

Cahiers de l'économie et du marché du travail

Bureau international du Travail, Genève

**La sécurité du marché du travail :
comment conjuguer flexibilité et sécurité
pour l'emploi décent**

Peter Auer

2008 / 2

**Unité de recherches et analyses sur l'emploi
Département de l'analyse économique et des marchés du travail**

Copyright © Organisation internationale du Travail 2008
Première édition 2008

Les publications du Bureau international du Travail jouissent de la protection du droit d'auteur en vertu du protocole n° 2, annexe à la Convention universelle pour la protection du droit d'auteur. Toutefois, de courts passages pourront être reproduits sans autorisation, à la condition que leur source soit dûment mentionnée. Toute demande d'autorisation de reproduction ou de traduction devra être envoyée à l'adresse suivante: Publications du BIT (Droits et licences), Bureau international du Travail, CH-1211 Genève 22, Suisse, ou par courriel: pubdroit@ilo.org. Ces demandes seront toujours les bienvenues.

Bibliothèques, institutions et autres utilisateurs enregistrés auprès d'un organisme de gestion des droits de reproduction ne peuvent faire des copies qu'en accord avec les conditions et droits qui leurs ont été octroyés. Visitez le site www.ifro.org afin de trouver l'organisme responsable de la gestion des droits de reproduction dans votre pays.

ILO Cataloguing in Publication Data

Auer, Peter

La sécurité du marché du travail : comment conjuguer flexibilité et sécurité pour l'emploi décent
Cahiers de l'économie et du marché du travail / Peter Auer ; Bureau international du Travail. - Genève: BIT, 2008

1 v. (Cahiers de l'économie et du marché du travail ; 2008/1)

ISBN: 978-92-2-220732-9 (version imprimée) ; 978-92-2-220733-6 (version web en PDF)

Egalement disponible en anglais: *Security and labour markets: Combining flexibility with security for decent work*, ISBN 978-92-2-120732-0 (version imprimée); 978-92-2-120733-7 (version web en PDF), Genève 2007, et en espagnol: *Seguridad de los mercados laborales: combinando flexibilidad y seguridad para el trabajo decente*, ISBN 978-92-2320732-8 (version imprimée); 978-92-2-733-5 (version web en PDF), Genève, 2008.

ISSN: 1994-8255 (version imprimée) ; 1994-8263 (version web en PDF) dans les trois langues.

International Labour Office

flexibilité du travail / sécurité de l'emploi / travail décent / pays de l'UE

13.01.2

Les désignations utilisées dans les publications du BIT, qui sont conformes à la pratique des Nations Unies, et la présentation des données qui y figurent n'impliquent de la part du Bureau international du Travail aucune prise de position quant au statut juridique de tel ou tel pays, zone ou territoire, ou de ses autorités, ni quant au tracé de ses frontières.

Les articles, études et autres textes signés n'engagent que leurs auteurs et leur publication ne signifie pas que le Bureau international du Travail souscrit aux opinions qui y sont exprimées.

La mention ou la non-mention de telle ou telle entreprise ou de tel ou tel produit ou procédé commercial n'implique de la part du Bureau international du Travail aucune appréciation favorable ou défavorable.

Les publications du Bureau international du Travail peuvent être obtenues dans les principales librairies ou auprès des bureaux locaux du BIT. On peut aussi se les procurer directement, de même qu'un catalogue ou une liste des nouvelles publications, à l'adresse suivante: Publications du BIT, Bureau international du Travail, CH-1211 Genève 22, Suisse, ou par courriel: pubvente@ilo.org.

Visitez notre site Web: www.ilo.org/publns.

Imprimé en Suisse.

Avant-propos

La libéralisation des échanges commerciaux, l’externalisation et les progrès technologiques s’accompagnent d’un accroissement de la volatilité et du risque sur les marchés du travail. Les travailleurs doivent donc être protégés par de nouveaux dispositifs qui ne relèvent pas uniquement de la relation d’emploi stable. La « flexicurité » (ou flexsécurité ou flexisécurité) est un mot à la mode pour désigner les évolutions destinées à assouplir les marchés du travail tout en procurant une certaine sécurité à la main-d’œuvre. Ce concept oriente l’action de la Commission européenne et, au sein d’autres régions du monde, il est de plus en plus préféré au « tout-flexibilité » dans les programmes de réformes. Cet article se penche sur les problèmes de définition et montre qu’il est *a priori* possible de conjuguer flexibilité et protection des travailleurs si certaines conditions sont respectées. Pour cela, il faut investir dans des politiques du marché du travail et dans les droits sociaux, concilier flexibilité du côté de l’employeur et au niveau des travailleurs, ainsi que flexibilité interne et externe, et permettre un véritable dialogue social. Plusieurs configurations sont envisageables. L’analyse d’un échantillon d’États membres de l’Union européenne indique que certains ont pu organiser leur marché du travail selon une logique de flexicurité, avec des effets bénéfiques pour l’emploi décent.

Duncan Campbell
Directeur, Département de
l’analyse économique et des
marchés du travail

Peter Auer
Chef, Unité de recherches
et analyses sur l’emploi

Table des matières

1. Introduction.....	1
2. Le concept.....	2
3. De la sécurité du poste de travail à la sécurité d'emploi et au-delà.....	4
4. Ajustement interne et externe	6
5. Stabilité de l'emploi	8
6. La solution au paradoxe : la flexicurité ?.....	122
7. Différences entre les pays	133
8. Conclusion	14
Bibliographie.....	166
Annexe	188

Figures

Figure 1 : De la sécurité du poste de travail à la sécurité du marché du travail	5
Figure 2 : Formes de flexibilité.....	6
Figure 3 : Flexibilité axée sur les entreprises ou sur les travailleurs en Europe	7
Figure 4 : Ancienneté moyenne dans l'UE à 15 / 1992 et 2005	9
Figure 5 : Sécurité de l'emploi et ancienneté, 1996 (gauche) et 2000 (droite).....	10
Figure 6 : Relation entre ancienneté et productivité	11
Figure 7 : Insécurité de l'emploi et politiques du marché du travail, 2000	13

1. Introduction

Lorsque deux composantes de la politique sociale et économique généralement considérées comme répondant au principe des vases communicants (plus l'une est disponibles, moins l'autre l'est) sont présentées comme complémentaires (leur association peut constituer une sorte de dispositif gagnant-gagnant), la prudence s'impose, car il faut s'assurer qu'il ne s'agit pas d'une trouvaille de spécialistes de la communication, d'un concept qui, en réalité, recouvre des intentions non déclarées.

La flexicurité est l'un de ces oxymorons. En effet, pour nombre d'observateurs, davantage de flexibilité sur le marché du travail signifie moins de sécurité, car elle appelle tout simplement un assouplissement de la réglementation de l'embauche et du licenciement, ainsi que des formes d'emploi flexibles : contrats à durée déterminée, travail temporaire et autres contrats « atypiques » qui réduisent la protection des travailleurs (Stanford et Vosko, 2003¹). La tendance à la multiplication de ces types de contrats serait le signe d'un arbitrage entre flexibilité et sécurité. Le débat sur la fin du travail constitue une variante extrême de cette analyse (Rifkin et Heilbroner, 1995) : l'emploi salarié (à vie) aurait définitivement disparu et des emplois flexibles remplaceraient déjà les emplois réguliers à long terme, ou du moins le feront bientôt.

En revanche, pour d'autres, la flexibilité est la panacée qui redynamisera les marchés du travail européens et qui tirera la croissance et l'emploi tout en faisant reculer le chômage. Ce point de vue a gagné en importance à partir des années 1980 et prend racine dans le débat sur l'euroscélérose, source du désavantage des marchés du travail de l'Europe par rapport à ceux des États-Unis, plus flexibles. Ce débat se poursuit, comme en attestent les *Perspectives de l'économie mondiale 2003* du FMI, qui prévoient davantage de croissance et d'emplois si le Vieux continent se dotait d'institutions du travail de type américain, c'est-à-dire très peu rigides (FMI, 2003). Un chapitre de l'édition 2007 du même rapport en constitue une illustration plus récente : il réévalue l'impact de la réglementation et des politiques du travail sur la part du travail dans le BIP et conclut à un effet positif des réformes tendant vers une flexibilité accrue (réduction de la protection de l'emploi et des taux de remplacement des revenus par les indemnités de chômage) (FMI, 2007).

Ces derniers points de vue présument que les deux éléments de protection (protection de l'emploi ET protection sociale) ont des effets négatifs sur la croissance et l'emploi, car ils rendent difficiles les adaptations nécessaires à la mondialisation (pour un classement sommaire des pays en fonction de l'efficacité de l'embauche des travailleurs dans la logique « la déréglementation est la meilleure solution », voir l'indice « Embauche des travailleurs » établi par la Banque mondiale, qui fait partie des indicateurs *Doing Business* (2007)). Une variante de cette approche est la théorie des « insiders/outsiders » sur le marché du travail, selon laquelle, du fait de la réglementation rigide qui protège les premiers, les seconds ne peuvent pas entrer sur le marché du travail et doivent recourir à la protection sociale ou accepter des emplois atypiques (Lindbeck et Snower, 1988).

¹ Ces deux auteurs estiment que le terme « flexibilité » ne pose pas problème du moment qu'il désigne une adaptation efficiente au changement, mais critiquent l'approche « néo-libérale » axée sur une certaine forme de flexibilité qui, pour les travailleurs, peut s'apparenter à une rigidité dommageable (Stanford et Vosko, page 11 et suivantes).

Il existe donc depuis longtemps deux conceptions diamétralement opposées des marchés du travail, d'où des résistances et un blocage des réformes (ou des avancées d'un côté ou de l'autre, suivant l'équilibre des pouvoirs entre les deux camps). Un débat d'idées selon les mêmes lignes de clivage s'est également engagé, mais il est resté pour une large part infertile et inabouti (Auer, 2006).

Dans l'intervalle, la mondialisation a progressé sous l'effet d'une libéralisation toujours plus grande des flux commerciaux, des transactions financières et de l'investissement direct étranger, ainsi que d'un essor des migrations, qui engendrent de nouveaux défis pour les marchés du travail. Ces derniers ont fait l'objet de réformes, mais qui, selon Boeri (2005) ou l'OCDE (2006), sont restées limitées, assouplissant la réglementation du travail temporaire sans toucher à la protection du noyau d'emplois réguliers. Les deux conceptions opposées du fonctionnement de ces marchés sont donc demeurées en l'état.

Le concept de flexicurité a introduit une « troisième voie », qui pourrait finir par faire disparaître l'opposition fondamentale décrite plus haut. Flexibilité et sécurité n'y sont pas contradictoires mais alliées, et l'arbitrage cède la place, grâce au dialogue social, à un processus de complémentarité. Les travaux de l'UE, tels que la Ligne directrice intégrée 21 ou le chapitre sur la flexicurité dans le rapport intitulé *L'emploi en Europe*², la procédure de consultation relative au Livre vert sur la « modernisation du droit du travail », une communication de 2007 sur la « flexicurité » et finalement l'entérinement des « principes communs » par le Conseil Européen à Lisbonne au début de décembre 2007, illustrent les efforts déployés par la Commission pour ancrer ce concept dans la politique sociale et économique de l'UE, en tant que pilier clé du modèle socioéconomique européen.

Parallèlement, l'OIT continue de conceptualiser et de promouvoir l'emploi décent, avec notamment un axe de recherche qui vise à intégrer le concept de flexicurité dans son Agenda pour le travail décent et sa stratégie de l'emploi et à étudier la portée du concept, pour l'heure essentiellement européen, dans les pays en développement.

La présente contribution examine tout d'abord certains éléments du concept de flexicurité et analyse ce thème tel qu'il apparaît dans le rapport de l'UE. Elle traite ensuite de l'importance de la flexibilité interne, puis de la stabilité, au cœur du système d'emploi. Elle expose brièvement les différences entre pays et les points de convergence ou de divergence au sein de l'UE et conclut sur les perspectives au-delà de la flexicurité.

2. Le concept

Dans le rapport *L'Emploi en Europe* (Commission européenne, 2006), le chapitre sur la flexicurité donne des informations descriptives et analytiques. Il note d'emblée, à juste titre, que flexibilité et sécurité ne sont pas contradictoires, mais « se renforcent mutuellement » pour permettre de relever les défis de la mondialisation. Les dimensions de la flexibilité (d'après les définitions de Wilthagen *et al.*) sont la flexibilité numérique externe et interne, la flexibilité fonctionnelle et la flexibilité salariale ; celles de la sécurité sont la sécurité du poste de travail, la sécurité

² *Flexibility and security in the EU labour markets: the effects of labour market policies and 'flexicurity' regimes*, chapitre 2.

d'emploi/d'employabilité, la sécurité du revenu et la sécurité de combinaison d'un emploi avec d'autres activités. Dans le même chapitre, il est affirmé que ces dimensions constituent un outil analytique pour la comparaison des marchés du travail des différents pays. Cette approche cadre avec la politique de l'UE, notamment avec la ligne directrice intégrée 21 de la Stratégie de Lisbonne et rejoint très largement la notion de marchés transitionnels du travail (Gazier, 2003, et Schmid, 2002).

Il existe une deuxième approche, que les auteurs du chapitre dissocient de la première et qui est centrée sur le « triangle d'or danois » : souplesse de la législation sur la protection de l'emploi, filet de protection généreux pour les sans-emploi et politiques actives de l'emploi, qui confèrent flexibilité et sécurité (Madsen, 2003).

Même si la première (Wilthagen, 1998, Schmid, 2002, Gazier, 2003, ainsi que Auer et Gazier, 2006) apparaît plus large que la seconde (Madsen, 2003) puisqu'elle englobe la flexibilité interne, les deux approches sont analogues et correspondent *grosso modo* aux concepts prédominants de la flexicurité³, qui, tous, explicitement ou implicitement, désignent le passage d'une sécurité fondée sur une relation d'emploi stable dans les entreprises et le secteur public à une sécurité complémentaire à la première apportée par la politique de l'emploi ou par de nouveaux droits sociaux extérieurs aux entreprises.

Ainsi, le récent rapport intérimaire du groupe d'experts flexicurité créé par la Commission européenne avance que cette dernière et les États membres se sont appuyés sur les travaux antérieurs pour aboutir à une définition consensuelle qui comporte quatre aspects :

- *Des modalités contractuelles et une organisation du travail souples et protectrices*, tant du côté de l'employeur que du salarié, grâce à une législation et à une organisation moderne du travail.
- *Des politiques actives du marché du travail (PAMT)*, facilitant l'adaptation aux changements rapides et aux périodes de chômage, la réintégration et, surtout, la transition vers de nouveaux emplois, c'est-à-dire la *sécurité de transition*.
- *Des systèmes fiables et réactifs d'éducation et de formation tout au long de la vie*, assurant l'adaptabilité et l'employabilité permanentes de tous les travailleurs et permettant aux entreprises de préserver leur productivité.
- *Des systèmes de sécurité sociale modernes*, offrant un soutien adéquat du revenu et favorisant la mobilité sur le marché du travail. Il s'agit, par exemple, de mécanismes qui aident à concilier le travail et les responsabilités privées/familiales, telles que l'éducation des enfants.

Cette définition comporte aussi une variable procédurale:

- *Un dialogue social positif et constructif*, car la confiance mutuelle et des relations professionnelles très développées sont essentielles à l'introduction de politiques de flexicurité globales répondant à ces principes⁴.

D'une manière générale, telle est aussi la définition adoptée par la Commission européenne dans une récente communication intitulée « *Vers des principes communs de flexicurité : Des emplois plus nombreux et de meilleure qualité en combinant flexibilité et sécurité* » et a été entériné par le Conseil Européen à

³ Voir notamment le débat, en France, sur la « la sécurisation des parcours professionnels » ou sur une « sécurité sociale professionnelle », ou, au sein du BIT, sur « la mobilité protégée ».

⁴ www.ose.be/files/RECWOWE/DIAC/InterimRepFlexisecurityApril2007.pdf

Lisbonne à la fin de 2007. (Commission européenne, 2007). En effet, ces éléments semblent faire partie intégrante des divers concepts élaborés sur ce thème. En outre, malgré des différences dans l'analyse sous-jacente des évolutions des marchés du travail (par exemple, la flexibilité est-elle déjà suffisante/excessive ou pas assez poussée ?), la plupart des observateurs s'accordent à penser que la mondialisation et les nouvelles technologies accroissent la variabilité de la demande de main-d'œuvre, d'où une réorientation (partielle) vers une sécurité sur une base plus large que celle d'un contrat d'emploi stable conclu avec une seule entreprise. Dans la terminologie de l'UE, cela se traduit par la formulation suivante : « La principale recommandation de l'UE pour la flexicurité consiste à encourager le passage de la sécurité du poste de travail à la sécurité d'emploi » (*L'Emploi en Europe*, 2006).

3. De la sécurité du poste de travail à la sécurité d'emploi et au-delà

Peut-on vraiment décrire cette évolution en ces termes ? Dans la terminologie utilisée par l'ancienne génération d'économistes du travail et des disciples de l'école des relations du travail (notamment de l'école du marché interne du travail : Doeringer et Piore, 1971), la sécurité du poste de travail et la sécurité d'emploi entretenaient la relation suivante : la première avait trait à la protection d'une tâche spécifique (ou d'un éventail étroit de tâches) nécessitant une qualification spécifique, par exemple dans le cas d'un soudeur. Le marché interne du travail, avec de nombreuses classifications des postes, était également associé à un marché externe, via le système d'assurance chômage. Ainsi, en période de recul conjoncturel aux États-Unis, les entreprises recouraient à des « licenciements temporaires⁵ ». Les travailleurs renvoyés provisoirement recevaient des indemnités de chômage pendant un certain temps et, lorsque l'activité se redressait, ils étaient rappelés par l'entreprise pour y occuper le même poste et selon des règles d'ancienneté strictes⁶. Ce système était complexe et plutôt rigide : la classification des postes s'est révélée dépourvue de toute flexibilité au regard des nouveaux besoins de polyvalence et de multifonctionnalité apparus avec l'émergence de nouveaux types de produits et de services. C'est pourquoi le principe de sécurité du poste de travail a été soit abandonné soit, au moins, nettement édulcoré et souvent remplacé par celui de la sécurité d'emploi, garantissant l'emploi dans l'entreprise, mais pas à un poste précis. Ce mouvement s'est accompagné d'une réduction spectaculaire du nombre des classifications de postes, d'une certaine désaffection pour la notion de qualification au profit de la notion de compétence, d'une polyvalence accrue et de nouvelles formes d'organisation du travail permettant bien plus de flexibilité interne.

Le système relativement rigide de sécurité du poste de travail/sécurité d'emploi existait également dans une grande partie de l'Europe. En Italie notamment, le fameux « statut des travailleurs », dans les années 1970, associait ces deux aspects, empêchant la flexibilité, tant interne qu'externe, et était fustigé pour cette raison même. Au Japon, dans les années 1980, les marchés internes du travail étaient un modèle de flexibilité (interne), car il y avait peu de sécurité du poste de travail mais beaucoup de sécurité de l'emploi. C'est de cette époque que date la théorie d'un arbitrage entre flexibilité interne et externe, entre sécurité du poste de travail et

⁵ Et à des licenciements définitifs, qui semblent aujourd'hui représenter une part croissante des licenciements.

⁶ Règle du « dernier entré/premier sorti » pour les licenciements et du premier entré/dernier sorti (personnel le plus ancien) pour les réintégrations.

4. Ajustement interne et externe

Il existe également des modes d'ajustement internes, mais nous ne les étudierons pas en détail ici. Cependant, en raison de leur importance pour la flexicurité (ils compensent parfois des modes d'ajustement externes, surtout dans plusieurs des grandes économies telles que l'Allemagne), nous les évoquons brièvement ci-après.

La figure 2 représente schématiquement les formes de flexibilité envisageables pour les secteurs privé et public :

Figure 2 : Formes de flexibilité

	Flexibilité numérique	Flexibilité fonctionnelle
Flexibilité externe	<ul style="list-style-type: none">• Embauche/licenciement• Travail temporaire (dont intérim)	<ul style="list-style-type: none">• Externalisation/internalisation (sous-traitance, délocalisation)
Flexibilité interne	<ul style="list-style-type: none">• Réduction/allongement du temps de travail	<ul style="list-style-type: none">• Changements dans l'organisation du travail• Polyvalence• Aménagement du temps de travail (travail posté, etc.)

La flexibilité salariale, qui constitue un levier important pour la flexibilité des coûts, est ici exclue¹⁰. La plupart des formes de flexibilité ci-dessus ont également des conséquences en termes de coûts de main-d'œuvre, et celles introduites aujourd'hui reposent de plus en plus sur des « concessions négociées » (par exemple, temps partiel avec baisse de salaire correspondante, au lieu d'un licenciement). Cependant, la flexibilité interne sert non seulement de mesure d'urgence lorsque des compressions d'effectifs se profilent, mais également de mesure « préventive », qui favorise les gains de productivité et maintient la relation d'emploi.

Nous l'avons vu, les entreprises ont le choix entre des modes d'ajustement internes et externes. Néanmoins, les recherches laissent à penser que ce choix est « encadré » par les institutions du marché du travail, ainsi que par les coutumes et les pratiques. Ainsi, au Japon, la flexibilité salariale par la variation de la composante variable du salaire (prime) est préférée au licenciement. En Allemagne aussi, on privilégie les modes d'ajustement internes, essentiellement la variation du temps de travail, et on les accompagne de certains dispositifs, tels que le chômage technique (*Kurzarbeit*). En Allemagne, les récentes études qui s'appuient sur le panel d'entreprises établi par l'Institut de recherche sur l'emploi et la formation (IAB) montrent qu'environ 80 % de l'ensemble des ajustements aux variations du cycle d'activité des entreprises de ce pays sont internes, avec de légères différences en fonction du secteur et de la taille de l'entité. Si les grands groupes recourent davantage (24,3 %) à des modes d'ajustement externes que les PME, ils proposent essentiellement des contrats de travail temporaires. Les PME pratiquent, elles aussi, un ajustement principalement interne (à 79 %), et, lorsqu'elles recourent à un

¹⁰ La flexibilité salariale est essentielle, car, dans la théorie économique, le prix du travail constitue le principal levier d'ajustement de l'emploi. Toujours selon cette théorie, dans les pays à flexibilité salariale, les chocs exogènes débouchent sur l'inégalité salariale, mais pas sur le chômage. À l'inverse, la « rigidité » salariale engendre du chômage.

ajustement externe, celui-ci consiste très souvent à licencier (ou à embaucher) du personnel (15,3 %) (Hohendanner et Bellman, 2006). Aux États-Unis, en revanche, c'est la flexibilité numérique externe (licenciements) qui prédomine (Abraham et Housman, 1995).

Ce débat soulève une autre question essentielle : peut-on concilier les besoins de flexibilité des individus, sur la base de leurs choix personnels (enfants, formation, temps libre, etc.), et l'efficacité souhaitée par les employeurs ? Ces deux aspects déterminent le dosage entre stabilité/flexibilité et sécurité. La bonne nouvelle, c'est que les travaux préliminaires montrent que, dans les pays où règne la flexicurité, la flexibilité orientée sur l'entreprise et celle orientée sur le travailleur sont complémentaires, tandis que dans ceux qui ont opté pour une forte flexibilité ou, au contraire, pour une grande stabilité, il semble qu'un arbitrage s'opère entre les deux.

Figure 3 : Flexibilité axée sur les entreprises ou sur les travailleurs en Europe

	Flexibilité fortement axée sur les travailleurs**	Flexibilité faiblement axée sur les travailleurs
Flexibilité fortement axée sur les entreprises*	NL (3,1), SE, DK, FI, DE (6,5) BE, IE***	UK (1,8)
Flexibilité faiblement axée sur les entreprises	↑ [AT (10,7)]	PT (15,15), LUX, ES, EL, IT, FR

* Travail à temps partiel, horaires de travail atypiques, télétravail, téléassistance, faible protection contre le licenciement, travail temporaire subi, gestion par objectifs, formation en entreprise ; ** Temps partiel choisi, droit de décision sur le temps de travail, télétravail à domicile, possibilités de télétravail, sécurité perçue de l'emploi occupé, durée d'emploi, prise de décision, apprentissage tout au long de la vie; *** NL: Pays-Bas; SE: Suède; DK: Danemark; FI: Finlande; DE: Allemagne; BE: Belgique; IE: Irlande; UK: Royaume Uni; AT: Autriche; PT: Portugal; LU: Luxembourg; ES: Espagne; EL: Grèce; IT: Italie; FR: France.

Classement de 1 à 15 pour chacun des 8 indicateurs. Forte complémentarité entre les deux formes de flexibilité. Entre parenthèses : classement des pays en fonction de la flexibilité axée sur les entreprises ou sur les travailleurs (ex. UK : rang 1 pour la flexibilité axée sur les entreprises, et rang 8 pour la flexibilité axée sur les travailleurs).

Source: Gareis/Korte: *ICTs and the Adaptability of Work arrangements in the EU- update 2002, empirica, Bonn.*

5. Stabilité de l'emploi

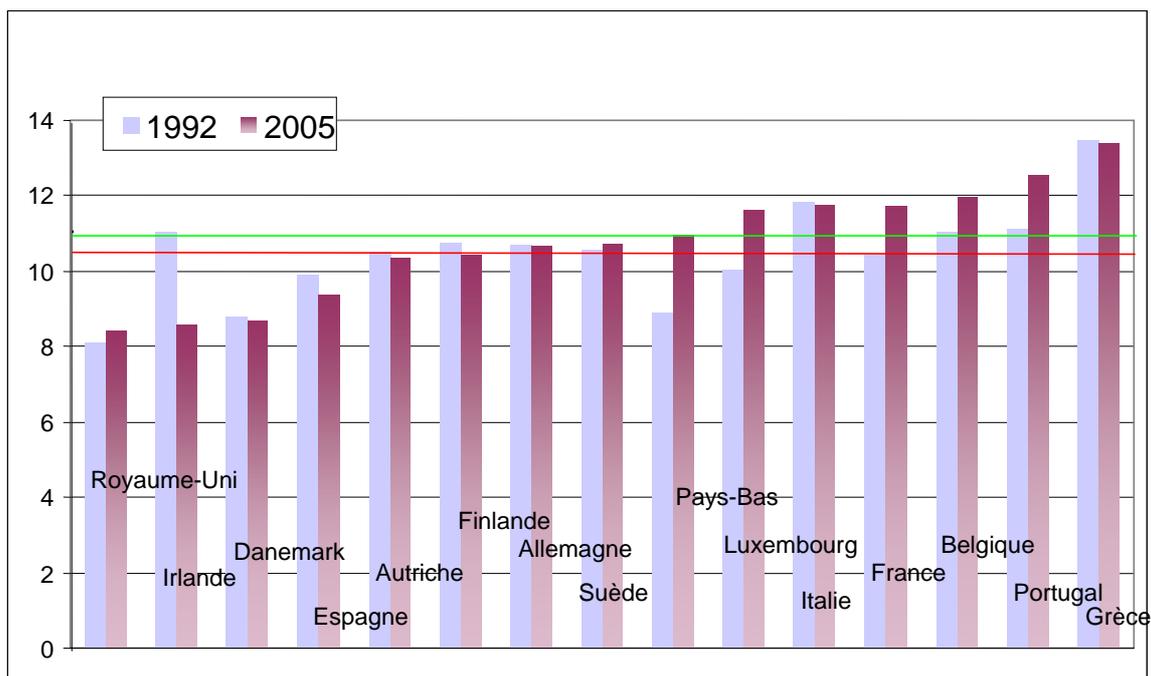
Dans nombre de pays européens, le maintien de la stabilité de l'emploi (figure suivante) pourrait s'expliquer par les possibilités d'ajustement interne (ainsi que le laisserait penser un arbitrage entre modes d'ajustement internes et externes), mais on ne dispose pas d'étude concluante à ce sujet. Il semble également que la situation diffère nettement d'un pays à l'autre. Ainsi, Capelli et Neumark (2004) montrent qu'aux États-Unis, les entreprises efficaces recourent à tous les modes d'ajustement possibles. Par ailleurs, on constate une relation entre la législation sur la protection de l'emploi, les politiques du marché du travail et les modes d'ajustement. Il serait utile d'approfondir les travaux sur ces questions.

L'observation empirique d'un maintien global de la stabilité de l'emploi en Europe¹¹ est en soi remarquable étant donné les craintes que toute stabilité et l'emploi à long terme disparaissent, craintes qui correspondent à la perception à la fois du grand public et à des intuitions de chercheurs (Rifkin et Heilbroner, 1995, et Beck, 2000). Beaucoup d'études récentes examinent l'argument de la stabilité sous des angles différents¹², mais la plupart aboutissent à la même conclusion : malgré la perception selon laquelle les relations d'emploi sont devenues volatiles et que la mondialisation porte un coup fatal à l'emploi à long terme, cette stabilité paraît bien résister. L'emploi est plus stable qu'on ne le suppose habituellement. En 2005, quelque 41 % des Européens, en moyenne, avaient plus de 10 ans d'ancienneté dans leur entreprise, soit environ la même proportion qu'en 1992 (mais un chiffre supérieur en absolu).

¹¹ Cette tendance est également confirmée, en ce qui concerne la période 1999-2003, pour les nouveaux États membres (exception faite de la Pologne), dans des proportions légèrement plus faibles, en moyenne, que pour l'UE à 15 (Cazes et Nesporova, 2007).

¹² T. Korpi et M. Fahlin (2006) ont analysé l'impact de la mondialisation sur la mobilité (essentiellement des hommes) en Suède et conclu à une progression de la durée d'emploi, et non à un recul ; Knuth et Erlinghagen (2004) se sont intéressés au maintien de deux différentes cohortes sur le marché du travail et constaté, contrairement aux attentes, que la cohorte la plus jeune restait un peu plus longtemps dans l'emploi que l'autre. Aux États-Unis également, une étude récente (Stevens, 2005) a observé des cohortes d'hommes quittant le marché du travail et n'a pas constaté d'écart dans la durée d'emploi entre celles de 1962 et de 2002.

Figure 4 : Ancienneté moyenne dans l'UE à 15 / 1992 et 2005

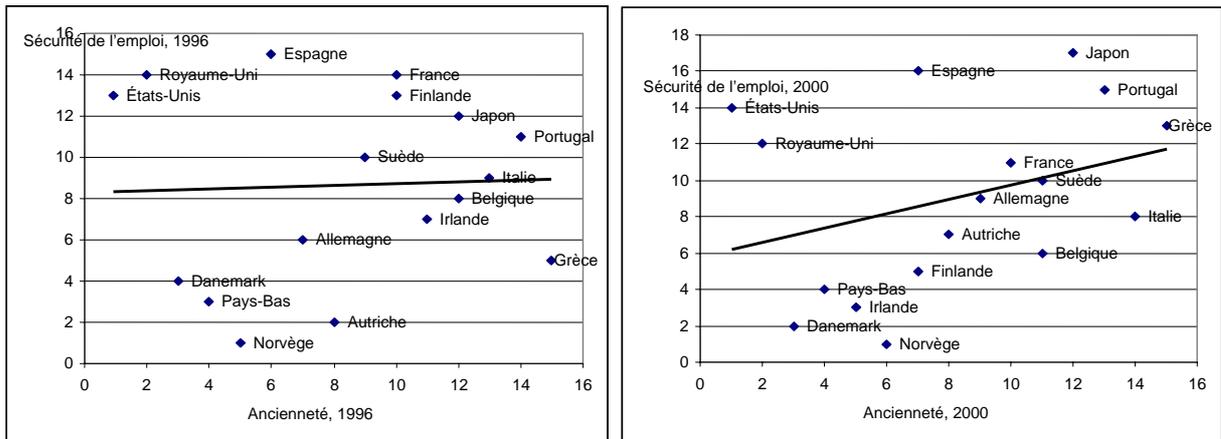


La moyenne non pondérée pour l'UE était de 10,74 années en 2005, contre 10,48 en 1992.

Sources : Auer, 2006, à partir des données Eurostat.

Si l'on observe de nombreux changements (par exemple une diminution de la durée d'emploi pour les hommes, compensée par l'augmentation de celle des femmes), le fait que les systèmes d'emploi restent globalement stables appelle une attention accrue de la part de ceux qui étudient la flexicurité. Les effets de cette stabilité de l'emploi sur l'économie et le marché du travail devraient constituer un axe de recherche. Les études de l'OIT concluent à un paradoxe qui confirme les observations avancées par l'OCDE (2004) et d'autres (Clarc et Postel-Vinay, 2005), également cité dans le chapitre consacré à la flexicurité du rapport 2006 sur l'emploi en Europe de l'UE. Si l'ancienneté traduit une meilleure sécurité « objective » de l'emploi, elle ne semble pas aboutir à une meilleure sécurité « subjective » (perçue). Clarc et Postel-Vinay nuancent ce constat en précisant que la relation négative ne concerne que le secteur privé : dans le secteur public, la relation est positive, et les sécurités objective et subjective de l'emploi coïncident.

Figure 5 : Sécurité de l'emploi et ancienneté, 1996 (gauche) et 2000 (droite)



Note : Les coefficients ne sont pas significatifs (Les deux graphiques classent les pays selon une échelle où, pour la sécurité, 1 = la proportion la plus élevée d'emplois perçus comme sûrs, et pour l'ancienneté, 1 = l'ancienneté la plus faible).

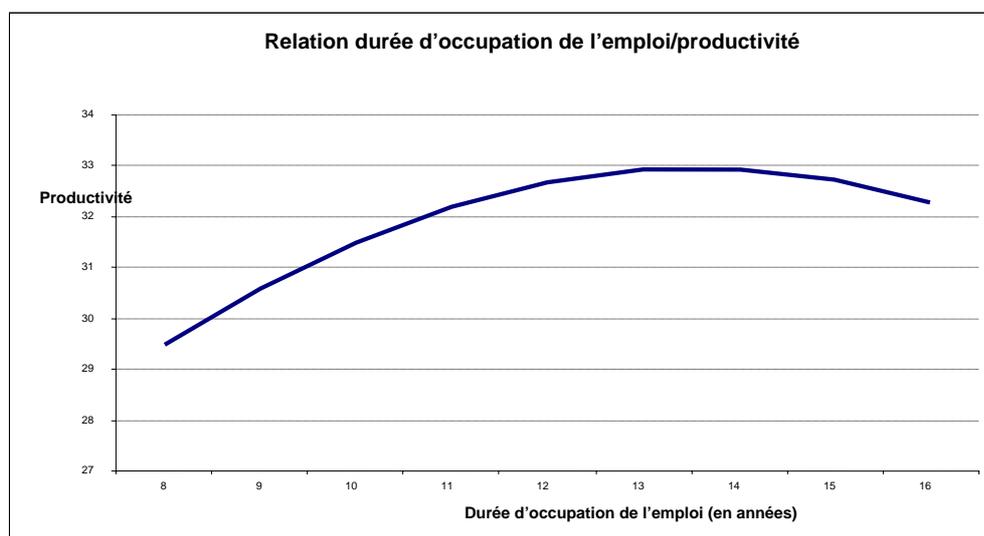
Sources : Données fournies par International Survey Research, OCDE, Eurostat et des sources nationales.

De nombreuses raisons sont susceptibles d'expliquer ce paradoxe, l'une d'entre elles étant que, dans l'économie et les marchés du travail actuels, en constante évolution à des fins d'adaptation, compte tenu des fusions et acquisitions, de l'effondrement de certaines entreprises, de la création d'autres, de la médiatisation de licenciements massifs, des taux de chômage relativement élevés dans certains pays, etc., le seul fait d'avoir un emploi à long terme ne procure aucun sentiment de sécurité. En fait, l'ancienneté passée, qui constitue une mesure prédictive satisfaisante de la durée future de l'emploi occupé (Farber, 1998), semble ne pas être une mesure intéressante pour déterminer la sécurité subjective de l'emploi. Un exemple à cet égard est le Japon, qui affiche l'un des classements les plus élevés en termes d'ancienneté moyenne, mais aussi la part la plus importante de personnes qui ont un sentiment d'insécurité quant à la durée à venir de leur emploi. Les perceptions de la sécurité varient également avec le cycle d'activité.

Cependant, la non-congruence entre les mesures objective et subjective de la sécurité ne doit pas être interprétée comme le signe que la stabilité de l'emploi n'est pas importante pour la sécurité des travailleurs. On ne peut imaginer une absence d'emplois stables, la seule sécurité qui resterait tenant à l'assurance chômage et aux programmes de retour à l'emploi. On ne peut qu'envisager un nouvel équilibre associant un peu moins de la première à un peu plus de la seconde. En outre, les indicateurs subjectifs sont probablement biaisés et le type de question posée, tout comme son contexte, joue un rôle. La relation constatée s'appuie sur des comparaisons de données agrégées sur les pays, qui sont analytiquement peu solides, et quelques-unes des relations observées sont statistiquement non significatives, de sorte qu'il faudra des recherches plus poussées pour établir un lien robuste entre des données objective et subjective. Pour l'heure, on peut simplement conclure que la maximisation de la protection de l'emploi ne semble pas être le meilleur moyen de maximiser la sécurité perçue par les travailleurs, et qu'il faut davantage que de l'ancienneté pour que sécurités objective et subjective coïncident.

Lorsque l'on étudie la relation entre durée dans l'emploi et productivité, on se heurte à un autre paradoxe, à partir du moment où l'on suppose que la forte mobilité – la flexibilité qu'exprime une courte durée d'occupation d'un emploi – entretient une relation positive univoque vis-à-vis de la productivité, comme le suggère la comparaison entre les États-Unis et l'Europe¹³. Dans une étude économétrique, nous avons constaté une relation positive : la valeur empirique optimale entre durée d'occupation d'un emploi et productivité s'établit aux environs de 14 années d'ancienneté pour un ensemble de 13 pays européens sur 1992-2002. Le meilleur rendement des longues durées d'occupation de l'emploi et le rendement moins bon pour les durées très longues mais aussi courtes se confirment également à l'échelle microéconomique et corroborent les constats d'ouvrages antérieurs consacrés à la microéconomie et au capital humain, selon lesquels l'ancienneté doit permettre de récupérer les coûts de formation. Le fait que de nombreuses entreprises cherchent à fidéliser leurs travailleurs (compétents) au lieu de les licencier pourraient être un autre signe des effets positifs d'une certaine ancienneté au travail.

Figure 6 : Relation entre ancienneté et productivité



Les données sont tirées d'Eurostat et portent sur la période 1992-2002 ; Productivité = production horaire en euros ; Durée d'occupation de l'emploi = durée d'occupation moyenne de l'emploi, en années.

Source : Auer, Berg et Coulibaly, 2005.

¹³ Les tenants d'une plus grande flexibilité en attendent, bien sûr, un bénéfice à la fois pour la productivité et pour le marché du travail (voir par exemple dans FMI, 2003, le scénario du modèle qui prend pour hypothèse que la zone euro adopte un marché du travail et une réglementation des produits s'apparentant à ceux des États-Unis : il en résulterait un recul du taux de chômage de 3,25 points de pourcentage et une progression du PIB de 5,25 points). Cependant, si la productivité américaine est supérieure aux valeurs européennes depuis 1995, ces dernières la surpassaient auparavant. La productivité est particulièrement plus élevée aux États-Unis dans les secteurs qui utilisent les TIC, notamment dans la distribution, le commerce de gros, l'immobilier et la finance. Ce différentiel semble surtout tenir à une plus grande capacité d'innovation dans l'économie américaine et à une relation bien plus efficace entre innovation et commercialisation de ces innovations.

Toutefois, il importe de garder à l'esprit que ce constat, fondé sur un modèle économétrique, porte sur la durée *moyenne* d'ancienneté pour 13 pays européens entre 1992 et 2002. Ces estimations peuvent varier par secteur ou par pays, mais surtout, au niveau individuel, il serait abusif d'affirmer que ce chiffre représente la durée optimale d'ancienneté. En d'autres termes, si une « ancienneté optimale » peut exister, on ne peut déterminer avec précision où se trouve le point de bascule. Des recherches empiriques permettent simplement de montrer qu'en règle générale, une durée d'occupation de l'emploi courte (moins d'un an) ou très longue (plus de 15-20 ans) peuvent avoir des effets négatifs sur la productivité.

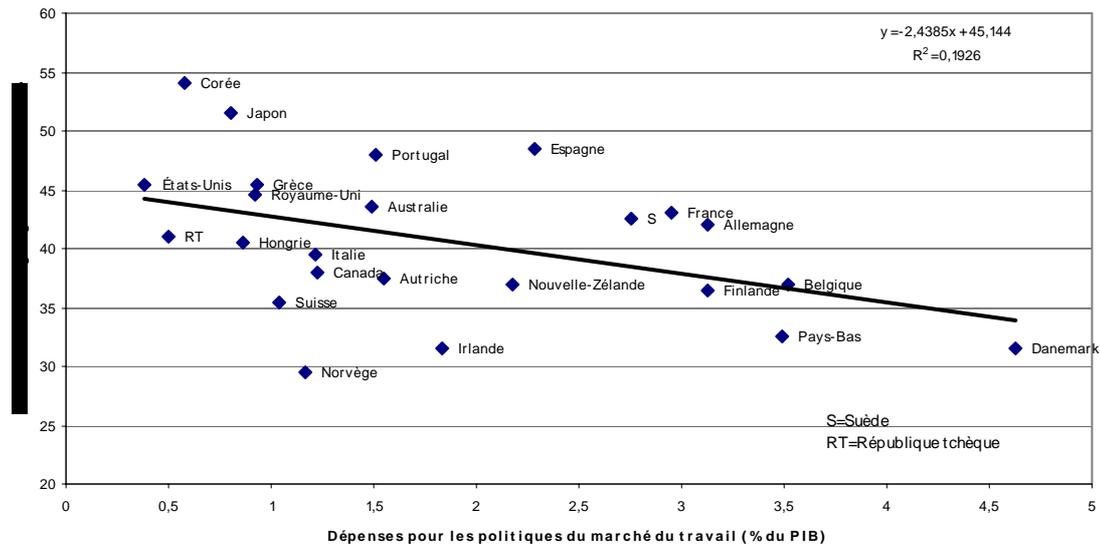
Néanmoins, la liste des paradoxes ne serait pas complète si nous ne précisions pas que nous constatons une relation positive entre flexibilité du marché du travail et performances de celui-ci (tableau 1 en annexe), qui se répercute, dans une certaine mesure, sur la productivité.

On peut en tirer une conclusion intermédiaire, à savoir que stabilité et flexibilité sur le marché du travail sont toutes deux nécessaires à la productivité et à l'emploi, et qu'il convient de rechercher un équilibre entre les deux.

6. La solution au paradoxe : la flexicurité ?

Histoire de compliquer un peu les choses, aussi bien les recherches de l'OIT et de l'OCDE comme celle de la Commission Européenne citées et de la présente étude mettent en lumière la relation positive entre (les dépenses portant sur) les politiques du marché du travail (actives et passives) et la sécurité de l'emploi perçue par les travailleurs. De nombreuses données empiriques montrent que les pays ayant adopté la flexibilité, avec des niveaux médians de protection de l'emploi mais une forte protection par les politiques relatives au marché du travail, affichent de meilleurs résultats en termes d'emplois décents. Ce constat vient soutenir les concepts de flexicurité, puisqu'il suggère que lorsqu'il est « protégé », un certain degré de mobilité est souhaitable pour la sécurité des travailleurs et donne de meilleurs résultats qu'une mobilité « non protégée » ou qu'une trop grande stabilité de l'emploi. Là encore, nous nous appuyons sur une comparaison entre les pays plutôt que sur une analyse approfondie pays par pays.

Figure 7 : Insécurité de l'emploi et politiques du marché du travail, 2000



Note : L'insécurité de l'emploi renvoie à la moyenne (en pourcentage) de deux indicateurs : 1) travailleurs inquiets de l'avenir de leur entreprise, et 2) travailleurs non certains de conserver leur emploi au sein de leur entreprise même s'ils affichent de bonnes performances. Sources : Données sur l'insécurité de l'emploi tirées de l'International Survey Research, cité dans OCDE, 2001 ; Données relatives aux dépenses pour les politiques du marché du travail, OCDE, 2004 (Les données sur l'Irlande datent de 2001).

Source : Auer, 2006.

En fait, tous ces paradoxes apparents peuvent se résoudre si l'on conçoit intelligemment des réformes du marché du travail qui prennent en compte le besoin de stabilité, de flexibilité et de sécurité, ce qui doit correspondre à tous les concepts de flexicurité. L'omission de l'un de ces éléments, et du dialogue social, donnera des résultats sous-optimaux pour la productivité, les performances de l'emploi ou la sécurité des travailleurs.

7. Différences entre les pays

Il ressort de l'analyse des chapitres consacrés à la flexicurité du rapport 2006 sur l'emploi en Europe, ainsi que d'autres travaux d'universitaires ou d'organisations internationales, dont l'OIT, que certains changements sont nécessaires à la modernisation des institutions du marché du travail si l'on veut relever les défis de la mondialisation sans mettre en péril la productivité, la compétitivité et le bien-être des travailleurs.

Si différentes approches peuvent être adoptées, tous les analystes constatent que certains groupes de pays obtiennent des résultats relativement bons sur ces aspects socioéconomiques, et il apparaît que ces pays associent sécurité et flexibilité sur le mode de la complémentarité, et recourent au dialogue social pour procéder aux éventuels arbitrages. Ces pays semblent réunir tous les éléments requis : bonnes performances économiques et sur le marché du travail, ainsi que bien-être des travailleurs satisfaisant, comme en témoigne le nombre raisonnable d'emplois décents, le taux de pauvreté peu élevé et les faibles inégalités de revenu (voir Annexe 1). Il y a toutefois une réserve à formuler : il est extrêmement difficile de

constituer des groupes homogènes de pays, et les variations d'un pays à l'autre restent importantes au sein d'un même groupe. Ainsi, la comparaison de la Suède et du Danemark (tous deux appartenant aux pays nordiques, qui affichent de bons résultats) en termes de législation sur la protection de l'emploi et de l'ancienneté nous amène à constater une organisation assez différente du marché du travail : la Suède s'est dotée d'une législation de la protection de l'emploi importante et affiche un taux d'ancienneté assez long (10,5 ans en moyenne), tandis que le Danemark enregistre des niveaux assez faibles sur ces deux aspects (durée d'occupation de l'emploi : 8,4 ans), tous deux consacrant des dépenses considérables pour les politiques du marché du travail. De même, si l'on compare le Danemark aux Pays-Bas, on constate que l'ancienneté a beaucoup progressé aux Pays-Bas (de 8,5 ans en 1992 à 10,7 ans en 2005), alors qu'elle a légèrement diminué au Danemark. Là encore, les dépenses consacrées aux politiques du marché du travail sont substantielles dans les deux pays. Dans ces pays observant les meilleures pratiques en matière de flexicurité, les combinaisons entre protection de l'emploi et protection sociale sont donc assez différentes.

8. Conclusion

Ces constats nous amènent, avec d'autres, à faire preuve de prudence pour proposer un modèle de référence particulier pour les réformes : à chaque modèle correspondent beaucoup de spécificités, puisque chacun est élaboré en fonction du contexte local, et ajusté au fil des ans au sein de ses institutions particulières et avec les intervenants qui lui sont propres. Tous les chemins mènent à Rome, et il n'existe pas de solution universelle. Au mieux, nous pouvons souligner quelques éléments récurrents :

- Une protection de l'emploi de type modéré, sans ambiguïté sur les responsabilités des deux parties, est appliquée et passe par des contrats de travail innovants
- Une forte protection sociale, induite par des politiques passives et actives du marché du travail
- Des droits sociaux, tels que le congé maternité, parental ou de formation, la possibilité de passer d'un travail à temps partiel à un travail à temps plein, etc.¹⁴
- Une complémentarité entre la flexibilité du côté de l'entreprise et au niveau des travailleurs
- Un degré élevé de flexibilité interne dans les organisations de travail très performantes
- Un dialogue social effectif

Si ces principes sont appliqués et que les différentes interactions entre ces éléments sont mises au service de la performance économique et sociale¹⁵, la « flexicurité dans l'emploi » combinée à la « flexicurité hors emploi » peut aboutir à ce que nous avons appelé, au début de l'article, la sécurité du marché du travail. La

¹⁴ Ils ont un impact sur la flexibilité et la sécurité dans la mesure où ils mettent en relation des possibilités de sortie temporaire du marché du travail (flexibilité) et des options de retour (sécurité).

¹⁵ Le tout récent accord dit sur la flexicurité signé par le patronat et quatre syndicats a intégré quelques uns des principes énumérés. Il était bien négocié dans un esprit « flexicurité » — donc dans une négociation donnant-donnant — mais n'a pas tranché sur la question du « contrat unique » et instauré plutôt un nouveau contrat à durée déterminée, la possibilité d'une séparation à l'amiable, une portabilité de certains droits et une indemnité de licenciement plus élevée.

mise en place, la préservation et l'amélioration d'un tel système passent également par un dialogue social efficace, qui permette aux deux parties en présence et à l'État de négocier les éventuels arbitrages, responsabilités et coûts du système.

En effet, l'élaboration d'un système qui reporte une partie des coûts d'ajustement des entreprises sur la protection sociale, aux épaules plus larges, induit des coûts : le chapitre consacré à la flexicurité du rapport 2006 sur l'emploi en Europe essaie de calculer ce qu'il en coûterait si des dépenses pour les politiques du marché du travail du même ordre que celles déployées par les trois pays de l'UE qui y consacrent les sommes les plus importantes (par chômeur) étaient consenties dans tous les pays, et il aboutit à une moyenne de 4 % du PIB. Cela peut sembler beaucoup, mais ce pourraient être des dépenses utiles si elles assurent efficacement contre les risques inhérents au marché du travail¹⁶. Comme on peut le démontrer, ces dépenses pourraient avoir une fonction macroéconomique positive si elles peuvent agir comme un stabilisateur automatique en cas de récession, et pourraient donc être perçues comme un investissement plutôt que comme un coût dans le budget de l'État.

D'aucuns redoutent que l'instauration d'un tel système de protection ne permette aux employeurs de procéder à des licenciements plus nombreux que ceux véritablement nécessaires. Pour parer à ce genre de comportement, on pourrait mettre en place un système de notation imposant des coûts plus élevés aux employeurs qui recourent plus que de raison à ce système. Mais, en général, un environnement institutionnel qui associe flexibilité et sécurité peut être jugé bénéfique tant pour les employeurs que pour les travailleurs, et appelle donc une participation proportionnelle aux coûts.

Quelles sont, outre le paradigme de la flexicurité, les différentes possibilités de réforme de l'emploi et de la protection sociale ? L'une consiste à laisser le système en l'état. Cette solution est certes valable pour certains (précisément ceux qui disposent déjà d'un système de flexicurité), mais elle ne l'est guère pour d'autres. Comme la flexicurité s'efforce de transformer un arbitrage en une complémentarité et de concilier des intérêts divergents, sa mise en place requiert des négociations entre partenaires sociaux. Ce peut être difficile, source de conflits, mais tant du point de vue du fond que de la procédure, c'est à peu près la seule option envisageable pour parvenir à un équilibre en flexibilité et sécurité. Des solutions durables, négociées, sont dans tous les cas préférables à des solutions imposées et à l'issue incertaine, qui dépendent de l'équilibre des pouvoirs entre les « partenaires » sociaux.

¹⁶ Il faut toutefois formuler une réserve : l'argent ne doit être dépensé que pour des mesures efficaces, et l'on sait que toutes les mesures concernant les politiques du marché du travail ne le sont pas. En particulier, il faut parvenir à un équilibre entre mesures actives et passives, car un système d'allocation chômage généreux doit être complété par une politique active pour le marché de l'emploi, qui constitue un test de la disponibilité pour travailler après un certain temps passé au chômage et une recherche d'emploi active, mais non assistée.

Bibliographie

- Abraham, K.G. et Houseman, S.N. (1995) "Labour Adjustment under Different Institutional Structures: A case study of Germany and the United States" in F. Buttler: *Institutional Framework and Labour Market Performance: Comparative Views on the U.S. and German Economies*, Routledge, London.
- Agell, J. (1999) "On the benefits from rigid labor markets: norms, market failures, and social insurance", *Economic Journal*, vol. 109.
- Auer, P. (2007) *In search of optimal labour market institutions*, Economic and labour market analysis papers 2007/3, ILO (International Labour Office), Geneva.
- , Berg, J. et Coulibaly, I. (2005) "Is a stable workforce good for the economy? Insights into the tenure-productivity-employment relationship", *International Labour Review*, Genève, Vol. 144, Nr. 3.
- et Gazier, B. (2006) *L'introuvable sécurité de l'emploi* : Flammarion, Paris.
- Beck, U. (2000) *Die Zukunft von Arbeit und Demokratie*, Frankfurt.
- Boeri, T. (2005) *Reforming Labor and Product Markets: Some lessons from two decades of experiments in Europe*: IMF working paper WP/05/97, Washington.
- Cazes, S. et Nesporova, A. (eds.) (2007) *Flexicurity. A relevant approach in Central and Eastern Europe*, ILO, Geneva.
- Capelli, P. et Neumark, D. (2004) *External Churning and Internal Flexibility: Evidence on the Functional Flexibility and Core-Periphery Hypotheses*, *Industrial Relations* 43, 1, pp. 148-182.
- Clarc, A. et Postel-Vinay, F. (2005) *Job Security and Job Protection*, CEP Discussion Papers DP678, Centre for Economic Performance, LSE (London School of Economics), version actualisée 2006.
- Doeringer, P. et Piore, M. (1971) *Internal Labour Market and Manpower Analysis*. Heath Lexington Books, Lexington.
- Erlinghagen, M. et Knuth, M. (2004) "In search of turbulence: labour market mobility and job stability in Germany", in: *European Societies* 6, p. 49-70.
- European Commission, *Flexibility and security in the EU labour markets : the effects of labour market policies and " flexicurity " regimes*. Employment in Europe Report, 2006.
- Farber, H. (1998) *Mobility and Stability: The dynamics of change in the labour market*. Working Paper Nr. 400. Princeton, N.J., Princeton University, Industrial Relations Section.
- Gazier, B. (2003) *Tous sublimes: vers un nouveau plein emploi*, Flammarion, Paris.
- Heckman, J. et Pagés, C. (2000) *The cost of job security regulation: Evidence from Latin American countries*, NBER Working paper 7773, NBER, Cambridge, MA.
- Hohendanner, Ch. et Bellmann, L. (2006) „Interne und externe Flexibilität“, in: WSI Mitteilungen 5/2006.
- Huff Stevens, A. (2005) *The more things change, the more they stay the same: Trends in long-term employment in the United States, 1969-2002*, NBER Working Paper 11878, Cambridge, MA, December.

- ILO (2004) *Economic Security for a better world*, Geneva.
- ILO (1999) *Decent work*, Geneva.
- Korpi, T. et Tahlin, M. “The impact of globalization on men’s labor market mobility in Sweden”, in: *Globalization, Uncertainty and Men’s Careers*, Edward Elgar, Cheltenham.
- Kramarz, F. et Roux, S. (1999) *Within-Firm Seniority Structure and Firm Performance*, Centre for Economic Performance, Discussion Paper 420.
- Lindbeck, A. et Snower, D. J. (1988) *The Insider-Outsider Theory of Employment and Unemployment*, Cambridge, MA.
- Madsen, Per K. (2003) “Flexicurity through labour market policies and Institutions in Denmark”, in: P. Auer et S. Cazes (eds): *Employment stability in an age of flexibility*, ILO.
- Lopez-Claros, A., Porter, M.E. et Schwab, K. (eds) (2005) *The Global Competitiveness Report 2005-2006*, World Economic Forum Geneva, Palgrave Macmillan, New York, NY.
- OECD (2004, 2006) *Employment Outlook*, Paris.
- Rifkin, J. et Heilbroner, R.L. (1995) *The end of work: The decline of the global labor force and the dawn of the post-market era*, New York.
- Schmid, G. (2002) “Employment insurance in critical transitions during the life-course” in P. Auer et B. Gazier: *The future of work, employment and social protection*, ILO/IILS, Geneva.
- Stanford, J. et Vosko, L.F. (2004) *Challenging the Market: The struggle to regulate work and income*, McGill-Queen’s University Press 2004, Montreal & Kingston.
- Supiot, A. (ed.) (1999) *Au-delà de l’emploi*, Rapport de la Commission Européenne, Bruxelles.
- World Bank (2007) *Doing Business in 2008*, Washington D.C.
- Wilthagen, T. (1998) *Flexicurity: A New Paradigm for Labour Market Policy Reform?* Discussion paper FS II 98-02, Wissenschaftszentrum für Sozialforschung, Berlin.

Annexe

Différents systèmes d'emploi dans l'UE à 15 produisent des résultats différents

Performances économiques, du marché du travail et sociales dans l'UE Données pour 2003	Grèce, Luxembourg, Italie, Belgique, Portugal, Suède	France, Allemagne, Finlande, Espagne	Danemark, Pays-Bas, Irlande, Royaume- Uni (C+ DK et NL)	
Grappe de pays	A	B	C	C+
Durée moyenne d'occupation de l'emploi**	11,9	10,3	9	9,85
Ratio -1 an/+10 ans d'ancienneté**	1/4,2	1/2,2	1/1,6	1/2,5
Protection de l'emploi, Rigidité, emplois réguliers	2,6*	2,5	1,8	2,3
Niveau de productivité et croissance (en USD de 1990 et 100=1980)***	28 USD 158	30,3 USD 174	32 USD 185	32,5 152,70
Pauvreté et inégalité (en dessous de 50 % de la médiane, et coefficient de Gini)****	9,7 30,5	8,6 28,5	9,2 27,7	5,15 23,8
Taux d'emploi des 15-64 ans	63,1	64,2	71,7	74,35
Taux d'emploi des 15-24 ans	32,5	35,5	58,4	65,0
Taux d'emploi des 55-64 ans	41,4	42,3	52,6	52,5
Taux d'emploi des femmes	53,8	56,8	64,5	68,2
Proportion des emplois temporaires	11,8	18	8,8	11,9
Proportion des emplois à temps partiel	12	12,9	22,9	33,2
Taux de chômage total	6,8	9,8	4,6	4,6
Taux de chômage des jeunes	17,6	18,8	8,9	8,1
Taux de chômage de longue durée	3	3,6	1,2	1,1
Dépenses dans les politiques du marché du travail (par 1 % de chômage)	0,17++	0,3	0,6	0,9

* Hors Autriche et Luxembourg, pour lesquels les données manquent. ** Données pour 2002. *** Productivité par heure travaillée, moyenne 1980-2004. **** Pourcentage de la population dont le revenu est inférieur à 50 % du revenu médian, coefficient de Gini : 100 = inégalité absolue, 0 = égalité parfaite. + Donnée par point de pourcentage de chômage (2002/2003, sauf pour les politiques du marché du travail en Irlande, pour lesquelles les données datent de 2000). ++ Hors Luxembourg, pour lequel manquent les données.

Sources : Commission européenne, *L'emploi en Europe 2005*, OCDE, *Perspectives de l'emploi 2004*, Base de données KILM. Les données sur l'ancienneté sont fournies par Eurostat, et les calculs sont de l'auteur. Note : Toutes les données sont des moyennes pour le groupe et concernent l'année 2003, sauf indication contraire.