour le groupe d'âge 55 à 64 ans se réfèrent à 55 ans et plus.

b) 1991 au lieu de 1990.

c) 16 à 24 ans au lieu de 15 à 24 ans.

d) Jusqu'en 1994, les données pour le chômage pour le groupe d'âge 25 à 54 ans se réfèrent à 25 à 59 ans et celles pour le groupe d'âge 55 à 64 ans se réfèrent à 60 ans et plus.

e) 1984 au lieu de 1983.

f) Ne comprend que les pays ci-dessus.

Source : OCDE, *Statistiques de la population active, 1975-1995*, partie III, à paraître.

Tableau D. **Taux de chômage, taux d'activité et rapports emploi/population
par niveau de formation pour les personnes âgées de 25 à 64 ans, 1994**

Pourcentages

		Hommes et femmes			Hommes			Femmes		
		Niveau inférieur au 2 ^e cycle du secondaire	2 ^e cycle du secondaire	Enseignement supérieur	Niveau inférieur au 2 ^e cycle du secondaire	2 ^e cycle du secondaire	Enseignement supérieur	Niveau inférieur au 2 ^e cycle du secondaire	2 ^e cycle du secondaire	Enseignement supérieur
Australie	Taux de chômage	10.2	6.9	4.5	11.9	6.8	4.7	8.6	7.2	4.2
	Taux d'activité	66.3	80.1	86.3	82.8	90.2	92.4	55.3	60.8	79.4
	Rapports emploi/population	59.5	74.6	82.4	73.0	84.0	88.1	50.5	56.5	76.1
Autriche	Taux de chômage	4.9	2.8	1.7	4.8	2.6	1.6	5.1	3.3	1.8
	Taux d'activité	58.8	77.9	90.2	73.5	86.1	93.1	49.5	67.7	86.2
	Rapports emploi/population	55.9	75.7	88.7	70.0	83.9	91.6	47.0	65.5	84.7
Belgique	Taux de chômage	12.5	7.1	3.7	9.3	4.7	3.3	18.2	10.7	4.1
	Taux d'activité	54.6	78.4	86.9	71.2	88.1	91.5	38.7	67.5	82.3
	Rapports emploi/population	47.7	72.8	83.7	64.6	83.9	88.5	31.7	60.3	78.8
Canada	Taux de chômage	14.3	9.0	7.3	14.3	9.1	7.5	14.4	9.0	7.0
	Taux d'activité	61.8	79.5	86.4	75.4	88.8	91.5	47.8	71.7	80.8
	Rapports emploi/population	53.0	72.4	80.1	64.6	80.7	84.7	40.9	65.2	75.1
Danemark	Taux de chômage	17.3	10.0	5.3	16.3	9.3	5.5	18.4	10.9	5.0
	Taux d'activité	72.7	88.7	93.4	78.5	90.4	94.5	67.9	86.5	92.4
	Rapports emploi/population	60.1	79.9	88.5	65.7	82.1	89.3	55.5	77.1	87.8
Finlande	Taux de chômage	22.7	16.4	8.5	24.2	17.9	9.4	21.0	14.9	7.5
	Taux d'activité	68.4	84.8	88.6	72.1	88.6	90.6	64.5	81.3	86.4
	Rapports emploi/population	52.8	70.9	81.1	54.6	72.7	82.1	50.9	69.1	79.9
France	Taux de chômage	14.7	10.5	6.8	13.5	8.7	6.5	15.9	12.8	7.2
	Taux d'activité	60.8	82.6	87.2	71.8	89.9	92.1	52.4	74.2	82.0
	Rapports emploi/population	51.8	73.9	81.2	62.1	82.1	86.2	44.0	64.7	76.1
Allemagne	Taux de chômage	13.9	8.8	5.4	14.8	7.0	4.5	13.2	11.1	7.0
	Taux d'activité	56.9	76.9	88.1	79.7	85.2	91.2	46.3	68.3	82.5
	Rapports emploi/population	49.0	70.2	83.4	67.9	79.2	87.0	40.2	60.7	76.7
Grèce	Taux de chômage	6.2	8.7	7.6	4.4	5.7	5.5	9.6	14.1	10.7
	Taux d'activité	61.8	67.1	85.6	86.0	88.0	90.8	39.7	47.0	79.0
	Rapports emploi/population	58.0	61.2	79.1	82.2	83.0	85.8	35.9	40.3	70.6
Irlande	Taux de chômage	18.9	9.7	4.9	18.0	8.5	4.3	21.6	11.0	5.8
	Taux d'activité	58.0	72.8	86.9	81.7	93.2	94.3	31.2	58.3	78.9
	Rapports emploi/population	47.0	65.8	82.7	67.0	85.3	90.2	24.4	51.9	74.3
Italie	Taux de chômage	8.4	7.5	6.4	6.4	5.3	4.4	12.8	10.5	9.3
	Taux d'activité	54.1	77.1	87.9	77.2	87.7	92.0	32.7	66.0	82.6
	Rapports emploi/population	49.5	71.3	82.2	72.2	83.1	88.0	28.5	59.1	75.0
Pays-Bas	Taux de chômage	8.2	4.8	4.3	7.1	3.7	3.6	9.8	6.4	5.2
	Taux d'activité	55.9	77.1	85.5	76.1	86.9	90.3	40.1	65.6	79.0
	Rapports emploi/population	51.3	73.4	81.9	70.6	83.7	87.0	36.2	61.4	74.9

Tableau D. **Taux de chômage, taux d'activité et rapports emploi/population par niveau de formation pour les personnes âgées de 25 à 64 ans, 1994** (suite)

Pourcentages

		Hommes et femmes			Hommes			Femmes		
		Niveau inférieur au 2 ^e cycle du secondaire	2 ^e cycle du secondaire	Enseignement supérieur	Niveau inférieur au 2 ^e cycle du secondaire	2 ^e cycle du secondaire	Enseignement supérieur	Niveau inférieur au 2 ^e cycle du secondaire	2 ^e cycle du secondaire	Enseignement supérieur
Nouvelle-Zélande	Taux de chômage	9.3	5.3	2.9	11.1	5.3	2.6	7.2	5.3	3.2
	Taux d'activité	66.3	83.6	85.2	80.3	90.7	94.0	55.7	71.9	78.3
	Rapports emploi/population	60.2	79.1	82.7	71.4	85.9	91.6	51.7	68.2	75.8
Norvège	Taux de chômage	6.5	4.7	2.3	7.2	5.3	2.8	5.6	4.1	1.7
	Taux d'activité	64.5	83.3	90.2	74.6	89.2	92.9	54.6	77.3	87.3
	Rapports emploi/population	60.3	79.3	88.2	69.2	84.5	90.3	51.6	74.1	85.8
Portugal	Taux de chômage	6.0	6.2	2.5	5.2	4.5	2.7	7.0	8.2	2.3
	Taux d'activité	71.6	84.3	92.4	85.5	88.6	94.0	58.9	79.8	91.2
	Rapports emploi/population	67.3	79.1	90.1	81.1	84.6	91.5	54.8	73.2	89.1
Espagne	Taux de chômage	21.3	19.4	15.0	17.6	14.1	10.8	28.7	27.6	20.5
	Taux d'activité	58.1	80.3	87.3	81.7	91.4	91.9	36.6	67.6	82.0
	Rapports emploi/population	45.7	64.8	74.2	67.3	78.6	81.9	26.1	49.0	65.2
Suède	Taux de chômage	8.8	7.6	3.6	9.6	8.9	4.0	7.7	6.2	3.3
	Taux d'activité	86.2	90.2	92.5	90.6	91.9	92.9	81.0	88.5	92.2
	Rapports emploi/population	78.6	83.3	89.2	81.8	83.7	89.2	74.8	83.0	89.2
Suisse	Taux de chômage	5.1	3.4	3.0	4.7	3.4	2.3	5.5	3.5	5.4
	Taux d'activité	71.6	81.4	91.0	93.4	94.9	95.7	61.6	69.5	77.6
	Rapports emploi/population	67.9	78.6	88.3	89.1	91.7	93.5	58.2	67.1	73.4
Turquie	Taux de chômage	6.0	7.1	4.1	6.2	5.0	3.6	5.5	16.7	5.5
	Taux d'activité	62.5	72.7	88.9	88.4	91.2	92.6	28.2	38.6	80.8
	Rapports emploi/population	58.8	67.5	85.3	82.9	86.6	89.3	26.6	32.2	76.4
Royaume-Uni	Taux de chômage	13.0	8.3	3.9	18.8	9.6	4.6	8.2	6.5	3.1
	Taux d'activité	63.8	82.1	89.3	75.1	89.5	93.4	56.6	73.5	84.7
	Rapports emploi/population	55.5	75.2	85.8	61.0	80.9	89.1	52.0	68.7	82.1
États-Unis	Taux de chômage	12.6	6.2	3.2	12.8	6.5	3.2	12.4	5.8	3.1
	Taux d'activité	58.3	79.4	87.8	71.5	87.9	93.0	44.7	71.8	82.2
	Rapports emploi/population	51.0	74.5	85.0	62.4	82.2	90.0	39.2	67.6	79.6

Source : OCDE, *Regards sur l'éducation - Les indicateurs*, 1996.

Tableau E. **Fréquence et composition du travail à temps partiel, selon les définitions nationales, 1983-1996**

Pourcentages

	Proportion du travail à temps partiel dans l'emploi									
	Hommes					Femmes				
	1983	1990	1994	1995	1996	1983	1990	1994	1995	1996
Australie	6.2	8.0	10.9	11.1	11.7	36.4	40.1	42.6	42.7	42.6
Autriche	1.5	1.5	3.0	4.0	4.2	20.0	20.1	25.2	26.9	28.8
Belgique	2.0	2.0	2.5	2.8	3.0	19.7	25.9	28.3	29.8	30.5
Canada	8.7	9.1	10.7	10.6	10.7	28.1	26.8	28.6	28.2	28.9
République tchèque	3.6	3.0	3.0	9.7	10.4	9.8
Danemark	6.5	10.4	10.0	10.4	10.8	43.7	38.4	34.4	35.4	34.5
Finlande	4.4	4.5	6.1	5.6	5.3	11.3	10.2	11.2	11.1	10.9
France	2.5	3.3	4.6	5.0	5.3	20.1	23.6	27.8	28.9	29.5
Allemagne	1.7	2.6	3.2	3.6	..	30.0	33.8	33.1	33.8	..
Grèce	3.7	2.2	3.1	2.8	..	12.1	7.6	8.0	8.4	..
Hongrie	2.6	2.5	7.6	8.0
Islande ^a	..	8.8	10.7	11.5	11.0	..	48.4	47.0	47.6	47.4
Irlande	2.7	3.4	5.1	5.4	5.0	15.6	17.6	21.7	23.1	22.1
Italie	2.4	2.4	2.8	2.9	3.1	9.4	9.6	12.4	12.7	12.7
Japon	7.1	9.3	11.5	9.9	11.5	29.2	32.8	35.1	34.2	36.0
Corée
Luxembourg	1.3	1.9	1.3	1.1	1.7	17.8	16.2	19.5	20.3	18.4
Mexique ^a	..	18.9	19.3	18.6	16.9	..	36.4	38.2	39.3	38.0
Pays-Bas	6.8	14.8	16.1	16.8	16.1	49.7	59.3	66.0	67.2	66.1
Nouvelle-Zélande	5.0	8.4	9.7	10.0	10.4	31.4	35.0	36.6	36.1	37.3
Norvège	11.6	8.6	9.3	9.3	10.1	54.9	47.5	46.4	46.5	45.7
Pologne ^b	..	9.3	8.4	8.3	8.2	..	13.1	13.2	13.3	13.4
Portugal	..	3.4	4.7	4.2	5.1	..	9.4	12.1	11.6	13.0
Espagne	..	1.6	2.6	2.7	3.1	..	12.1	15.2	16.6	17.0
Suède	6.2	7.4	9.7	9.4	9.3	45.9	40.4	41.0	40.3	39.0
Suisse ^a	..	7.7	8.2	8.1	8.3	..	49.1	53.0	52.9	52.2
Turquie	..	13.5	16.2	14.3	17.6	..	36.8	41.2	34.3	38.7
Royaume-Uni	3.3	5.2	7.1	7.7	5.6	41.3	42.6	44.3	44.3	42.7
États-Unis	10.8	10.1	11.5	11.0	10.9	28.1	25.2	27.7	27.4	26.9
	Proportion du travail à temps partiel dans l'emploi total					Part des femmes dans le travail à temps partiel				
	1983	1990	1994	1995	1996	1983	1990	1994	1995	1996
Australie	17.5	21.3	24.4	24.8	25.0	78.0	78.1	74.2	74.4	73.4
Autriche	8.4	8.9	12.1	13.9	14.9	88.4	89.7	85.3	83.8	84.2
Belgique	8.0	10.9	12.8	13.6	14.0	84.0	88.6	88.1	87.5	87.4
Canada	16.8	17.0	18.8	18.6	18.9	69.8	70.1	68.8	68.8	69.1
République tchèque	6.4	6.2	5.9	70.0	73.3	71.9
Danemark	23.3	23.3	21.2	21.6	21.5	84.7	75.7	74.4	73.3	72.2
Finlande	7.7	7.2	8.6	8.2	8.0	70.1	67.4	63.2	64.7	64.3
France	9.6	11.9	14.9	15.6	16.0	84.3	83.8	82.7	82.0	81.7
Allemagne	12.6	15.2	15.8	16.3	..	91.9	89.7	88.1	87.4	..
Grèce	6.5	4.1	4.8	4.8	..	61.2	64.9	58.9	62.7	..
Hongrie	4.9	4.9	70.5	72.3
Islande ^a	..	26.8	27.7	28.3	27.9	..	82.1	79.3	78.4	78.8
Irlande	6.7	8.1	11.3	12.1	11.6	71.6	72.2	71.5	72.0	73.3
Italie	4.6	4.9	6.2	6.4	6.6	64.8	67.3	71.1	70.6	69.4
Japon	15.8	18.8	21.0	19.8	21.4	72.9	70.7	67.5	70.1	68.0
Corée
Luxembourg	6.8	6.9	8.0	7.9	7.6	86.7	82.2	89.5	91.0	88.0
Mexique ^a	..	24.2	25.3	25.3	23.8	..	45.6	47.8	50.0	51.9
Pays-Bas	21.0	31.6	36.4	37.4	36.5	78.4	70.8	73.8	73.6	73.8
Nouvelle-Zélande	15.3	20.0	21.6	21.5	22.4	79.8	76.4	75.0	74.0	74.3
Norvège	29.6	26.3	26.4	26.5	26.5	77.2	81.6	80.8	80.5	79.3
Pologne ^b	..	11.0	10.6	10.6	10.6	..	53.6	56.6	56.9	57.2
Portugal	..	5.9	8.0	7.5	8.7	..	66.5	67.1	69.1	67.2
Espagne	..	4.9	6.9	7.5	8.0	..	78.0	74.9	76.3	74.5
Suède	24.8	23.3	24.9	24.3	23.6	86.6	83.5	80.1	80.1	79.5
Suisse ^a	..	25.4	27.4	27.3	27.4	..	82.3	82.8	82.9	82.8
Turquie	..	20.6	23.6	20.3	23.9	..	54.4	51.7	50.9	48.3
Royaume-Uni	18.9	21.3	23.8	24.0	22.1	89.6	86.2	83.6	82.3	86.0
États-Unis	18.4	16.9	18.9	18.6	18.3	66.8	67.2	67.3	68.0	67.9

a) 1991 au lieu de 1990.

b) 1992 au lieu de 1990.

Notes, sources et définitions : Voir Documents hors série sur la politique du marché du travail et la politique sociale, n° 21, *Les définitions du travail à temps partiel à des fins de comparaison internationale* (à paraître).

Tableau F. **Fréquence et composition de l'emploi à temps partiel, 1983-1996**
Personnes travaillant habituellement moins de 30 heures par semaine

Pourcentages

	Proportion du travail à temps partiel dans l'emploi									
	Hommes					Femmes				
	1983	1990	1994	1995	1996	1983	1990	1994	1995	1996
Australie ^{a, b}	18.3	18.6	19.6	19.7	20.9	41.8	44.1	45.4	45.4	46.1
Autriche	3.1	2.6	21.6	21.7
Belgique	3.1	4.3	4.4	4.3	4.3	22.2	28.7	29.8	29.7	30.0
Canada
République tchèque ^b	1.8	1.9	5.4	5.2
Danemark	6.5	9.9	9.6	9.6	10.2	34.5	29.3	26.0	25.4	24.2
Finlande	4.5	4.5	6.2	5.6	5.5	12.5	10.3	11.4	11.3	11.2
France	2.9	3.7	4.5	4.7	4.8	17.6	19.6	22.1	22.3	22.1
Allemagne	3.0	3.4	28.0	29.1	..
Grèce	4.2	4.0	4.9	4.6	4.7	12.6	11.5	13.0	13.2	13.7
Hongrie	1.9	1.8	4.6	4.6
Islande ^{a, c}	..	8.5	9.5	10.1	7.9	..	49.1	46.6	47.5	42.7
Irlande	2.9	3.8	5.4	5.7	5.7	16.7	19.5	23.2	25.0	25.2
Italie	3.7	3.8	4.2	4.8	4.7	16.4	17.9	20.6	21.1	20.9
Japon ^{b, c, d}	8.8	10.8	13.0	11.5	13.0	29.5	34.4	36.7	35.9	37.7
Corée ^e	..	3.7	3.7	3.5	3.3	..	7.0	7.6	7.5	7.6
Luxembourg	1.3	1.6	1.9	1.9	2.1	19.5	19.1	25.7	27.8	24.7
Mexique	9.6	8.3	30.9	28.5
Pays-Bas	5.6	13.4	11.0	11.4	11.3	44.7	52.5	54.1	54.2	55.4
Nouvelle-Zélande ^{b, c}	..	8.4	9.7	10.0	10.6	..	35.0	36.6	36.1	37.4
Norvège ^b	..	12.0	11.7	11.7	12.3	..	48.8	46.3	46.2	46.3
Pologne
Portugal	..	2.9	4.9	3.8	4.5	..	11.5	15.2	14.5	15.1
Espagne	..	1.4	2.4	2.5	2.9	..	11.5	14.4	15.9	16.2
Suède	..	5.3	7.1	6.8	6.7	..	24.5	24.9	24.1	23.5
Suisse ^a	..	7.6	7.3	7.2	8.6	..	43.1	46.1	46.1	46.3
Turquie	..	5.0	5.2	4.0	2.9	..	20.4	19.4	13.9	12.7
Royaume-Uni	3.3	5.3	6.9	7.3	5.2	40.1	39.5	41.0	40.5	38.9
États-Unis ^c	9.1	8.3	8.0	7.8	7.7	22.9	20.0	19.5	19.3	19.1
	Proportion du travail à temps partiel dans l'emploi total					Part des femmes dans le travail à temps partiel				
	1983	1990	1994	1995	1996	1983	1990	1994	1995	1996
Australie ^{a, b}	27.1	29.1	30.6	30.8	31.8	57.6	62.7	63.2	63.5	62.6
Autriche	11.1	10.9	84.2	86.4
Belgique	9.7	13.5	14.5	14.5	14.6	78.8	79.9	81.9	82.3	82.4
Canada	16.8	17.0	18.8	18.6	18.9
République tchèque ^b	3.4	3.3	70.3	67.4
Danemark	19.2	18.8	17.1	16.7	16.5	81.3	71.5	69.6	68.1	65.9
Finlande	8.4	7.3	8.7	8.4	8.3	71.7	67.8	63.6	65.1	65.1
France	8.9	10.4	12.3	12.5	12.5	81.0	79.8	79.5	79.1	78.7
Allemagne	13.5	14.2	87.1	86.3	..
Grèce	6.9	6.6	7.8	7.7	8.0	59.4	61.1	59.2	61.4	62.5
Hongrie	3.2	3.1	67.6	69.6
Islande ^{a, c}	..	28.9	28.6	29.4	25.4	..	85.4	83.8	83.4	84.4
Irlande	7.1	9.0	12.0	13.0	13.2	71.6	71.8	71.7	72.4	73.2
Italie	7.8	8.6	10.0	10.5	10.5	67.4	70.8	72.6	70.8	71.5
Japon ^{b, c, d}	17.5	20.3	22.6	21.3	23.0	69.5	68.6	65.8	68.1	66.3
Corée ^e	..	5.1	5.3	5.1	5.1	..	56.2	58.6	59.4	61.0
Luxembourg	7.3	7.6	10.7	11.1	10.4	88.3	86.6	88.6	89.2	87.3
Mexique	16.4	14.9	60.1	62.4
Pays-Bas	18.5	28.2	26.5	27.3	29.3	79.6	70.4	83.0	80.7	77.2
Nouvelle-Zélande ^{b, c}	..	20.0	21.6	21.5	22.5	..	76.3	74.9	73.9	74.0
Norvège ^b	..	28.6	27.6	27.5	27.9	..	76.9	76.9	76.8	76.0
Pologne
Portugal	..	6.5	9.5	8.6	9.2	..	74.0	71.3	75.3	72.9
Espagne	..	4.6	6.5	7.1	7.5	..	79.5	75.5	77.1	75.1
Suède	..	14.5	15.8	15.1	14.8	..	81.1	76.8	76.8	76.5
Suisse ^a	..	22.8	23.9	23.8	25.0	..	80.7	82.4	83.0	80.6
Turquie	..	9.5	9.3	6.9	5.8	..	62.6	60.3	59.2	63.7
Royaume-Uni	18.4	20.1	22.2	22.2	20.3	89.3	85.1	82.9	81.8	85.7
États-Unis ^c	15.4	13.8	13.5	13.3	13.2	68.0	68.2	69.0	69.3	69.8

a) 1991 au lieu de 1990.

b) Heures effectives au lieu des heures habituelles.

c) Salariés.

d) Moins de 35 heures.

e) Emploi civil.

Notes, sources et définitions : Voir tableau E.

Tableau G. Nombre moyen d'heures annuelles effectivement ouvrées par personne ayant un emploi^a

	1973	1979	1983	1990	1993	1994	1995	1996
Emploi total								
Australie	..	1 904	1 852	1 869	1 874	1 879	1 876	1 867
Canada	1 867	1 802	1 731	1 738	1 718	1 735	1 737	1 732
République tchèque	2 065	2 072
Finlande ^b	1 809	1 764	1 744	1 780	1 775	1 790
Finlande ^c	1 915	1 868	1 821	1 764	1 754	1 768	1 773	..
France	1 904	1 813	1 711	1 668	1 639	1 635	1 638	1 645
Allemagne	1 607	1 602	1 583	1 578
Allemagne occidentale	1 868	1 764	1 724	1 610	1 584	1 580	1 563	1 560
Italie	1 885	1 788	1 764
Japon	2 201	2 126	2 095	2 031	1 905	1 898
Mexique	1 804	..	1 834	1 955
Nouvelle-Zélande	1 820	1 844	1 851	1 843	1 838
Norvège	1 712	1 516	1 485	1 432	1 434	1 430	1 417	1 410
Portugal	2 000	2 009
Espagne	..	2 022	1 912	1 824	1 815	1 815	1 814	1 810
Suède	1 557	1 451	1 453	1 480	1 501	1 532	1 544	1 554
Suisse	1 633	1 639	1 643	..
Royaume-Uni	1 929	1 821	1 719	1 773	1 715	1 728	1 735	1 732
États-Unis	1 924	1 905	1 882	1 943	1 946	1 945	1 952	1 951
Salariés								
Canada	1 814	1 757	1 708	1 718	1 704	1 720	1 726	1 721
République tchèque	1 984	1 990
Finlande ^b	1 668	1 635	1 674	1 673	1 692
France	1 771	1 667	1 558	1 539	1 521	1 520	1 523	1 529
Allemagne occidentale	1 804	1 699	1 686	1 562	1 532	1 530	1 513	1 508
Italie	1 842	1 748	1 724	1 694	1 687	1 682
Japon ^d	2 184	2 114	2 098	2 052	1 913	1 904	1 909	1 919
Japon ^e	2 064	1 920	1 910	1 910	1 919
Mexique	1 921	..	1 933	2 006
Pays-Bas	1 724	1 591	1 530	1 433	1 404	1 388	1 383	1 372
Espagne	..	1 936	1 837	1 762	1 748	1 746	1 749	1 747
États-Unis	1 896	1 884	1 866	1 936	1 939	1 947	1 953	1 951

a) Le concept utilisé est celui du nombre d'heures totales travaillées pendant l'année divisé par le nombre moyen de personnes ayant un emploi. Ces données visent à effectuer des comparaisons de tendances dans le temps ; en revanche à cause de la disparité des sources, elles ne permettent pas des comparaisons de niveaux pour une année donnée. Les chiffres portent sur le travail à temps partiel et à temps complet.

b) Données estimées à partir de l'enquête sur la population active.

c) Données estimées à partir des comptes nationaux. Le chiffre pour l'emploi total en 1994 est provisoire.

d) Les données se réfèrent aux établissements de 30 salariés ou plus.

e) Les données se réfèrent aux établissements de 5 salariés ou plus.

Sources et définitions :

Australie : Estimations élaborées par l'Australian Bureau of Statistics, uniquement en vue d'évaluer des taux de croissance pour les heures travaillées. Les données obtenues à partir de l'enquête sur la population active se rapportent à quatre semaines au cours de l'année, non affectées par les principales vacances scolaires, corrigées des jours fériés. Ces estimations qui par conséquent excluent les effets conjoints des jours fériés et des vacances scolaires, sont supposées surestimées d'au moins 5 % chaque année.

Canada : Données pour l'emploi total et les salariés communiquées par Statistique Canada, établies principalement à partir de l'enquête mensuelle sur la population active, complétées par les données de l'enquête-entreprises mensuelle, de l'enquête sur l'emploi, la rémunération et les heures de travail, de l'enquête annuelle des manufactures et du recensement des mines.

République tchèque : Données communiquées par le Czech Statistical Office et basées sur l'enquête trimestrielle sur la population active.

Finlande : Données communiquées par Statistics Finland. La série des comptes nationaux est basée sur une enquête auprès des établissements du secteur manufacturier, et sur l'enquête sur la population active pour les autres secteurs et les travailleurs indépendants. La deuxième série s'appuie uniquement sur l'enquête sur la population active.

France : Données communiquées par l'Institut national de la statistique et des études économiques sur la base des comptes nationaux. Les chiffres pour 1992 et 1994 ont été légèrement révisés.

Allemagne : Données communiquées par l'Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, élaborées en s'appuyant sur une structure de comptabilisation détaillée ; tirées d'une enquête auprès des établissements sur le nombre d'heures ouvrées par semaine par les travailleurs à temps complet dont le temps de travail n'est pas affecté par une absence, les données sont converties en nombre annuel d'heures ouvrées par jour après ajustement pour tenir compte de tout un ensemble de facteurs, dont les jours fériés, l'absence pour maladie, les heures supplémentaires, les horaires réduits, les intempéries, les grèves et le travail à temps partiel.

Italie : Pour l'emploi total, données fournies par l'ISTAT, tirées d'une enquête spéciale auprès des établissements qui a été interrompue au milieu des années 80. Pour les salariés, les données de 1983 à 1994 sont communiquées par Eurostat et de 1960 à 1982, la tendance suit celle de l'emploi total.

Japon : Pour l'emploi total, estimations du Secrétariat basées sur des données émanant de l'enquête mensuelle sur la main-d'œuvre effectuée auprès des établissements, étendues au secteur agricole et au secteur public ainsi qu'aux travailleurs indépendants sur la base de l'enquête sur la population active. Pour les salariés, les données sont communiquées par Statistics Bureau, Management and Coordination Agency, et couvrent tous les secteurs d'activités économiques, sauf celui de l'agriculture, sylviculture et pêche et les services publics.

Mexique : Données communiquées par STPS-INEGI à partir de l'enquête nationale sur l'emploi (bi-annuelle), avec une hypothèse de 44 semaines de travail par an.

Pays-Bas : A partir de 1977, « Durée contractuelle du travail », compilées par Statistics Netherlands, à partir des comptes de la main-d'œuvre. Les heures supplémentaires sont exclues. De 1970 à 1976, la tendance suit celle des données communiquées par l'Economisch Instituut voor het Midden en Kleinbedrijf, qui portent sur les personnes employées dans le secteur privé sauf agriculture et pêche.

Nouvelle-Zélande : Données communiquées par Statistics New Zealand et émanant de l'enquête trimestrielle sur la population active dont la structure de l'échantillon en continu évite d'avoir recours à des ajustements pour les jours fériés, et autres journées de travail perdues. Les chiffres pour l'emploi total sont légèrement révisés.

Norvège : Données communiquées par Statistics Norway, basées sur les comptes nationaux et estimées de sources diverses, les plus importantes étant les enquêtes auprès des établissements, les enquêtes sur la main-d'œuvre et les comptes du secteur public. Les données de 1988 à 1995 sont modifiées à la suite d'une révision importante des comptes nationaux ; pour les années antérieures, la tendance reprend celle de l'ancienne série.

Portugal : Données communiquées par le Ministério do Emprego e da Segurança Social et émanant de l'enquête trimestrielle sur la population active dont la structure de l'échantillon en continu évite d'avoir recours à des ajustements pour les jours fériés, et autres journées de travail perdues.

Espagne : Nouvelles séries communiquées par Instituto Nacional de Estadística et élaborées à partir de l'enquête trimestrielle sur la population active. Rupture de série en 1986/87 due à des modifications dans l'enquête.

Suède : Données communiquées par Statistics Sweden, élaborées à partir des comptes nationaux et basées à la fois sur l'enquête sur la population active et sur des enquêtes auprès des établissements. Les chiffres de 1993 à 1994 sont légèrement révisés.

Suisse : Données communiquées par l'Office fédéral de la statistique et basées sur l'enquête suisse sur la population active qui fournit des informations sur les heures hebdomadaires travaillées par trimestre. Les estimations annuelles sont établies également à l'aide de données complémentaires sur les vacances, les jours fériés, et les heures supplémentaires, et étendues afin de correspondre aux concepts des comptes nationaux.

Royaume-Uni : Les données se réfèrent à la Grande-Bretagne. Rupture dans la série 1994/95 due à une légère modification de la méthode d'estimation de l'emploi. De 1992 à 1995, les chiffres sont tirés directement de l'enquête continue sur la population active. De 1984 à 1991, la série suit la tendance de l'enquête annuelle sur la population active. De 1970 à 1983, il s'agit d'une estimation du Professeur Angus Maddison.

États-Unis : Données fournies par le Bureau of Labor Statistics estimées à partir des heures rémunérées pour les salariés du secteur non agricole, d'après le programme Current Employment Statistics, converties en heures ouvrées en s'appuyant sur l'enquête annuelle Hours at Work Survey et étendues par la Current Population Survey à l'ensemble de l'économie. Ruptures dans les séries à 1975/76 et 1989/90 dues à des modifications dans le contrôle de la population et en 1993/94 à cause de la refonte du questionnaire du CPS.

Tableau H. **Fréquence du chômage de longue durée**
d'après des données d'enquêtes dans quelques pays de l'OCDE^{a, b, c, d, e}

En pourcentage du chômage total

	1983		1990		1994		1995		1996	
	6 mois et plus	12 mois et plus	6 mois et plus	12 mois et plus	6 mois et plus	12 mois et plus	6 mois et plus	12 mois et plus	6 mois et plus	12 mois et plus
Australie	52.7	27.5	41.1	21.6	56.9	36.3	51.4	30.8	48.7	28.4
Autriche	42.8	27.5	42.5	25.6
Belgique	82.6	64.8	81.4	68.7	75.2	58.3	77.7	62.4	77.3	61.3
Canada	28.5	9.7	18.8	5.7	30.9	15.2	27.8	14.1	27.7	13.9
République tchèque	40.9	21.6	52.5	30.6	52.4	31.6
Danemark	67.2	44.3	53.3	30.0	54.0	32.1	46.8	28.1	44.4	26.5
Finlande ^f	30.0	19.2	32.6	9.2	52.8	30.6	54.3	37.0	55.3	35.9
France	67.0	42.2	55.5	38.0	61.7	38.3	64.0	42.3	61.5	39.5
Allemagne	65.8	41.6	64.7	46.8	63.8	44.3	65.4	48.3
Grèce	58.4	33.2	71.9	49.8	72.8	50.5	72.4	51.2
Hongrie	62.6	41.3	73.0	50.6	75.2	54.4
Islande ^g	15.6	6.3	31.4	14.3	33.3	17.5	30.8	19.2
Irlande	64.0	36.7	81.0	66.0	80.7	64.3	77.9	61.4	75.7	59.5
Italie	82.5	58.2	85.2	69.8	79.5	61.5	80.2	63.6	80.8	65.6
Japon	32.6	13.2	38.5	19.6	35.2	17.1	38.4	18.2	40.7	19.9
Corée	14.7	3.7	20.6	5.4	17.9	4.3	16.0	4.2
Luxembourg ^h	(56.3)	(35.4)	(66.7)	(42.9)	(54.7)	(29.6)	(49.2)	(23.2)	(44.6)	(27.6)
Mexique	8.0	1.5	9.8	2.2
Pays-Bas	70.7	48.8	63.6	49.3	77.5	49.4	80.4	46.8	81.4	49.0
Nouvelle-Zélande	32.7	15.5	42.7	26.0	37.1	20.2	31.9	16.9
Norvège	20.3	6.3	40.4	19.2	43.0	27.8	43.3	26.5	29.9	14.0
Pologne	65.1	40.3	63.0	40.0	62.9	39.1
Portugal	62.4	44.8	57.2	43.4	65.1	50.9	66.7	53.1
Espagne	72.8	52.4	70.2	54.0	73.4	56.1	72.8	56.9	72.2	55.7
Suède	24.9	10.3	15.8	4.7	38.5	17.3	35.6	15.8	38.4	17.1
Suisse	50.3	29.3	50.8	33.3	52.5	25.9
Turquie	72.6	47.0	68.5	45.4	60.3	36.3	65.9	43.5
Royaume-Uni	66.4	45.6	50.3	34.4	63.4	45.4	60.8	43.6	58.1	39.8
États-Unis	23.9	13.3	10.0	5.5	20.3	12.2	17.3	9.7	17.4	9.5

- a) Bien que les données d'enquêtes sur la population active rendent les comparaisons internationales plus aisées que celles provenant d'un mélange de données d'enquêtes et d'inscriptions aux bureaux d'emploi, elles ne sont pas parfaites. Le libellé et la présentation des questionnaires, l'époque où est effectuée l'enquête, les différences entre pays dans les groupes d'âge couverts et diverses autres raisons font qu'il faut demeurer prudent dans l'interprétation des différences de niveaux entre pays.
- b) La banque de données du Secrétariat portant sur la durée du chômage comprend des estimations de la durée détaillée, ventilée par groupe d'âge et sexe. Les totaux sont obtenus en faisant la somme des composantes. Ainsi le total pour les hommes est estimé en faisant la somme du nombre d'hommes chômeurs pour tous les groupes d'âge et les types de durée. Les données publiées étant souvent arrondies au plus proche millier, cette procédure mène parfois à des différences entre les pourcentages indiqués ici et ceux calculés à partir des totaux publiés.
- c) Les données sont des moyennes d'estimations mensuelles pour le Canada, la Suède et les États-Unis, d'estimations trimestrielles pour la République tchèque, la Hongrie, la Corée, la Norvège, la Nouvelle-Zélande, la Pologne et l'Espagne et d'estimations semestrielles pour l'Islande et la Turquie. Les périodes de référence pour les autres pays sont les suivantes (pour les pays de l'UE, celles-ci peuvent varier d'une année à l'autre) : le mois d'août pour l'Australie ; le mois d'avril pour l'Autriche ; le mois d'avril pour la Belgique ; avril-mai pour le Danemark ; l'automne pour la Finlande ; le mois de mars pour la France ; le mois d'avril pour l'Allemagne ; mars-juillet pour la Grèce ; le mois de mai pour l'Irlande ; avril pour l'Italie ; février pour le Japon ; avril pour le Luxembourg ; le mois d'avril pour le Mexique ; mars-mai pour les Pays-Bas ; février-avril pour le Portugal ; deuxième trimestre pour la Suisse ; et mars-mai pour le Royaume-Uni.
- d) Les données se réfèrent aux personnes âgées de 15 ans et plus en Autriche, en Australie, en Belgique, au Canada, au Danemark, en France, en Allemagne, en Grèce, en Islande, en Irlande, en Italie, au Japon, en Corée, au Luxembourg, au Mexique, aux Pays-Bas, en Pologne, en Nouvelle-Zélande, au Portugal, en République tchèque, en Suisse et en Turquie ; et 16 ans et plus en Espagne, au Royaume-Uni et aux États-Unis. Les données concernant la Finlande se réfèrent aux personnes âgées de 15 à 64 ans (à l'exception des personnes titulaires d'une pension de chômage). Les données pour la Hongrie se réfèrent aux personnes âgées de 15 à 74 ans. Les données pour l'Islande et la Norvège concernent les personnes âgées de 16 à 74 ans et pour la Suède celles de 16 à 64 ans.
- e) Ne sont pas comptées les personnes dont la durée du chômage n'a pas été précisée.
- f) 1991 au lieu de 1990 et 1993 au lieu de 1994.
- g) 1990 au lieu de 1991.
- h) Les données entre parenthèses sont basées sur un très petit échantillon et doivent, de ce fait, être interprétées avec prudence.

Sources :

Autriche, Belgique, Danemark, Allemagne, Grèce, Irlande, Italie, Luxembourg, Pays-Bas, Portugal et Royaume-Uni : données communiquées par Eurostat et tirées de l'Enquête communautaire sur les forces du travail.

Australie : Australian Bureau of Statistics, The Labour Force Australia.

Canada : Données non publiées de l'enquête sur la population active communiquées par Statistique Canada.

République tchèque : Données de l'enquête sur la population active communiquées par le Czech Statistical Office.

Finlande : Données non publiées de la Supplementary Labour Force Survey (biennales depuis 1989) communiquées par l'Office central des statistiques. A partir de 1995, données communiquées par Eurostat et tirées de l'Enquête communautaire sur les forces du travail.

France : Institut national de la statistique et des études économiques, enquête sur l'emploi.

Hongrie : Données de l'enquête sur la population active communiquées par le Central Statistical Office.

Islande : Données de l'enquête sur la population active publiées par Statistics Iceland.

Japon : Statistics Bureau, Management and Coordination Agency, Report on the Special Survey of the Labour Force Survey.

Corée : Données de l'enquête sur la population active communiquées par le National Statistical Office.

Mexique : Données de l'enquête biennale sur l'emploi communiquées par le Secretaria del Trabajo y Previsión Social (STPS).

Nouvelle-Zélande : Données non publiées de l'enquête sur la population active communiquées par le Department of Statistics.

Norvège : Données non publiées de l'enquête sur la population active communiquées par l'Office central des statistiques.

Pologne : Données de l'enquête sur la population active communiquées par le Central Statistical Office.

Espagne : Données non publiées de l'enquête sur la population active communiquées par le ministère de l'Emploi et de la Sécurité sociale.

Suède : Statistics Sweden, AKU.

Suisse : Données de l'enquête sur la population active communiquées par l'Office fédéral de la statistique.

Turquie : Données de l'enquête sur la population active auprès des ménages communiquées par le State Statistical Institute.

États-Unis : Bureau of Labor Statistics, *Employment and Earnings*.

Tableau I. **Fréquence du chômage de longue durée chez les hommes d'après des données d'enquêtes dans quelques pays de l'OCDE**^{a, b, c, d, e}

En pourcentage du chômage des hommes

	1983		1990		1994		1995		1996	
	6 mois et plus	12 mois et plus	6 mois et plus	12 mois et plus	6 mois et plus	12 mois et plus	6 mois et plus	12 mois et plus	6 mois et plus	12 mois et plus
Australie	56.1	28.8	42.5	24.5	59.4	38.6	54.1	34.2	50.8	30.9
Autriche	36.5	24.6	38.2	23.2
Belgique	79.6	58.5	79.5	66.1	72.4	53.4	76.4	61.4	75.2	58.9
Canada	30.7	11.1	19.1	6.6	32.7	17.1	29.1	15.9	28.5	15.3
République tchèque	38.9	20.8	51.5	30.2	50.9	31.0
Danemark	61.6	39.4	48.9	27.8	52.1	31.9	51.9	31.9	44.2	28.1
Finlande ^f	32.0	20.7	36.8	9.7	53.7	34.0	58.6	42.0	58.5	40.5
France	62.4	39.0	53.1	35.4	60.2	37.3	62.1	41.4	58.6	37.1
Allemagne	66.5	42.8	65.2	49.1	60.4	41.2	62.9	45.6
Grèce	49.0	23.3	61.8	39.9	65.8	41.3	64.3	42.3
Hongrie	65.0	43.6	74.0	52.0	76.8	57.0
Islande ^g	6.7	0.0	29.7	13.5	32.4	17.6	33.3	22.2
Irlande	68.5	42.3	84.3	71.1	83.0	68.5	80.7	66.8	79.2	64.6
Italie	79.4	55.4	84.1	68.6	77.4	59.6	78.9	62.7	78.7	64.1
Japon	35.3	16.5	47.6	26.2	40.2	21.4	43.7	23.5	47.3	24.4
Corée	17.0	4.6	21.9	6.1	19.4	4.3	18.3	4.5
Luxembourg ^h	(56.5)	(34.8)	(80.0)	(60.0)	(59.6)	(33.8)	(50.6)	(26.0)	(49.0)	(30.1)
Mexique	7.4	1.3	9.7	2.1
Pays-Bas	68.4	48.0	65.6	55.2	74.3	50.0	78.7	51.6	81.2	53.5
Nouvelle-Zélande	44.1	24.5	55.1	36.7	48.2	29.6	40.2	23.8
Norvège	18.2	6.1	39.7	19.0	43.5	28.1	44.4	28.6	31.6	15.8
Pologne	61.8	36.8	59.4	36.2	59.4	35.3
Portugal	56.3	38.2	54.2	42.3	63.0	48.4	64.1	51.7
Espagne	69.9	48.9	63.3	45.8	68.6	49.6	67.7	51.1	67.4	49.8
Suède	25.9	10.8	16.4	5.4	40.6	19.4	37.6	17.4	40.3	18.5
Suisse	47.4	22.4	46.8	30.6	50.0	20.8
Turquie	71.2	44.9	66.2	43.2	56.1	32.2	63.7	39.9
Royaume-Uni	70.7	51.2	56.8	41.8	68.6	51.2	66.2	49.6	63.5	45.9
États-Unis	28.2	16.0	12.1	7.0	22.2	13.9	18.7	11.0	18.5	10.4

Sources et notes : Voir tableau H.

Tableau J. **Fréquence du chômage de longue durée chez les femmes
d'après des données d'enquêtes dans quelques pays de l'OCDE^{a, b, c, d, e}**

En pourcentage du chômage des femmes

	1983		1990		1994		1995		1996	
	6 mois et plus	12 mois et plus	6 mois et plus	12 mois et plus	6 mois et plus	12 mois et plus	6 mois et plus	12 mois et plus	6 mois et plus	12 mois et plus
Australie	47.0	25.3	38.8	17.8	53.1	33.0	47.4	25.6	45.4	24.8
Autriche	49.4	30.6	48.1	28.8
Belgique	84.9	69.7	82.5	70.0	77.7	62.6	78.7	63.2	79.1	63.3
Canada	25.3	7.7	18.4	4.5	28.3	12.5	26.1	11.9	26.7	12.1
République tchèque	42.6	22.2	53.3	30.9	53.7	32.1
Danemark	73.2	49.6	57.7	32.0	55.8	32.4	42.8	25.0	44.6	25.3
Finlande ^f	29.1	19.0	26.3	8.4	51.3	25.7	49.6	31.5	52.0	31.0
France	70.5	44.8	57.3	40.0	63.0	39.3	65.7	43.2	64.0	41.6
Allemagne	65.1	40.2	64.2	44.5	67.1	47.2	68.0	51.0
Grèce	67.7	43.0	78.2	55.9	78.0	57.2	78.3	57.8
Hongrie	58.9	37.6	71.3	48.3	72.7	50.4
Islande ^g	23.5	11.8	33.3	15.2	34.5	17.2	28.0	16.0
Irlande	54.9	25.6	75.0	56.8	76.8	57.4	73.2	52.3	70.1	51.2
Italie	84.9	60.4	86.0	70.7	81.5	63.3	81.5	64.4	82.8	67.1
Japon	23.1	5.1	26.3	8.8	30.5	12.2	28.8	10.0	31.1	13.3
Corée	7.6	0.0	15.9	3.3	14.4	3.6	9.3	1.5
Luxembourg ^h	(60.0)	(36.0)	(55.6)	(33.3)	(48.9)	(24.6)	(48.0)	(21.0)	(40.6)	(25.3)
Mexique	9.0	1.7	10.0	2.4
Pays-Bas	74.1	49.9	62.0	44.6	80.9	48.7	82.1	42.0	81.5	45.0
Nouvelle-Zélande	39.5	20.9	50.0	32.3	43.3	25.5	36.5	20.7
Norvège	20.7	6.9	42.5	20.0	43.9	29.8	31.4	17.3	28.0	12.0
Pologne	68.4	43.8	66.6	43.7	66.0	42.5
Portugal	66.4	49.4	60.1	44.3	67.2	53.4	69.2	54.4
Espagne	77.7	58.5	76.5	61.5	78.4	62.9	77.5	62.6	76.7	61.3
Suède	23.8	9.7	15.2	3.9	35.3	14.1	32.9	13.8	36.0	15.5
Suisse	53.4	35.6	54.0	36.5	54.4	29.4
Turquie	75.6	51.2	74.3	51.0	71.1	46.9	72.3	53.6
Royaume-Uni	58.6	35.5	40.8	23.7	53.3	33.9	50.6	32.3	47.7	28.0
États-Unis	17.9	9.6	7.3	3.7	18.0	10.2	15.6	8.1	16.2	8.4

Sources et notes: Voir tableau H.

Tableau K. Dépenses publiques et nouveaux participants aux programmes du marché du travail dans les pays de l'OCDE

Catégories de programmes	Australie								Autriche				Belgique							
	Dépenses publiques en pourcentage du PIB				Nouveaux participants en pourcentage de la population active				Dépenses publiques en pourcentage du PIB				Dépenses publiques en pourcentage du PIB				Nouveaux participants en pourcentage de la population active			
	1992-93	1993-94	1994-95	1995-96	1992-93	1993-94	1994-95	1995-96	1993	1994	1995	1996	1992	1993	1994	1995	1992	1993	1994	1995
1. Administration et services publics de l'emploi	0.24	0.23	0.20	0.24					0.12	0.13	0.13	0.14	0.19	0.22	0.23	0.22				
2. Formation professionnelle	0.17	0.16	0.17	0.15	3.5	4.0	3.8	4.8	0.10	0.11	0.12	0.13	0.24	0.27	0.29	0.28	7.9	8.7	9.2	9.2
a) Formation des chômeurs adultes et des travailleurs menacés de perdre leur emploi	0.16	0.14	0.16	0.14	3.5	3.6	3.6	4.2	0.10	0.11	0.12	0.13	0.13	0.16	0.18	0.16	1.9	2.5	3.1	3.0
b) Formation des adultes occupés	0.01	0.01	0.01	0.01	-	0.4	0.2	0.6	-	-	-	-	0.10	0.11	0.11	0.12	6.1	6.2	6.1	6.2
3. Mesures en faveur des jeunes	0.09	0.08	0.07	0.06	1.2	1.2	1.2	1.3	0.01	0.01	0.01	0.01	-	-	0.08	0.08	-	-	0.8	0.7
a) Pour les jeunes chômeurs et les défavorisés	0.05	0.04	0.04	0.03	0.3	0.5	0.5	0.4	0.01	0.01	0.01	0.01	-	-	-	-	-	-	-	-
b) Aide à l'apprentissage et aux autres types de formation des jeunes à caractère général	0.04	0.05	0.03	0.03	0.9	0.8	0.7	0.9	-	-	-	-	-	-	0.08	0.08	-	-	0.8	0.7
4. Mesures d'aide à l'embauche	0.21	0.22	0.21	0.31	2.4	2.3	2.0	2.5	0.04	0.04	0.05	0.05	0.63	0.62	0.63	0.68	3.7	3.5	3.5	4.4
a) Subventions à l'emploi dans le secteur privé	0.10	0.11	0.06	0.06	1.9	1.8	1.2	1.2	0.03	0.01	0.02	0.02	0.07	0.07	0.05	0.11	0.6	0.6	0.6	1.5
b) Aide aux chômeurs créateurs d'entreprises	0.01	0.02	0.03	0.03	-	0.1	0.1	0.1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
c) Création directe d'emplois (secteur public ou organisme sans but lucratif)	0.10	0.09	0.13	0.22	0.5	0.4	0.7	1.2	0.01	0.03	0.03	0.03	0.57	0.55	0.58	0.57	3.0	2.9	2.9	2.9
5. Mesures en faveur des handicapés	0.05	0.07	0.07	0.07	0.1	0.6	0.6	0.7	0.06	0.06	0.06	0.05	0.15	0.15	0.15	0.14
a) Réadaptation professionnelle	0.02	0.03	0.02	0.03	0.1	0.3	0.3	0.3	0.03	0.03	0.03	0.03	0.05	0.05	0.04	0.04
b) Emplois destinés aux handicapés	0.03	0.04	0.04	0.04	-	0.3	0.3	0.4	0.02	0.03	0.03	0.02	0.10	0.10	0.10	0.10
6. Indemnisation du chômage	1.84	1.89	1.63	1.29					1.34	1.41	1.29	1.31	2.13	2.33	2.22	2.14				
7. Retraite anticipée pour motifs liés au marché du travail	-	-	-	-					0.10	0.13	0.13	0.13	0.73	0.72	0.69	0.67				
TOTAL	2.60	2.64	2.35	2.14					1.77	1.89	1.78	1.81	4.07	4.30	4.28	4.22				
Mesures actives (1-5)	0.76	0.75	0.72	0.84	7.2	8.0	7.6	9.2	0.33	0.35	0.36	0.38	1.21	1.25	1.37	1.41	11.6	12.3	13.4	14.3
Garantie de revenu (6 et 7)	1.84	1.89	1.63	1.29					1.44	1.54	1.42	1.44	2.86	3.05	2.91	2.81				
<i>Pour référence :</i>																				
PIB (monnaie nationale, aux prix courants, 10 ⁹)	405.3	429.2	457.6	489.0																
Population active (10 ³)					8 605	8 733	8 917	9 114					7 142.8	7 316.6	7 678.1	7 936.0	4 237	4 273	4 280	4 293

Tableau K. Dépenses publiques et nouveaux participants aux programmes du marché du travail dans les pays de l'OCDE (suite)

Catégories de programmes	Canada				République tchèque								Danemark											
	Dépenses publiques en pourcentage du PIB				Nouveaux participants en pourcentage de la population active				Dépenses publiques en pourcentage du PIB				Nouveaux participants en pourcentage de la population active				Dépenses publiques en pourcentage du PIB				Nouveaux participants en pourcentage de la population active			
	1993-94	1994-95	1995-96	1996-97	1993-94	1994-95	1995-96	1996-97	1993	1994	1995	1996	1993	1994	1995	1996	1993	1994	1995	1996	1993	1994	1995	1996
1. Administration et services publics de l'emploi	0.23	0.22	0.21	0.20					0.10	0.11	0.11	0.10					0.10	0.12	0.12	0.12				
2. Formation professionnelle	0.31	0.29	0.26	0.21	2.7	2.3	1.9		0.01	0.01	0.01	0.01	0.2	0.3	0.3	0.2	0.48	0.71	1.02	1.15	11.2	12.2	13.9	..
a) Formation des chômeurs adultes et des travailleurs menacés de perdre leur emploi	0.30	0.28	0.25	0.21	2.6	2.3	1.9		0.01	0.01	0.01	0.01	0.2	0.3	0.3	0.2	0.38	0.41	0.62	0.75	3.0	2.8	4.6	4.5
b) Formation des adultes occupés	0.01	0.01	0.01	-	0.2	-	-		-	-	-	-	-	-	-	-	0.11	0.31	0.40	0.39	8.2	9.3	9.3	..
3. Mesures en faveur des jeunes	0.02	0.02	0.02	0.03	0.4	0.5	0.5		0.03	0.01	0.01	0.01	0.1	0.1	0.1	0.1	0.37	0.20	0.17	0.15	1.9	1.8	1.7	2.0
a) Pour les jeunes chômeurs et les défavorisés	0.01	0.01	0.01	0.01	0.1	-	0.2		0.03	0.01	0.01	0.01	0.1	0.1	0.1	0.1	0.37	0.20	0.17	0.15	1.9	1.8	1.7	2.0
b) Aide à l'apprentissage et aux autres types de formation des jeunes à caractère général	0.02	0.02	0.01	0.02	0.4	0.5	0.3		-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
4. Mesures d'aide à l'embauche	0.08	0.07	0.07	0.08	0.4	0.4	0.3		0.04	0.04	0.03	0.02	0.5	0.4	0.3	0.3	0.50	0.50	0.40	0.40	2.8	1.6	1.2	1.1
a) Subventions à l'emploi dans le secteur privé	0.01	0.01	0.01	0.02	0.1	0.1	-		0.02	0.02	0.01	0.01	0.2	0.1	0.1	0.1	0.06	0.06	0.04	0.03	0.4	0.4	0.3	0.4
b) Aide aux chômeurs créateurs d'entreprises	0.02	0.02	0.02	0.04	-	0.1	0.1		0.01	-	-	-	0.1	-	-	-	0.11	0.10	0.09	0.08	0.2	0.2	0.1	0.1
c) Création directe d'emplois (secteur public ou organisme sans but lucratif)	0.06	0.04	0.03	0.03	0.2	0.2	0.2		0.02	0.02	0.02	0.01	0.2	0.2	0.2	0.2	0.33	0.34	0.28	0.29	2.2	1.1	0.8	0.7
5. Mesures en faveur des handicapés	0.03	0.03	0.02	0.03		0.01	0.01	-	-	-	-	-	-	0.52	0.48	0.43	0.44	2.7	2.8	2.9	..
a) Réadaptation professionnelle	0.03	0.03	0.02	0.03		-	-	-	-	-	-	-	-	0.35	0.31	0.29	0.29	2.7	2.8	2.9	..
b) Emplois destinés aux handicapés	-	-	-	-	-	-	-		0.01	0.01	-	-	-	-	-	-	0.16	0.18	0.15	0.15	-	-	-	..
6. Indemnisation du chômage	1.96	1.54	1.33	1.31					0.16	0.18	0.15	0.15					4.09	3.75	3.07	2.55				
7. Retraite anticipée pour motifs liés au marché du travail	0.01	0.01	0.01	0.01					-	-	-	-					1.40	1.40	1.55	1.81				
TOTAL	2.65	2.18	1.92	1.87					0.34	0.35	0.31	0.29					7.47	7.16	6.75	6.62				
Mesures actives (1-5)	0.67	0.63	0.58	0.56	3.5	3.2	2.7		0.18	0.18	0.16	0.14	0.8	0.9	0.7	0.6	1.97	2.01	2.14	2.26	18.6	18.4	19.7	..
Garantie de revenu (6 et 7)	1.98	1.55	1.34	1.31					0.16	0.18	0.15	0.15					5.49	5.15	4.61	4.36				
<i>Pour référence :</i>																								
PIB (monnaie nationale, aux prix courants, 10 ⁹)	720.3	757.1	779.9	803.8					910.5	1 037.8	1 212.7	1 373.4					874.4	925.6	967.7	1 010.4				
Population active (10 ³)					14 780	14 947	15 038						5 172	5 215	5 254	5 294					2 893	2 777	2 762	2 745

Tableau K. Dépenses publiques et nouveaux participants aux programmes du marché du travail dans les pays de l'OCDE (suite)

Catégories de programmes	Finlande				France				Allemagne															
	Dépenses publiques en pourcentage du PIB		Nouveaux participants en pourcentage de la population active		Dépenses publiques en pourcentage du PIB		Nouveaux participants en pourcentage de la population active		Dépenses publiques en pourcentage du PIB		Nouveaux participants en pourcentage de la population active													
	1993	1994	1995	1996	1993	1994	1995	1996	1992	1993	1994	1995	1992	1993	1994	1995	1993	1994	1995	1996	1993	1994	1995	1996
1. Administration et services publics de l'emploi	0.17	0.17	0.16	0.16					0.14	0.15	0.16	0.15					0.25	0.24	0.23	0.24				
2. Formation professionnelle	0.48	0.47	0.45	0.57	2.8	3.3	3.7	4.7	0.38	0.45	0.41	0.38	3.7	3.9	3.9	3.5	0.56	0.42	0.38	0.45	1.9	1.8	2.0	1.6
a) Formation des chômeurs adultes et des travailleurs menacés de perdre leur emploi	0.48	0.47	0.45	0.56	2.8	3.3	3.7	4.7	0.32	0.39	0.36	0.34	3.0	3.2	3.1	2.8	0.53	0.40	0.38	0.45	1.6	1.7	1.9	1.6
b) Formation des adultes occupés	-	-	-	0.01	-	-	-	-	0.06	0.05	0.05	0.04	0.7	0.7	0.8	0.7	0.03	0.02	-	-	0.3	0.1	-	-
3. Mesures en faveur des jeunes	0.11	0.12	0.16	0.23	1.5	1.8	2.0	2.4	0.26	0.29	0.28	0.25	3.2	2.9	3.1	2.8	0.07	0.06	0.06	0.07	0.6	0.6	0.7	0.7
a) Pour les jeunes chômeurs et les défavorisés	0.05	0.06	0.08	0.12	0.8	1.2	1.2	1.6	0.08	0.10	0.08	0.09	1.1	1.0	1.0	1.0	0.06	0.06	0.05	0.06	0.4	0.4	0.4	0.4
b) Aide à l'apprentissage et aux autres types de formation des jeunes à caractère général	0.06	0.06	0.08	0.11	0.7	0.6	0.8	0.9	0.17	0.19	0.19	0.17	2.1	1.9	2.1	1.9	0.01	0.01	0.01	0.01	0.2	0.2	0.2	0.3
4. Mesures d'aide à l'embauche	0.79	0.77	0.68	0.66	4.9	6.2	5.1	4.6	0.20	0.30	0.34	0.42	2.3	3.4	4.2	4.4	0.47	0.38	0.41	0.40	1.1	1.4	1.4	1.4
a) Subventions à l'emploi dans le secteur privé	0.16	0.15	0.11	0.08	1.3	1.9	1.2	1.1	0.07	0.09	0.11	0.16	0.9	1.5	2.0	2.3	0.07	0.06	0.07	0.07	0.1	0.1	0.3	0.2
b) Aide aux chômeurs créateurs d'entreprises	0.06	0.06	0.04	0.03	0.5	0.5	0.3	0.2	0.02	0.02	0.03	0.04	0.2	0.2	0.3	0.3	-	0.01	0.02	0.03	0.1	0.1	0.2	0.2
c) Création directe d'emplois (secteur public ou organisme sans but lucratif)	0.58	0.56	0.54	0.55	3.1	3.8	3.6	3.4	0.11	0.18	0.19	0.22	1.2	1.6	1.9	1.8	0.40	0.31	0.31	0.30	1.0	1.1	0.9	1.0
5. Mesures en faveur des handicapés	0.17	0.15	0.13	0.12	0.7	0.7	0.7	0.7	0.08	0.09	0.08	0.09	0.2	0.3	0.4	0.4	0.28	0.26	0.26	0.27	0.2	0.2	0.3	0.3
a) Réadaptation professionnelle	0.08	0.07	0.06	0.06	0.7	0.7	0.7	0.7	0.02	0.02	0.03	0.03	0.2	0.3	0.4	0.4	0.15	0.14	0.13	0.14	0.2	0.2	0.3	0.3
b) Emplois destinés aux handicapés	0.09	0.08	0.07	0.06	-	-	-	-	0.06	0.06	0.06	0.06	0.13	0.12	0.13	0.14	-	-	-	-
6. Indemnisation du chômage	4.50	4.22	3.59	3.33					1.61	1.73	1.57	1.43					1.99	2.03	2.08	2.37				
7. Retraite anticipée pour motifs liés au marché du travail	0.48	0.46	0.44	0.42					0.40	0.39	0.38	0.36					0.59	0.27	0.06	-				
TOTAL	6.70	6.36	5.63	5.48					3.07	3.39	3.23	3.09					4.20	3.66	3.48	3.80				
Mesures actives (1-5)	1.72	1.67	1.59	1.73	10.0	11.9	11.4	12.4	1.06	1.27	1.28	1.30	9.5	10.5	11.5	11.2	1.62	1.36	1.34	1.43	3.9	4.0	4.3	3.9
Garantie de revenu (6 et 7)	4.98	4.69	4.04	3.75					2.01	2.11	1.95	1.79					2.58	2.30	2.15	2.37				
<i>Pour référence :</i>																								
PIB (monnaie nationale, aux prix courants, 10 ⁹)	482.4	511.0	545.8	569.4					6 999.6	7 077.1	7 389.7	7 662.4					3 158.1	3 320.4	3 457.4	3 541.0				
Population active (10 ³)					2 508	2 502	2 521	2 531					25 124	25 202	25 373	25 469					39 587	39 628	39 394	39 294

Tableau K. Dépenses publiques et nouveaux participants aux programmes du marché du travail dans les pays de l'OCDE (suite)

Catégories de programmes	Grèce ^a								Hongrie								Irlande							
	Dépenses publiques en pourcentage du PIB				Nouveaux participants en pourcentage de la population active				Dépenses publiques en pourcentage du PIB				Nouveaux participants en pourcentage de la population active				Dépenses publiques en pourcentage du PIB				Nouveaux participants en pourcentage de la population active			
	1992	1993	1994	1995	1992	1993	1994	1995	1992	1993	1994	1995	1992	1993	1994	1995	1991 1994	1995	1996	1991 1994	1995	1996		
1. Administration et services publics de l'emploi	0.12	0.14	0.12	0.13					0.15	0.15	0.15	0.13					0.30	0.29	0.28	0.25				
2. Formation professionnelle	0.12	0.08	0.05	0.09	1.3	1.3	1.0	1.4	0.15	0.23	0.19	0.13	1.0	1.3	1.2	0.8	0.24	0.24	0.22	0.23	4.5	4.7	4.8	4.1
a) Formation des chômeurs adultes et des travailleurs menacés de perdre leur emploi	0.03	0.01	0.01	0.01	0.2	0.2	0.2	0.1	0.14	0.23	0.19	0.13	1.0	1.3	1.2	0.7	0.15	0.17	0.16	0.14	1.6	1.7	1.8	1.6
b) Formation des adultes occupés	0.09	0.07	0.04	0.08	1.1	1.2	0.8	1.3	-	-	-	-	0.1	0.0	0.1	0.1	0.10	0.07	0.06	0.08	2.9	3.0	2.9	2.5
3. Mesures en faveur des jeunes	0.03	0.02	0.02	0.03	0.3	0.3	0.3	0.4	-	-	-	-	-	-	-	-	0.30	0.28	0.26	0.25	1.5	1.3	1.3	1.3
a) Pour les jeunes chômeurs et les défavorisés	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0.13	0.13	0.12	0.12	0.9	0.8	0.7	0.7
b) Aide à l'apprentissage et aux autres types de formation des jeunes à caractère général	0.03	0.02	0.02	0.03	0.3	0.3	0.3	0.4	-	-	-	-	-	-	-	-	0.17	0.15	0.14	0.13	0.7	0.6	0.6	0.6
4. Mesures d'aide à l'embauche	0.09	0.07	0.05	0.07	0.7	0.6	0.6	0.6	0.31	0.28	0.27	0.17	2.8	2.3	3.0	2.7	0.32	0.70	0.89	0.93	1.6	5.2	5.8	6.2
a) Subventions à l'emploi dans le secteur privé	0.07	0.06	0.04	0.05	0.6	0.5	0.5	0.5	0.14	0.10	0.12	0.06	2.2	1.1	1.6	0.8	0.06	0.11	0.18	0.25	0.2	1.4	2.0	2.4
b) Aide aux chômeurs créateurs d'entreprises	0.03	0.01	0.01	0.01	0.2	0.1	0.1	0.1	0.08	0.05	0.02	-	0.1	0.3	0.2	0.1	0.02	0.02	0.02	0.02	0.1	0.1	0.1	0.1
c) Création directe d'emplois (secteur public ou organisme sans but lucratif)	-	-	-	-	-	-	-	-	0.09	0.13	0.14	0.11	0.4	0.9	1.2	1.9	0.24	0.57	0.70	0.67	1.3	3.6	3.8	3.7
5. Mesures en faveur des handicapés	0.01	0.01	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0.15	0.13	0.09	0.08	0.2	0.2	0.1	0.1
a) Réadaptation professionnelle	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0.15	0.13	0.09	0.08	0.2	0.2	0.1	0.1
b) Emplois destinés aux handicapés	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
6. Indemnisation du chômage	0.43	0.41	0.43	0.44					2.15	2.02	1.07	0.72					2.79	2.87	2.68	2.42				
7. Retraite anticipée pour motifs liés au marché du travail	-	-	-	-					0.05	0.11	0.15	0.19					0.10	0.17	0.15	0.14				
TOTAL	0.80	0.72	0.68	0.76					2.81	2.79	1.83	1.35					4.20	4.67	4.57	4.30				
Mesures actives (1-5)	0.37	0.31	0.25	0.32	2.4	2.2	2.0	2.4	0.61	0.66	0.61	0.43	3.8	3.6	4.2	3.5	1.31	1.64	1.75	1.75	7.8	11.4	12.1	11.8
Garantie de revenu (6 et 7)	0.43	0.41	0.43	0.44					2.21	2.13	1.22	0.92					2.89	3.04	2.82	2.55				
<i>Pour référence :</i>																								
PIB (monnaie nationale, aux prix courants, 10 ⁹)	18 678.0	21 106.2	23 755.8	26 486.1					2 942.6	3 548.3	4 364.8	5 493.8					28.3	34.8	38.6	41.8				
Population active (10 ³)					4 034	4 118	4 193	4 249					4 527	4 346	4 203	4 095					1 334	1 424	1 448	1 493

a) Le PIB a été mis à jour et correspond au Système des Comptes Nationaux (SCN) de 1968.

Tableau K. Dépenses publiques et nouveaux participants aux programmes du marché du travail dans les pays de l'OCDE (suite)

Catégories de programmes	Italie ^a				Japon ^a				Luxembourg ^b				Pays-Bas									
	Dépenses publiques en pourcentage du PIB		Nouveaux participants en pourcentage de la population active				Dépenses publiques en pourcentage du PIB				Dépenses publiques en pourcentage du PIB				Dépenses publiques en pourcentage du PIB				Nouveaux participants en pourcentage de la population active			
	1991	1992	1991	1992	1993	1994	1992-93	1993-94	1994-95	1995-96	1993	1994	1995	1996	1993	1994	1995	1996	1993	1994	1995	1996
1. Administration et services publics de l'emploi	0.08	0.08					0.03	0.03	0.03	0.03	0.03	0.03	0.03	0.37	0.39	0.36	0.36					
2. Formation professionnelle	-	0.02	0.03	0.03	0.03	0.03	0.03	0.02	0.02	0.01	0.26	0.21	0.16	0.12	1.5	1.2	1.0	0.4
a) Formation des chômeurs adultes et des travailleurs menacés de perdre leur emploi	-	0.02	0.03	0.03	0.03	0.03	0.03	0.01	0.02	0.01	0.26	0.21	0.16	0.12	1.5	1.2	1.0	0.4
b) Formation des adultes occupés	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
3. Mesures en faveur des jeunes	0.61	0.83	4.1	3.8	3.6	3.5	-	-	-	-	0.07	0.09	0.07	0.13	0.08	0.10	0.09	0.09	0.8	0.8	0.8	0.8
a) Pour les jeunes chômeurs et les défavorisés	0.30	0.28	1.5	1.4	1.5	1.5	-	-	-	-	0.04	0.05	0.05	0.06	0.03	0.06	0.06	0.07	0.2	0.3	0.3	0.3
b) Aide à l'apprentissage et aux autres types de formation des jeunes à caractère général	0.32	0.55	2.6	2.3	2.1	2.0	-	-	-	-	0.03	0.04	0.02	0.07	0.04	0.04	0.03	0.03	0.6	0.5	0.5	0.5
4. Mesures d'aide à l'embauche	0.2	0.3	0.03	0.03	0.04	0.06	0.01	0.01	0.03	0.05	0.08	0.09	0.11	0.26	0.4	0.3	0.3	..
a) Subventions à l'emploi dans le secteur privé	0.1	0.2	0.03	0.03	0.04	0.06	0.01	0.01	0.03	0.05	0.02	0.01	0.02	0.13	0.2	0.2	0.2	..
b) Aide aux chômeurs créateurs d'entreprises	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
c) Création directe d'emplois (secteur public ou organisme sans but lucratif)	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0.06	0.07	0.09	0.13	0.2	0.1	0.2	..
5. Mesures en faveur des handicapés	-	-	-	-	0.04	0.04	0.05	0.04	0.61	0.57	0.55	0.54	0.1	0.1	0.1	0.1
a) Réadaptation professionnelle	-	-	-	-	0.01	0.01	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
b) Emplois destinés aux handicapés	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0.03	0.03	0.04	0.04	0.61	0.57	0.55	0.54	0.1	0.1	0.1	0.1
6. Indemnisation du chômage	0.60	0.71					0.26	0.30	0.35	0.39	0.28	0.35	0.36	0.40	3.02	3.28	3.18	3.41				
7. Retraite anticipée pour motifs liés au marché du travail	0.28	0.32					-	-	-	-	0.42	0.24	0.24	0.25	-	-	-	-				
TOTAL	1.58	1.96					0.34	0.39	0.45	0.52	0.88	0.78	0.80	0.92	4.42	4.64	4.45	4.78				
Mesures actives (1-5)	0.70	0.93	0.09	0.09	0.10	0.13	0.19	0.19	0.20	0.27	1.40	1.36	1.27	1.37	2.8	2.4	2.2	..
Garantie de revenu (6 et 7)	0.88	1.03					0.26	0.30	0.35	0.39	0.69	0.59	0.60	0.65	3.02	3.28	3.18	3.41				
<i>Pour référence :</i>																						
PIB (monnaie nationale, aux prix courants, 10 ⁹)	1 427.6	1 502.5					471.8	476.7	479.3	488.3	444.3	487.7	511.2	542.8	581.5	613.0	635.0	661.8				
Population active (10 ³)			24 598	24 612	23 138	23 210													7 085	7 184	7 320	7 423

 a) Monnaie nationale aux prix courants, 10¹² pour l'Italie et le Japon.

b) Le PIB du SCN de 1988 a été révisé.

Tableau K. Dépenses publiques et nouveaux participants aux programmes du marché du travail dans les pays de l'OCDE (suite)

Catégories de programmes	Nouvelle-Zélande								Norvège ^{a)}								Pologne							
	Dépenses publiques en pourcentage du PIB				Nouveaux participants en pourcentage de la population active				Dépenses publiques en pourcentage du PIB				Nouveaux participants en pourcentage de la population active				Dépenses publiques en pourcentage du PIB				Nouveaux participants en pourcentage de la population active			
	1992-93	1993-94	1994-95	1995-96	1992-93	1993-94	1994-95	1995-96	1993	1994	1995	1996	1993	1994	1995	1996	1993	1994	1995	1996	1993	1994	1995	1996
1. Administration et services publics de l'emploi	0.14	0.12	0.12	0.13					0.17	0.18	0.18	0.17					0.02	0.01	0.01	0.02				
2. Formation professionnelle	0.55	0.39	0.37	0.33	2.2	5.2	0.33	0.28	0.23	0.19	3.5	3.6	2.8	0.03	0.03	0.02	0.02	0.4	0.5	0.5	0.5	
a) Formation des chômeurs adultes et des travailleurs menacés de perdre leur emploi	0.55	0.39	0.37	0.33	2.2	5.2	0.33	0.28	0.23	0.19	3.5	3.6	2.8	0.03	0.03	0.02	0.02	0.4	0.5	0.5	0.5	
b) Formation des adultes occupés	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
3. Mesures en faveur des jeunes	0.05	0.07	0.09	0.09	0.4	0.3	0.11	0.11	0.08	0.06	0.09	0.07	0.08	0.10	1.9	1.5	1.9	1.9	
a) Pour les jeunes chômeurs et les défavorisés	0.02	0.03	0.02	0.02	0.1	0.1	0.11	0.11	0.08	0.06	-	0.01	0.02	0.03	-	-	0.1	0.2	
b) Aide à l'apprentissage et aux autres types de formation des jeunes à caractère général	0.03	0.04	0.07	0.08	0.3	0.3	-	-	-	-	0.08	0.06	0.06	0.06	1.8	1.5	1.7	1.7	
4. Mesures d'aide à l'embauche	0.24	0.19	0.15	0.13	2.7	2.7	0.33	0.28	0.22	0.16	..	0.6	..	0.20	0.24	0.21	0.16	1.2	1.8	2.0	1.6	
a) Subventions à l'emploi dans le secteur privé	0.13	0.09	0.10	0.09	1.4	1.4	1.5	1.3	0.07	0.09	0.08	0.06	..	0.1	..	0.10	0.13	0.12	0.08	0.8	1.2	1.2	0.8	
b) Aide aux chômeurs créateurs d'entreprises	0.06	0.05	0.02	0.01	0.2	0.2	-	-	-	-	0.02	0.02	0.02	0.02	-	-	-	-	
c) Création directe d'emplois (secteur public ou organisme sans but lucratif)	0.05	0.05	0.04	0.03	1.1	1.2	0.9	0.9	0.25	0.19	0.14	0.10	..	0.6	..	0.08	0.10	0.08	0.07	0.4	0.6	0.7	0.7	
5. Mesures en faveur des handicapés	0.05	0.05	0.03	0.03	1.5	1.5	..	1.7	0.21	0.48	0.64	0.62	0.05	0.04	0.01	0.01	0.2	0.8	0.1	0.1	
a) Réadaptation professionnelle	0.01	0.01	0.01	0.01	1.5	1.5	..	0.7	0.02	0.19	0.29	0.30	0.01	0.01	-	-	0.2	0.3	-	-	
b) Emplois destinés aux handicapés	0.04	0.04	0.02	0.02	1.1	0.19	0.29	0.34	0.32	0.04	0.04	0.01	0.01	-	0.4	0.1	0.1	
6. Indemnisation du chômage	2.07	1.59	1.28	1.16					1.49	1.31	1.10	0.93				1.72	1.77	1.88	1.77					
7. Retraite anticipée pour motifs liés au marché du travail	-	-	-	-					-	-	-	-				0.15	0.10	0.05	0.05					
TOTAL	3.09	2.40	2.04	1.87					2.64	2.65	2.44	2.13				2.25	2.27	2.27	2.14					
Mesures actives (1-5)	1.02	0.81	0.75	0.71	6.8	9.8	1.15	1.34	1.34	1.20	0.38	0.39	0.34	0.32	3.7	4.7	4.4	4.1	
Garantie de revenu (6 et 7)	2.07	1.59	1.28	1.16					1.49	1.31	1.10	0.93				1.87	1.87	1.93	1.82					
<i>Pour référence :</i>																								
PIB (monnaie nationale, aux prix courants, 10 ⁹)	75.5	82.0	86.9	90.8					823.3	869.7	925.9	987.7				155.8	210.4	286.0	362.2					
Population active (10 ³)					1 649	1 684	1 728	1 782					2 131	2 151	2 186					17 321	17 132	17 068	17 034	

a) Le PIB a été mis à jour et correspond au SCN de 1993.

Tableau K. **Dépenses publiques et nouveaux participants aux programmes du marché du travail dans les pays de l'OCDE (suite)**

Catégories de programmes	Portugal								Espagne								Suede ^a							
	Dépenses publiques en pourcentage du PIB				Nouveaux participants en pourcentage de la population active				Dépenses publiques en pourcentage du PIB				Nouveaux participants en pourcentage de la population active				Dépenses publiques en pourcentage du PIB				Nouveaux participants en pourcentage de la population active			
	1993	1994	1995	1996	1993	1994	1995	1996	1993	1994	1995	1996	1993	1994	1995	1996	1992-93	1993-94	1994-95	1995-96	1992-93	1993-94	1994-95	1995-96
1. Administration et services publics de l'emploi	0.10	0.11	0.11	0.11					0.11	0.10	0.09	0.09					0.25	0.25	0.27	0.25				
2. Formation professionnelle	0.26	0.21	0.19	0.38	1.4	2.1	3.7	..	0.12	0.23	0.32	0.35	..	0.7	0.8	0.8	1.09	0.76	0.77	0.51	3.7	4.3	4.4	3.4
a) Formation des chômeurs adultes et des travailleurs menacés de perdre leur emploi	0.04	0.05	0.05	0.06	0.2	0.5	0.2	0.1	0.09	0.17	0.24	0.26	..	0.4	0.5	0.5	1.04	0.73	0.75	0.50	3.1	3.4	3.7	2.8
b) Formation des adultes occupés	0.22	0.16	0.15	0.32	1.2	1.6	3.5	..	0.03	0.06	0.08	0.09	..	0.2	0.3	0.3	0.04	0.03	0.02	0.02	0.6	0.9	0.7	0.6
3. Mesures en faveur des jeunes	0.35	0.28	0.35	0.36	2.7	2.1	2.1	..	0.10	0.09	0.09	0.08	0.3	0.3	0.3	0.3	0.32	0.31	0.23	0.11	3.2	3.4	2.5	2.5
a) Pour les jeunes chômeurs et les défavorisés	0.22	0.15	0.15	0.16	1.5	1.1	1.2	1.0	0.10	0.09	0.09	0.08	0.3	0.3	0.3	0.3	0.32	0.31	0.23	0.11	3.2	3.4	2.5	2.5
b) Aide à l'apprentissage et aux autres types de formation des jeunes à caractère général	0.13	0.14	0.19	0.20	1.1	1.0	0.9	..	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
4. Mesures d'aide à l'embauche	0.10	0.05	0.09	0.12	0.4	0.7	0.8	1.0	0.19	0.17	0.31	0.14	1.5	1.2	1.2	1.5	0.56	0.87	0.90	0.67	3.7	6.6	6.3	5.5
a) Subventions à l'emploi dans le secteur privé	-	-	0.03	0.07	-	-	0.1	0.4	0.09	0.11	0.24	0.08	-	0.1	-	-	0.17	0.22	0.27	0.17	1.3	2.1	2.1	1.5
b) Aide aux chômeurs créateurs d'entreprises	0.08	0.04	0.03	0.01	0.2	0.2	0.2	0.1	0.05	0.02	0.02	0.01	0.3	0.2	0.1	0.1	0.04	0.06	0.09	0.07	0.2	0.4	0.5	0.4
c) Création directe d'emplois (secteur public ou organisme sans but lucratif)	0.02	0.01	0.03	0.03	0.1	0.5	0.5	0.5	0.06	0.04	0.05	0.05	1.1	1.0	1.0	1.3	0.35	0.58	0.54	0.43	2.2	4.1	3.7	3.6
5. Mesures en faveur des handicapés	0.05	0.06	0.05	0.07	0.2	0.2	0.2	0.1	0.01	0.01	0.01	0.01	0.1	0.1	0.1	0.1	0.86	0.79	0.82	0.71	1.1	1.2	1.4	0.9
a) Réadaptation professionnelle	0.05	0.05	0.04	0.05	0.1	0.1	0.1	0.1	-	-	-	-	-	-	-	-	0.12	0.09	0.10	0.08	0.7	0.7	0.8	0.6
b) Emplois destinés aux handicapés	-	0.01	0.01	0.03	-	-	-	-	0.01	0.01	0.01	0.01	0.1	0.1	0.1	0.1	0.74	0.70	0.72	0.62	0.4	0.6	0.6	0.3
6. Indemnisation du chômage	0.82	0.97	0.88	0.88					3.45	3.12	2.47	2.14					2.65	2.71	2.52	2.27				
7. Retraite anticipée pour motifs liés au marché du travail	0.11	0.15	0.08	0.13					-	-	-	-					0.06	0.05	0.02	-				
TOTAL	1.80	1.83	1.74	2.06					3.98	3.72	3.29	2.81					5.79	5.73	5.53	4.52				
Mesures actives (1-5)	0.87	0.71	0.78	1.04	4.6	4.9	6.7	..	0.53	0.60	0.82	0.67	..	2.2	2.4	2.8	3.07	2.97	2.99	2.25	11.6	15.5	14.6	12.2
Garantie de revenu (6 et 7)	0.94	1.12	0.96	1.02					3.45	3.12	2.47	2.14					2.71	2.76	2.54	2.27				
<i>Pour référence :</i>																								
PIB (monnaie nationale, aux prix courants, 10 ⁹)	13 209.6	14 082.6	15 073.2	16 072.9					60 934.3	64 698.8	69 778.9	73 661.1					1 431.0	1 482.8	1 590.2	2 505.0				
Population active (10 ³)					4 537	4 594	4 574	4 603					15 564	15 701	15 849	16 159					4 375	4 275	4 296	4 325

a) A partir de 1997, l'année budgétaire commence le 1^{er} janvier au lieu du 1^{er} juillet. L'année budgétaire 1995-96 porte donc sur 18 mois, comme le PIB 1995-96; la population active 1995-96 est une moyenne des six trimestres concernés.

Tableau K. Dépenses publiques et nouveaux participants aux programmes du marché du travail dans les pays de l'OCDE (suite)

Catégories de programmes	Suisse				Royaume-Uni ^a				États-Unis													
	Dépenses publiques en pourcentage du PIB		Nouveaux participants en pourcentage de la population active		Dépenses publiques en pourcentage du PIB		Nouveaux participants en pourcentage de la population active		Dépenses publiques en pourcentage du PIB		Nouveaux participants en pourcentage de la population active											
	1993	1994	1995	1996	1993	1994	1995	1996	1992-93	1993-94	1994-95	1995-96	1992-93	1993-94	1994-95	1995-96	1992-93	1993-94	1994-95	1995-96		
1. Administration et services publics de l'emploi	0.11	0.12	0.11	0.11					0.22	0.24	0.22	0.20					0.08	0.08	0.07	0.07		
2. Formation professionnelle	0.06	0.08	0.08	0.08	1.0	1.3	1.6		0.16	0.15	0.14	0.10	1.1	1.3	1.3	1.0	0.04	0.04	0.04	0.04	0.7	0.7
a) Formation des chômeurs adultes et des travailleurs menacés de perdre leur emploi	0.06	0.07	0.07	0.08	1.0	1.2	1.5		0.16	0.14	0.13	0.09	1.1	1.2	1.2	0.9	0.04	0.04	0.04	0.04	0.7	0.7
b) Formation des adultes occupés	-	-	-	-	0.1	0.1	-		-	0.01	0.01	0.01	-	-	0.1	-	-	-	-	-	-	-
3. Mesures en faveur des jeunes	-	-	-	-	-	-	-		0.15	0.14	0.14	0.12	0.7	0.8	0.9	1.0	0.04	0.04	0.03	0.03	0.9	..
a) Pour les jeunes chômeurs et les défavorisés	-	-	-	-	-	-	-		-	-	-	-	-	-	-	-	0.04	0.04	0.03	0.03	0.8	0.4
b) Aide à l'apprentissage et aux autres types de formation des jeunes à caractère général	-	-	-	-	-	-	-		0.15	0.14	0.14	0.12	0.6	0.8	0.8	1.0	-	-	-	-	0.1	..
4. Mesures d'aide à l'embauche	0.01	0.05	0.09	0.17	0.3	0.6	0.7		0.04	0.02	0.03	0.02	0.1	0.2	0.3	0.1	0.01	0.01	0.01	0.01	0.3	..
a) Subventions à l'emploi dans le secteur privé	-	0.01	0.01	0.01	-	0.1	0.1		-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0.01	-	0.3	..
b) Aide aux chômeurs créateurs d'entreprises	-	-	-	-	-	-	-		0.01	0.02	0.01	0.01	0.1	0.1	0.1	-	-	-	-	-	-	-
c) Création directe d'emplois (secteur public ou organisme sans but lucratif)	0.01	0.04	0.08	0.16	0.2	0.5	0.5		0.03	-	0.01	0.01	-	0.1	0.2	0.1	0.01	0.01	0.01	-	0.1	0.1
5. Mesures en faveur des handicapés	0.20	0.20	0.20	0.20		0.03	0.03	0.03	0.03	0.1	0.1	0.2	0.2	0.04	0.04	0.04	0.04	0.8	..
a) Réadaptation professionnelle	0.14	0.15	0.15	0.15		-	-	-	-	0.1	0.1	0.1	0.1	0.04	0.04	0.04	0.04	0.8	..
b) Emplois destinés aux handicapés	0.07	0.06	0.05	0.04		0.02	0.02	0.02	0.02	0.1	0.1	0.1	0.1	-	-	-	-	-	-
6. Indemnisation du chômage	1.65	1.42	1.16	1.29					1.63	1.61	1.41	1.33					0.59	0.43	0.35	0.34		
7. Retraite anticipée pour motifs liés au marché du travail	-	-	-	-					-	-	-	-					-	-	-	-		
TOTAL	2.03	1.87	1.63	1.85					2.22	2.18	1.95	1.79					0.81	0.65	0.55	0.54		
Mesures actives (1-5)	0.39	0.44	0.48	0.56	1.3	1.8	2.2		0.59	0.58	0.54	0.46	2.0	2.5	2.6	2.3	0.21	0.21	0.20	0.19	2.7	..
Garantie de revenu (6 et 7)	1.65	1.42	1.16	1.29					1.63	1.61	1.41	1.33					0.59	0.43	0.35	0.34		
<i>Pour référence :</i>																						
PIB (monnaie nationale, aux prix courants, 10 ⁹)	342.9	352.9	362.0	360.1					593.1	625.2	661.4	692.5					6 476.6	6 837.1	7 186.9	7 484.7		
Population active (10 ³)					3 934	3 917	3 912							27 581	27 516	27 416	27 327				129 155	134 652

a) Sauf l'Irlande du Nord.

POLITIQUE DU MARCHÉ DU TRAVAIL ET POLITIQUE SOCIALE DOCUMENTS HORS SÉRIE

Disponibles gratuitement

- N° 1 UN CADRE ÉCONOMIQUE POUR L'ÉVALUATION DES POLITIQUES DE GARDE D'ENFANTS (1990 – Donald Verry) *Également disponible en anglais*
- N° 2 HEALTH AND PENSION REFORM IN JAPAN (1990)
- N° 3 WRONGFUL TERMINATION LITIGATION IN THE UNITED STATES AND ITS EFFECT ON THE EMPLOYMENT RELATIONSHIP (1990 – Susan R. Mendelsohn)
- N° 4 STATISTICS OF ANNUAL EARNINGS IN OECD COUNTRIES (1990 – David Grubb)
- N° 5 WAGE DIFFERENTIALS, ENTRY AND THE JOB GENERATION PROCESS IN GERMANY (1990 – Tito Boeri)
- N° 6 SALAIRE ÉGAL POUR UN TRAVAIL DE VALEUR COMPARABLE : L'expérience des pays industrialisés (1991) *Également disponible en anglais*
- N° 7 THE LONG-TERM UNEMPLOYED AND MEASURES TO ASSIST THEM (1992)
- N° 8 EMPLOYMENT POLICIES FOR PEOPLE WITH DISABILITIES: Report by an Evaluation Panel (1992)
- N° 9 FROM LABOUR SHORTAGE TO LABOUR SHEDDING: Labour Markets in Central and Eastern Europe (1992 – Tito Boeri and Mark Keese)
- N° 10 PROJECTING THE OCCUPATIONAL STRUCTURE OF EMPLOYMENT IN OECD COUNTRIES (1993 – Gerald Hughes)
- N° 11 PRÉVENTION ET RÉGLEMENT DES CONFLITS DU TRAVAIL : Rapport final (1993) *Également disponible en anglais*
- N° 12 BREADWINNERS OR CHILD REARERS: The Dilemma for Lone Mothers (1993)
- N° 13 THE OECD-EUROSTAT COMPENDIUM OF SOURCES OF EARNINGS STATISTICS (1994)
- N° 14 MEASUREMENT OF LOW INCOMES AND POVERTY IN A PERSPECTIVE OF INTERNATIONAL COMPARISONS (1994 – Michael F. Förster)
- N° 15 ACTIVE LABOUR MARKET POLICY AND UNEMPLOYMENT – A FRAMEWORK FOR THE ANALYSIS OF CRUCIAL DESIGN FEATURES (1994 – Lars Calmfors)
- N° 16 SOCIAL PROTECTION FOR DEPENDENT ELDERLY PEOPLE – PERSPECTIVES FROM A REVIEW OF OECD COUNTRIES (1995 – Patrick Hennessy)
- N° 17 SOCIAL EXPENDITURE STATISTICS OF OECD MEMBER COUNTRIES (provisional version)
- N° 18 ENHANCING THE EFFECTIVENESS OF ACTIVE LABOUR MARKET POLICIES: Evidence from Programme Evaluations in OECD Countries (1996 – Robert G. Fay)
- N° 19 NET PUBLIC SOCIAL EXPENDITURE (1996 – Willem Adema, Marcel Einerhand, Bengt Eklind, Jørgen Lotz and Mark Pearson)

Liste des destinataires des documents hors série sur la politique du marché du travail et la politique sociale

Veillez ajouter le nom suivant à la liste des destinataires :
(en majuscules)

Nom
Organisation
Adresse
Pays

Merci de renvoyer ce formulaire à :

Documents hors série sur la politique du marché du travail et la politique sociale
Direction de l'éducation, de l'emploi, du travail et des affaires sociales (Bureau 110)
OCDE, 2, rue André-Pascal, 75775 Paris Cedex 16, France

Informations également disponible sur Internet: <http://www.oecd.org/els/papers/papers.htm>

ÉGALEMENT DISPONIBLES

La mise en œuvre de la stratégie de l'OCDE pour l'emploi : leçons à tirer de l'expérience des pays Membres (1997)

(11 97 01 2 P) ISBN 92-64-25511-7

gratuit

Manuel pour élaborer de meilleures statistiques de la formation : conception, mesure, enquêtes (1997)

(91 97 01 2 P) ISBN 92-64-25566-4

FF 180 US\$35 DM 53

Le commerce, l'emploi et les normes du travail : une étude sur les droits fondamentaux des travailleurs et l'échange international (1996)

(22 96 03 2) ISBN 92-64-25270-3

FF 245 US\$48 DM 72

Regards sur l'éducation – Les indicateurs de l'OCDE (1996)

(96 96 11 2) ISBN 92-64-25356-4

FF 260 US\$50 DM 76

Regards sur l'éducation – Analyse (1996)

(96 96 10 2) ISBN 92-64-25357-2

FF 50 US\$10 DM 15

Mesurer le capital humain : vers une comptabilité du savoir acquis (1996)

(91 96 03 2) ISBN 92-64-24778-5

FF 145 US\$29 DM 41

La distribution des revenus dans les pays de l'OCDE (1995)

(81 95 06 2) ISBN 92-64-24577-4

FF 210 US\$40 DM 60

*Prix de vente au public dans la librairie du siège de l'OCDE.
LE CATALOGUE DES PUBLICATIONS de l'OCDE et ses suppléments seront envoyés
gratuitement sur demande adressée soit à l'OCDE, Service des Publications,
soit au distributeur des publications de l'OCDE de votre pays.*

MAIN SALES OUTLETS OF OECD PUBLICATIONS
PRINCIPAUX POINTS DE VENTE DES PUBLICATIONS DE L'OCDE

AUSTRALIA – AUSTRALIE

D.A. Information Services
 648 Whitehorse Road, P.O.B 163
 Mitcham, Victoria 3132 Tel. (03) 9210.7777
 Fax: (03) 9210.7788

AUSTRIA – AUTRICHE

Gerold & Co.
 Graben 31
 Wien I Tel. (0222) 533.50.14
 Fax: (0222) 512.47.31.29

BELGIUM – BELGIQUE

Jean De Lannoy
 Avenue du Roi, Koningslaan 202
 B-1060 Bruxelles Tel. (02) 538.51.69/538.08.41
 Fax: (02) 538.08.41

CANADA

Renouf Publishing Company Ltd.
 5369 Canotek Road
 Unit 1
 Ottawa, Ont. K1J 9J3 Tel. (613) 745.2665
 Fax: (613) 745.7660

Stores:

71 1/2 Sparks Street
 Ottawa, Ont. K1P 5R1 Tel. (613) 238.8985
 Fax: (613) 238.6041

12 Adelaide Street West
 Toronto, QN M5H 1L6 Tel. (416) 363.3171
 Fax: (416) 363.5963

Les Éditions La Liberté Inc.
 3020 Chemin Sainte-Foy
 Sainte-Foy, PQ G1X 3V6 Tel. (418) 658.3763
 Fax: (418) 658.3763

Federal Publications Inc.
 165 University Avenue, Suite 701
 Toronto, ON M5H 3B8 Tel. (416) 860.1611
 Fax: (416) 860.1608

Les Publications Fédérales
 1185 Université
 Montréal, QC H3B 3A7 Tel. (514) 954.1633
 Fax: (514) 954.1635

CHINA – CHINE

Book Dept., China National Publications
 Import and Export Corporation (CNPIEC)
 16 Gongti E. Road, Chaoyang District
 Beijing 100020 Tel. (10) 6506-6688 Ext. 8402
 (10) 6506-3101

CHINESE TAIPEI – TAIPEI CHINOIS

Good Faith Worldwide Int'l. Co. Ltd.
 9th Floor, No. 118, Sec. 2
 Chung Hsiao E. Road
 Taipei Tel. (02) 391.7396/391.7397
 Fax: (02) 394.9176

**CZECH REPUBLIC –
 RÉPUBLIQUE TCHÈQUE**

National Information Centre
 NIS – prodejna
 Konviktská 5
 Praha 1 – 113 57 Tel. (02) 24.23.09.07
 Fax: (02) 24.22.94.33

E-mail: nkposp@dec.niz.cz
 Internet: http://www.nis.cz

DENMARK – DANEMARK

Munksgaard Book and Subscription Service
 35, Nørre Søgade, P.O. Box 2148
 DK-1016 København K Tel. (33) 12.85.70
 Fax: (33) 12.93.87

J. H. Schultz Information A/S,
 Herstedvang 12,
 DK – 2620 Albertslung Tel. 43 63 23 00
 Fax: 43 63 19 69

Internet: s-info@inet.uni-c.dk

EGYPT – ÉGYPTE

The Middle East Observer
 41 Sherif Street
 Cairo Tel. (2) 392.6919
 Fax: (2) 360.6804

FINLAND – FINLANDE

Akateeminen Kirjakauppa
 Keskuskatu 1, P.O. Box 128
 00100 Helsinki
 Subscription Services/Agence d'abonnements :
 P.O. Box 23
 00100 Helsinki Tel. (358) 9.121.4403
 Fax: (358) 9.121.4450

***FRANCE**

OECD/OCDE
 Mail Orders/Commandes par correspondance :
 2, rue André-Pascal
 75775 Paris Cedex 16 Tel. 33 (0)1.45.24.82.00
 Fax: 33 (0)1.49.10.42.76
 Telex: 640048 OCDE
 Internet: Compte.PUBSINQ@oecd.org

Orders via Minitel, France only/
 Commandes par Minitel, France exclusivement :
 36 15 OCDE

OECD Bookshop/Librairie de l'OCDE :
 33, rue Octave-Feuillet
 75016 Paris Tel. 33 (0)1.45.24.81.81
 Fax: 33 (0)1.45.24.81.67

Dawson
 B.P. 40
 91121 Palaiseau Cedex Tel. 01.89.10.47.00
 Fax: 01.64.54.83.26

Documentation Française
 29, quai Voltaire
 75007 Paris Tel. 01.40.15.70.00

Economica
 49, rue Héricart
 75015 Paris Tel. 01.45.78.12.92
 Fax: 01.45.75.05.67

Gibert Jeune (Droit-Économie)
 6, place Saint-Michel
 75006 Paris Tel. 01.43.25.91.19

Librairie du Commerce International
 10, avenue d'Iéna
 75016 Paris Tel. 01.40.73.34.60

Librairie Dunod
 Université Paris-Dauphine
 Place du Maréchal-de-Lattre-de-Tassigny
 75016 Paris Tel. 01.44.05.40.13

Librairie Lavoisier
 11, rue Lavoisier
 75008 Paris Tel. 01.42.65.39.95

Librairie des Sciences Politiques
 30, rue Saint-Guillaume
 75007 Paris Tel. 01.45.48.36.02

P.U.F.
 49, boulevard Saint-Michel
 75005 Paris Tel. 01.43.25.83.40

Librairie de l'Université
 12a, rue Nazareth
 13100 Aix-en-Provence Tel. 04.42.26.18.08

Documentation Française
 165, rue Garibaldi
 69003 Lyon Tel. 04.78.63.32.23

Librairie Decitre
 29, place Bellecour
 69002 Lyon Tel. 04.72.40.54.54

Librairie Sauramps
 Le Triangle
 34967 Montpellier Cedex 2 Tel. 04.67.58.85.15
 Fax: 04.67.58.27.36

A la Sorbonne Actual
 23, rue de l'Hôtel-des-Postes
 06000 Nice Tel. 04.93.13.77.75
 Fax: 04.93.80.75.69

GERMANY – ALLEMAGNE

OECD Bonn Centre
 August-Bebel-Allee 6
 D-53175 Bonn Tel. (0228) 959.120
 Fax: (0228) 959.12.17

GREECE – GRÈCE

Librairie Kauffmann
 Stadiou 28
 10564 Athens Tel. (01) 32.55.321
 Fax: (01) 32.30.320

HONG-KONG

Swindon Book Co. Ltd.
 Astoria Bldg. 3F
 34 Ashley Road, Tsimshatsui
 Kowloon, Hong Kong Tel. 2376.2062
 Fax: 2376.0685

HUNGARY – HONGRIE

Euro Info Service
 Margitsziget, Európa Ház
 1138 Budapest Tel. (1) 111.60.61
 Fax: (1) 302.50.35

E-mail: euroinfo@mail.mata.vu.hu
 Internet: http://www.euroinfo.hu/index.html

ICELAND – ISLANDE

Mál og Menning
 Laugavegi 18, Pósthólf 392
 121 Reykjavik Tel. (1) 552.4240
 Fax: (1) 562.3523

INDIA – INDE

Oxford Book and Stationery Co.
 Scindia House
 New Delhi 110001 Tel. (11) 331.5896/5308
 Fax: (11) 332.2639
 E-mail: oxford.publ@access.net.in
 17 Park Street
 Calcutta 700016 Tel. 240832

INDONESIA – INDONÉSIE

Pdii-Lipi
 P.O. Box 4298
 Jakarta 12042 Tel. (21) 573.34.67
 Fax: (21) 573.34.67

IRELAND – IRLANDE

Government Supplies Agency
 Publications Section
 4/5 Harcourt Road
 Dublin 2 Tel. 661.31.11
 Fax: 475.27.60

ISRAEL – ISRAËL

Praedicta
 5 Shatner Street
 P.O. Box 34030
 Jerusalem 91430 Tel. (2) 652.84.90/1/2
 Fax: (2) 652.84.93

R.O.Y. International
 P.O. Box 13056
 Tel Aviv 61130 Tel. (3) 546 1423
 Fax: (3) 546 1442

E-mail: royil@netvision.net.il

Palestinian Authority/Middle East:
 INDEX Information Services
 P.O.B. 19502
 Jerusalem Tel. (2) 627.16.34
 Fax: (2) 627.12.19

ITALY – ITALIE

Libreria Commissionaria Sansoni
 Via Duca di Calabria, 1/1
 50125 Firenze Tel. (055) 64.54.15
 Fax: (055) 64.12.57

E-mail: licosa@ftbcb.it
 Via Bartolini 29
 20155 Milano Tel. (02) 36.50.83

Editrice e Libreria Herder
 Piazza Montecitorio 120
 00186 Roma Tel. 679.46.28
 Fax: 678.47.51

Libreria Hoepli
 Via Hoepli 5
 20121 Milano Tel. (02) 86.54.46
 Fax: (02) 805.28.86

Libreria Scientifica
Dott. Lucio de Biasio 'Aeiou'
Via Coronelli, 6
20146 Milano
Tel. (02) 48.95.45.52
Fax: (02) 48.95.45.48

JAPAN – JAPON

OECD Tokyo Centre
Landic Akasaka Building
2-3-4 Akasaka, Minato-ku
Tokyo 107
Tel. (81.3) 3586.2016
Fax: (81.3) 3584.7929

KOREA – CORÉE

Kyobo Book Centre Co. Ltd.
P.O. Box 1658, Kwang Hwa Moon
Seoul
Tel. 730.78.91
Fax: 735.00.30

MALAYSIA – MALAISIE

University of Malaya Bookshop
University of Malaya
P.O. Box 1127, Jalan Pantai Baru
59700 Kuala Lumpur
Malaysia
Tel. 756.5000/756.5425
Fax: 756.3246

MEXICO – MEXIQUE

OECD Mexico Centre
Edificio INFOTEC
Av. San Fernando no. 37
Col. Toriello Guerra
Tlalpan C.P. 14050
Mexico D.F.
Tel. (525) 528.10.38
Fax: (525) 606.13.07

E-mail: ocde@rtn.net.mx

NETHERLANDS – PAYS-BAS

SDU Uitgeverij Plantijnstraat
Externe Fondsen
Postbus 20014
2500 EA's-Gravenhage
Voor bestellingen:
Tel. (070) 37.89.880
Fax: (070) 34.75.778

Subscription Agency/
SWETS & ZEITLINGER BV
Heereweg 347B
P.O. Box 830
2160 SZ Lisse
Tel. 252.435.111
Fax: 252.415.888

NEW ZEALAND – NOUVELLE-ZÉLANDE

GPLegislation Services
P.O. Box 12418
Thorndon, Wellington
Tel. (04) 496.5655
Fax: (04) 496.5698

NORWAY – NORVÈGE

NIC INFO A/S
Ostensjoveien 18
P.O. Box 6512 Etterstad
0606 Oslo
Tel. (22) 97.45.00
Fax: (22) 97.45.45

PAKISTAN

Mirza Book Agency
65 Shahrah Quaid-E-Azam
Lahore 54000
Tel. (42) 735.36.01
Fax: (42) 576.37.14

PHILIPPINE – PHILIPPINES

International Booksources Center Inc.
Rm 179/920 Cityland 10 Condo Tower 2
HV dela Costa Ext cor Valero St.
Makati Metro Manila
Tel. (632) 817 9676
Fax: (632) 817 1741

POLAND – POLOGNE

Ars Polona
00-950 Warszawa
Krakowskie Przedmiescie 7
Tel. (22) 264760
Fax: (22) 265334

PORTUGAL

Livraria Portugal
Rua do Carmo 70-74
Apart. 2681
1200 Lisboa
Tel. (01) 347.49.82/5
Fax: (01) 347.02.64

SINGAPORE – SINGAPOUR

Ashgate Publishing
Asia Pacific Pte. Ltd
Golden Wheel Building, 04-03
41, Kallang Pudding Road
Singapore 349316
Tel. 741.5166
Fax: 742.9356

SPAIN – ESPAGNE

Mundi-Prensa Libros S.A.
Castelló 37, Apartado 1223
Madrid 28001
Tel. (91) 431.33.99
Fax: (91) 575.39.98
E-mail: mundiprensa@tsai.es
Internet: http://www.mundiprensa.es
Mundi-Prensa Barcelona
Consell de Cent No. 391
08009 – Barcelona
Tel. (93) 488.34.92
Fax: (93) 487.76.59

Libreria de la Generalitat

Palau Moja
Rambla dels Estudis, 118
08002 – Barcelona
(Suscripciones) Tel. (93) 318.80.12
(Publicaciones) Tel. (93) 302.67.23
Fax: (93) 412.18.54

SRI LANKA

Centre for Policy Research
c/o Colombo Agencies Ltd.
No. 300-304, Galle Road
Colombo 3
Tel. (1) 574240, 573551-2
Fax: (1) 575394, 510711

SWEDEN – SUÈDE

CE Fritzes AB
S-106 47 Stockholm
Tel. (08) 690.90.90
Fax: (08) 20.50.21

For electronic publications only/
Publications électroniques seulement
STATISTICS SWEDEN
Informationsservice
S-115 81 Stockholm
Tel. 8 783 5066
Fax: 8 783 4045

Subscription Agency/Agence d'abonnements :

Wennergren-Williams Info AB
P.O. Box 1305
171 25 Solna
Tel. (08) 705.97.50
Fax: (08) 27.00.71

Liber distribution
International organizations
Fagerstagatan 21
S-163 52 Spanga

SWITZERLAND – SUISSE

Maditec S.A. (Books and Periodicals/Livres
et périodiques)
Chemin des Palettes 4
Case postale 266
1020 Renens VD 1
Tel. (021) 635.08.65
Fax: (021) 635.07.80

Librairie Payot S.A.
4, place Pépinet
CP 3212
1002 Lausanne
Tel. (021) 320.25.11
Fax: (021) 320.25.14

Librairie Unilivres
6, rue de Candolle
1205 Genève
Tel. (022) 320.26.23
Fax: (022) 329.73.18

Subscription Agency/Agence d'abonnements :
Dynapresse Marketing S.A.
38, avenue Vibert
1227 Carouge
Tel. (022) 308.08.70
Fax: (022) 308.07.99

See also – Voir aussi :

OECD Bonn Centre
August-Bebel-Allee 6
D-53175 Bonn (Germany)
Tel. (0228) 959.120
Fax: (0228) 959.12.17

THAILAND – THAÏLANDE

Suksit Siam Co. Ltd.
113, 115 Fuang Nakhon Rd.
Opp. Wat Rajbopith
Bangkok 10200
Tel. (662) 225.9531/2
Fax: (662) 222.5188

TRINIDAD & TOBAGO, CARIBBEAN TRINITE-ET-TOBAGO, CARAÏBES

Systematics Studies Limited
9 Watts Street
Curepe
Trinidad & Tobago, W.I.
Tel. (1809) 645.3475
Fax: (1809) 662.5654

E-mail: tobe@trinidad.net

TUNISIA – TUNISIE

Grande Librairie Spécialisée
Fendri Ali
Avenue Haffouz Imm El-Intilaka
Bloc B 1 Sfax 3000
Tel. (216-4) 296 855
Fax: (216-4) 298.270

TURKEY – TURQUIE

Kültür Yayinlari Is-Türk Ltd.
Atatürk Bulvarı No. 191/Kat 13
06684 Kavaklıdere/Ankara
Tel. (312) 428.11.40 Ext. 2458
Fax : (312) 417.24.90

Dolmabahce Cad. No. 29
Besiktas/Istanbul
Tel. (212) 260 7188

UNITED KINGDOM – ROYAUME-UNI

The Stationery Office Ltd.
Postal orders only:
P.O. Box 276, London SW8 5DT
Gen. enquiries
Tel. (171) 873 0011
Fax: (171) 873 8463

The Stationery Office Ltd.
Postal orders only:
49 High Holborn, London WC1V 6HB

Branches at: Belfast, Birmingham, Bristol,
Edinburgh, Manchester

UNITED STATES – ÉTATS-UNIS

OECD Washington Center
2001 L Street N.W., Suite 650
Washington, D.C. 20036-4922
Tel. (202) 785.6323
Fax: (202) 785.0350

Internet: washcont@oecd.org

Subscriptions to OECD periodicals may also be placed through main subscription agencies.

Les abonnements aux publications périodiques de l'OCDE peuvent être souscrits auprès des principales agences d'abonnement.

Orders and inquiries from countries where Distributors have not yet been appointed should be sent to: OECD Publications, 2, rue André-Pascal, 75775 Paris Cedex 16, France.

Les commandes provenant de pays où l'OCDE n'a pas encore désigné de distributeur peuvent être adressées aux Éditions de l'OCDE, 2, rue André-Pascal, 75775 Paris Cedex 16, France.

12-1996