© OECD 2011

Chapitre 3

Emplois et salaires

Dans le monde entier, les individus aspirent à trouver un emploi correspondant à leurs ambitions et à leurs compétences et offrant une rémunération convenable. La croissance économique des quinze dernières années s'est généralement accompagnée d'une hausse de l'emploi et des salaires dans la plupart des pays de l'OCDE et des autres économies de premier plan. Néanmoins, la crise économique actuelle constitue une réelle menace pour l'emploi et les salaires. Par ailleurs, les inégalités de revenus se sont renforcées dans la plupart des pays de l'OCDE, certains aspects des conditions de travail (comme le temps partiel non choisi) se sont dégradés et le fait d'avoir un emploi semble offrir une protection moindre que par le passé face au risque de pauvreté. Les femmes, les jeunes et les travailleurs plus âgés sont confrontés à une insécurité de l'emploi relativement élevée et ont des liens plus faibles avec le marché du travail. Bien que les données sur l'emploi répondent généralement aux normes les plus élevées en matière de statistiques, des améliorations sont possibles dans plusieurs domaines, notamment en ce qui concerne le nombre d'heures travaillées, les inégalités de salaires et la mesure de la qualité de l'emploi. De nombreuses organisations internationales œuvrent pour définir un cadre de mesure adapté à l'évaluation de la qualité des emplois, mais des déficits d'informations très importants subsistent dans ce domaine, surtout sur le front des statistiques officielles.

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

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

En quoi les emplois et les salaires sont-ils importants pour le bien-être ?

L'accès à un emploi, et donc à un salaire, est essentiel au bien-être des individus. Non seulement un bon emploi permet de mieux maîtriser ses ressources, mais il donne aussi une chance de réaliser ses propres ambitions, de se perfectionner, de se sentir utile à la société et de renforcer son estime de soi. L'emploi façonne l'identité et facilite les relations sociales.

La recherche montre également que le chômage a des effets délétères sur la santé physique et mentale (Wilson et Walker, 1993) ainsi que sur le bien-être subjectif (Clark et Oswald, 1994), ce qui semble indiquer que l'incidence négative du chômage sur le bien-être va bien au-delà de la perte de revenu qu'il entraîne. Des éléments indiquent également que ces effets perdurent et que la capacité de résistance psychologique au chômage est faible (Dolan et al., 2008).

Les conditions de travail peuvent être aussi importantes que l'emploi lui-même du point de vue de leurs conséquences sur la vie des personnes, dans la mesure où l'on passe beaucoup de temps sur son lieu de travail. Pour beaucoup d'entre nous, le travail représente notre principale contribution à la société dans laquelle nous vivons, et c'est une source de fierté et de dignité. La qualité de l'emploi apparaît donc fondamentale.[1]

La communauté internationale s'intéresse de plus en plus à la qualité des emplois et à la façon de la mesurer (Conseil économique et social, 2010). L'Organisation internationale du travail (OIT) a défini la notion de « travail décent » au début des années 90 (encadré 3.1) et, plus récemment, d'autres initiatives visant à évaluer la qualité des emplois ont été prises par la Commission Économique pour l'Europe des Nations Unies et Eurostat (UNECE, 2010). Ces travaux révèlent que la qualité d'un emploi dépend de certains facteurs critiques tels que la sûreté et l'éthique sur le lieu de travail, le revenu et les avantages liés à l'emploi, la sécurité de l'emploi et la protection sociale, le dialogue social, les relations professionnelles et la motivation. Le présent chapitre porte sur certains indicateurs de la qualité des emplois, en plus des indicateurs classiques mesurant leur accessibilité.

Encadré 3.1. **La définition du travail décent donnée par l'OIT**

La notion de « travail décent » a été définie en 1999 par l'Organisation internationale du travail (OIT) : les hommes et les femmes doivent avoir la possibilité d'accéder à un travail décent et productif dans des conditions de liberté, d'équité, de sécurité et de dignité humaine (OIT, 2003).

Cette notion repose sur une notion de travail large englobant toutes les formes d'activité économique (Anker et al., 2003 ; Ghai, 2003 ; et CEE-ONU, 2010) et qui se fonde sur plusieurs dimensions. Ces dimensions sont : la possibilité d'accès à un travail, qui renvoie à la capacité de tous ceux qui souhaitent travailler à trouver un emploi ; la notion de travail productif, c'est à dire qui assure un développement durable et apporte des moyens d'existence acceptables au travailleur et à sa famille ; le fait d'avoir un travail librement choisi et non forcé ; la possibilité pour les travailleurs d'être libres de s'affilier à des organisations syndicales ; l'absence de discrimination au travail et le traitement équitable de tous les travailleurs ; l'accès à une protection suffisante du travailleur et de sa famille en cas de problèmes de santé ou autres contingences ; enfin le respect des travailleurs sur leur lieu de travail.

L'OIT a fait du « travail décent » le principe fondateur de ses activités et a établi un agenda visant à incorporer le travail décent pour tous dans les objectifs de planification stratégique nationaux. L'agenda pour le travail décent établi par l'OIT repose sur quatre objectifs stratégiques : i) les principes et droits fondamentaux au travail, ii) la création d'emplois, iii) la protection sociale et iv) le dialogue social.

Source : OIT (2011a, 2011b).

Il doit être lu en parallèle avec le chapitre 2 consacré aux revenus et au patrimoine, et le chapitre 6, sur l'équilibre entre le travail et la vie privée, puisque la rémunération constitue la composante principale du revenu des ménages et qu'elle est déterminée, entre autres, par les heures travaillées et l'équilibre entre le travail rémunéré et les autres activités.

La mesure des emplois et des salaires

Un ensemble complet d'indicateurs sur les emplois et les gains donnerait en principe des informations sur la quantité comme sur la qualité des emplois, et permettrait de savoir si les conditions de travail répondent aux attentes des salariés et leur permettent de gagner correctement leur vie.

S'agissant de la *quantité* d'emplois, il faudrait en théorie que les indicateurs mesurent les offres d'emplois disponibles pour les demandeurs d'emploi, mais aussi l'intensité réelle du taux d'activité par rapport au nombre souhaité d'heures de travail. Les indicateurs de l'emploi et du chômage sont des mesures classiques du taux d'activité, mais ils offrent un tableau imparfait de l'intensité réelle de l'activité, puisqu'ils ne donnent aucune indication sur le sous-emploi (autrement dit, sur les salariés qui travaillent moins qu'ils ne le souhaitent).[2]

En ce qui concerne la *qualité* des emplois, le groupe de travail chargé de cette question coordonné par la Commission Économique pour l'Europe des Nations Unies, l'OIT et Eurostat recommande notamment de développer des indicateurs sur:[3]

- la sûreté de l'emploi, sur les accidents du travail et les formes de travail inacceptables (telles que le travail des enfants), ainsi que sur les traitements injustes tels que la discrimination au travail.
- les gains et les avantages tirés de l'emploi, permettant de déterminer si les rémunérations sont raisonnables et justes en regard du travail fourni, mais également si elles procurent au travailleur suffisamment de ressources pour lui assurer un bon niveau de vie.
- la sécurité de l'emploi et la protection sociale, indiquant si le travailleur peut compter sur un travail stable et régulier, et si, pendant les périodes de chômage, il peut bénéficier d'une bonne protection sociale et ne pas tomber dans la pauvreté.
- le dialogue social, montrant dans quelle mesure les travailleurs peuvent s'organiser et négocier leurs conditions de travail avec les employeurs.
- les relations professionnelles et la motivation professionnelle, donnant des informations sur les caractéristiques sociales de l'emploi (indiquant, par exemple, si l'atmosphère de travail est productive, amicale et coopérative) et sur la satisfaction des salariés au sens large (indiquant, par exemple, si le travail répond à leurs attentes, s'ils peuvent se perfectionner, etc.).

En réalité, nombre de ces aspects de la qualité des emplois ne sont pas suffisamment pris en compte dans les indicateurs disponibles au niveau international, et les concepts décrits ci-dessus ne fournissent que des pistes pour des mesures futures. De fait, si les indicateurs relatifs aux emplois sont solides et fondés sur des définitions harmonisées à l'échelle internationale (OIT et SCN, par exemple), de nombreux indicateurs de la qualité des emplois ont comme point faible la portée trop limitée des enquêtes existantes sur le sujet, et ils s'appuient souvent sur des enquêtes officielles qui ne sont pas harmonisées pour l'ensemble des pays, ou sur des enquêtes qui sont menées en dehors du système statistique officiel (tableau 3.1).

Par ailleurs, certains indicateurs classiques du marché du travail, tels que les salaires et les heures travaillées, souffrent d'un grave manque d'harmonisation au plan international (par exemple sur le plan des concepts, de l'universalité, des délais, etc.), ce qui limite considérablement les analyses comparatives pour l'ensemble des pays.

En conséquence, les données étudiées ici offrent un tableau relativement précis de la quantité des emplois, évaluée à partir d'indicateurs normalisés de l'emploi et du chômage, mais elles ne donnent qu'une image imparfaite de la qualité des emplois, telle qu'elle est reflétée par les indicateurs des rémunérations, des accidents du travail et des emplois temporaires et à temps partiel.

Indicateurs sélectionnés

Taux d'emploi (JE 1)

Cet indicateur porte sur la part de la population en âge de travailler (de 15 à 64 ans dans la plupart des pays de l'OCDE) qui déclare avoir eu un travail rémunéré pendant au moins une heure au cours de la semaine précédente. Selon la définition de l'OIT, sont également comptabilisées les personnes qui, ayant déjà travaillé dans leur emploi actuel et ayant un lien officiel avec celui-ci, en étaient temporairement absentes au cours de la période de référence (à cause d'un congé parental, d'un arrêt maladie, d'un congé annuel, d'une grève ou d'une interdiction d'accès au lieu de travail, par exemple).

Les données relatives aux taux d'emploi sont extraites des enquêtes nationales sur la main-d'œuvre et sont cohérentes avec les recommandations de l'OIT. Ces enquêtes sont régulièrement compilées et révisées, ce qui permet de suivre l'évolution du marché du travail. Toutefois, compte tenu des différences dans la façon dont chaque pays conçoit et rédige ses questionnaires, choisit la durée de ses enquêtes ainsi que les groupes d'âge couverts, il convient d'interpréter avec une certaine prudence les écarts de niveau des indicateurs entre pays.

Une insuffisance manifeste de l'indicateur du taux d'emploi en tant que mesure du bien-être, est le fait que certaines personnes peuvent se trouver sans emploi rémunéré par choix (pour s'occuper de leurs enfants, suivre des études ou se consacrer à d'autres activités, par exemple). Une seconde insuffisance tient au fait que le taux d'emploi dépend de la structure de la population (lorsqu'une part plus importante de la population est d'âge scolaire, par exemple, le taux d'emploi est plus bas). Dans ces conditions, un taux d'emploi moins élevé dans un pays ne signifie pas forcément que le bien-être y est moindre que dans un pays où le taux d'emploi est plus élevé. A l'inverse, il se peut que des personnes aient un emploi mais travaillent moins qu'elles ne le souhaiteraient, une limite qui est en partie corrigée par l'indicateur du sous-emploi dont il sera question plus loin. Enfin, il convient de noter que les comparaisons internationales des variations des taux d'emploi (ainsi que des variations d'autres indicateurs du marché du travail mentionnés dans le présent chapitre) sont affectées par des différences dans la situation conjoncturelle des divers pays (CE, 2010).

Taux de chômage de longue durée (JE II)

Le chômage de longue durée peut entraîner exclusion sociale, pauvreté et dénuement. Cet indicateur rend compte du nombre de personnes qui sont au chômage depuis au moins un an, en pourcentage de la population active (somme des actifs occupés et en recherche d'emploi). D'après la définition de l'OIT, les chômeurs comprennent toutes les personnes d'âge actif qui, au cours de la période de référence de l'enquête : i) étaient sans travail, c'est-à-dire qui n'avaient ni un emploi salarié ni un travail indépendant ; ii) étaient disponibles pour travailler ; iii) recherchaient activement du travail, c'est-à-dire qui avaient pris des dispositions spécifiques au cours des quatre semaines précédentes pour chercher un emploi salarié ou un travail indépendant (par exemple, inscription à un bureau de placement public ou privé, dépôt de candidatures auprès d'employeurs, demandes d'embauche sur des chantiers ou des exploitations agricoles, réponse ou envoi d'annonces dans des journaux, recherches avec l'aide de relations personnelles, recherches de terrain, de bâtiments, de machines ou d'équipements pour créer sa propre entreprise, démarches en vue d'obtenir des ressources financières, des permis et licences, etc).

Les données sont issues d'enquêtes sur la main-d'œuvre et les mises en garde méthologiques mentionnées ci-dessus s'appliquent. Par ailleurs, une des limites des chiffres du chômage utilisés ici dans la perspective de la mesure du bien-être est qu'ils ne tiennent pas compte des personnes qui souhaitent travailler mais se sentent découragées de chercher activement un emploi parce qu'elles pensent que leurs chances d'en trouver un sont très faibles. La définition internationale du chômage employée ici n'est pas liée à des dispositions institutionnelles ou juridiques (comme par exemple le fait de percevoir des allocations de chômage ou d'être inscrit comme demandeur d'emploi auprès d'un service public de l'emploi) et elle se réfère uniquement aux activités particulières d'une personne pendant une période de référence spécifiée. Les statistiques du chômage établies à partir de cette définition peuvent donc être différer des statistiques nationales du chômage qui sont utilisées dans certains pays.

Temps partiel subi (je 1)

Les salariés à temps partiel peuvent être désavantagés par rapport aux salariés à temps plein en termes de rémunération, de sécurité de l'emploi, de formation, de promotion, de risque de pauvreté (encadré 3.2) et d'accès à l'assurance chômage ou à l'aide au retour à l'emploi s'ils perdent leur travail. Cependant, certains peuvent aussi choisir de travailler à temps partiel parce qu'ils préfèrent passer plus de temps en famille ou avoir moins de responsabilités professionnelles (OCDE, 2010b). Ce qui importe le plus pour l'évaluation du bien-être est de déterminer si le temps partiel est choisi ou subi.

Les salariés en situation de temps partiel subi sont définis ici comme étant ceux qui travaillent généralement moins de 30 heures par semaine, soit parce qu'ils n'ont pas pu trouver un emploi à temps plein, soit parce qu'ils déclarent vouloir travailler un nombre d'heures plus élevé. L'indicateur utilisé ici montre la proportion des employés travaillant à temps partiel subi par rapport à l'emploi total. Les données sont extraites de la base de données de l'OCDE sur l'emploi et couvrent l'ensemble des pays membres. Toutefois, les définitions du temps partiel subi ne sont pas entièrement harmonisées, ce qui peut gêner les comparaisons internationales – c'est pourquoi cet indicateur est considéré comme secondaire.

Encadré 3.2. **Le travail est-il le meilleur antidote à la pauvreté ?**

L'emploi réduit considérablement le risque de pauvreté, mais ne l'élimine pas nécessairement : :

- Avoir un emploi est un facteur majeur de limitation du risque de pauvreté pour les ménages dans lesquels le chef de ménage est d'âge actif. Dans pratiquement tous les pays, le taux de pauvreté (monétaire) des ménages sans emploi (c'est-à-dire ceux dont aucun des membres n'a un emploi rémunéré) est plus du double de celui observé parmi les ménages d'actifs.
- La pauvreté au travail est presque partout importante. En moyenne dans la zone de l'OCDE, 7 % des individus vivant dans des ménages dans lesquels au moins une personne travaille sont pauvres. De ce fait, ce groupe représente plus de 60 % de l'ensemble des pauvres d'âge actif.
- Pour la plupart des travailleurs pauvres, le sous-emploi est un problème majeur. L'intensité moyenne de travail parmi les travailleurs pauvres diffère nettement de celle observée dans le reste de la population occupant un emploi. En moyenne, dans les 21 pays européens pour lesquels les données sont disponibles, un peu plus de 20 % des travailleurs pauvres travaillent à temps plein toute l'année et environ 70 % travaillent six mois ou moins durant l'année (en équivalent temps plein). Par contre, plus de la moitié des individus vivant dans un ménage non pauvre travaillent à temps plein toute l'année.
- Pour les familles avec enfants et dont le potentiel de gains est faible, même l'emploi à temps plein n'assure pas toujours une totale autonomie économique. En moyenne, le fait de travailler à temps plein au bas de l'échelle des salaires (autrement dit aux alentours de 40 % du salaire moyen) porte le revenu disponible des couples biactifs avec enfants à 65 % seulement du revenu médian, tandis que les parents isolés occupant un emploi faiblement rémunéré restent au seuil de pauvreté, (voire en dessous de ce seuil) dans la plupart des pays.

Source: OCDE (2008b).

Gains annuels bruts moyens par salarié à temps plein (JE III)

Le salaire et les autres avantages financiers qu'un emploi procure constituent un aspect majeur de la qualité de cet emploi. La rémunération du travail est la principale source de revenu de la plupart des ménages. En outre, un indicateur des gains peut également aider à déterminer dans quelle mesure le travail est rémunéré de manière équitable et les salariés sont traités avec respect et dignité.

L'indicateur des gains employé ici représente les gains annuels moyens par salarié à temps plein, quels que soient le secteur d'activité et le type d'emploi salarié. L'indicateur est obtenu en divisant la masse salariale totale par le nombre total de salariés en équivalent temps plein dans l'ensemble de l'économie et exprimé aux taux de PPA Le nombre de salariés en équivalent temps plein est obtenu en multipliant les nombre de salariés par le ratio entre le nombre d'heures de travail de l'ensemble des salariés et celui des salariés à temps plein,[4] afin de prendre en compte la fréquence du travail à temps partiel, qui varie grandement d'un pays à l'autre.

Les données proviennent des comptes nationaux de l'OCDE et couvrent tous les secteurs de l'économie et tous les types d'emploi salarié. Cela permet de comparer les niveaux et les tendances des gains annuels moyens à l'échelon international. Par rapport à d'autres séries de données sur les gains, les comptes nationaux de l'OCDE ont l'avantage de couvrir à la

fois les travailleurs à temps plein et à temps partiel. Ils prennent aussi en compte les gains non déclarés (dans le cadre de « l'économie non observée »), encore que des différences méthodologiques limitent parfois la comparabilité internationale.[5]

Cet indicateur a une limite supplémentaire : il ne mesure pas les gains par heure ouvrée et donc le coût d'opportunité du temps passé en dehors du travail. De surcroît, il exprime une valeur moyenne et ne renseigne donc pas sur les inégalités de gains au sein de la population ; les données d'enquête sur l'inégalité des gains qui sont présentées dans la suite de ce chapitre ne sont donc pas directement comparables aux données des comptes nationaux sur les gains moyens qui ont été décrites plus haut.

Contrats temporaires (je 2)

La sécurité de l'emploi constitue un autre facteur essentiel de sa qualité. Les salariés ayant un contrat de travail temporaire ont souvent plus de risques de perdre leur emploi que les salariés permanents et sont donc plus vulnérables que les salariés en contrat à durée indéterminée, notamment dans les pays où le système de protection sociale est moins développé (OCDE, 2010b).

Cet indicateur se rapporte au travail temporaire en pourcentage de l'emploi total. Le travail temporaire comprend les contrats « à durée déterminée », les emplois obtenus par le biais d'« agences de travail d'intérim » et l'« emploi saisonnier ». Les données sont extraites de la base de données de l'OCDE sur l'emploi. Bien que les données soient de bonne qualité, il convient de rester prudent lorsqu'on fait des comparaisons internationales, car la définition des travailleurs temporaires peut varier. En outre, comme le travail temporaire englobe toutes les formes d'emploi de ce type, cet indicateur ne donne pas d'informations sur les raisons pour lesquelles les travailleurs choisissent ou acceptent un emploi temporaire, c'est pourquoi il est considéré comme un indicateur secondaire.

Accidents du travail (je 3)

Cet indicateur est une mesure standard de la sûreté du lieu de travail. Il donne la fréquence des blessures mortelles et non mortelles, exprimée par le nombre d'accidents du travail survenus au cours de 12 mois consécutifs pour 100 000 travailleurs. Les données sont issues de la base de données LABORSTA de l'OIT, de la base de données New Cronos d'Eurostat et de la base de données Injuries, Illnesses and Fatalities (IIF) de Bureau des statistiques de l'emploi des États-Unis (BLS).

Les comparaisons internationales dans le domaine des accidents du travail sont difficiles en raison de différences à la fois dans la façon dont les accidents sont enregistrés (par exemple, les statistiques tiennent parfois compte uniquement des accidents indemnisés survenus dans des entreprises de taille suffisante, et excluent les accidents mineurs) et dans les sources de données (compagnies d'assurance, dossiers de sécurité sociale, inspection du travail, recensements effectués auprès des entreprises, enquêtes spéciales, etc.). En outre, les entreprises peuvent s'abstenir de signaler certains accidents du travail dans les pays où les cotisations sociales dépendent de la fréquence des accidents (quotient patronal). La comparabilité est généralement plus élevée dans le cas des blessures mortelles du fait que les définitions nationales pour les accidents non mortels diffèrent du point de vue de la durée des absences au travail considérée (OCDE, 2007). Les données pour certains pays peuvent ne pas prendre en compte les accidents dont sont victimes les travailleurs indépendants ou ceux qui travaillent dans de petites entreprises, elles peuvent se rapporter aux blessures ayant donné lieu à une indemnisation et non aux blessures déclarées, et elles peuvent exprimer le nombre d'accidents par rapport au nombre de travailleurs assurés et non par rapport à l'ensemble des travailleurs. Toutefois, la comparabilité s'est améliorée

depuis l'adoption en 1998 d'une Résolution de l'OIT qui établit des normes concernant la collecte et la présentation des données. Étant donné que cet indicateur ne respecte pas suffisamment des normes statistiques, il est présenté ici comme indicateur secondaire.

Tableau 3.1 **Qualité des indicateurs sur les emplois et les gains**

		Concept cible	INDICATEURS							
			Pertinence pour la mesure et l'évaluation du bien-être				Qualité statistique			
			Validité apparente	Interprétation univoque (bonne/ mauvaise))	Résultat susceptible d'être influencé par les politiques	Possibilité de ventiler les informations	Instrument de collecte bien établi	Définition comparable	Couverture pays	Collecte récurrente des données
Emplois et salaires										
JE I	Taux d'emploi	Quantité des emplois	√	√	√	√	√	√	√	√
JE II	Taux de chômage de longue durée		√	√	√	√	√	√	√	√
je 1	Temps partiel subi -- fréquence dans l'emploi total		√	√	√	√	√	~	√	√
JE III	Salaire annuel brut moyen par salarié à temps plein	Qualité des emplois	~	√	√	x	~	~	√	√
je 2	Contrats temporaires -- fréquence dans l'emploi total		√	√	√	√	√	~	√	√
je 3	Accidents du travail : blessures mortelles et non mortelles		√	√	√	~	~	~	~	√

Note: Le symbole √ signifie que l'indicateur sélectionné satisfait largement au critère indiqué dans le tableau ; le symbole ~ qu'il y satisfait dans une large mesure et le symbole x qu'il n'y satisfait pas ou qu'il n'y satisfait que dans une faible mesure.

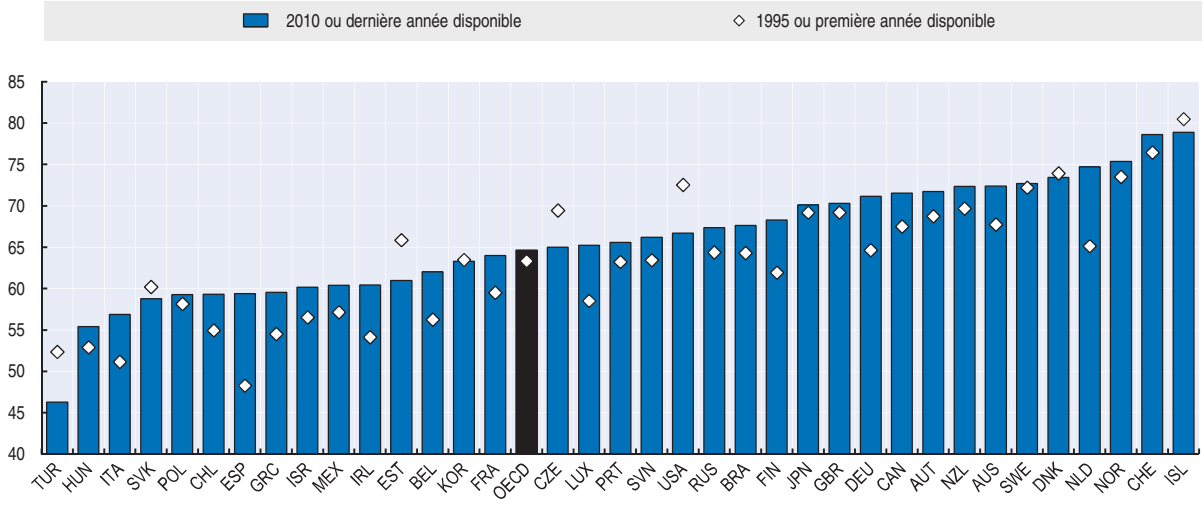
Tendances moyennes

Les taux d'emploi augmentent, mais il subsiste de grandes différences d'un pays à l'autre

Par rapport aux autres pays de l'OCDE, les taux d'emploi en 2010 étaient faibles en Turquie, où moins d'une personne de 15-64 ans sur deux avait un emploi (graphique 3.1). De manière générale, le taux d'emploi est relativement faible dans les pays d'Europe méridionale et élevé en Suisse et dans les pays nordiques. Depuis le milieu des années 90, on observe que l'emploi a globalement tendance à augmenter, mais les disparités sont grandes entre les pays membres. L'emploi a aussi considérablement progressé en Fédération de Russie, le seul pays émergent pour lequel on dispose de données. Les pays où le taux d'emploi a le plus augmenté au cours des quinze dernières années sont l'Espagne et les Pays-Bas. À l'inverse, le taux d'emploi a très nettement reculé en Turquie et, dans une moindre mesure, aux États-Unis, en Estonie et en République tchèque (graphique 3.1). Les écarts de niveau de l'emploi entre les pays et leur évolution dans le temps dépendent de la conjoncture et de la capacité de résistance des marchés du travail aux chocs macro-économiques – deux aspects qui peuvent être très différents d'un pays à l'autre.

Graphique 3.1. **Taux d'emploi**

Pourcentage de personnes de 15-64 ans pourvues d'un emploi, par rapport à la population du même âge



Note: Première année disponible : 2001 pour le Brazil et 2002 pour la Slovénie. Dernière année disponible : 2009 pour le Brazil.

Source: OCDE, base de données sur les statistiques de la main-d'œuvre.

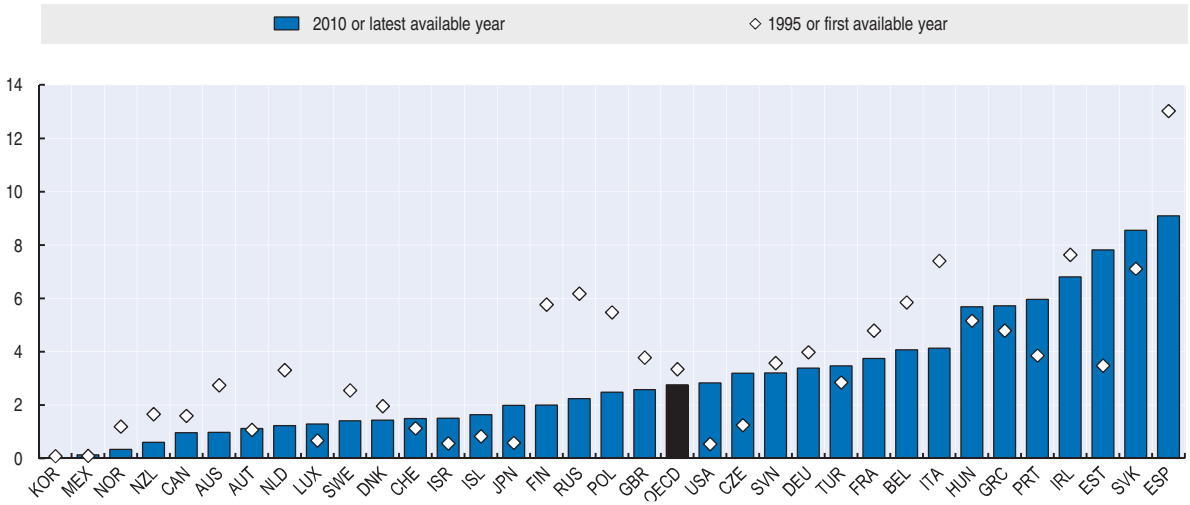
StatLink http://dx.doi.org/10.1787/888932498154

Dans la plupart des pays de l'OCDE, le taux de chômage de longue durée est faible

En 2010, le taux de chômage de longue durée était inférieur à 4 % dans la plupart des pays membres. Il est quasiment nul en Corée, au Mexique et en Norvège, alors qu'il est près de trois fois supérieur à la moyenne de l'OCDE (3 %) en Estonie, en Slovaquie et en Espagne. Depuis le milieu des années 90, la tendance est à la baisse dans de nombreux pays, notamment en Espagne, dans la Fédération de Russie, en Italie et en Finlande, mais d'autres pays font exception : les États-Unis, le Portugal et l'Estonie (voir graphique 3.2). Ces tendances opposées peuvent en partie résulter des différentes phases et conséquences de la crise financière récente.

Graphique 3.2. **Taux de chômage de longue durée**

Pourcentage de personnes de 15-64 ans au chômage depuis au moins un an, par rapport à la population active du même âge



Note: Première année disponible : 1999 pour la Fédération de Russie et 2002 pour la Slovénie. Dernière année disponible : 2008 pour la Fédération de Russie.

Source: OCDE, base de données sur les statistiques de la main-d'œuvre..

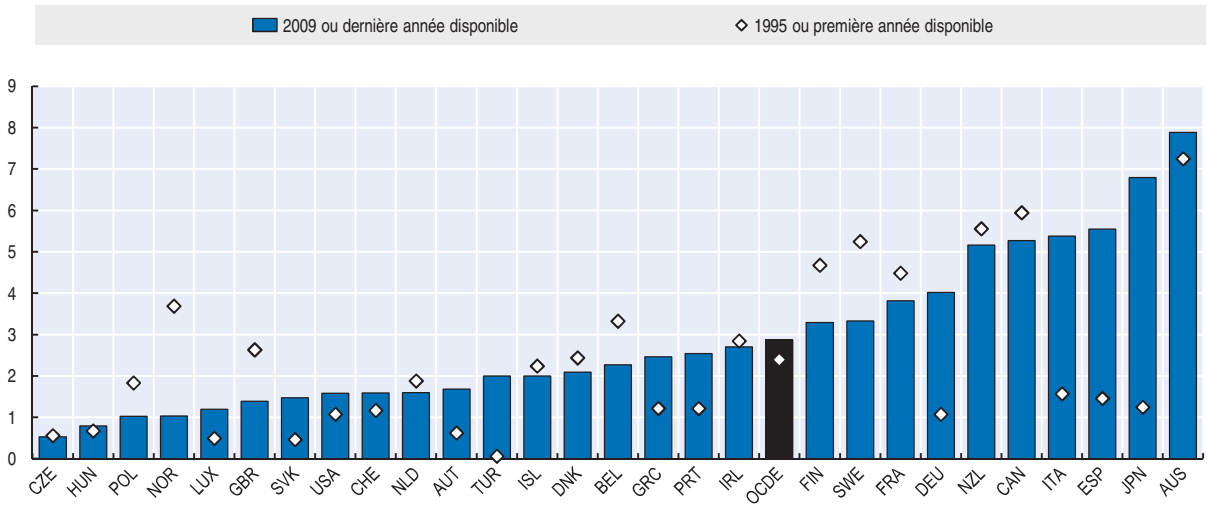
StatLink http://dx.doi.org/10.1787/888932498173

La fréquence du travail à temps partiel subi croît dans de nombreux pays

Le travail à temps partiel subi représente moins de 3 % de l'emploi total dans de nombreux pays de l'OCDE, même si cette proportion est bien supérieure au Japon et en Australie (graphique 3.3). En l'espace de quinze ans, le travail à temps partiel subi a augmenté considérablement au Japon, en Espagne, en Italie et en Allemagne. À l'inverse, d'autres pays comme la Norvège, la Finlande et la Suède enregistrent un net recul du pourcentage de travailleurs ayant un emploi à temps partiel subi. En République tchèque, en Hongrie, en Irlande et aux Pays-Bas, le travail à temps partiel subi reste relativement stable.

Graphique 3.3. **Fréquence du travail à temps partiel subi**

En pourcentage de l'emploi total



Note: Première année disponible : 1996 pour la Finlande, 1998 pour la République tchèque et les États-Unis, et 2001 pour l'Australie et la Pologne. Dernière année disponible : 2002 pour l'Islande et 2004 pour la Turquie. En 1995, le travail à temps partiel était quasiment nul (0.06) en Turquie.

Source: OCDE, base de données sur les statistiques de la main-d'œuvre.

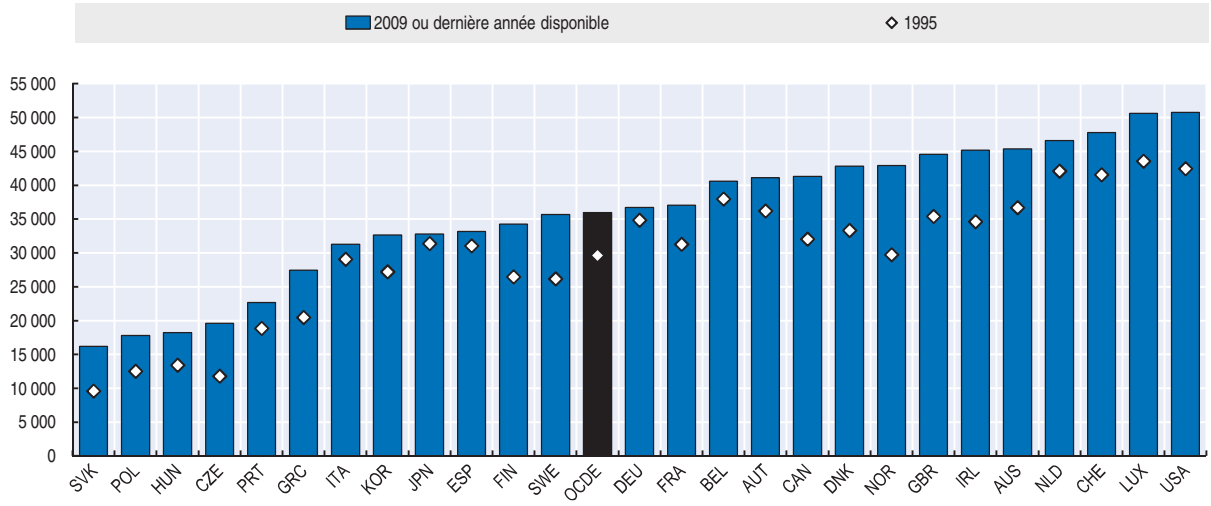
StatLink http://dx.doi.org/10.1787/888932498192

Les gains annuels bruts moyens augmentent dans tous les pays de l'OCDE

Les gains annuels bruts moyens par salarié dans la zone OCDE diffèrent largement d'un pays à l'autre. Aux États-Unis et au Luxembourg, ils représentent plus du triple de ceux des pays d'Europe orientale. Entre 1995 et 2009, les gains ont progressé dans tous les pays de l'OCDE (graphique 3.4), même si la hausse s'est récemment ralentie du fait de la crise financière. La progression est particulièrement marquée dans les pays d'Europe orientale, mais aussi en Norvège et en Irlande. Les gains annuels bruts restent relativement stables depuis quinze ans en Espagne, au Japon, en Italie et en Allemagne.

Graphique 3.4. **Gains annuels bruts moyens des salariés à temps plein dans l'ensemble de l'économie**

Dollars US, PPA 2008



Note: Le salaire annuel brut moyen d'un salarié en équivalent temps plein est obtenu en divisant la masse salariale totale provenant des comptes nationaux par le nombre total de salariés, et en multipliant ce chiffre par la moyenne des heures hebdomadaires habituelles des salariés à temps plein dans leur emploi principal rapportée à la moyenne des heures hebdomadaires habituelles de tous les salariés dans leur emploi principal. Le salaire annuel brut moyen est déflaté en utilisant le déflateur de l'indice des prix 2008 des dépenses de consommation finale privée. Les taux de croissance les plus récents concernent les années 2007-2008 pour la Grèce.

Source: Estimations du Secrétariat de l'OCDE fondées sur la base de données de l'OCDE consacrée aux comptes nationaux et sur les Perspectives économiques de l'OCDE n° 87.

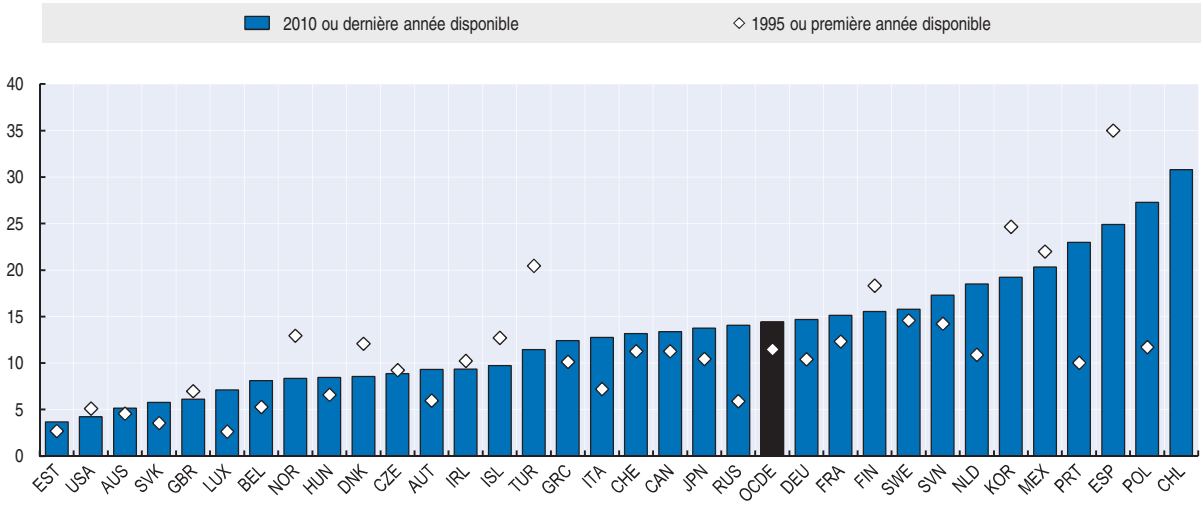
StatLink http://dx.doi.org/10.1787/888932498211

Plus d'un cinquième de l'ensemble des salariés travaillent sous contrat temporaire dans certains pays de l'OCDE

Dans la plupart des pays de l'OCDE, moins de 15 % de l'ensemble des salariés travaillent sous contrat temporaire. En Espagne et en Pologne cependant, un salarié sur quatre est dans ce cas (graphique 3.5). Au fil du temps, ce pourcentage a tendance à baisser en Espagne et en Turquie, tandis qu'il progresse nettement en Pologne, au Portugal et dans la Fédération de Russie. Certains indicateurs plus subjectifs, tels que l'insécurité ressentie par les travailleurs, sont présentés dans l'encadré 3.3.

Graphique 3.5 **Salariés sous contrat temporaire**

En pourcentage de l'ensemble des salariés



Note: Première année disponible : 1996 pour le Luxembourg et la Norvège, 1997 pour le Canada, la Finlande, la Hongrie et la Suède, 1998 pour l'Australie et la Suisse, 1999 pour la Fédération de Russie, 2001 pour la Pologne, 2002 pour l'Estonie et la Slovénie, et 2004 pour la Corée. Dernière année disponible : 2004 pour le Mexique, 2005 pour les États-Unis, 2006 pour l'Australie; 2008 pour la Fédération de Russie; et 2009 pour l'Hongrie et l'Islande.

Source: OCDE, base de données sur les statistiques de la population active.

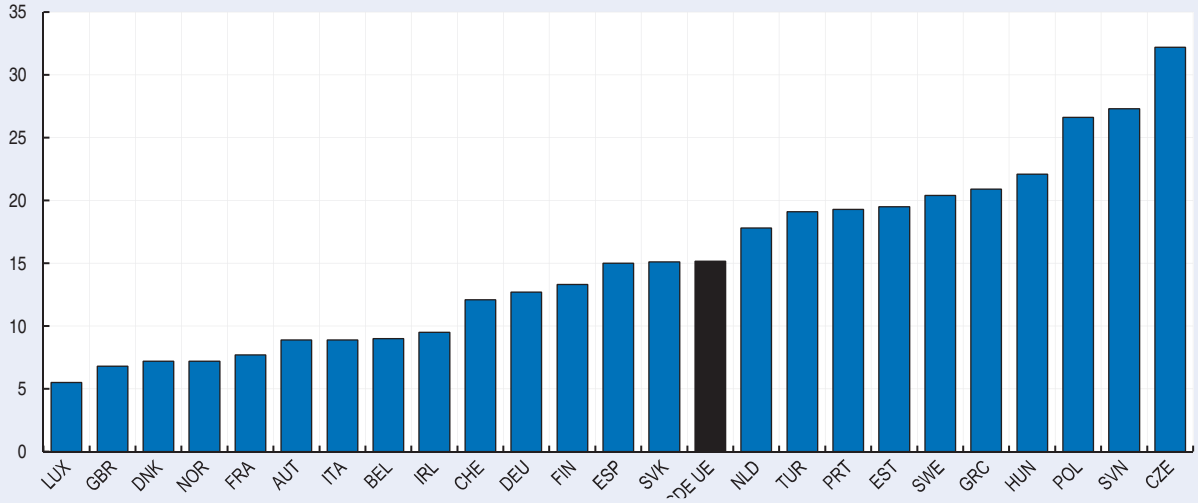
StatLink http://dx.doi.org/10.1787/888932498230

Encadré 3.3. **Sentiment d'insécurité de l'emploi chez les travailleurs dans les pays européens**

Des informations sur le sentiment d'insécurité de l'emploi des travailleurs sont fournies par l'enquête européenne sur les conditions de travail (EECT) qui est menée tous les cinq ans par la Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail auprès d'un échantillon représentatif de travailleurs européens salariés et non salariés, à propos de plusieurs aspects liés au travail (FEACVT,2006). En 2005, dans les pays européens membres de l'OCDE, 15 % environ des travailleurs disaient craindre de perdre leur emploi au cours des six mois suivants (graphique 3.6). Même si les écarts sur le sentiment d'insécurité peuvent tenir à des politiques et institutions différentes sur les marchés du travail des pays, les données montrent que les salariés sous contrat temporaire se sentent moins en sécurité que les permanents. De même, les travailleurs manuels moins qualifiés estiment leur emploi moins sûr que celui des employés de bureau (EECT, 2006).

Graphique 3.6. **Sentiment d'insécurité de l'emploi**

Pourcentage de salariés et de travailleurs indépendants de plus de 15 ans déclarant craindre de perdre leur emploi au cours des six mois suivants, 2005



Source: Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail, 2006.

StatLink http://dx.doi.org/10.1787/888932498249

Le nombre d'accidents du travail dans certains pays de l'OCDE est encore assez important, surtout en ce qui concerne les accidents mortels

En 2003, on comptait moins de 6 accidents mortels pour 100 000 travailleurs dans la plupart des pays de l'OCDE. Ce chiffre était plus élevé au Mexique et en Turquie (tableau 3.2). Même si une législation nationale stricte, une culture de la sécurité bien ancrée et des partenariats peuvent faire baisser le nombre d'accidents du travail, certains secteurs d'activité resteront toujours plus dangereux que d'autres (OCDE, 2007). Dans la plupart des pays membres, les blessures non mortelles sont plus fréquentes dans le secteur agricole et/ou dans le bâtiment, tandis qu'elles sont particulièrement nombreuses dans le secteur manufacturier dans des pays tels que l'Espagne, le Portugal, la Norvège, le Canada et la Hongrie. La comparabilité est toutefois tout spécialement limitée dans le cas des blessures non mortelles.

Tableau 3.2. **Accidents du travail dans certains pays de l'OCDE**

Accidents mortels et non mortels pour 100 000 travailleurs en 2003, journées de travail perdues par salarié concerné, en 2001

	Accidents du travail			Accidents non mortels par secteur			
	Mortel	Non mortel	Journées de travail perdues par salarié concerné	Agriculture	Industrie	Construction	Transport
Accidents indemnisés							
Australie	2.0	1,230	6.0	2,561	2,070	2,201	2,056
Finlande	2.7	2,847	5.7	5,226	3,339	5,908	3,534
Allemagne	3.5	3,674	4.3	12,160	3,432	7,029	3,702
Luxembourg	3.6	5,033	..	9,795	4,887	10,812	4,415
Belgique	3.9	3,456	5.7	5,387	3,572	6,398	3,898
Grèce	3.9	2,090	..	1,265	3,226	4,519	1,820
Nouvelle Zélande	5.2	1,605	..	4,992	2,456	3,781	2,104
France	5.4	4,689	5.9	4,778	4,232	10,066	6,123
Canada	6.1	2,227	5.7	2,212	3,914	3,428	2,650
Accidents signalés							
Royaume-Uni	1.0	1,614	..	2,139	1,519	2,493	1,868
Suède	1.6	1,252	5.3	1,355	1,717	2,090	1,583
Pays-Bas	1.8	1,188	..	..	..	..	..
Danemark	2.4	2,443	..	1,284	4,141	3,773	2,991
Japon	3.1	233	..	1,028	287	584	440
Norvège	3.1	3,325	..	3,161	5,563	5,835	4,448
Hongrie	3.4	656	..	748	1,235	469	960
Irlande	3.9	1,262	..	..	..	..	..
République Tchèque	4.5	1,872	6.4	3,947	3,256	3,429	1,966
République Slovaque	4.7	801	5.1	2,720	1,601	2,049	882
Pologne	4.9		5.0	..	..	..	..
Italie	5.6	3,267	..	..	..	..	..
Espagne	6.0	6,520	7.7	2,401	8,820	13,651	6,526
Autriche	6.6	2,629	..	..	..	..	..
Etats-Unis	8.0	1,626	6.0	..	..	..	..
Portugal	8.4	4,054	..	880	5,773	6,851	3,624
Mexique	12.0	2,968	..	..	..	..	..
Turquie (2001)	20.6	..	..	..	..	..	..

Note: Les pays sont classés dans l'ordre ascendant des accidents mortels. Les données sur la fréquence des blessures mortelles et non mortelles pour l'UE-15 et la Norvège sont pondérées sur la base de la structure d'emploi de l'UE-15 (par secteur d'activité).

Source: Base de données Laborsta de l'OIT, base de données New Cronos d'Eurostat et site web du Bureau des statistiques du travail des États-Unis (BLS) sur les accidents du travail mortels et les blessures dans le cadre professionnel (www.bls.gov/iif).

StatLink http://dx.doi.org/10.1787/888932499864

Les divers indicateurs rendent compte de différents aspects de la quantité et de la qualité des emplois et des gains

L'ensemble des indicateurs présentés dans ce chapitre résume les informations recueillies à propos de certaines caractéristiques des emplois, des conditions de travail et des gains. Il importe de déterminer si ces indicateurs sont liés entre eux (tableau 3.3). En règle générale :

- On observe une forte corrélation négative entre le taux d'emploi et le chômage de longue durée ainsi que le nombre d'accidents du travail mortels. En revanche, le taux d'emploi et les gains annuels par salarié sont fortement et positivement corrélés.
- La corrélation entre le chômage de longue durée et les gains annuels est très marquée et négative.
- La part des salariés sous contrat temporaire est en corrélation positive avec le nombre d'accidents du travail non mortels.

L'absence de corrélation marquée entre les autres indicateurs montre qu'il est important d'étudier toute une série de mesures pour pouvoir bien évaluer les emplois et les gains.

Tableau 3.3. **Corrélation entre différents indicateurs des emplois et des gains**

		JE I Taux d'emploi		je 1 Temps partiel subi		JE II Taux de chômage de longue durée		je 2 Contrats temporaires		JE III Salaire annuel brut moyen par salarié à temps plein		je 3 Accidents mortels du travail		je 3 Accidents non-mortels du travail	
JE I	Taux d'emploi	1	(36)	0.10	(29)	-0.55***	(35)	-0.08	(33)	0.61***	(26)	-0.66***	(18)	-0.16	(16)
je 1	Temps partiel subi			1	(29)	-0.03	(29)	0.17	(28)	0.12	(25)	-0.02	(17)	0.27	(15)
JE II	Taux de chômage de longue durée					1	(35)	-0.08	(33)	-0.49**	(26)	0.02	(18)	0.24	(16)
je 2	Contrats temporaires							1	(33)	-0.33	(26)	0.12	(18)	0.62**	(16)
JE III	Salaire annuel brut moyen par salarié à temps plein									1	(26)	-0.21	(16)	0.01	(15)
je 3	Accidents mortels du travail											1	(18)	0.43	(16)
je 3	Accidents non-mortels du travail													1	(16)

Note: les valeurs entre parenthèses correspondent au nombre d'observations faites. ** indique que les corrélations sont significatives au seuil de 5 % ; *** indique qu'elles sont significatives au seuil de 1 %.

Source: Calculs de l'OCDE.

StatLink http://dx.doi.org/10.1787/888932499883

Inégalités

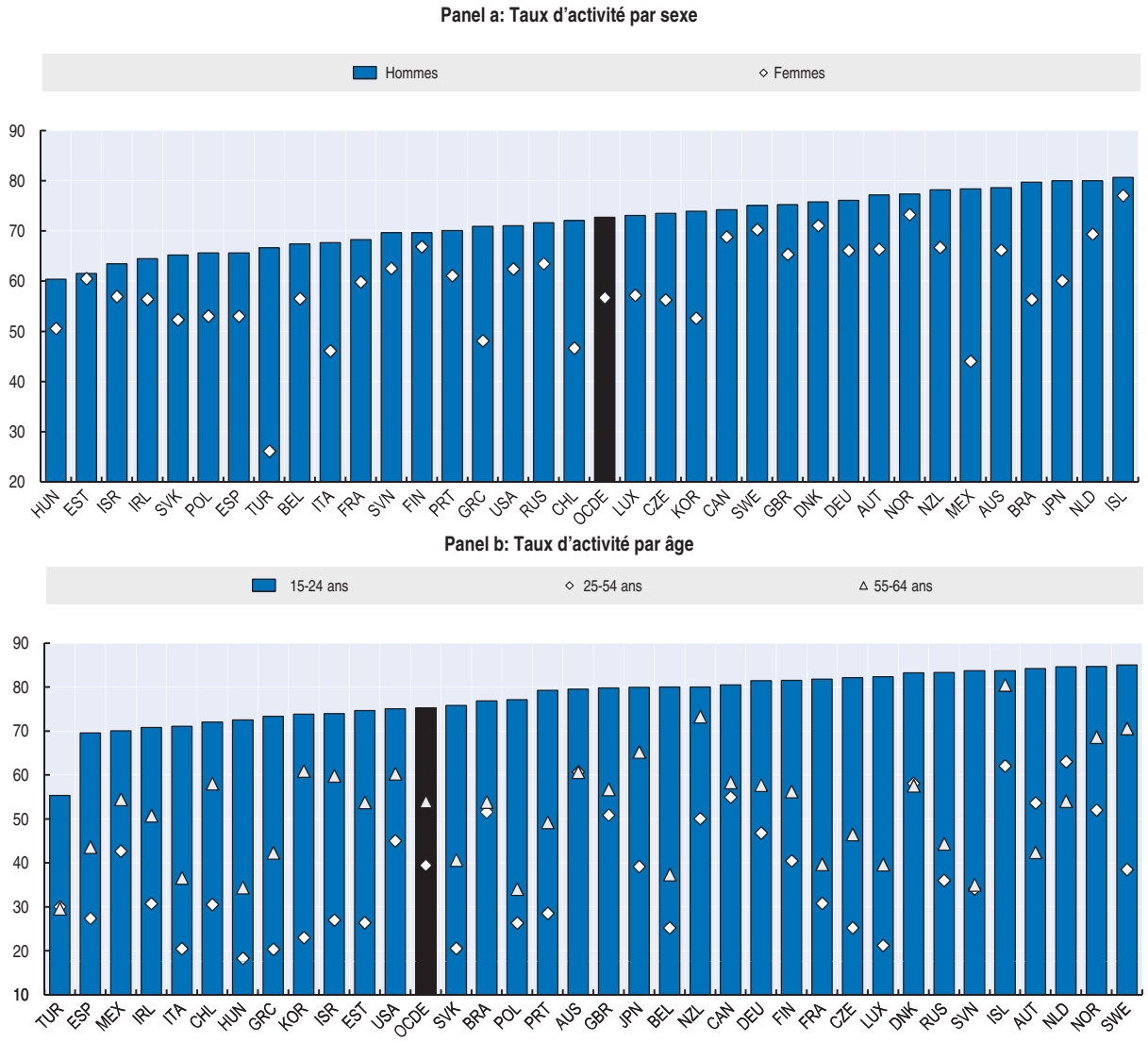
Les taux d'emploi sont plus faibles chez les femmes, les jeunes et les travailleurs âgés

Le taux d'emploi des femmes est inférieur à celui des hommes dans tous les pays de l'OCDE à l'exception de l'Estonie (graphique 3.7, partie a). L'écart entre les sexes est particulièrement marqué en Turquie et au Mexique et relativement faible au Canada, en Estonie et dans les pays nordiques. Depuis quinze ans, le taux d'emploi des femmes augmente dans la plupart des pays de l'OCDE, même si les variations sont grandes entre les pays (OCDE, 2010b). En Espagne, en Irlande et aux Pays-Bas, il a progressé de plus de 15 points de pourcentage, alors qu'il est resté relativement stable en Slovaquie, en Pologne, en Suède et en Islande, et qu'il a reculé en Turquie et en République tchèque. La hausse des taux d'emploi pour les femmes peut s'expliquer par des facteurs conjoncturels mais aussi par l'amélioration des services de garde d'enfants, qui a permis aux jeunes mères de reprendre leur travail.

La première expérience professionnelle a une influence profonde sur la carrière future. Un bon départ facilite l'intégration des jeunes sur le marché du travail et établit les bases d'une carrière solide, alors qu'il peut être difficile de rattraper un premier échec (OCDE, 2010c). Le taux d'emploi des jeunes est le plus bas de tous les groupes d'âge et l'écart avec les travailleurs âgés de 25 à 54 ans est particulièrement grand, notamment en Hongrie, en Slovaquie, en Grèce et en Italie (graphique 3.7, partie b). En outre, le taux d'emploi moyen des 15-24 ans dans la zone OCDE a eu tendance à décliner entre 1995 et 2009, et même à chuter dans les pays d'Europe de l'Est et aux États-Unis. Dans d'autres pays tels que la France, l'Islande et les Pays-Bas, l'emploi des jeunes a progressé, alors qu'il est resté stable en Australie et en Estonie (OCDE, 2010b). Parallèlement au déclin du taux d'emploi des jeunes, on observe une hausse de la proportion de jeunes déscolarisés et inactifs.

Le taux d'emploi des travailleurs âgés (55-64 ans) est également plus faible que celui des travailleurs d'âge très actif, même si les écarts sont très variables selon les pays. Ce taux est par exemple très faible en Turquie, en Hongrie et en Pologne, et très élevé Islande, en Nouvelle-Zélande et en Suède (graphique 3.7, partie b). Le taux d'emploi des travailleurs plus âgés a nettement augmenté aux Pays-Bas, en Nouvelle-Zélande, en Allemagne, en Slovaquie et en Finlande, alors qu'il est resté relativement stable en Pologne, au Japon et en Grèce, et qu'il a reculé de plus de 13 points de pourcentage en Turquie (OCDE, 2010b).

Graphique 3.7. **Inégalités face à l'emploi par sexe et âge, 2010**



Note: Première année connue : 2009 pour Brazil.
Source: OCDE, base de données sur les statistiques de la population active.

StatLink http://dx.doi.org/10.1787/888932498268

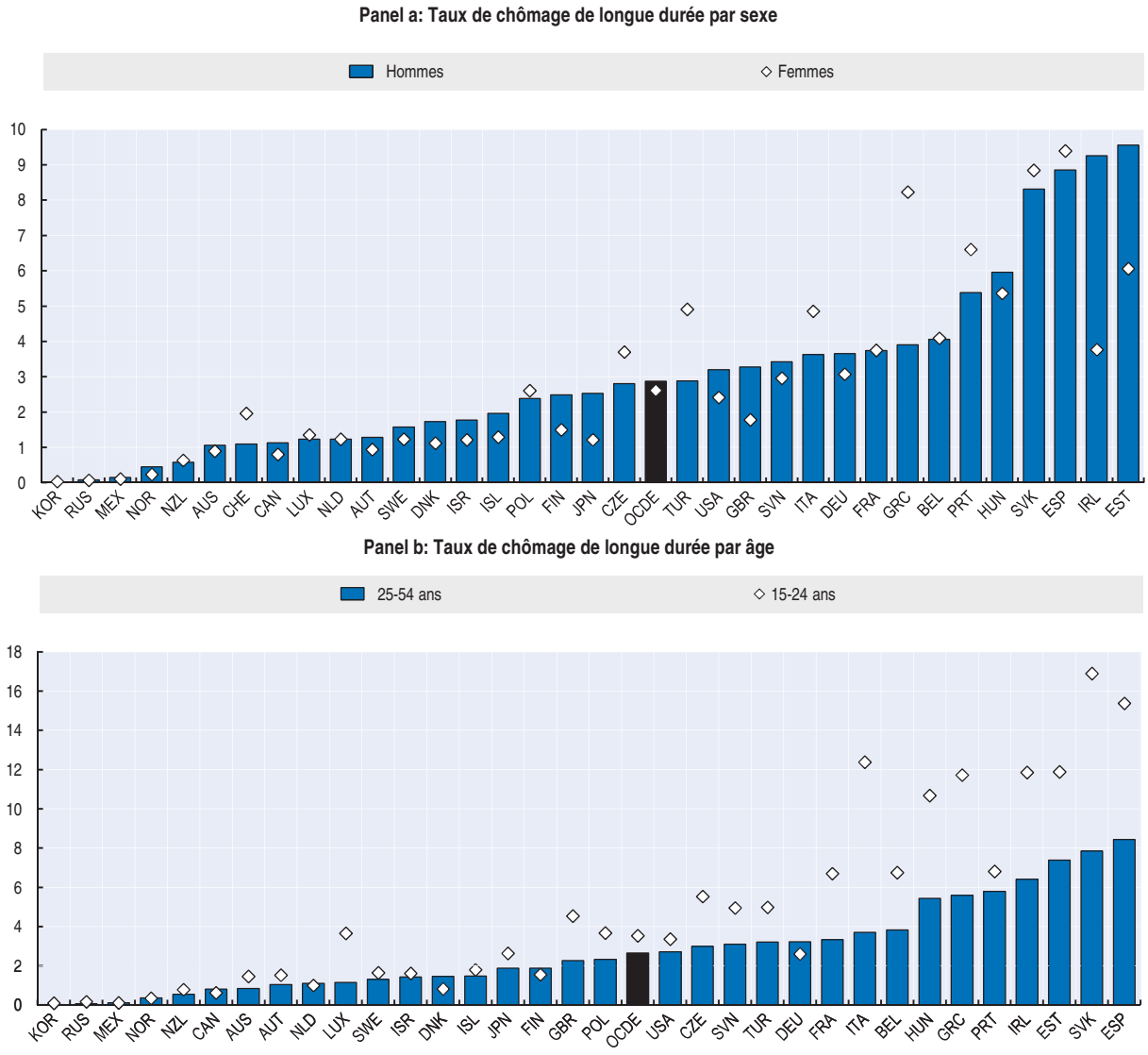
Le taux d'emploi augmente avec le niveau d'instruction

Dans tous les pays de l'OCDE, les 25-64 ans ayant une formation supérieure sont plus nombreux à avoir un emploi que ceux qui n'ont qu'une formation secondaire. De même, les personnes ayant un niveau de formation secondaire sont plus susceptibles d'avoir un emploi que celles qui ont un niveau de formation inférieur. Par ailleurs, l'écart entre les sexes diminue au fur et à mesure que le niveau d'instruction s'élève (OCDE, 2011b).

Les taux de chômage de longue durée sont élevés pour les femmes et les jeunes

Le taux moyen de chômage de longue durée dans l'OCDE est plus élevé chez les femmes que chez les hommes, même si les écarts sont faibles en moyenne (graphique 3.8, partie a). L'écart entre les sexes est particulièrement marqué en Grèce, alors qu'en Irlande , le taux de chômage de longue durée est bien plus important pour les hommes. Au cours des quinze dernières années, le taux de chômage de longue durée pour les femmes a baissé dans quasiment tous les pays de l'OCDE (OCDE, 2010b). Par contre, on observe un net recul en Espagne, en Italie et en Irlande, alors que la Turquie et la République tchèque enregistrent une hausse modérée de ce taux.

Graphique 3.8. **Inégalités face au chômage de longue durée, par sexe et âge, 2010**



Source: OCDE, base de données sur les statistiques de la population active.

StatLink http://dx.doi.org/10.1787/888932498287

En 2010, le taux de chômage de longue durée des jeunes était de 3,5 % en moyenne dans la zone OCDE, soit environ un point de plus que celui des travailleurs de 25-54 ans. Il était en outre particulièrement élevé en Slovaquie, en Espagne et en Italie (graphique 3.8, partie b).

Le taux de chômage de longue durée des personnes peu instruites (celles qui n'ont pas atteint le deuxième cycle du secondaire) est resté relativement stable, de l'ordre de 10 % en 2010 (contre 11 % en 1995), à deux exceptions notables près : l'Estonie, où ce taux a nettement baissé, et la Slovaquie, où il atteint un haut niveau (OCDE, 2011b). Les données disponibles (qui ne sont pas présentées ici) indiquent aussi que, pour les personnes ayant un niveau d'instruction moyen à élevé, le taux de chômage de longue durée a légèrement reculé entre 1995 et 2009.

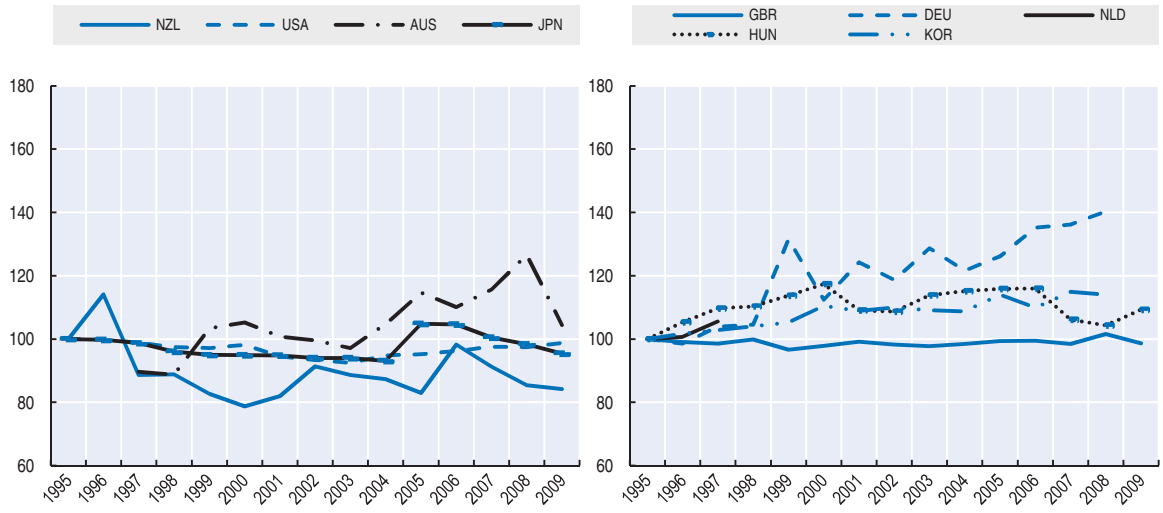
Les inégalités de gains se creusent nettement dans de nombreux pays de l'OCDE

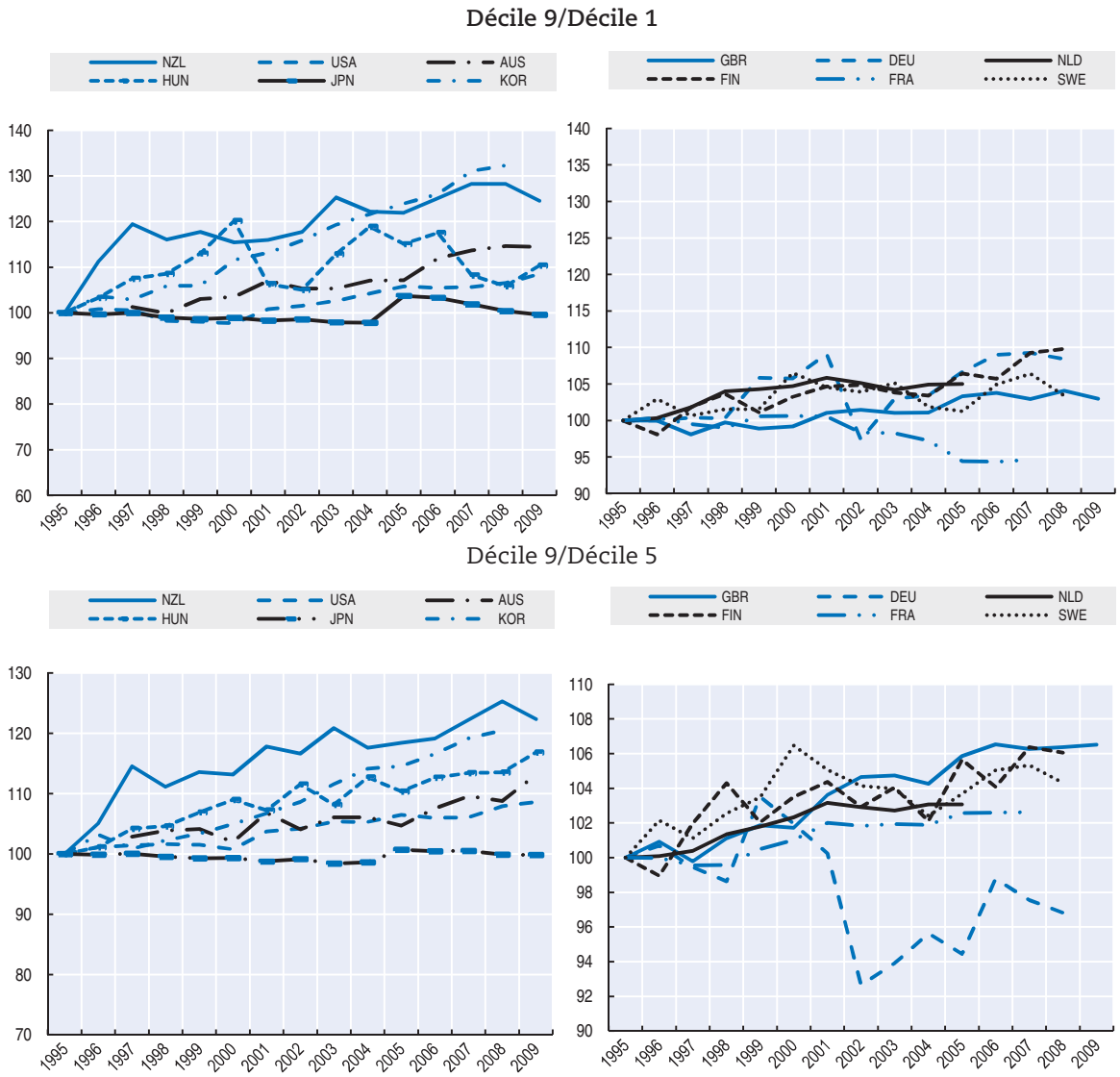
Les indicateurs des inégalités de gains présentés dans cette partie s'appuient sur la base de l'OCDE sur les gains, qui repose elle-même sur diverses sources telles que des enquêtes auprès de particuliers et d'entreprises, des dossiers administratifs et des déclarations fiscales.[6] Les données portent sur les personnes en âge de travailler occupant un emploi à temps plein. Si les emplois à temps plein représentent la part la plus importante de l'emploi total dans l'ensemble des pays de l'OCDE, la définition exacte utilisée dans les différentes sources de données relatives aux gains peut être différente de celle utilisée dans les enquêtes sur la main-d'œuvre. La notion de « salaire » peut également varier (salaire horaire et hebdomadaire dans la plupart des cas, salaire annuel et mensuel dans certains pays) et peut inclure différents éléments de l'ensemble des rémunérations des salariés. Ces différences font que l'indicateur permet d'évaluer l'évolution de l'échelle des salaires dans le temps mais non de comparer l'ampleur des inégalités de salaire entre les pays (Atkinson, 2007 ; OCDE, 2008a).

Les données tirées de ces indicateurs pour certains pays de l'OCDE font apparaître une accentuation des écarts de gains (graphique 3.9), même si l'on observe des différences marquées entre les pays étudiés. La fréquence des emplois à bas salaires s'est aussi nettement accrue en Australie et en Allemagne, et dans une moindre mesure, en Corée. Le nombre de travailleurs ayant un salaire bas est resté globalement stable au Japon, en Nouvelle-Zélande, aux États-Unis et au Royaume-Uni. Les écarts entre les salaires les plus élevés et les plus bas (9e et 1e déciles) se sont creusés en Nouvelle-Zélande, en Corée, en Australie et en Hongrie, mais ils ont diminué en France. Des tendances analogues se dessinent lorsqu'on compare les gains les plus hauts et les moyens (OCDE, 2011a).

Graphique 3.9. **Évolution des inégalités de gains pour les salariés à temps plein**

Fréquence des bas salaires, Indice 1995=100,





Note: Les bas salaires correspondent à des rémunérations inférieures à 40 % des gains moyens..
Source: OCDE, base de données sur les gains.

StatLink http://dx.doi.org/10.1787/888932498306.

Les écarts de gains sont bien plus grands lorsqu'on étudie les gains individuels de l'ensemble des travailleurs (temps plein et temps partiel, OCDE, 2008). Cela s'explique par des différences en termes d'heures de travail et de taux de salaire étant donné que les travailleurs sous contrat non standard (contrat de travail temporaire, par exemple) ont généralement un salaire horaire inférieur (OCDE, 2008).[7] Il semble donc que les personnes qui travaillent un nombre d'heures moins important ou qui occupent des emplois non standards se situent généralement dans le bas de la distribution des gains annuels (Burniaux, 2007 ; OCDE, 2008).

S'il existe de grandes inégalités de gains entre les sexes (Strauss et de la Maisonneuve, 2007 ; OCDE, 2011a), les écarts sont aussi importants parmi les hommes d'une part, et parmi les femmes, d'autre part (OCDE, 2008b). Les salaires sont très variables aussi selon les diverses catégories de travailleurs, en fonction de leur profession, de leur niveau d'instruction, de leur expérience et d'autres caractéristiques individuelles (Strauss et de la Maisonneuve, 2007 ; OCDE, 2008b).

Travail statistique à accomplir

Même si les statistiques de l'emploi sont généralement très rigoureuses, ce chapitre a montré qu'il était necessaire d'améliorer les indicateurs du marché du travail, comme c'est le cas pour les données sur les heures travaillées et les gains. L'initiative en cours à Eurostat constitue une grande avancée dans l'optique de l'établissement de nouveaux indicateurs du sous-emploi et de l'offre potentielle de main-d'œuvre non utilisée dans les pays européens.[8] En ce qui concerne le nombre d'heures travaillées, il convient de déployer plus d'efforts pour harmoniser les enquêtes existantes et les méthodes de collecte des données, notamment au regard des catégories de travailleurs, des types de contrat et des types d'emplois. De même, il est nécessaire de procéder à des collectes plus systématiques et plus exhaustives de données sur les gains au niveau microéconomique, sur la base de définitions comparables.

Il importera également dans le domaine statistique de s'attaquer à la mesure de la qualité des emplois. De nombreuses organisations internationales s'efforcent de mettre au point un cadre de mesure utile pour l'évaluation du travail décent et de la qualité des emplois, mais le manque d'informations dans ce domaine est encore très important, en particulier au sein des statistiques officielles. Il serait souhaitable que les bureaux de statistique nationaux redoublent d'efforts pour produire des indicateurs objectifs et subjectifs plus complets et comparables sur:

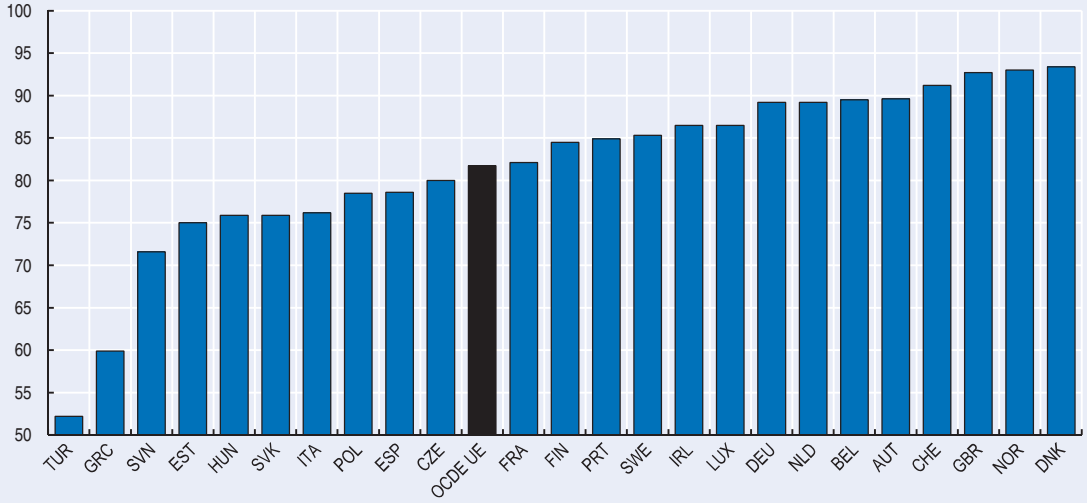
- *La sûreté et l'éthique au travail* : par exemple des indicateurs sur le nombre de salariés déclarant être exposés à des dangers ou à des risques physiques sur leur lieu de travail, ou signalant être exposés à des risques psychologiques (harcèlement, discrimination, etc.).
- *Le dialogue social* : par exemple des informations sur la proportion de salariés couverts par des contrats nationaux ou syndiqués, mais aussi des informations plus générales sur la capacité des salariés d'influer sur leurs conditions de travail.
- *D'autres indicateurs de la qualité des emplois* : par exemple des informations sur la qualité des conditions de travail et sur la satisfaction professionnelle. Un indicateur de la satisfaction professionnelle tiré d'une enquête non officielle est étudié dans l'encadré 3.4 afin de montrer les avantages que l'on pourrait obtenir grâce à l'inclusion des questions analogues dans les enquêtes menées par les bureaux de statistique nationaux.

Encadré 3.4. **Satisfaction avec les conditions de travail dans certains pays européens**

Des indicateurs subjectifs de la satisfaction avec les conditions de travail sont utiles pour comprendre comment l'emploi est perçu par rapport aux besoins professionnels, sociaux et individuels du travailleur. Selon l'Observatoire européen des conditions de travail (FEACVT,2006), les travailleurs se disent en général pleinement satisfaits de leurs conditions de travail (graphique 3.10). En 2005, 83 % environ des travailleurs des pays européens de l'OCDE se déclaraient satisfaits ou très satisfaits de leurs conditions de travail. Au Danemark, en Norvège, au Royaume-Uni, en Suisse, en Autriche, en Belgique, aux Pays-Bas et en Allemagne, plus de neuf personnes sur dix se déclaraient satisfaites de leur travail. En revanche, seul un actif sur deux en Turquie, et deux sur trois en Grèce, étaient satisfaits de leurs conditions de travail. Si cette enquête donne des indices intéressants sur le degré de satisfaction professionnelle des travailleurs, les résultats doivent être considérés avec prudence dans la mesure où les résultats se fondent sur des échantillons restreints.

Graphique 3.10. **Satisfaction professionnelle des travailleurs dans les pays européens**

Pourcentage des travailleurs de 15 à 64 ans se déclarant satisfaits ou très satisfaits de leurs conditions de travail, 2005



Source: Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail.

StatLink http://dx.doi.org/10.1787/888932498325

Conclusion

La croissance économique de ces quinze dernières années s'est accompagnée d'une hausse générale des emplois et des gains moyens. Néanmoins, de profonds écarts demeurent d'un pays à l'autre de l'OCDE, tant en matière de taux d'emploi que de niveaux de gains. Le nombre annuel moyen d'heures travaillées par actif a légèrement reculé dans la plupart des pays membres depuis vingt ans (OCDE, 2010). En même temps, les inégalités de gains se sont creusées, certaines conditions de travail (emplois temporaires ou à temps partiel subi, par exemple) se sont dégradées, et le fait d'avoir un emploi ne protège pas toujours suffisamment contre le risque de pauvreté. En outre, les femmes, les jeunes et les travailleurs âgés sont confrontés à une insécurité de l'emploi relativement élevée et ont des liens plus faibles avec le marché du travail. Enfin, la crise économique qui sévit toujours dans les pays de l'OCDE pèse lourdement sur les emplois et les gains, abaissant le niveau de vie de millions de travailleurs dans le monde.

Notes

1. Les personnes tiennent « au travail et à la justice, au pain et à la dignité, à la liberté d'exprimer leurs besoins, leurs espoirs et leurs rêves » (Somavia, 2011).

2. Pour corriger ce problème, Eurostat mène actuellement un projet destiné à créer un indicateur en « volume » de l'offre de main-d'œuvre potentielle ou inutilisée, exprimée par le nombre d'heures que les travailleurs sont disposés à offrir sur le marché du travail. Des travaux analogues sont en cours dans d'autres pays de l'OCDE (en Australie, par exemple). Pour un examen de ces questions, voir Elliot et Dockery (2006).

3. Le cadre du groupe CEE-ONU/OIT/Eurostat comprend deux autres volets : «développement des compétences et formation» et «heures de travail et équilibre entre travail et vie privée», qui sont étudiés dans les chapitres consacrés respectivement à l'«*Education et compétences*» et «*Équilibre vie professionnelle-vie privée*» à l'équilibre entre travail et vie privée, et qui ne sont donc pas examinés dans le présent chapitre.

4. Ce ratio est calculé à partir du nombre d'heures hebdomadaires habituellement travaillées par les salariés à temps plein et par l'ensemble des salariés dans le cadre de leur emploi principal.

5. L'agrégat des comptes nationaux pour les salariés et traitements inclut les cotisations de sécurité sociale payées par les travailleurs mais non celles payées par les entreprises. De ce fait, les différences entre pays dans le financement de la sécurité sociale peuvent affecter les comparaisons de salaires présentées ici.

6. Les indicateurs se rapportent à la distribution des gains individuels parmi les travailleurs, à la différence des indicateurs de l'inégalité des revenus (décrites dans le chapitre 2 consacré au revenu et au patrimoine), qui se rapportent aux ménages en tant qu'unité de base au sein de laquelle le revenu est mis en commun et partagé entre ses membres.

7. Le nombre de travailleurs temporaires et à temps partiel ayant augmenté récemment et ces catégories ayant un nombre d'heures de travail inférieur à celui des travailleurs permanents et à plein temps, la prise en compte des travailleurs non standard élargit sensiblement la distribution des gains annuels parmi l'ensemble des salaries.

8. Il faudrait également chercher à mieux comprendre les liens entre les choix en matière de travail (notamment le fait de travailler à temps plein, à temps partiel ou d'être inactif) et le bien-être, dans la mesure où les inactifs peuvent tirer une grande satisfaction de leurs activités non professionnelles lorsqu'ils choisissent de rester volontairement en dehors du marché du travail.

Références

Anker R.I. Chernyshev, P. Egger et F. Mehran (2003), « Measuring decent work with statistical indicators », *International Labour Review*, Issue 142, No. 2.

Atkinson, A.B. (2007), « The Long Run Earnings Distribution in Five Countries: "Remarkable Stability", U, V, or W? », *Review of Income and Wealth*, vol. 53, No. 1, pp. 1-24.

Clark, A. E. et A. J. Oswald (1994), « Subjective well-being and unemployment », *Economic Journal*, Vol. 104, pp. 648-659.Dolan P., T. Peasgood et M. White (2008), « Do we really know what makes us happy? A review of the economic literature on the factors associated with subjective well-being », *Journal of Economic Psychology*, vol. 29, pp 94-122.

Conseil économique et social, (2010) *Potential indicators for measuring the quality of employment*, Conférence des statisticiens européens, Guides, principes directeurs et recommandations, Paris, 8-10 juin, Nations Unies.

FEACVT (2006), *Enquête européenne sur les conditions de travail*, – Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail, Dublin, http://www.eurofound.europa.eu/surveys/ewcs/index.htm

FEACVT (2011), *Enquête européenne sur les conditions de travail*, Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail, Dublin http://www.eurofound.europa.eu/surveys/ewcs/index.htm

Elliot, L. et A. Dockery (2006), « Are the « Hidden Unemployed » Unemployed ? » *Centre for Labour Market Research, Discussion Paper Series*, No. 2, http://www.business.curtin.edu.au/files/06.2.pdf

Commission européenne (2010), « Short time working arrangements as response to cylical fluctuations », *European Economy, Occasional Papers*, n° 64, Bruxelles, http://ec.europa.eu/economy_finance/publications/occasional_paper/2010/op64_en.htm

Ghai D. (2003), « Decent work : Concept and Indicators », International Labour Review, Issue 142, N° 2.OIT (2003), La sécurité en chiffres – Indications pour une culture mondiale de la sécurité au travail, Genève.

OIT (2011a), *Measuring decent work*, Organisation internationale du travail, Genève. http://www.ilo.org/integration/themes/mdw/lang--en/index.htm

OIT (2011b), « Regulating for Decent Work: New Directions », dans Sangheon Lee and Deirdre McCann (éds), *Labour Market Regulation*, à paraître, http://bravo.ilo.org/global/publications/books/forthcoming-publications/WCMS_153548/lang--en/index.htm

OCDE (2007), *Panorama de la société 2006 – Les indicateurs sociaux de l'OCDE*, Éditions OCDE, Paris.

OCDE (2008a), Croissance et inégalités – Distribution des revenus et pauvreté dans les pays de l'OCDE, Éditions OCDE, Paris

OCDE (2008b), *Perspectives de l'emploi de l'OCDE*, Éditions OCDE, Paris.

OCDE (2010a), *Perspectives économiques de l'OCDE*, n° 87, Éditions OCDE, Paris. http://stats.oecd.org/Index.aspx?DataSetCode=EO87_FLASHFILE_EO87

OCDE (2010b), *Perspectives de l'emploi de l'OCDE – Sortir de la crise de l'emploi*, Éditions OCDE, Paris.

OCDE (2010c), Des débuts qui comptent ! Des emplois pour les jeunes, Éditions OCDE, Paris.

OCDE (2011a), « Growing Income Inequality in OECD Countries: What Drives it and How Can Policy Tackle it? », *Forum de l'OCDE sur le thème « Lutter contre les inégalités »*, 2 mai, Paris.

OCDE (2011b), *Regards sur l'éducation*, Éditions OCDE, Paris.

Saint-Martin A. (2009), « Le travail est-il le meilleur antidote contre la pauvreté ? », dans *Perspectives de l'emploi de l'OCDE 2009*.

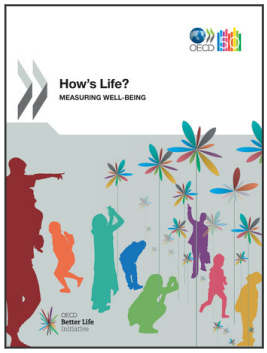
Somavia, J. (2011), « *A new era of social justice based on decent work* », Education for Development, Vol. 10, No.2 March-April.

Stiglitz, J.E., A. Sen et J.-P. Fitoussi (2009), *Rapport de la Commission sur la mesure des performances économiques et du progrès social*, http://www.stiglitz-sen-fitoussi.fr/documents/rapport_anglais.pdf

Strauss H. et C. de la Maisonneuve (2007), « L'avantage salarial des diplômés de l'enseignement supérieur : nouvelles estimations pour 21 pays de l'OCDE », *Documents de travail du Département des affaires économiques de l'OCDE*, n° 589, Éditions OCDE, Paris.

UNECE (2010), *Mesurer la qualité de l'emploi – Rapports pilotes par pays*, Commission Économique pour l'Europe des Nations Unies, Genève.

Wilson, S.H. et G.M. Walker (1993), « Unemployment and Health: A Review », *Public Health*, vol. 107, pp. 153-162.



Extrait de :

How's Life?

Measuring Well-being

Accéder à cette publication :

https://doi.org/10.1787/9789264121164-en

Merci de citer ce chapitre comme suit :

OCDE (2011), « Emplois et salaires », dans *How's Life? : Measuring Well-being*, Éditions OCDE, Paris.

DOI: https://doi.org/10.1787/9789264121195-5-fr

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

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

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