
Dossier



Avertissement

Les données chiffrées sont parfois arrondies. Le résultat arrondi d'une combinaison de chiffres (qui fait intervenir leurs valeurs réelles) peut être légèrement différent de celui que donnerait la combinaison de leurs valeurs arrondies.

Les sites internet www.insee.fr, <http://dares.travail-emploi.gouv.fr/dares-etudes-et-statistiques/> et <http://ec.europa.eu/eurostat/home> pour les données internationales mettent en ligne des actualisations pour les chiffres essentiels.

Stratégie pour l'emploi de l'OCDE : la France dans une position moins défavorable qu'avec le seul taux d'emploi

Olivia Montel*

En décembre 2018, l'OCDE a publié sa troisième stratégie pour l'emploi. Ses recommandations de politique publique s'appuient sur des indicateurs portant notamment sur la quantité et la qualité des emplois ainsi que sur le caractère plus ou moins inclusif du marché du travail. Pour les indicateurs de quantité d'emplois, la France est moins bien placée que la moyenne de l'OCDE : elle se singularise par un chômage élevé des jeunes, un faible taux d'activité des seniors et une fréquence élevée du temps partiel involontaire. Ces indicateurs ne prennent toutefois pas en compte le nombre d'heures travaillées, ce qui est plus favorable aux pays où le temps partiel est fréquent.

En revanche, la France est dans une situation plus favorable que la moyenne pour les indicateurs renvoyant aux rémunérations, à la distribution des revenus, à l'insécurité du marché du travail et au stress de l'environnement de travail.

La France est également bien positionnée pour les indicateurs d'inégalités entre femmes et hommes sur le marché du travail. En revanche, sa situation est plus défavorable concernant l'accès à l'emploi des personnes nées à l'étranger. Cela résulte en partie du fait que la population née à l'étranger résidant en France a des caractéristiques généralement associées à des taux d'emploi plus faibles.

En décembre 2018, l'OCDE a publié sa troisième stratégie pour l'emploi. Ces stratégies ont pour but de guider les décideurs publics dans les réformes du marché du travail (*encadré 1*). L'OCDE construit un cadre d'analyse commun des marchés du travail des différents pays qui s'appuie pour cette troisième stratégie sur 17 indicateurs de suivi reposant sur trois piliers (*encadré 2 et figure 1*) : la quantité et la qualité des emplois ; le caractère plus ou moins inclusif du marché du travail ; son adaptabilité et sa résilience. Ces indicateurs sont peu nombreux, pour respecter des critères de comparabilité entre un grand nombre de pays aux caractéristiques socio-institutionnelles différentes.

La France est moins bien placée que la moyenne de l'OCDE pour les indicateurs de quantité d'emplois

Trois indicateurs portent sur la quantité d'emplois : le taux d'emploi des 20-64 ans, le taux de chômage au sens du BIT des 15-64 ans et un taux de sous-utilisation de la main-d'œuvre. Ce dernier indicateur prend en compte, en plus du chômage, le temps partiel involontaire et l'inactivité, parmi la population des 15-64 ans à l'exception des jeunes de 15 à 29 ans scolarisés n'occupant pas d'emploi. Il inclut donc une part importante de personnes inactives – sans ambiguïté, c'est-à-dire ne souhaitant pas travailler –, contrairement au taux de contrainte sur

* Olivia Montel (Dares). Ce dossier a bénéficié du travail de Charlotte Laurent, stagiaire à la Dares en 2019.

le marché du travail mesuré par l'Insee¹, qui rend compte de l'offre de travail non utilisée ou sous-utilisée.

Sur ces trois indicateurs de quantité d'emplois, la France obtient des résultats moins bons que la moyenne des pays de l'OCDE. L'écart est proche de la moyenne pour le taux d'emploi (- 1,1 point en 2018), et plus substantiel pour le taux de chômage (- 3,3 points²) et le taux de sous-utilisation de la main-d'œuvre (- 5,5 points).

Ce positionnement assez homogène sur les dimensions quantitatives du marché du travail reflète le recoupement partiel de ces trois indicateurs. En effet, ils sont corrélés par construction : le taux d'emploi capte en partie le phénomène du chômage, tandis que la sous-utilisation de la main-d'œuvre inclut la population des chômeurs d'une part et une grande partie des inactifs (complémentaire des deux premières composantes) d'autre part. En outre, le temps partiel involontaire – qui est une composante du taux de sous-utilisation de la main-d'œuvre – et le taux de chômage sont statistiquement corrélés (figure 2). Une hypothèse pour expliquer cette corrélation pourrait être que des taux élevés de chômage et de temps partiel involontaire traduisent les mêmes faiblesses de certains segments du marché du travail, renvoyant à des phénomènes d'offre de travail contrainte et de moindre quantité et qualité des appariements entre offre et demande de travail. Cette corrélation reflète aussi les liens respectifs du chômage et du temps partiel subi avec le cycle conjoncturel et les positions spécifiques de chaque pays dans son propre cycle.

Encadré 1

D'une stratégie pour l'emploi à l'autre

En 1994, l'OCDE a élaboré sa première stratégie en matière d'emploi pour faire face au chômage de masse dans de nombreux États membres. Cette stratégie a été révisée à deux reprises, en 2006 et en 2018, afin de prendre en compte l'évolution du contexte économique et de tirer les leçons de l'expérience acquise. Ainsi, si la stratégie pour l'emploi de 1994 visait surtout à identifier les bonnes pratiques pour faire reculer le chômage, celle de 2006 s'intéresse plus largement à la participation au marché du travail, dans un contexte de vieillissement de la population et d'exclusion durable de certains groupes. Une autre évolution notable est la prise en compte de la diversité des combinaisons institutionnelles permettant de réaliser de bonnes performances sur le marché du travail. Tandis que la stratégie de 1994 recommandait d'accroître la flexibilité des marchés du travail et des biens et services, avec comme modèle de référence les pays anglo-saxons, celle de 2006

reconnaît également parmi les voies efficaces la flexi-sécurité des pays du Nord de l'Europe, qui s'accompagne d'un niveau de dépenses publiques sensiblement plus élevé. La complémentarité entre réformes du marché du travail, réformes du marché des biens et services et réformes budgétaires est également mieux étudiée. La stratégie de 2018 accorde une place encore plus importante à la participation au marché du travail de l'ensemble de la population en âge de travailler, en mettant l'accent sur la notion d'« inclusivité ». Elle introduit également une dimension nouvelle : la qualité des emplois. Enfin, elle met en avant deux aspects des marchés du travail dont il n'est pas question dans ce dossier¹, mais que les leçons de la crise de 2008 et le contexte de la révolution numérique ont fait apparaître comme déterminants : la résilience face aux chocs macroéconomiques et la capacité d'adaptation aux changements structurels, tels que les mutations technologiques.

1. Nous nous limitons aux deux premiers piliers d'une part, parce qu'ils reflètent des caractéristiques classiques des marchés du travail en comparaison internationale – chômage, emploi, qualité des emplois, rémunérations –, et d'autre part parce que les institutions internationales (OCDE, Commission européenne, etc.) communiquent régulièrement sur les indicateurs associés. Les indicateurs de résilience et d'adaptabilité du marché du travail du troisième pilier font l'objet d'un suivi moins régulier et se réfèrent à des concepts plus délicats à mesurer et à interpréter en comparaisons internationales (productivité, compétences, disparités régionales, emploi non standard).

1. Le taux de contrainte sur le marché du travail prend en compte, en plus du chômage, le sous-emploi (qui regroupe le temps partiel involontaire et le chômage technique ou partiel) et le halo autour du chômage (qui regroupe les individus inactifs au sens du BIT souhaitant travailler, mais ne sont pas chômeurs au sens du BIT, soit parce qu'ils ne sont pas disponibles pour travailler, soit parce qu'ils ne recherchent pas activement un emploi, soit pour les deux raisons).

2. Dans ce dossier, les écarts sont notés avec un signe (-) lorsqu'ils sont en défaveur de la France et avec un signe (+) lorsqu'ils lui sont favorables. Ils ne correspondent donc pas nécessairement au signe algébrique de l'écart.

Encadré 2

Les indicateurs de la troisième stratégie pour l'emploi de l'OCDE

Le premier pilier de la stratégie pour l'emploi est réparti en deux blocs : la quantité et la qualité des emplois (trois indicateurs par bloc). Le deuxième porte sur l'inclusivité du marché du travail.

La troisième stratégie pour l'emploi compte un troisième pilier sur l'adaptabilité et la résilience du marché du travail. L'indicateur de résilience est l'impact d'une récession sur le chômage : augmentation moyenne du taux de chômage dans les trois années qui suivent un recul du PIB de 1% sur la période 2000-2016.

Les sept indicateurs d'adaptabilité portent sur les domaines suivants :

- la croissance annuelle moyenne de la productivité du travail ;
- la capacité des entreprises productives à attirer les travailleurs ;
- le découplage salaires – productivité ;
- les compétences des adultes ;
- les compétences des élèves ;
- la part de travailleurs « non standards » ;
- les disparités régionales.

Indicateurs des deux premiers piliers de la troisième stratégie pour l'emploi de l'OCDE : calcul et source

Premier pilier - Quantité d'emplois

Taux d'emploi	Actifs occupés au sens du BIT en % de la population âgée de 20 à 64 ans	Labour Force Survey (LFS)
Taux de chômage	Chômeurs au sens du BIT en % de la population âgée de 15 à 64 ans	Labour Force Survey (LFS)
Sous-utilisation de la main-d'œuvre	Chômeurs (BIT), inactifs (BIT) et temps partiel involontaires en % de la population âgée de 15 à 64 ans (hors étudiants)	Labour Force Survey (LFS)

Premier pilier - Qualité des emplois

Qualité des rémunérations	Indicateur prenant en compte le niveau des salaires horaires (Dollars US-PPA) et les inégalités (indice d'Atkinson)	Structure of Earnings Survey (SES)
Insécurité du marché du travail	Risque économique lié à la perte d'emploi en % du salaire médian (probabilité d'entrer dans le chômage, durée moyenne du chômage et assurance chômage)	Labour Force Survey (LFS), OCDE - Modèle de Tax-Ben
Qualité de l'environnement	Proportion de travailleurs stressés ¹ dans la population active occupée	European Working Condition Survey (EWCS), International Social Survey Program (ISSP)

Deuxième pilier - Inclusivité du marché du travail

Taux de faibles revenus	Proportion de la population d'âge actif dont le revenu disponible ² est inférieur à 50 % du revenu médian	Statistics on Income and Life Conditions (SILC)
Écart de rémunération entre femmes et hommes	Écart de revenu du travail annuel avant impôt par actif occupé entre femmes et hommes (18-64 ans), en % du revenu des hommes	Statistics on Income and Life Conditions (SILC)
Écart d'emploi des groupes désavantagés	Écart du taux d'emploi entre les hommes d'âges très actifs (25 à 54 ans) et des groupes désavantagés en % du taux d'emploi des hommes d'âges très actifs	Labour Force Survey (LFS)

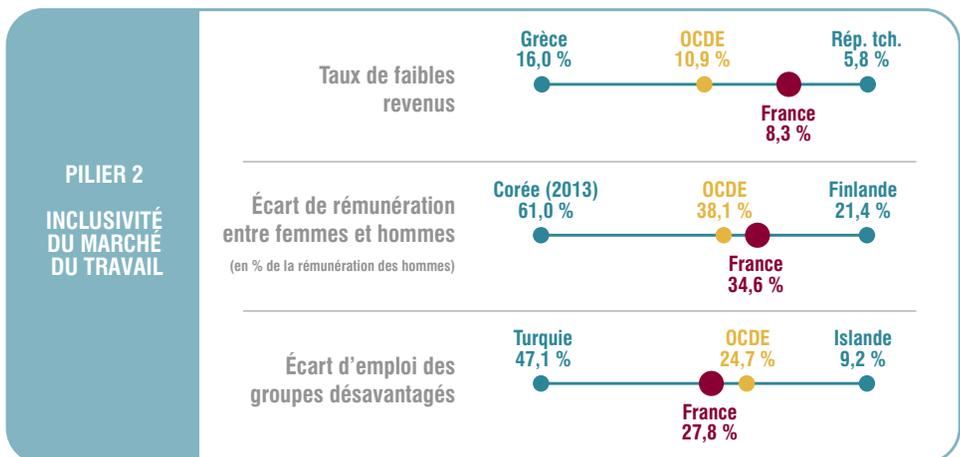
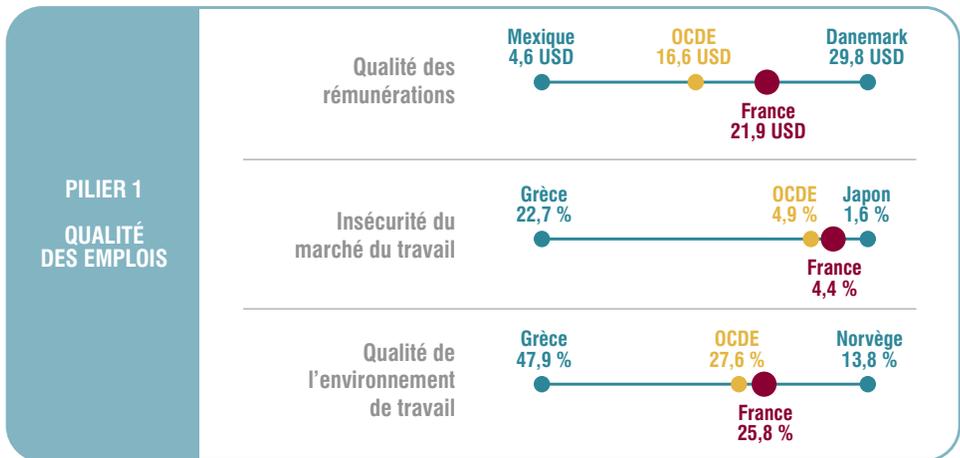
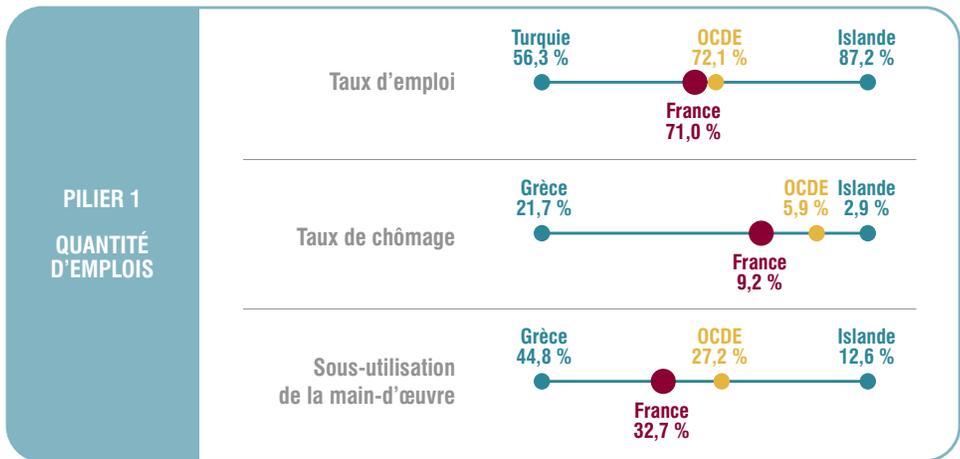
1. Les travailleurs stressés font face à plus d'exigences professionnelles (contrainte de temps, facteurs de risque pour la santé physique) que de ressources (autonomie, possibilité de développer ses compétences et relations professionnelles).

2. Le revenu disponible individuel est calculé par unité de consommation : revenu disponible du ménage divisé par la racine carrée du nombre de personnes dans le ménage.

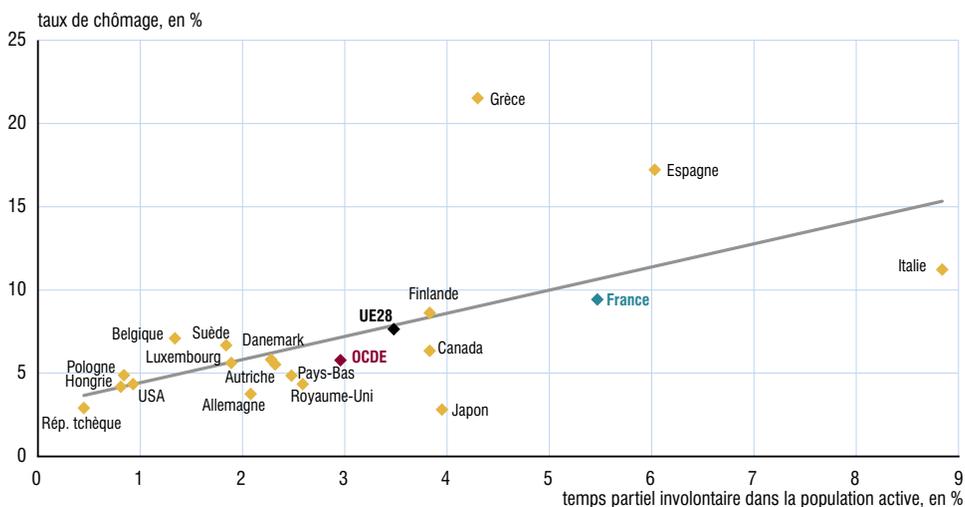
Notes :

- Labour Force Survey : enquête sur les forces de travail,
- Statistics on Income and Life Conditions : statistiques sur les ressources et conditions de vie,
- European Working Condition Survey : enquête européenne sur les conditions de travail,
- International Social Survey Program : programme d'enquêtes sociales internationales,
- Structure of Earnings Survey : enquête européenne sur la structure des salaires.

1. Position relative de la France par rapport aux autres pays pour les indicateurs de la troisième stratégie de l'emploi de l'OCDE



2. Temps partiel involontaire et taux de chômage en 2018



Champ : population active entre 15 et 74 ans.

Source : OCDE, instituts nationaux de statistiques, enquêtes sur les forces de travail 2018.

Dès lors, un pays a rarement de mauvais résultats sur un indicateur et de bons résultats sur d'autres, même si des cas particuliers se distinguent. La Suède, par exemple, a un taux d'emploi parmi les plus élevés en raison de taux d'activité particulièrement hauts pour les femmes et les seniors, mais son taux de chômage est proche de la moyenne de l'Union européenne à 28 pays (UE28)³ (figure 3).

3. Taux de chômage selon le diplôme en 2018

	Taux de chômage (en %)			Risque relatif de chômage des peu diplômés versus enseignement supérieur ¹
	Sans diplôme, CEP, BEPC	BEP-CAP-Baccalauréat	Enseignement supérieur	
UE28	13,3	6,2	4,1	3,6
Danemark	8,0	3,9	4,1	2,0
Allemagne	8,8	2,9	1,9	5,0
France	16,2	9,7	5,4	3,4
Pays-Bas	6,6	3,6	2,5	2,8
Suède	19,0	4,5	3,6	6,3

1. Le risque relatif est mesuré avec la formule $(p/(1-p)) / (q/(1-q))$, où p est le taux de chômage des peu diplômés, et q, celui des titulaires d'un diplôme de l'enseignement supérieur.

Note : les peu diplômés sont soit sans diplôme, soit avec un certificat d'études primaires (CEP) ou un brevet des collèges (BEPC) (niveau CITE 0-2).

Champ : population active entre 15 et 74 ans.

Source : Eurostat, instituts nationaux de statistiques, enquêtes sur les forces de travail 2018.

3. Dans ce dossier, la position de la France sur les différents indicateurs est donnée à titre indicatif en référence à la moyenne OCDE mais est plutôt analysée en comparaison avec la moyenne de l'Union européenne à 28 (Royaume-Uni compris). Ce choix est motivé par la moindre hétérogénéité de l'UE28 (sur le plan économique, social et institutionnel) et par le fait que la coordination des politiques économiques y est plus contraignante et plus développée.

La France se singularise par un chômage élevé des jeunes, une faible activité des seniors et une fréquence élevée du temps partiel involontaire

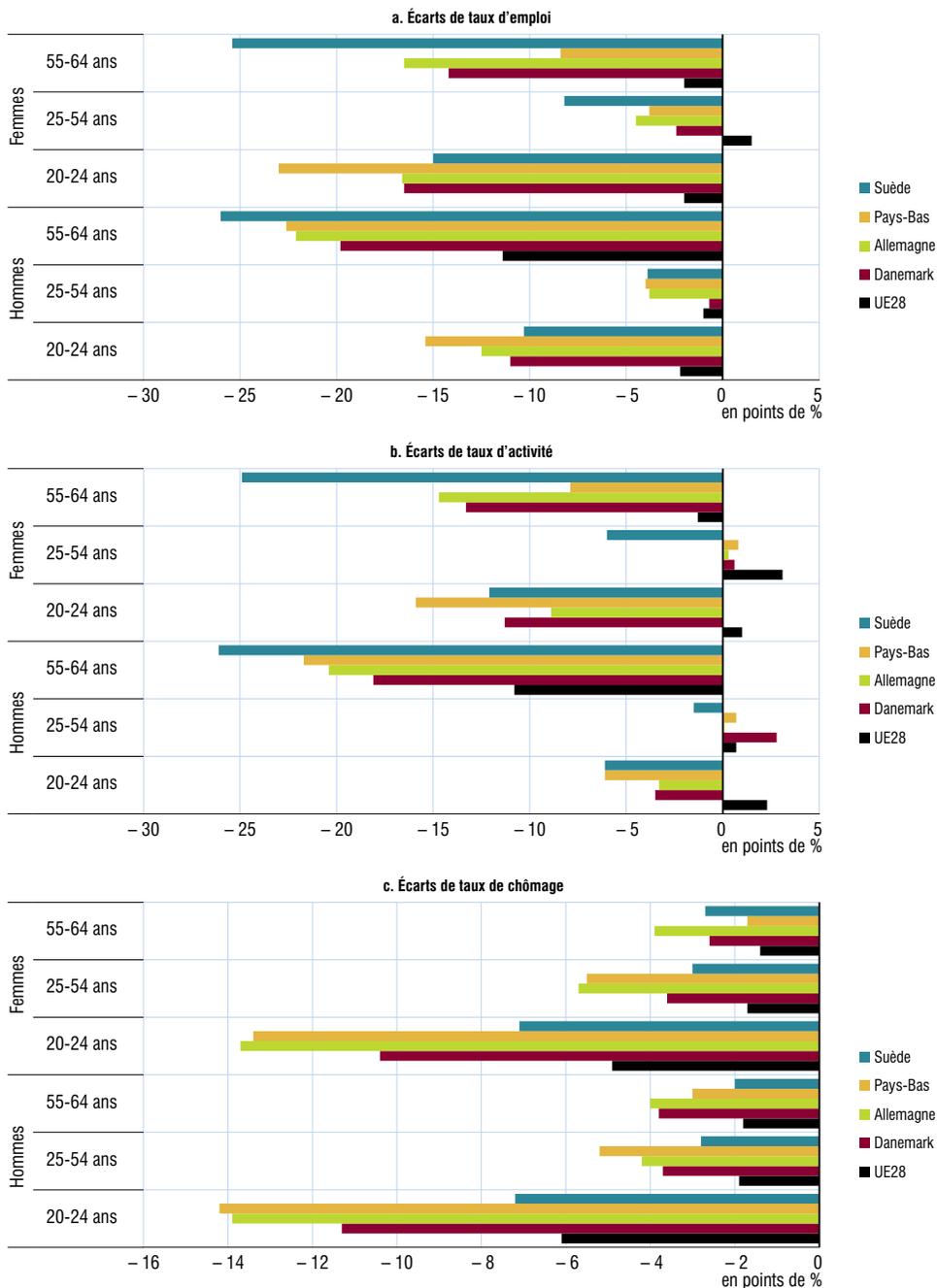
La position de la France pour chacun des indicateurs, par composante et sous-groupe de population, renvoie à des caractéristiques connues de son marché du travail. Elles peuvent être comparées avec celles des pays de l'UE obtenant les meilleurs résultats sur les indicateurs de quantité d'emplois : l'Allemagne, la Suède, les Pays-Bas et le Danemark.

Tout d'abord, en France, le taux de chômage global, bien qu'en baisse depuis 2015, demeure relativement élevé. Il a reflué avec retard à la suite de la crise de 2008 et est encore particulièrement haut pour les moins diplômés (*figure 3*) et les jeunes (*figure 4c*). Toutefois, l'écart relatif entre le chômage des peu diplômés et celui des diplômés du supérieur n'est pas plus prononcé en France que dans le reste de l'UE et est même sensiblement plus faible qu'en Allemagne ou en Suède.

Ensuite, comparé aux marchés du travail des pays obtenant les meilleurs résultats, le marché du travail français se caractérise par des taux d'emploi significativement plus faibles pour les jeunes, en raison d'un cumul moins fréquent entre emploi et études, ainsi que pour les seniors (*figure 4a*). Le non-emploi des 20-24 ans a pour principale contrepartie un fort taux de chômage : leur taux d'activité est certes plus faible que dans les pays obtenant les meilleurs résultats mais est plus élevé que la moyenne de l'UE. Le non-emploi des 55-64 ans renvoie pour sa part à un faible taux d'activité (- 5,8 points). Cette moindre participation au marché du travail est concentrée sur les personnes de 60 à 64 ans (- 13,2 points) et est accentuée chez les hommes (- 20,5 points chez les 60-64 ans). Le taux d'activité relativement élevé des femmes à tous les âges compense en partie les facteurs liés à l'âge [Minni, 2019]. Le moindre taux d'activité des 60-64 ans provient pour l'essentiel de différences dans les âges de liquidation des droits à la retraite : en France, à peine un quart des nouveaux retraités ayant liquidé leurs droits en 2014 étaient âgés de 65 ans ou plus, une proportion nettement plus faible que dans les autres principaux pays de l'UE (45 % en Allemagne, 38 % en Belgique, 58 % en Espagne ou encore 65 % en Suède [COR, 2019]). Le taux d'emploi des personnes d'âge intermédiaire (25-54 ans) se situe en revanche au niveau de la moyenne de l'UE. Dans cette tranche d'âge, le chômage est élevé, mais les taux d'activité sont relativement hauts, en particulier ceux des femmes, ce qui témoigne d'un moindre impact de la parentalité sur leur participation au marché du travail (*figure 4b*), ce alors que l'indice de fécondité en France est le plus élevé de l'UE.

Enfin, la proportion d'actifs en situation de temps partiel involontaire est relativement élevée en France (*figure 2*). Par rapport à ses voisins européens, le taux de temps partiel est modéré en France, mais sa composante involontaire est parmi les plus fortes. Cumulé aux facteurs précédents, ceci explique que le taux de sous-utilisation de la main-d'œuvre y soit élevé. Les comparaisons internationales sur le temps partiel doivent toutefois être interprétées avec précaution en raison de leurs fragilités méthodologiques (*encadré 3*).

4. Écart de taux d'emploi, de taux d'activité et de taux de chômage par sexe et âge entre la France et d'autres pays européens en 2018



Note : écart entre la France et la moyenne de l'UE28 et quatre pays aux taux d'emploi parmi les plus élevés.

Lecture : en 2018, en France le taux d'emploi des femmes âgées de 20 à 24 ans est inférieur de 2 points à celui de leurs homologues de l'Union européenne et inférieur de 15 points à celui de la Suède.

Champ : actifs âgés de 20 à 64 ans.

Source : Eurostat, instituts nationaux de statistiques, enquêtes sur les forces de travail 2018.

La fragilité méthodologique des comparaisons internationales sur les heures travaillées et le temps partiel

Les données sur les heures travaillées sont issues des enquêtes internationales sur les forces de travail (ou *Labour Force Survey* (LFS)). Les comparaisons internationales doivent être interprétées avec précaution en raison de plusieurs points de fragilité dans les mesures.

Tout d'abord, les données sont issues de réponses à un questionnaire d'enquête, donc comportent un biais déclaratif. Si les déclarations des heures travaillées au cours d'une semaine de référence posent peu problème *a priori*, elles sont moins fiables dès lors qu'on s'intéresse aux heures travaillées sur une année, en raison de la prise en compte imparfaite des congés, des jours fériés et des périodes ou horaires de travail exceptionnels [Körner et Wolff, 2016].

Les données sur le temps partiel sont entachées des mêmes incertitudes – les données reposent sur l'auto-évaluation par le répondant de sa propre situation d'emploi – auxquelles s'ajoute un problème d'harmonisation internationale de la notion de temps partiel. La plupart des pays d'Europe (dont la France, la Belgique, le Danemark, l'Allemagne, l'Espagne et le Royaume-Uni, l'Italie, le Portugal) retiennent la définition de la 81^e conférence internationale du travail (1994) : un travailleur est à temps partiel lorsque, dans son emploi principal, il travaille moins qu'une personne à temps complet occupant le même type d'emploi dans la même unité productive, ou à défaut, dans le même secteur d'activité. Certains pays mentionnent explicitement un temps de travail à temps complet tel que défini par des conventions collectives ou par le droit du travail (Italie, Portugal). Un deuxième groupe de pays définissent le temps partiel par un seuil de quotité horaire (35 heures pour la Suède, les Pays-Bas, la Nouvelle-Zélande et l'Australie, 30 heures pour le Canada ou le Japon), avec parfois des restrictions à une semaine de référence (Japon), à l'emploi principal (Canada), ou au contraire une mention précisant qu'il faut retenir tous les emplois (Australie). Certains pays, enfin, n'ont pas de définition précise et s'en remettent exclusivement à l'auto-perception (Finlande). Un nouveau règlement statistique européen, qui entrera en application à compter de 2021, permettra d'avoir une définition harmonisée du temps de travail dans les enquêtes emploi nationales au sein de l'UE¹.

Les données sur les raisons du temps partiel sont quant à elles sujettes à des biais déclaratifs qui

peuvent varier selon les pays. Dans l'enquête LFS, des questions portent spécifiquement sur la raison principale du temps partiel, parmi cinq modalités : « n'a pas trouvé d'emploi à temps plein » (temps partiel involontaire), « maladie-incapacité », « assistance d'enfants ou d'adultes dans l'incapacité de travailler », « autre responsabilité familiale ou personnelle », « dans l'éducation ou la formation professionnelle », « autre ». L'analyse de la structure des réponses met en évidence des pratiques en matière de temps partiel très variées d'un pays à l'autre (*figure*). La catégorie « autre », susceptible d'agréger plusieurs motifs, dont le choix de disposer de plus de temps de loisir ou de repos, représente une part très variable du temps partiel total selon les pays, de 7 % en France à 53 % en Pologne. Ces proportions sont sans lien apparent avec la fréquence globale du temps partiel, ce qui laisse supposer un ciblage inégal des raisons du temps partiel ou des interprétations des motifs pouvant varier d'un pays à l'autre.

La mesure du temps partiel « involontaire » constitue un point d'attention particulier. Seules les personnes ayant déclaré travailler à temps partiel faute d'avoir trouvé un emploi à temps plein sont considérées comme étant en situation de temps partiel involontaire. Or, d'autres facteurs peuvent contraindre un individu à travailler à temps partiel, comme le manque de structures de garde pour les jeunes enfants, et il est impossible de distinguer, parmi les personnes invoquant le motif des responsabilités familiales, les personnes ayant véritablement choisi le temps partiel de celles qui y ont été contraintes par l'environnement institutionnel.

Pour toutes ces raisons, les comparaisons internationales sur les raisons du temps partiel doivent être interprétées avec précaution. Néanmoins trois types de « pratique » du temps partiel peuvent être identifiés :

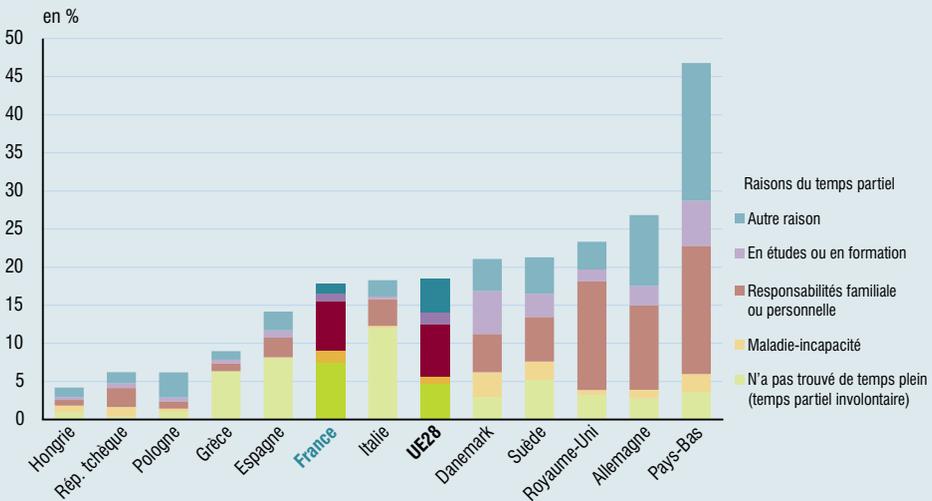
- Des pays cumulent un faible recours au temps partiel et des marchés du travail performants (taux de chômage faibles et taux d'emploi moyens à élevés) ; les raisons du temps partiel sont inégalement distribuées mais les taux de temps partiel involontaire sont faibles.

- Des pays ont un taux de temps partiel élevé, avec une faible composante involontaire, ce qui peut être mis en parallèle avec le fait que ces pays ont des marchés du travail peu contraints (faible taux de chômage). Le temps partiel est donc le plus souvent choisi, pour raison familiale notamment

1. Règlement (UE) 2019/1700 du Parlement européen et du Conseil du 10 octobre 2019.

Encadré 3 (suite)

Principale raison du temps partiel



Champ : population emploi de 15 à 64 ans.

Source : Eurostat, instituts nationaux de statistiques, enquêtes sur les forces de travail, 2018.

mais aussi, plus qu'ailleurs, en association avec des études (au Danemark et aux Pays-Bas en particulier). La pratique fréquente du temps partiel peut contribuer à ce que les taux d'emploi soient particulièrement élevés dans ces pays. Les jeunes, les seniors et les mères de jeunes enfants travaillent très souvent à temps partiel mais sont plus souvent en emploi que dans le reste de l'UE.

- Des pays ont des taux de temps partiel moyens, mais avec une part involontaire beaucoup plus importante que la moyenne, en lien avec des marchés du travail contraints (taux de chômage élevés). Dans ces pays, le temps partiel correspond moins souvent à des situations de cumul emploi-études ou à des solutions de conciliation entre vie professionnelle et vie familiale.

Pour en savoir plus

Létroublon C., Zilloniz S., « Comparaisons européennes des durées du travail : illustration pour huit pays », *Documents d'études* n° 220, Dares, 2018.

Körner T., Wolff L., « La fragile comparabilité des durées de travail en France et en Allemagne », *Insee Analyses* n° 26, juin 2016.

La France cumule un taux élevé de contrats courts et une faible fréquence du temps partiel « réduit »

Les indicateurs de quantité d'emplois ne prennent pas en compte la durée du travail. Or, ne pas tenir compte de l'intensité de travail peut fausser l'interprétation en matière de quantité d'emplois, d'autant que la fréquence et les quotités de travail à temps partiel sont très diverses

selon les pays. En effet, une personne à temps partiel (involontaire ou non) est considérée en emploi de la même manière qu'une autre à temps complet, quel que soit son nombre d'heures de travail. En particulier, une personne en « temps partiel réduit » – terme désignant ici les emplois dont la durée hebdomadaire travaillée est inférieure à 20 heures – pèsera autant dans le calcul de ces indicateurs qu'une personne à temps complet.

En équivalent temps plein, l'écart de taux d'emploi de la France se réduit par rapport à l'Allemagne et aux Pays-Bas, en particulier pour les femmes [Périer et Verdugo, 2018]. Cet effet a pu s'accroître au cours des vingt dernières années, avec le développement dans certains pays de contrats de travail atypiques, à temps partiel souvent « réduit » (moins de 20 heures par semaine), comme les *mini jobs* et *midi jobs* en Allemagne, et à durée « flexible » (contrats « à la demande » comme les contrats « zéro-heure » au Royaume-Uni et en Irlande, ou sous d'autres formes en Suède, en Italie et aux Pays-Bas). Or, en matière de quantité d'heures travaillées sur l'année, il peut être équivalent d'avoir un contrat durable à temps partiel ou d'alterner contrats courts à temps plein et périodes de chômage⁴. De même, les contrats « à la demande » permettent aux employeurs d'ajuster fortement les horaires de travail d'un salarié. Pour les salariés, ils peuvent s'apparenter à des formes d'alternance de périodes d'emploi et de non-emploi, avec des impacts similaires quant à la précarité objective et ressentie.

Les contrats courts, le temps partiel et les **contrats à la demande** comportent des similitudes. En France, les contrats courts se concentrent sur une petite part de salariés qui enchaînent des périodes d'emploi, de chômage et d'inactivité [Jeauneau et Vidalenc, 2019], correspondant souvent à une succession de réembauches avec le même employeur [Journeau, 2019]. Du point de vue des employeurs, les logiques de gestion de la main-d'œuvre peuvent également être similaires, répondant à de mêmes besoins de flexibilité [Eurofound, 2015]. En outre, contrats courts, temps partiel réduit et contrats à la demande se pratiquent en priorité dans les mêmes secteurs (*figure 5*) : l'hôtellerie-restauration se retrouve au rang des secteurs recourant le plus au « *casual work* »⁵ dans presque tous les pays concernés et pour les mêmes profils de travailleurs [Eurofound, 2015]. Enfin, les salariés concernés par les contrats courts, le **temps partiel réduit** ou les contrats à la demande sont plus souvent des jeunes et des femmes et sont en moyenne moins diplômés.

Or, ces situations proches (temps partiel réduit, contrats atypiques, enchaînement de contrats courts) n'ont pas la même incidence sur le nombre de personnes en emploi à un instant donné. L'enchaînement de contrats courts entrecoupés de périodes de chômage et d'inactivité pèse davantage sur le taux d'emploi. En effet, à temps travaillé égal sur une année, les personnes à temps partiel sont comptabilisées toute l'année en emploi. Il en est de même des travailleurs en contrats à la demande (comme les contrats zéro-heure) : dans la mesure où ils détiennent un contrat de travail – qui peut être à durée déterminée ou indéterminée –, ils sont considérés comme étant en emploi, qu'ils travaillent ou non la semaine de référence des enquêtes européennes sur les forces de travail.

La fréquence du temps partiel réduit⁶ (personnes employées moins de 20 heures par semaine) est très disparate dans l'Union européenne. Il représente entre 4 et 6 % de l'emploi des 20-64 ans en France, en Italie et en Espagne, contre 9 % au Danemark et 14 % aux Pays-Bas. Globalement, les pays où le temps partiel réduit est le plus répandu sont aussi ceux pour lesquels les contrats courts sont les moins fréquents et le taux de chômage le plus faible, et inversement dans le cas contraire. Les configurations dépendent en outre, dans chaque pays, des caractéristiques institutionnelles propres au marché du travail (réglementation du travail, incitations fiscales et sociales, assurance chômage), des infrastructures sociales existantes (qualité des structures d'accueil des enfants, par exemple) ou encore de spécificités socio-culturelles [De Waziers *et al.*, 2019].

4. En laissant ici de côté la question du caractère volontaire ou subi de ces formes particulières d'emploi.

5. Eurofound [2015] établit un rapprochement entre contrats courts et contrats à la demande en regroupant dans la catégorie « *casual work* » les contrats à la demande et les contrats intermittents du type CDD d'usage (CDDU).

6. La plupart des *mini* et *midi jobs* allemands font partie des emplois à temps partiel réduit, même s'ils sont juridiquement définis par des plafonds de rémunération et des durées travaillées sur l'année.

5. Part dans l'emploi des contrats courts en France et des contrats zéro-heure au Royaume-Uni par secteur d'activité

en %

	en %
Contrats courts¹ dans l'emploi en France	
Arts, spectacles et activités récréatives	10,9
Édition, audiovisuel et diffusion	10,2
Industrie agro-alimentaire	8,9
Fabrication de matériels de transport	6,3
Construction	6,3
Hébergement et restauration	6,3
Transports et entreposage	6,0
Autres industries manufacturières	6,0
Activités des ménages en tant qu'employeurs	5,1
Services aux entreprises	4,9
Hébergement médico-social et social et action sociale sans hébergement	4,9
Agriculture, sylviculture et pêche	4,7
Ensemble	4,5
Contrats zéro-heure² dans l'emploi au Royaume-Uni	
Hôtellerie-restauration	12,0
Administration et services de soutien	4,1
Transports, arts et spectacles et autres services ³	4,0
Santé et travail social	3,5
Ensemble	2,7

1. Les contrats courts sont les contrats de travail dont la durée est inférieure à trois mois.

2. Les salariés n'ont pas de garanties sur le nombre d'heures qu'ils devront faire, mais ils doivent se tenir à disposition de l'entreprise.

3. Les autres services sont ceux qui ne sont pas présentés dans le tableau et hors éducation, information, finance, professions spécialisées, administration publique.

Champ : France hors Mayotte, population des ménages ordinaires, personnes en emploi ; Royaume-Uni.

Sources : Insee, enquête Emploi 2017 (pour la France) [Jauneau et Vidalenc, 2019] ; Office for National Statistics, Labour force survey, T2-2019 (pour le Royaume-Uni).

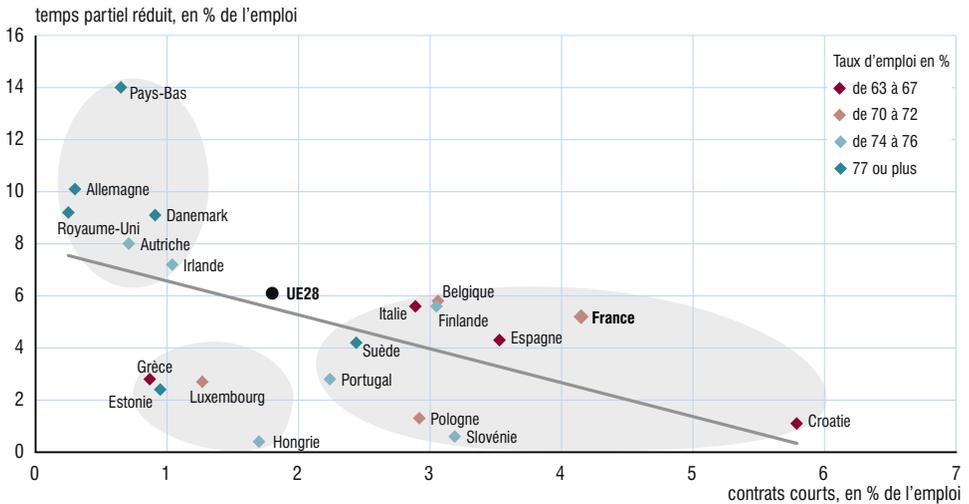
La France appartient à un ensemble de pays qui cumulent un taux élevé de contrats courts et une faible fréquence du temps partiel réduit (figure 6). À l'exception de la Suède et de la Finlande, qui affichent des taux d'emploi élevés, ces pays ont des taux d'emploi relativement faibles (71,3 % en France) par rapport à la moyenne de l'UE (73,1 %).

À l'opposé, un ensemble de pays, parmi lesquels l'Allemagne, le Royaume-Uni et les Pays-Bas, se distinguent par un faible recours aux contrats courts et un temps partiel réduit fréquent. Ces pays ont les taux d'emploi des 20-64 ans parmi les plus élevés de l'UE (79,9 % pour l'Allemagne).

Les contrats à la demande se développent fortement, en particulier dans le groupe de pays à faible recours aux contrats courts et temps partiel réduit très fréquent. Au Royaume-Uni, les contrats zéro-heure ont nettement progressé depuis les années 2000, passant de 0,6 % des personnes en emploi en 2001 à 2,7 % mi-2019 d'après les données de l'Office for National Statistics (ONS). Aux Pays-Bas, les contrats à horaires flexibles représentaient autour de 9 % de l'emploi du secteur privé en 2014-2015, contre 6 à 7 % dans les années 2000 [Eurofound, 2015]⁷. Mais le développement des contrats à la demande est également notable dans certains pays du groupe où se situe la France, avec un taux élevé de contrats courts et une faible fréquence du temps partiel réduit ; en Suède et en Italie, des contrats à la demande se sont développés (« *on-call contracts* »), où les horaires de travail et la rémunération s'adaptent aux besoins de l'employeur [Eurofound, 2015]. En Italie, les contrats à la demande se sont surtout développés entre 2009 et 2012, puis ont fortement décliné en raison d'un durcissement de la législation.

7. Ils n'ont toutefois pas retrouvé leur niveau de 1997 (13 % de l'emploi du secteur privé).

6. Temps partiel réduit et contrats courts dans l'Union européenne en 2018



Note : les contrats courts sont des contrats de travail dont la durée est inférieure à 3 mois ; le temps partiel réduit est inférieur à 20 heures hebdomadaires.
 Champ : actifs occupés de 20 à 64 ans.

Source : Eurostat, instituts nationaux de statistiques, enquêtes sur les forces de travail 2018.

La France est dans une situation favorable pour les indicateurs relatifs aux rémunérations et à la distribution des revenus

Si la quantité d'emplois peut s'apprécier au travers d'indicateurs objectifs, c'est moins évident concernant leur qualité (deuxième bloc du premier pilier) ou l'aspect relatif à l'inclusivité des marchés du travail (deuxième pilier). Pour ces deux blocs, les indicateurs définis par l'OCDE ne portent ainsi que sur certaines dimensions.

La qualité des emplois est appréciée au moyen de trois indicateurs : la qualité des revenus d'activité (le niveau des rémunérations et leur répartition), l'insécurité du marché du travail (le risque de perdre son emploi et les impacts en matière de revenu) et la qualité de l'environnement de travail (stress auquel sont soumis les salariés).

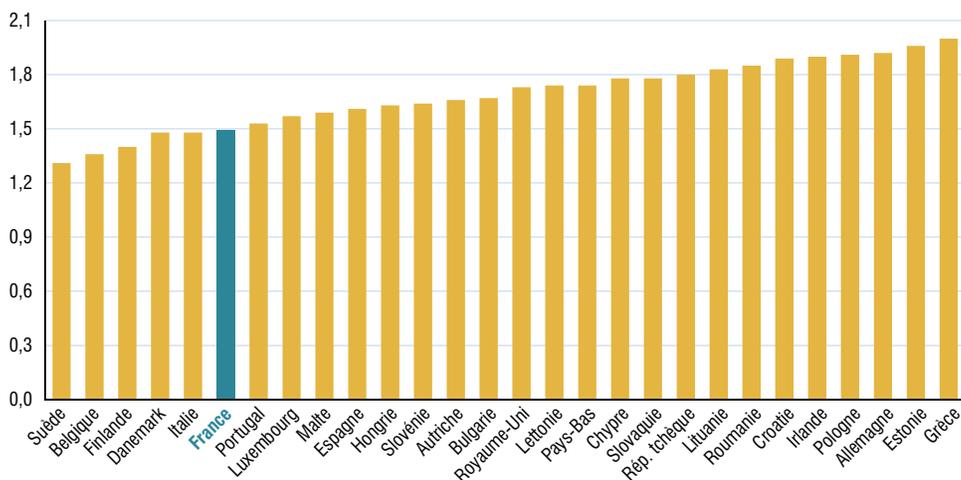
L'inclusivité du marché du travail est pour sa part mesurée par un autre indicateur de répartition des revenus (taux de faibles revenus) et par deux indicateurs d'inégalité entre groupes de population sur le marché du travail (écarts de rémunération entre femmes et hommes et de taux d'emploi pour certains groupes *a priori* désavantagés).

L'**indicateur de qualité des rémunérations** reflète à la fois le niveau des rémunérations horaires brutes et leur distribution, en pondérant davantage les inégalités dans le bas de la distribution plutôt que dans le haut⁸ [OCDE, 2014] : à niveau égal de rémunération horaire brute moyenne, la situation d'un pays est jugée meilleure pour une répartition plus égalitaire, et d'autant plus si les disparités sont faibles dans la partie inférieure de la distribution.

L'écart entre la France et la moyenne de l'OCDE est particulièrement marqué pour l'indicateur de qualité des rémunérations, ce qui s'explique par le fait que les salaires horaires y sont relativement élevés, tandis que les inégalités salariales sont limitées, surtout dans le bas de la distribution. Le **rapport salarial interdécile D5/D1** est en effet relativement faible en comparaison des autres pays de l'UE (*figure 7*). Le faible degré d'inégalité salariale dans le bas de la distribution résulte en grande partie d'un ratio de salaire minimum au salaire

8. L'OCDE utilise pour construire cet indicateur la méthode des moyennes généralisées développée par Atkinson [1970].

7. Distribution du salaire horaire brut au sein de l'UE28 : rapport interdécile D5/D1 en 2014



Note : le rapport interdécile D5/D1 rapporte le salaire horaire médian au salaire horaire du premier décile.

Champ : secteurs principalement marchands non agricoles.

Source : Eurostat, instituts nationaux de statistiques, enquête sur la structure des salaires 2014.

médian (indice de Kaitz) particulièrement élevé en France : 62 %, le plus élevé au sein de l'UE [Eurofound, 2019].

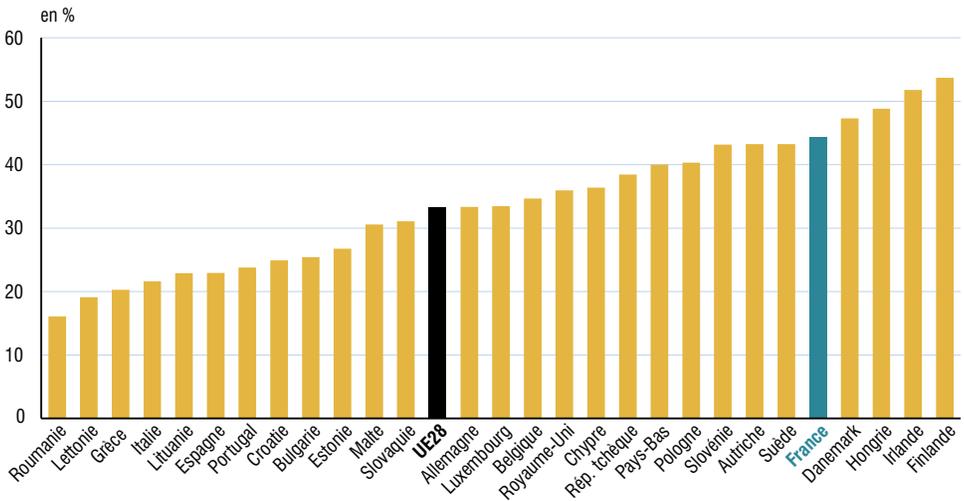
En France, le taux de faibles revenus de la population d'âge actif (18-64 ans, le premier indicateur du bloc « inclusivité ») est bas. Cet indicateur diffère de l'indicateur de qualité des rémunérations car il prend en compte l'ensemble du revenu disponible par **unité de consommation** au niveau du ménage. Par ailleurs, le taux de faibles revenus est calculé en référence à un seuil de pauvreté fixé à 50 % du niveau de vie médian. Le taux français (8,3 %) est inférieur à la moyenne de l'OCDE de 2,6 points. Cela s'explique en particulier par la capacité des transferts sociaux à réduire la pauvreté et les inégalités. En France, les transferts sociaux hors pensions réduisent la pauvreté de 44,4 % en 2018. Ce taux de réduction fait partie des plus élevés de l'UE et est nettement supérieur à la moyenne (+ 11,2 points ; *figure 8*). Ces résultats sont cohérents avec d'autres indicateurs sociaux, même si tous ne placent pas la France dans une aussi bonne position⁹. Le taux de privation matérielle par exemple, qui mesure la part des personnes rencontrant des difficultés pour faire face à certaines dépenses, se situe en France au niveau de la moyenne de l'UE et est plus élevé qu'en Allemagne et au Royaume-Uni.

La France a également un positionnement favorable sur les indicateurs d'insécurité du marché du travail et de stress de l'environnement de travail

L'indicateur d'insécurité du marché du travail reflète des aspects de la sécurité économique liés au risque qu'ont les travailleurs de perdre leur emploi et au coût économique que cela représente : il se détériore d'autant plus que la probabilité de perdre son emploi une année donnée est forte, que la durée moyenne du chômage est élevée et que l'indemnisation du chômage est faible. La France fait à peine mieux que la moyenne de l'OCDE (+ 0,5 point),

9. Voir par exemple les indicateurs européens du socle de droits sociaux et les indicateurs de suivi de la performance de la protection sociale dans l'UE (SPPM). Rapports annuels de la Commission européenne sur l'emploi et la protection sociale : *Social Protection Committee Annual Report* et *Joint Employment Report*.

8. Capacité des transferts sociaux à réduire la pauvreté en 2018



Lecture : en France, en 2018, les transferts sociaux, hors pensions de retraite, permettent de réduire le taux de pauvreté de 44,4%. Le taux de pauvreté est ici défini comme la proportion de personnes dont le niveau de vie se situe en-deçà de 60 % du niveau de vie médian.

Champ : transferts sociaux hors pensions.

Source : Eurostat, instituts nationaux de statistiques, dispositif EU-SILC (statistiques sur le revenu et les conditions de vie) 2018.

mais elle est beaucoup plus proche des pays pour lesquels cet indicateur est le mieux orienté que de ceux pour lesquels il ne l'est pas (figure 1) : la distribution s'étire vers le bas en raison de valeurs particulièrement mal orientées en Grèce et en Espagne, et est très resserrée vers le haut. En France, la probabilité d'entrer au chômage et la durée du chômage sont plus élevées que la moyenne, mais ces risques sont mieux couverts par une indemnisation du chômage relativement généreuse, en tenant compte des conditions d'accès à l'indemnisation et de sa durée [Dhont-Peltrault, 2016]. Ceci reflète un ensemble institutionnel (droit du travail, protection sociale) plutôt protecteur¹⁰.

L'indicateur de stress de l'environnement de travail mesure, quant à lui, la part de la population en emploi soumise à un score d'exigences professionnelles (contraintes de temps, facteurs de risque pour la santé physique) supérieur au score de « ressources » (autonomie, relations professionnelles). Il est construit à partir des réponses des salariés aux enquêtes internationales sur les conditions de travail¹¹. La France est dans une position favorable par rapport à la moyenne de l'OCDE (+ 1,8 point).

L'indicateur de l'OCDE agrège cependant plusieurs dimensions et le résultat final masque des disparités importantes. Ainsi, dans les enquêtes européennes sur les conditions de travail 2010 et 2015 [Inan, 2014 ; Eurofound, 2017], la France est dans une position légèrement favorable sur plusieurs dimensions (intensité du travail, qualité du temps de travail, mobilisation des compétences, sécurité de l'emploi, du revenu et de la carrière). Mais pour ces dimensions, la France ne figure jamais parmi les pays aux meilleurs résultats. En outre, sur les indicateurs d'environnement social de travail (relations professionnelles de bonne qualité, épisodes de violence ou harcèlement), la France est dans la position la moins favorable des pays étudiés. Enfin, du côté des exigences professionnelles, elle est également mal positionnée pour les contraintes physiques (elle se classe avant-dernière).

10. La dernière valeur disponible de l'indicateur de l'OCDE ne tient pas compte de la réforme de l'assurance chômage de 2019.

11. *European Working Conditions Survey (EWCS) et International Social Survey Programme (ISSP)*.

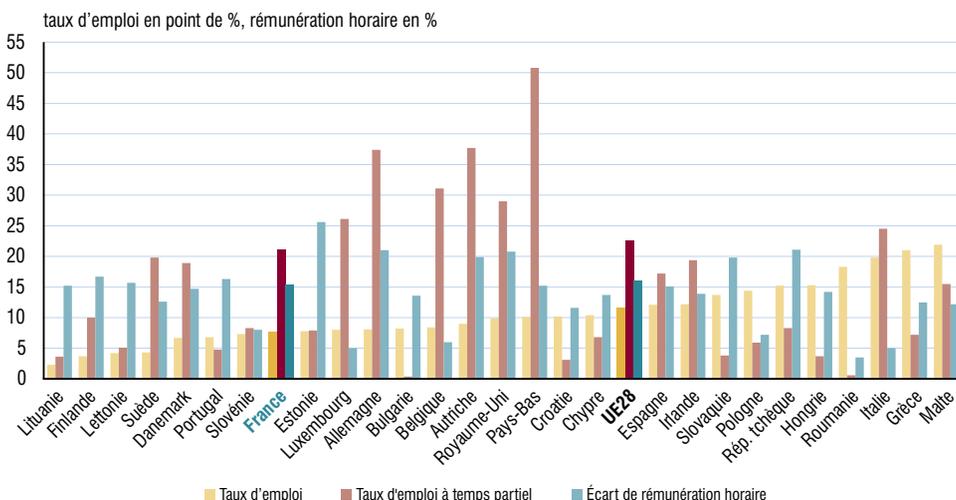
La France est bien positionnée concernant les inégalités entre femmes et hommes sur le marché du travail

L'écart de rémunération entre femmes et hommes (deuxième indicateur d'inclusivité) mesure l'écart moyen de revenus annuels du travail entre les femmes et les hommes parmi les actifs occupés de 18 à 64 ans, rapporté au revenu des hommes. Cet indicateur reflète donc plusieurs dimensions des inégalités femmes-hommes : la pratique différenciée du temps partiel ainsi que les écarts de rémunération horaire, ces derniers renvoyant à la fois à des inégalités d'accès aux professions les mieux rémunérées et à des inégalités de rémunération « à travail égal » [OCDE, 2017]. Le score français est meilleur que la moyenne de l'OCDE (+ 3,5 points) [Dares, 2018 ; Georges-Kot, 2019].

La France présente des écarts de temps partiel et de rémunération horaire proches de ceux observés en moyenne dans l'UE ; l'avantage de la France est plus marqué en matière d'écart de taux d'emploi entre femmes et hommes. Dans les autres pays de l'UE, les situations sont moins univoques, même lorsque l'indicateur global est mieux orienté que pour la France : le classement entre les pays change sensiblement selon que l'on considère la pratique du temps partiel ou la rémunération horaire, mais aussi l'accès à l'emploi, non directement pris en compte dans l'indicateur (figure 9).

Ainsi, dans certains pays, situés dans le Nord de l'Europe, les femmes et les hommes accèdent à l'emploi dans des proportions proches, mais les femmes travaillent beaucoup plus souvent que les hommes à temps partiel (Pays-Bas, Allemagne et Autriche surtout, mais aussi Belgique, Luxembourg, Royaume-Uni ; encadré 2), avec soit de faibles écarts de rémunération horaire (Belgique, Luxembourg), suggérant que ces emplois sont équivalents à ceux de leurs homologues masculins, soit des écarts prononcés (Allemagne, Autriche, Royaume-Uni). Dans d'autres pays, plutôt à l'Est ou au Sud de l'Europe, les femmes participent relativement moins au marché du travail, mais lorsqu'elles y ont accès, les écarts avec les hommes sont modérés,

9. Écarts de taux d'emploi et de rémunération horaire entre femmes et hommes



Note : l'écart de rémunération porte sur la rémunération horaire brute et est exprimé en part de la rémunération horaire brute des hommes. Il s'agit d'un écart non ajusté, en particulier car l'écart de rémunération n'est pas contrôlé par d'autres variables explicatives telles que le secteur ou le poste occupé. Cet indicateur prend donc en compte plusieurs dimensions de l'inégalité femmes-hommes et ne mesure pas une inégalité de rémunération « à travail égal ».

Lecture : en France, le taux d'emploi des femmes est inférieur de 7,6 points à celui des hommes ; le taux d'emploi à temps partiel des femmes est supérieur de 21,1 points à celui des hommes ; la rémunération horaire brute des femmes est inférieure de 15,4 % à celle des hommes.

Champ : personnes de 20 à 64 ans (pour les écarts de taux d'emploi) ; personnes travaillant dans des entreprises de 10 salariés ou plus du secteur marchand non agricole (pour les écarts de rémunération horaire).

Source : Eurostat, instituts nationaux de statistiques, enquêtes sur les forces de travail 2018 (pour les écarts de taux d'emploi) ; enquêtes nationales sur les revenus 2017 (tous les pays sauf l'Irlande et la Grèce) et enquête sur la structure des salaires 2014 (Irlande et Grèce, pour les écarts de rémunération horaire).

que ce soit dans la pratique du temps partiel ou la rémunération (Pologne, Roumanie, Hongrie, Grèce, Malte). Dans certains pays de ce groupe, comme la Grèce ou la Hongrie, les faibles inégalités entre femmes et hommes en emploi s'accompagnent de l'exclusion du marché du travail d'une grande part des mères de jeunes enfants (figure 10).

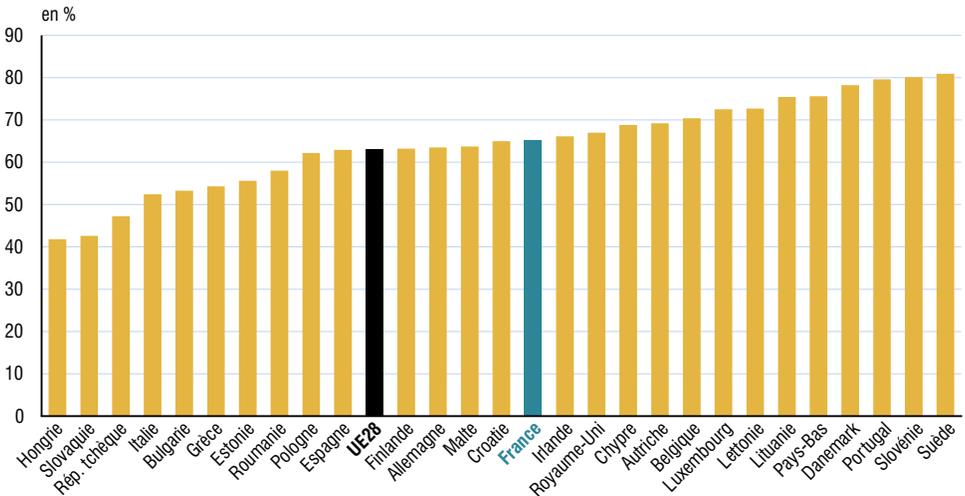
La situation de la France est relativement plus défavorable concernant l'accès à l'emploi des personnes nées à l'étranger

Les résultats de la France sont moins favorables sur le déficit d'emploi des groupes « désavantagés » (- 3,1 points), qui mesure l'écart de taux d'emploi entre les hommes d'âge intermédiaire (25-54 ans) et cinq groupes de population « défavorisés » sur le marché du travail : les femmes avec de jeunes enfants, les personnes handicapées, les jeunes ne suivant pas d'études ou de formation, les personnes âgées de 55 à 64 ans et les personnes nées à l'étranger.

Cet indicateur est favorable à la France pour l'intégration au marché du travail des travailleurs handicapés [OCDE, 2010] et des femmes avec de jeunes enfants (+ 3,0 points par rapport à la moyenne de l'UE pour chaque groupe). En revanche, il est particulièrement défavorable pour les jeunes ne suivant ni études ni formation, les seniors et les personnes nées à l'étranger. Pour les deux premières catégories, le constat rejoint l'analyse conduite au travers des indicateurs de quantité. Concernant les personnes nées à l'étranger, leur taux d'emploi en France (58,5 %) est quant à lui bien inférieur à celui de l'UE dans son ensemble (66,1 %), conduisant à un écart avec le taux de référence de 26,7 points en France, contre 20,1 points en moyenne.

Les résultats quant à l'intégration sur le marché du travail des personnes issues de l'immigration sont régulièrement soulignés par la Commission européenne¹² et ont fait l'objet d'une recommandation du Conseil en 2017, 2018 et 2019¹³.

10. Taux d'emploi des mères ayant au moins un enfant de moins de 6 ans en 2018



Champ : femmes de 15 à 64 ans ayant au moins un enfant de moins de 6 ans.

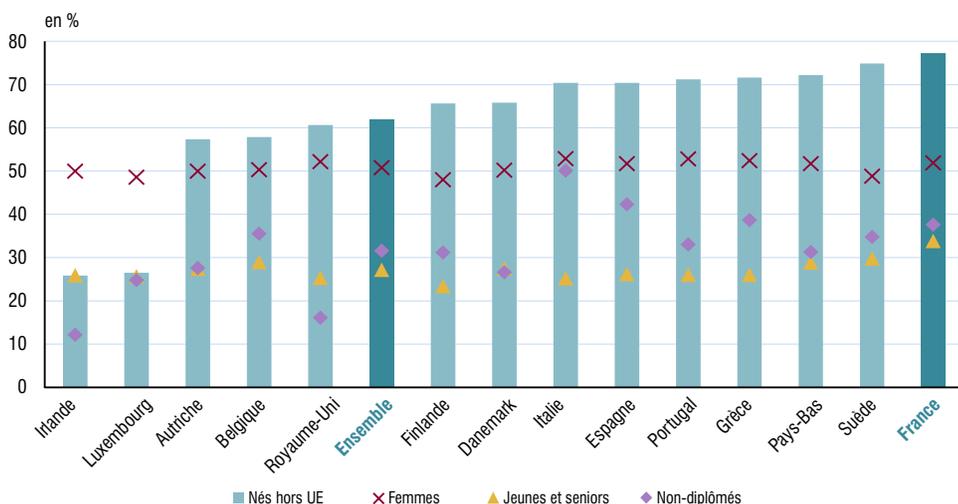
Source : Eurostat, instituts nationaux de statistiques, enquêtes sur les forces de travail 2018.

12. La Commission fonde son avis sur les statistiques relatives aux personnes de nationalité étrangère et aux personnes nées à l'étranger (notamment hors UE) mais aussi sur des études nationales sur les immigrants (étrangers nés à l'étranger) et descendants d'immigrés, soit un champ plus large que celui de l'OCDE qui ne retient que les personnes nées à l'étranger.

13. Voir la deuxième recommandation du Conseil européen de 2019 : « Favoriser l'intégration de tous les demandeurs d'emploi sur le marché du travail, garantir l'égalité des chances, en mettant particulièrement l'accent sur les groupes vulnérables, notamment les personnes issues de l'immigration, et remédier aux pénuries et aux inadéquations de compétences ».

Le désavantage prononcé en matière de taux d'emploi que connaissent, en France, les personnes nées à l'étranger, par rapport à la population de référence, peut s'expliquer en partie par plusieurs facteurs comme le diplôme et l'âge. Comparés aux autres pays européens, les résultats en France peuvent ainsi résulter d'une composition spécifique de la population en âge de travailler née à l'étranger (pays de naissance, sexe, âge, diplôme) (figure 11). La population née à l'étranger résidant en France a des caractéristiques généralement associées à des taux d'emploi plus faibles [Athari *et al.*, 2019] : par rapport au reste de l'UE, elle est plus souvent née hors de l'UE ; elle n'est pas plus féminine, mais provient plus souvent de pays où les taux d'activité féminins sont très faibles, ce qui joue un rôle important sur le statut d'activité à l'arrivée en France [Okba, 2018] ; les jeunes et les seniors y sont davantage représentés que dans les autres pays présentés sur la figure 11 (+ 6,7 points) ; elle est moins diplômée, ce qui est aussi à rapprocher du fait que le regroupement familial est en France la première raison de délivrance d'un titre de séjour, tandis que le premier motif de migration dans l'UE est économique. Or,

11. Caractéristiques de la population née à l'étranger en âge de travailler



Notes :

- les jeunes sont âgés de 15 à 24 ans et les seniors de 55 à 64 ans ;
- les non-diplômés sont les personnes de niveau CITE 0-2 ;
- l'ensemble est la moyenne des pays représentés.

Lecture : en 2018, 77,5% des personnes de 15 à 64 ans résidant en France et nées à l'étranger sont nées hors UE. 52,1% de ces personnes sont des femmes ; 34,0% sont des jeunes (15-24 ans) ou des seniors (55-64 ans) ; 37,8% sont non diplômées.

Champ : ensemble des personnes de 15 à 64 ans résidant dans le pays considéré et nées à l'étranger.

Source : Eurostat, instituts nationaux de statistiques, enquêtes sur les forces de travail 2018.

selon l'enquête longitudinale sur l'intégration des primo-arrivants (Elipa), les immigrants qui possèdent un titre de séjour économique détiennent plus souvent un diplôme du supérieur (50 %) que ceux qui détiennent un titre de séjour pour regroupement familial (30 %).

La discrimination à l'embauche joue aussi un rôle significatif dans le non-emploi des personnes nées à l'étranger [Froni *et al.*, 2016], mais il n'existe pas d'études permettant de comparer le poids de ce facteur entre les différents pays. ■

Définitions

Contrats à la demande

Les contrats à la demande sont des formes particulières de contrat de travail pour lesquels le temps de travail n'est pas mentionné et peut être adapté en permanence par l'employeur aux besoins de l'entreprise. Le salarié est rémunéré en fonction des heures effectuées et le contrat de travail est maintenu durant les périodes où il ne travaille pas. Le contrat zéro-heure au Royaume-Uni est un exemple de contrat à la demande.

Temps partiel réduit

Dans ce dossier, le « temps partiel réduit » correspond aux emplois dont la durée hebdomadaire travaillée est inférieure à 20 heures. Si une part importante des *mini* et *midi jobs* allemands font de fait partie des emplois à temps partiel réduit, ils ne sont toutefois pas juridiquement définis par la durée hebdomadaire, mais par des plafonds de rémunération et des durées travaillées sur l'année.

Indicateur de qualité des rémunérations

L'indicateur de qualité des rémunérations dépend à la fois du niveau des salaires, de leur répartition et d'une hypothèse sur le degré d'aversion collective aux inégalités. Pour refléter ces trois dimensions, l'indicateur retenu fait appel à la méthode des moyennes généralisées d'Atkinson (1970). Cette méthode permet d'attribuer une importance relative distincte (pondérations) à différentes composantes de la distribution des salaires, par le choix d'un paramètre unique α reflétant le degré « d'aversion à l'inégalité » : plus ce dernier est faible, plus cela revient à donner du poids à la partie inférieure de la distribution. S'il est égal à 1, il n'y a pas d'aversion à l'inégalité, ce qui équivaut à donner le même poids à chaque tiers de la distribution des salaires. Dans la troisième stratégie pour l'emploi, $\alpha = -3$, soit un degré d'aversion élevé : cela équivaut à donner un poids de 85 % au premier tiers de la distribution des salaires, de 13 % au deuxième tiers et de seulement 2 % au tiers supérieur.

Rapport interdécile de revenus D5/D1

Les déciles de revenus sont les valeurs qui partagent la distribution ordonnée des revenus en 10 parts égales : le premier décile (D1) est le revenu en dessous duquel se situent 10 % des revenus. Le cinquième décile (D5) correspond à la médiane (50 % des revenus se situent en dessous et 50 % au-dessus). Le rapport interdécile de revenus D5/D1 est un indicateur de l'inégalité des revenus dans la partie inférieure de la distribution. Plus il est élevé, plus l'inégalité est importante.

Unité de consommation

Système de pondération attribuant un coefficient à chaque membre du ménage et permettant de comparer les niveaux de vie de ménages de tailles ou de compositions différentes. Avec cette pondération, le nombre de personnes est ramené à un nombre d'unités de consommation (UC). Cela permet de prendre en compte les économies d'échelle réalisées au sein d'un ménage : les besoins d'un ménage ne s'accroissent pas en stricte proportion de sa taille. Dans les précédentes éditions de la stratégie pour l'emploi, l'OCDE avait recours à des échelles d'équivalence attribuant des pondérations décroissantes puis constantes aux personnes composant le ménage : 1 part attribuée au premier adulte, 0,5 à chaque personne supplémentaire de plus de 14 ans et 0,3 à chaque personne de moins de 14 ans. Cette échelle est aussi utilisée en France par l'Insee. Dans la version 2018, l'OCDE utilise une approche par la racine carrée de la taille du ménage : le niveau de vie d'une personne d'un ménage de x personnes est obtenu en divisant le revenu disponible du ménage par \sqrt{x} . Ce nouveau mode de calcul surestime les économies d'échelle par rapport au précédent.

Pour en savoir plus

Athari E., Lê J., Brinbaum Y., « Le rôle des origines dans la persistance des inégalités d'emploi et de salaire », in *Emploi, chômage et revenus du travail*, coll. « Insee Références », édition 2019.

Atkinson A.B., « On the Measurement of Inequality », *Journal of Economic Theory*, vol. 2, n° 3, Elsevier, pp. 244-263, 1970.

Blasco J., Gleizes F., « Qui est pauvre en Europe ? Deux figures différentes de la pauvreté, par l'approche monétaire ou par la privation matérielle et sociale », in *La France dans l'Union européenne*, coll. « Insee Références », édition 2019.

Bornstein A., Perdrizet W., « Le développement des contrats de très courte durée en France », *Trésor-éco* n° 238, avril 2019.

Conseil d'orientation des retraites (COR), *Document n° 11* du Secrétariat général présenté lors de la réunion du 21 février 2019, « Panorama international des âges effectifs de départ à la retraite ».

Dares, *La situation du marché du travail au 1^{er} trimestre 2018*, focus pp. 8-11 « Les inégalités professionnelles entre femmes et hommes », 2018.

De Waziers D., Kerrand E., Rambert L., « Salariés à temps partiel et difficultés de recrutement en Allemagne », *Trésor-éco* n° 249, novembre 2019.

Dhont-Peltraut E., « L'indemnisation du chômage en France au regard des pratiques européennes », *Trésor-éco* n° 188, décembre 2016.

Eurofound, *Minimum wages in 2019 : Annual review*, Publications office of the European Union, 2019.

Eurofound, *Sixième enquête européenne sur les conditions de travail 2015*, 2017.

Eurofound, *New forms of employment*, 2015.

Foroni F., Ruault M., Valat E., « Discrimination à l'embauche selon « l'origine » : que nous apprend le *testing* auprès des grandes entreprises ? », *Dares Analyses* n° 076, décembre 2016.

Georges-Kot S., « Les facteurs d'écarts dans la rémunération salariale entre les femmes et les hommes », encadré p. 21, in *Emploi, chômage, revenus du travail*, coll. « Insee Références », édition 2019.

Inan C., « Les facteurs de risques psychosociaux en France et en Europe », *Dares Analyses* n° 100, décembre 2014.

Jauneau Y., Vidalenc J., « Les salariés en contrat court : des allers-retours plus fréquents entre emploi, chômage et inactivité », *Insee Première* n° 1736, février 2019.

Journeau F., « Relations de travail suivies. Deux contrats courts sur trois s'inscrivent dans une succession de contrats de travail chez le même employeur », *Éclairages*, Unédic, juillet 2019.

Körner T., Wolff L., « La fragile comparabilité des durées de travail en France et en Allemagne », *Insee Analyses* n° 26, juin 2016.

Létroublon C., Zilloniz S., « Comparaisons européennes des durées du travail : illustration pour huit pays », *Documents d'études* n° 220, Dares, juin 2018.

Minni C., « Emploi et chômage des seniors en 2018 », *Dares Résultats* n° 2019-013, mars 2019.

Okba M., « Les nouveaux détenteurs d'un titre de séjour retrouvent-ils leur position professionnelle antérieure à la migration ? », *Dares Analyses* n° 014, mars 2018.

OCDE, *Good Jobs for All in a Changing World of Work*, The OECD Jobs Strategy, OECD Publishing, Paris, 2018.

OCDE, « Comment allons-nous ? Évaluation globale de la performance du marché du travail », dans *Perspectives de l'emploi de l'OCDE 2017*, éditions OCDE, Paris, 2017.

OCDE, « Des emplois de qualité ? Définition et mesure du concept de qualité de l'emploi », in *Perspectives de l'emploi de l'OCDE 2014*, éditions OCDE, Paris, 2014.

OCDE, *Sickness, disability and work : breaking the barriers*, A Synthesis of Findings across OECD Countries, novembre 2010.

Parent G., Rebière S., « Les personnes en situation contrainte sur le marché du travail dans l'Union européenne : un diagnostic complémentaire qui révèle l'ampleur de la main-d'œuvre sous-utilisée », in *La France dans l'Union européenne*, coll. « Insee Références », édition 2019.
