



Le marché du travail

Les statistiques sur le marché du travail sont au cœur de nombreuses politiques de l'Union européenne à la suite de l'introduction d'un chapitre consacré à l'emploi dans le traité d'Amsterdam en 1997. La stratégie européenne pour l'emploi (SEE) a été lancée lors du sommet sur l'emploi organisé à Luxembourg en novembre 1997 et a été remodelée en 2005 pour répondre davantage aux objectifs révisés de Lisbonne. L'UE s'est fixé l'objectif ambitieux d'atteindre un taux d'emploi total de 70% et un taux d'emploi des femmes de 60% pour 2010, un taux cible d'emploi de 50% pour les personnes âgées de 55 à 64 ans ayant ensuite été ajouté au printemps 2001.

En juillet 2008, le Conseil a décidé de mettre à jour les lignes directrices pour l'emploi pour la période 2008-2010. Pour atteindre les objectifs de plein-emploi, d'amélioration de la qualité et de la productivité du travail et de renforcement de la cohésion économique, sociale et territoriale, il a été décidé que les mesures devaient continuer à se concentrer sur les priorités fixées lors de la révision de 2005, à savoir:

- attirer et retenir un plus grand nombre de personnes sur le marché du travail, augmenter l'offre de main-d'œuvre et moderniser les systèmes de protection sociale;
- améliorer la capacité d'adaptation des travailleurs et des entreprises;
- investir davantage dans le capital humain en améliorant l'éducation et les compétences.

Ces lignes directrices pour la période 2008-2010⁽¹⁾ s'inscrivent dans le cadre d'une approche intégrée qui repose sur trois piliers: les politiques macroéconomiques, les réformes microéconomiques et les politiques de l'emploi. Les lignes directrices intégrées en matière d'emploi pour 2008-2010 appellent les États membres:

- à déployer des efforts renouvelés visant à créer des parcours vers l'emploi pour les jeunes et à réduire le chômage des jeunes, en particulier en

(1) Pour plus d'informations: <http://register.consilium.europa.eu/pdf/en/08/st10/st10614-re02.en08.pdf>.



adaptant les systèmes d'éducation et de formation de façon à rehausser la qualité, à augmenter l'offre, à élargir l'accès, à assurer la flexibilité et à répondre aux nouveaux besoins professionnels et aux nouvelles exigences de compétences;

- à mener une action en vue d'accroître l'activité professionnelle des femmes et de réduire les disparités hommes/femmes en matière d'emploi, de chômage et de rémunération, grâce à une meilleure conciliation de la vie privée et de la vie professionnelle et à la création de structures accessibles et abordables de garde d'enfants et d'accueil des autres personnes à charge;
- à soutenir le vieillissement actif, y compris au moyen d'initiatives pour des conditions de travail appropriées, un meilleur état de santé et des mesures favorisant le travail et décourageant la retraite anticipée;
- à moderniser les systèmes de protection sociale, y compris les retraites et les soins de santé, pour assurer leur adéquation sociale, leur viabilité financière et leur capacité d'adaptation à l'évolution des besoins, de manière à soutenir l'activité professionnelle, le maintien sur le marché du travail et la prolongation de la vie professionnelle.

5.1. Le travail et son marché — L'emploi

Introduction

Les citoyens de l'Union européenne ont le droit de travailler dans n'importe quel État membre sans permis de travail. Bien que certaines restrictions temporaires s'appliquent aux travailleurs des pays qui ont adhéré à l'Union depuis 2004, cette liberté de circulation a vocation à contribuer à l'avènement d'un marché unique de l'emploi et a le potentiel de stimuler l'économie,

tout en aidant des milliers de personnes à concrétiser leurs rêves de carrière et de mode de vie.

Tout citoyen européen qui s'installe dans un autre État membre pour y travailler doit recevoir le même traitement que les ressortissants nationaux en termes de droits d'emploi, c'est-à-dire d'aspects liés au travail tels que la rémunération et le licenciement.

On estime que des conditions de travail flexibles — par exemple le travail à temps partiel ou le travail à domicile — stimulent les taux d'emploi et d'activité en incitant un plus grand nombre de personnes à entrer sur le marché du travail. D'autres initiatives susceptibles d'encourager un nombre croissant de personnes à travailler sont notamment l'amélioration de l'accès aux systèmes de garde d'enfants ou l'organisation de formations continues.

La «flexicurité» est un moyen de combiner la flexibilité et la sécurité sur le marché du travail. Ce terme désigne les politiques qui abordent en même temps la flexibilité des marchés du travail, de l'organisation du travail et des relations sociales, tout en prenant en considération la sécurité de l'emploi et des revenus. Le modèle de flexicurité insiste fortement sur les politiques actives du marché du travail, stimule l'éducation et la formation tout au long de la vie, améliore le soutien adapté aux demandeurs d'emploi et soutient l'égalité des chances pour tous et l'égalité entre les hommes et les femmes.

Définitions et disponibilité des données

Les indicateurs présentés ici sont tirés de l'enquête sur les forces de travail (EFT) de l'Union européenne. Compte tenu de l'intérêt considérable porté aux politiques du marché du travail, l'EFT a acquis de plus

en plus d'importance, au point de devenir le principal outil utilisé par Eurostat pour observer l'évolution du marché du travail. L'EFT est une enquête trimestrielle par échantillonnage menée auprès des ménages dans les États membres de l'UE, les pays candidats et les pays de l'Association européenne de libre-échange (AELE) (excepté le Liechtenstein). Elle constitue la principale source d'information sur l'état et les tendances du marché du travail de l'UE. L'EFT s'intéresse principalement à la population de l'Union européenne en âge de travailler (15 ans et plus) qui se compose des personnes ayant un emploi, des personnes au chômage et des personnes économiquement inactives. Elle fournit des informations complètes sur ces trois catégories et décrit la situation professionnelle des personnes occupées en rendant compte, par exemple, de leur niveau d'éducation, de la branche dans laquelle elles travaillent, de leur occupation ainsi que de leur propension à travailler à temps partiel, de la durée de leur contrat de travail et de leur recherche d'un nouvel emploi. Il convient de noter que la couverture, en termes de population active, est limitée en Espagne et au Royaume-Uni aux personnes d'au moins 16 ans. Au Danemark, en Estonie, en Lettonie, en Hongrie, en Finlande, en Suède (à partir de 2001) et en Norvège, la couverture englobe les personnes de 15 à 74 ans, tandis qu'en Suède (avant 2001) et en Islande, elle inclut les personnes de 16 à 74 ans. L'échantillon a une taille d'environ 1,5 million de personnes chaque trimestre, les taux d'échantillonnage trimestriels étant compris entre 0,2 et 3,3% selon le pays. Au cours de la période 1998-2005, une transition a été opérée vers une étude trimestrielle conti-

nue, et tous les États membres fournissent à ce jour des résultats trimestriels.

La **population économiquement active** (forces de travail) comprend les personnes occupées et les chômeurs. Le **taux d'emploi** est calculé en divisant le nombre de personnes de 15 à 64 ans occupées par la population totale de la même tranche d'âge. Pour calculer le taux d'emploi des travailleurs âgés, on se limite à la tranche d'âge de 55 à 64 ans. Les **personnes occupées** se définissent comme les personnes âgées de 15 ans et plus qui, durant la semaine de référence de l'enquête (sur les forces de travail de l'UE), ont travaillé au moins une heure par semaine contre rémunération ou en vue d'un bénéfice ou d'un gain familial, ou avaient un travail dont elles étaient temporairement absentes pour raison, par exemple, de maladie, de congés, de conflit de travail, d'études ou de formation. Les données incluent les travailleurs familiaux.

Les **travailleurs indépendants** sont actifs dans leur propre entreprise, exploitation agricole ou cabinet professionnel. Il est considéré qu'un indépendant travaille s'il satisfait à l'un des critères suivants: il travaille dans le but d'engranger un bénéfice, consacre du temps à l'exploitation d'une entreprise ou est en train de créer une entreprise.

Les **salariés** sont définis comme les personnes qui travaillent pour le compte d'un employeur public ou privé et qui reçoivent en échange une rémunération sous la forme de traitements, de salaires, d'émoluments, de gratifications, de rémunérations aux résultats ou de paiements en nature. Les membres des forces armées n'effectuant pas un service obligatoire sont également inclus.



La **croissance annuelle de l'emploi** fournit l'évolution d'une année à l'autre, en pourcentage, du nombre total de personnes occupées dans les unités productrices résidentes. L'indicateur est basé sur les données des comptes nationaux. L'enquête sur les forces de travail de l'UE ventile les données pour fournir des résultats par sexe.

La population prise en compte pour l'emploi atypique est composée des personnes âgées de 15 à 64 ans. Un emploi est considéré comme **temporaire** si employeur et salarié s'accordent sur le fait que son terme est déterminé par des conditions objectives comme une date spécifique, la réalisation d'une tâche ou le retour d'un autre salarié qui a été remplacé de manière temporaire; ce type d'emploi s'oppose à l'emploi permanent, qui ne prévoit aucune date spécifique de fin de contrat. Les cas typiques sont les suivants: personne ayant un contrat de travail saisonnier, personne engagée par une agence ou un bureau de placement et embauchée par une tierce personne pour effectuer une tâche spécifique (excepté en cas de signature d'un contrat à durée indéterminée) et personne ayant des contrats de formation spécifiques. Dans l'enquête sur les forces de travail, la distinction entre emploi à **temps plein** et à **temps partiel** est établie par la personne interrogée, étant donné que les heures de travail divergent entre les États membres et entre les activités économiques, excepté en Allemagne, en Irlande et aux Pays-Bas, où un seuil d'heures de travail habituelles est utilisé. L'indicateur des **salariés ayant un deuxième emploi** fait référence aux personnes qui exercent plus d'un emploi à la fois. Les personnes qui ont changé d'emploi au cours de la semaine de référence ne sont pas comptabilisées parmi celles ayant deux emplois.

La **dispersion des taux d'emploi régionaux (niveau NUTS 2)** est un indicateur des différences régionales d'emploi à l'intérieur d'un pays ou d'un groupe de pays (UE-27, zone euro). Elle est égale à zéro quand les taux d'emploi sont identiques dans toutes les régions et s'accroît s'il y a augmentation des différences de taux d'emploi entre les régions. L'indicateur ne peut être calculé pour certains pays qui n'ont qu'une ou deux régions au niveau NUTS 2. Les taux d'emploi de ces pays sont cependant utilisés pour calculer l'indicateur à l'échelle européenne.

Conclusions principales

En 2008, le taux d'emploi de la population de l'UE-27 âgée de 15 à 64 ans s'élevait à 65,9%. Bien que ce chiffre représente la sixième augmentation annuelle successive du taux d'emploi, il reste en dessous de l'objectif des 70% que le Conseil de Lisbonne a fixé pour 2010. La barre des 70% a néanmoins été atteinte dans huit États membres (Danemark, Pays-Bas, Suède, Autriche, Royaume-Uni, Finlande, Chypre et Allemagne). En revanche, la Pologne, la Roumanie, l'Italie, la Hongrie et Malte ont enregistré des taux d'emploi inférieurs à 60%.

Souvent, les taux d'emploi variaient considérablement en fonction de schémas régionaux à l'intérieur même des États membres (voir aussi le chapitre 13, où sont présentés les taux d'emploi régionaux), une dispersion relativement importante (16,3%) étant ainsi observée en Italie (selon le calcul du coefficient de variation pour les régions au niveau NUTS 2). À l'inverse, les taux d'emploi ne présentaient que de faibles disparités entre les régions de l'Autriche, de la Grèce, du Portugal, de la Suède et des Pays-Bas (moins de 4% dans chacun de ces pays). Dans l'ensemble de l'UE-27,



il est apparu que la dispersion de l'emploi régional convergeait, puisque le coefficient de variation a reculé de 13,2 à 11,1 % entre 2002 et 2007.

Le Conseil européen de Lisbonne a défini un objectif d'emploi de 60 % pour les femmes. En 2008, ce taux d'emploi féminin s'établissait à 59,1 % dans l'UE-27, soit un taux largement supérieur à celui enregistré cinq ans plus tôt (54,9 %), même s'il restait nettement inférieur au taux correspondant chez les hommes (72,8 %). Parmi les États membres, quinze ont enregistré, en 2007, des taux d'emploi féminin supérieurs à l'objectif de 60 %, les taux du Danemark, de la Suède et des Pays-Bas dépassant même 70 %.

Les taux d'emploi sont généralement plus faibles chez les travailleurs âgés et plus élevés chez les personnes ayant un niveau d'études supérieures. Le Conseil européen de Stockholm de 2001 a fixé un objectif d'emploi pour les travailleurs âgés (55-64 ans) de 50 % pour 2010. En 2008, le taux d'emploi de cette catégorie s'élevait à 45,6 % dans l'UE-27, en augmentation donc par rapport au taux de 40 % enregistré en 2003. Le taux d'emploi des travailleurs âgés dépassait 50 % dans douze États membres, le taux le plus élevé étant observé en Suède (70,1 %).

Des différences considérables ont été observées entre les taux d'emploi en fonction du niveau d'études des personnes. Le taux d'emploi des personnes de 25 à 64 ans ⁽²⁾ ayant achevé des études supérieures s'élevait à 83,9 % dans l'UE-27 en 2008, soit un taux dépassant largement celui des personnes ayant seulement atteint un niveau primaire ou correspon-

dant au premier cycle de l'enseignement secondaire (48,1 %).

La part de la population active travaillant à temps partiel dans l'UE-27 est passée de 15,9 % en 1998 à 18,2 % en 2008. La plus forte proportion de personnes travaillant à temps partiel a été observée aux Pays-Bas (47,3 % en 2008), puis, à bonne distance, en Suède, en Allemagne, au Royaume-Uni et au Danemark, environ un quart des travailleurs occupant un emploi à temps partiel dans ces pays. À l'opposé, le travail à temps partiel était plutôt inhabituel en Bulgarie (2,3 % de la population occupée) et en Slovaquie (2,7 %).

Un peu moins d'un tiers (31,1 %) des femmes occupées dans l'UE-27 travaillaient à temps partiel en 2008, soit une part bien plus importante que pour les hommes (7,9 %). Aux Pays-Bas, trois quarts des femmes actives (75,3 %) travaillaient à temps partiel en 2008, ce qui constitue le taux de loin le plus élevé parmi les États membres ⁽³⁾.

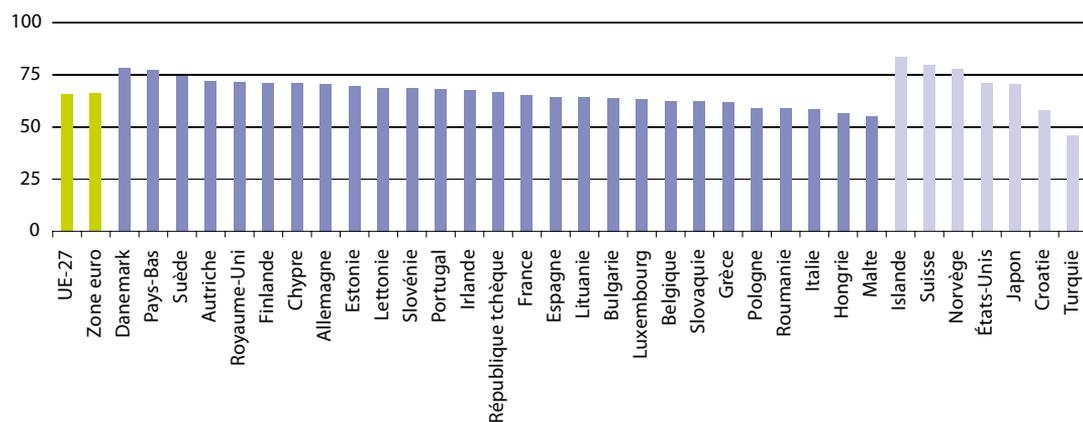
Plus d'un quart des salariés en Espagne et en Pologne occupaient un emploi temporaire en 2008, un taux qui était de plus d'un cinquième au Portugal. Les États membres affichaient des écarts considérables dans la propension à recourir à des contrats de travail à durée déterminée, ce qui pourrait refléter, à tout le moins dans une certaine mesure, les pratiques nationales, l'offre et la demande de main-d'œuvre et la facilité de recrutement ou de licenciement pour les employeurs. Dans les autres États membres, la proportion de travailleurs engagés dans le cadre d'un contrat à durée déterminée oscillait entre 18,2 % aux Pays-Bas et 1,3 % seulement en Roumanie.

(2) Les statistiques sur le niveau d'études reposent sur le groupe d'âge de 25 à 64 ans au lieu du groupe de 15 à 64 ans.

(3) Toute personne travaillant moins de 35 heures par semaine est considérée comme travaillant à temps partiel aux Pays-Bas.



Graphique 5.1: Taux d'emploi, 2008
(en %)



Source: Eurostat (tsiem010)



Tableau 5.1: Taux d'emploi
(en %)

	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008
UE-27	61,2	61,8	62,2	62,6	62,4	62,6	63,0	63,6	64,5	65,4	65,9
Zone euro	59,3	60,4	61,4	62,1	62,3	62,6	63,1	63,7	64,7	65,6	66,1
Belgique	57,4	59,3	60,5	59,9	59,9	59,6	60,3	61,1	61,0	62,0	62,4
Bulgarie	:	:	50,4	49,7	50,6	52,5	54,2	55,8	58,6	61,7	64,0
République tchèque	67,3	65,6	65,0	65,0	65,4	64,7	64,2	64,8	65,3	66,1	66,6
Danemark	75,1	76,0	76,3	76,2	75,9	75,1	75,7	75,9	77,4	77,1	78,1
Allemagne (¹)	63,9	65,2	65,6	65,8	65,4	65,0	65,0	66,0	67,5	69,4	70,7
Estonie	64,6	61,5	60,4	61,0	62,0	62,9	63,0	64,4	68,1	69,4	69,8
Irlande	60,6	63,3	65,2	65,8	65,5	65,5	66,3	67,6	68,6	69,1	67,6
Grèce	56,0	55,9	56,5	56,3	57,5	58,7	59,4	60,1	61,0	61,4	61,9
Espagne (¹)	51,3	53,8	56,3	57,8	58,5	59,8	61,1	63,3	64,8	65,6	64,3
France	60,2	60,9	62,1	62,8	63,0	64,0	63,7	63,9	63,8	64,6	65,2
Italie (²)	51,9	52,7	53,7	54,8	55,5	56,1	57,6	57,6	58,4	58,7	58,7
Chypre	:	:	65,7	67,8	68,6	69,2	68,9	68,5	69,6	71,0	70,9
Lettonie	59,9	58,8	57,5	58,6	60,4	61,8	62,3	63,3	66,3	68,3	68,6
Lituanie	62,3	61,7	59,1	57,5	59,9	61,1	61,2	62,6	63,6	64,9	64,3
Luxembourg	60,5	61,7	62,7	63,1	63,4	62,2	62,5	63,6	63,6	64,2	63,4
Hongrie	53,7	55,6	56,3	56,2	56,2	57,0	56,8	56,9	57,3	57,3	56,7
Malte	:	:	54,2	54,3	54,4	54,2	54,0	53,9	53,6	54,6	55,2
Pays-Bas	70,2	71,7	72,9	74,1	74,4	73,6	73,1	73,2	74,3	76,0	77,2
Autriche (²)	67,9	68,6	68,5	68,5	68,7	68,9	67,8	68,6	70,2	71,4	72,1
Pologne	59,0	57,6	55,0	53,4	51,5	51,2	51,7	52,8	54,5	57,0	59,2
Portugal	66,8	67,4	68,4	69,0	68,8	68,1	67,8	67,5	67,9	67,8	68,2
Roumanie (³)	64,2	63,2	63,0	62,4	57,6	57,6	57,7	57,6	58,8	58,8	59,0
Slovénie	62,9	62,2	62,8	63,8	63,4	62,6	65,3	66,0	66,6	67,8	68,6
Slovaquie	60,6	58,1	56,8	56,8	56,8	57,7	57,0	57,7	59,4	60,7	62,3
Finlande	64,6	66,4	67,2	68,1	68,1	67,7	67,6	68,4	69,3	70,3	71,1
Suède (¹)	70,3	71,7	73,0	74,0	73,6	72,9	72,1	72,5	73,1	74,2	74,3
Royaume-Uni (⁴)	70,5	71,0	71,2	71,4	71,4	71,5	71,7	71,7	71,6	71,5	71,5
Croatie	:	:	:	:	53,4	53,4	54,7	55,0	55,6	57,1	57,8
Turquie	:	:	:	:	:	:	:	:	45,9	45,8	45,9
Islande	:	:	:	:	:	83,3	82,3	83,8	84,6	85,1	83,6
Norvège	:	:	77,5	77,2	76,8	75,5	75,1	74,8	75,4	76,8	78,0
Suisse	78,0	78,4	78,3	79,1	78,9	77,9	77,4	77,2	77,9	78,6	79,5
Japon	69,5	68,9	68,9	68,8	68,2	68,4	68,7	69,3	70,0	70,7	70,7
États-Unis	73,8	73,9	74,1	73,1	71,9	71,2	71,2	71,5	72,0	71,8	70,9

(¹) Rupture des séries, 2005.

(²) Rupture des séries, 2004.

(³) Rupture des séries, 2002.

(⁴) Rupture des séries, 1999.

Source: Eurostat (tsieb090)



Tableau 5.2: Taux d'emploi par groupes de population choisis
(en %)

	Hommes			Femmes			Travailleurs âgés (55-64 ans)		
	1998	2003	2008	1998	2003	2008	1998	2003	2008
UE-27	70,3	70,3	72,8	52,0	54,9	59,1	36,2	40,0	45,6
Zone euro	69,8	71,5	73,3	48,7	53,8	58,8	33,3	37,7	44,3
Belgique	67,1	67,3	68,6	47,6	51,8	56,2	22,9	28,1	34,5
Bulgarie	:	56,0	68,5	:	49,0	59,5	:	30,0	46,0
République tchèque	76,0	73,1	75,4	58,7	56,3	57,6	37,1	42,3	47,6
Danemark	79,9	79,6	81,9	70,2	70,5	74,3	52,0	60,2	57,0
Allemagne	71,9	70,9	75,9	55,8	58,9	65,4	37,7	39,9	53,8
Estonie	69,6	67,2	73,6	60,3	59,0	66,3	50,2	52,3	62,4
Irlande	72,1	75,2	74,9	49,0	55,7	60,2	41,7	49,0	53,6
Grèce	71,7	73,4	75,0	40,5	44,3	48,7	39,0	41,3	42,8
Espagne	66,8	73,2	73,5	35,8	46,3	54,9	35,1	40,7	45,6
France	67,4	69,9	69,8	53,1	58,2	60,7	28,3	37,0	38,3
Italie	66,8	69,6	70,3	37,3	42,7	47,2	27,7	30,3	34,4
Chypre	:	78,8	79,2	:	60,4	62,9	:	50,4	54,8
Lettonie	65,1	66,1	72,1	55,1	57,9	65,4	36,3	44,1	59,4
Lituanie	66,2	64,0	67,1	58,6	58,4	61,8	39,5	44,7	53,1
Luxembourg	74,5	73,3	71,5	46,2	50,9	55,1	25,1	30,3	34,1
Hongrie	60,5	63,5	63,0	47,2	50,9	50,6	17,3	28,9	31,4
Malte	:	74,5	72,5	:	33,6	37,4	:	32,5	29,1
Pays-Bas	80,2	81,1	83,2	60,1	66,0	71,1	33,9	44,3	53,0
Autriche	77,0	76,4	78,5	58,8	61,6	65,8	28,4	30,3	41,0
Pologne	66,5	56,5	66,3	51,7	46,0	52,4	32,1	26,9	31,6
Portugal	75,9	75,0	74,0	58,2	61,4	62,5	49,6	51,6	50,8
Roumanie (¹)	70,4	63,8	65,7	58,2	51,5	52,5	51,5	38,1	43,1
Slovénie	67,2	67,4	72,7	58,6	57,6	64,2	23,9	23,5	32,8
Slovaquie	67,8	63,3	70,0	53,5	52,2	54,6	22,8	24,6	39,2
Finlande	67,8	69,7	73,1	61,2	65,7	69,0	36,2	49,6	56,5
Suède	72,8	74,2	76,7	67,9	71,5	71,8	63,0	68,6	70,1
Royaume-Uni	77,3	77,8	77,3	63,6	65,3	65,8	49,0	55,4	58,0
Croatie	:	60,3	64,9	:	46,7	50,7	:	28,4	36,6
ARY de Macédoine	:	:	:	:	:	:	:	:	:
Turquie	:	:	67,7	:	:	24,3	:	:	29,5
Islande	:	86,3	87,3	:	80,1	79,6	:	83,0	82,9
Norvège	:	78,3	80,5	:	72,6	75,4	:	66,9	69,2
Suisse	87,2	85,1	85,4	68,8	70,7	73,5	64,5	65,8	68,4
Japon	81,7	79,8	81,6	57,2	56,8	59,7	63,8	62,1	66,3
États-Unis	80,5	76,9	76,4	67,4	65,7	65,5	57,7	59,9	62,1

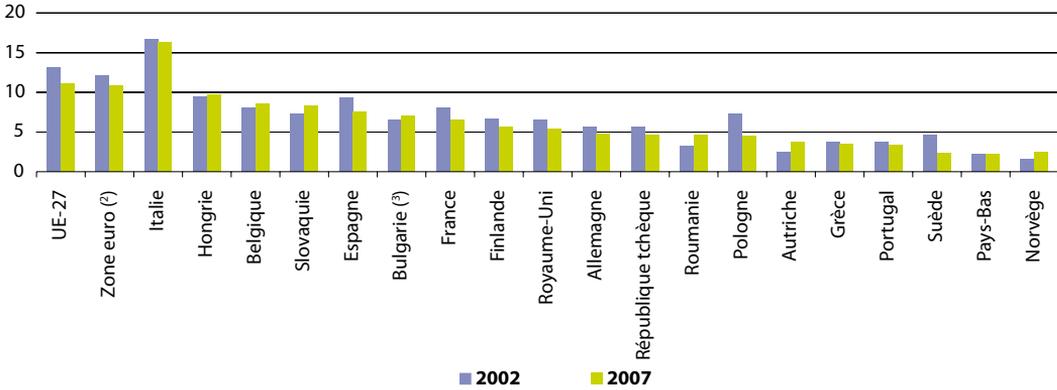
(¹) Rupture des séries, 2002.

Source: Eurostat ([tsiem010](#) et [tsiem020](#))



Graphique 5.2: Dispersion des taux d'emploi régionaux ⁽¹⁾

(coefficient de variation des taux d'emploi — pour la tranche d'âge 15-64 ans — entre les régions de niveau NUTS 2)



⁽¹⁾ Au niveau NUTS 2: l'Estonie, Chypre, la Lettonie, la Lituanie, le Luxembourg et Malte sont considérés comme une seule région.

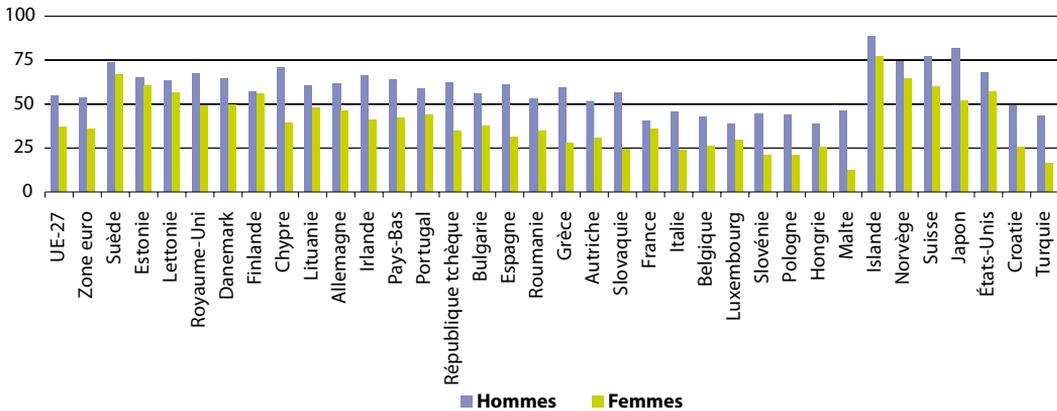
⁽²⁾ ZE-13 au lieu de ZE-16.

⁽³⁾ 2003 au lieu de 2002.

Source: Eurostat (tsisc050)

Graphique 5.3: Taux d'emploi des travailleurs âgés (55-64 ans), 2008 ⁽¹⁾

(en %)



⁽¹⁾ Les valeurs sont classées selon la moyenne hommes/femmes.

Source: Eurostat (tsiem020)



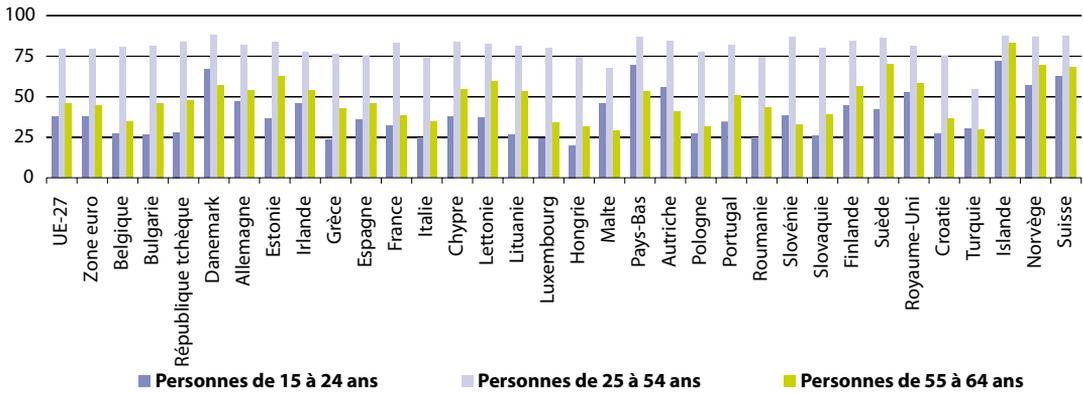
Tableau 5.3: Taux d'emploi, par niveau d'études atteint le plus élevé, 2008
(en % de la tranche d'âge 25-64 ans)

	Enseignement préprimaire, primaire et premier cycle de l'enseignement secondaire — Niveaux CITE 0-2	Enseignement secondaire de deuxième cycle et enseignement postsecondaire non supérieur — Niveaux CITE 3-4	Enseignement supérieur — Niveaux CITE 5-6
UE-27	48,1	70,6	83,9
Belgique	39,7	67,0	83,0
Bulgarie	32,9	72,7	86,1
République tchèque	24,1	73,1	83,2
Danemark	64,6	81,5	88,8
Allemagne	45,9	74,7	86,4
Estonie	34,9	75,4	85,2
Irlande	46,9	71,9	84,4
Grèce	52,4	61,2	82,1
Espagne	55,5	67,4	81,7
France	47,2	69,6	81,0
Italie	46,0	67,9	78,5
Chypre	50,9	74,0	86,5
Lettonie	37,1	74,5	86,9
Lituanie	20,7	68,1	87,7
Luxembourg	48,4	65,3	83,6
Hongrie	27,2	63,3	79,5
Malte	46,0	72,5	85,6
Pays-Bas	62,8	80,9	87,9
Autriche	51,0	77,1	86,1
Pologne	25,5	63,3	83,7
Portugal	65,8	65,8	84,7
Roumanie	41,0	63,5	85,7
Slovénie	42,9	72,0	87,5
Slovaquie	15,9	70,1	83,8
Finlande	46,4	75,1	85,6
Suède	52,6	80,7	88,1
Royaume-Uni	56,2	75,1	85,3
Croatie	35,1	62,3	81,9
ARY de Macédoine (!)	24,8	47,4	69,8
Turquie	41,2	50,8	72,4
Islande	79,2	84,1	90,9
Norvège	60,6	82,0	90,4
Suisse	61,7	80,8	89,9

(!) 2007.

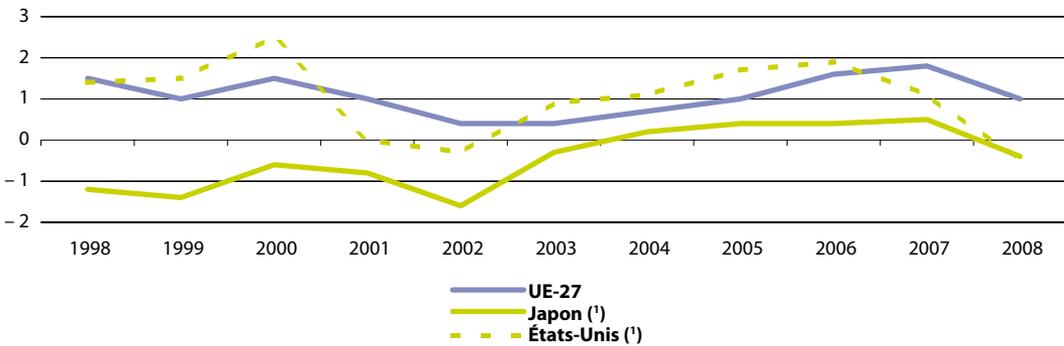
Source: Eurostat (tsdec430)

Graphique 5.4: Taux d'emploi par tranche d'âge, 2008
(en %)



Source: Eurostat (lfsi_emp_a)

Graphique 5.5: Croissance annuelle de l'emploi
(en % de la variation par rapport à l'année précédente)



(¹) Prévisions, 2007 et 2008.

Source: Eurostat (tsieb050)



Tableau 5.4: Croissance annuelle de l'emploi
(en % de la variation par rapport à l'année précédente)

	Total			Hommes			Femmes		
	1998	2003	2008	1998	2003	2008	1998	2003	2008
UE-27	1,5	0,4	1,0	1,0	0,1	0,6	2,1	0,7	1,5
Zone euro	1,9	0,4	0,8	1,2	-0,1	0,2	2,8	1,2	1,6
Belgique	1,6	0,0	1,6	0,6	-0,9	0,8	3,0	1,3	2,7
Bulgarie	-1,0	3,0	3,3	:	3,7	3,5	:	2,1	3,0
République tchèque	-1,5	-1,3	1,5	:	-1,2	1,9	:	-1,6	1,0
Danemark	1,4	-1,1	0,9	0,6	-0,4	0,6	2,4	-1,9	1,1
Allemagne	1,2	-0,9	1,4	0,8	-1,4	1,2	1,8	-0,3	1,7
Estonie	-1,9	1,4	0,2	:	1,6	0,3	:	1,2	0,1
Irlande	8,6	2,0	-0,8	7,5	1,5	-2,2	10,3	2,7	1,0
Grèce	2,9	1,0	1,2	3,6	0,5	0,7	1,8	1,8	2,1
Espagne	4,5	3,1	-0,5	4,0	1,9	-2,2	5,4	5,1	2,0
France	1,5	0,1	0,5	1,1	-0,7	0,3	2,0	1,2	0,8
Italie	1,0	1,5	0,3	0,4	1,2	-0,4	2,0	2,0	1,4
Chypre	1,6	3,8	2,6	:	2,8	2,6	:	5,1	2,6
Lettonie	-0,3	1,0	0,8	:	1,6	0,1	:	0,5	1,6
Lituanie	-0,8	2,2	-0,5	:	2,5	-0,7	:	1,9	-0,2
Luxembourg	4,5	1,8	4,7	3,0	-2,7	6,6	7,1	9,2	2,2
Hongrie	1,8	1,3	-1,2	0,8	0,6	-1,5	2,9	2,1	-0,8
Malte	:	1,0	2,5	:	1,0	0,6	:	1,0	6,6
Pays-Bas	2,6	-0,5	1,5	1,8	-1,2	0,9	3,7	0,4	2,2
Autriche	1,0	0,3	1,9	0,8	0,6	0,9	1,3	0,0	3,0
Pologne	1,3	-1,2	4,0	0,9	-1,3	4,1	1,9	-1,1	3,9
Portugal	2,8	-0,6	0,4	2,3	-1,3	0,2	3,5	0,2	0,7
Roumanie	:	0,0	0,3	:	1,0	0,9	:	-1,3	-0,5
Slovénie	-0,2	-0,4	2,9	:	0,1	2,4	:	-1,0	3,5
Slovaquie	-0,5	1,1	2,8	:	1,1	2,7	:	1,1	2,8
Finlande	2,0	0,1	1,6	2,4	0,3	2,0	1,5	-0,1	1,2
Suède	1,7	-0,6	0,9	2,0	-0,6	1,1	1,4	-0,5	0,7
Royaume-Uni	0,9	1,0	0,1	1,0	1,1	-0,2	0,8	0,9	0,4
Croatie	-3,0	0,6	1,1	:	0,9	0,6	:	0,2	1,7
Turquie	2,8	-1,0	1,8	:	:	1,1	:	:	3,7
Norvège	2,7	-1,0	3,1	:	-1,3	3,1	:	-0,7	3,1
Japon	-1,2	-0,3	-0,4	:	:	:	:	:	:
États-Unis	1,4	0,9	-0,5	:	:	:	:	:	:

Source: Eurostat (tsieb050)



Tableau 5.5: Personnes travaillant à temps partiel et personnes ayant un deuxième emploi (en % de l'emploi total)

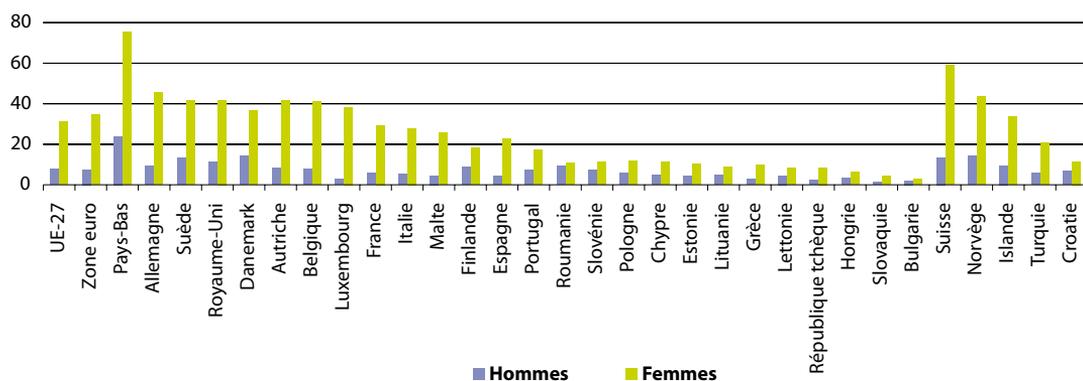
	Personnes travaillant à temps partiel			Personnes ayant un deuxième emploi		
	1998	2003	2008	1998	2003	2008
UE-27	15,9	16,5	18,2	:	3,5	3,8
Zone euro	15,1	16,4	19,5	:	2,7	3,4
Belgique	16,5	20,5	22,6	2,9	3,7	3,8
Bulgarie	:	2,3	2,3	:	0,7	0,8
République tchèque	5,7	5,0	4,9	3,4	2,6	1,8
Danemark	22,3	21,3	24,6	7,3	10,1	9,5
Allemagne	18,4	21,7	25,9	2,8	2,5	3,7
Estonie	8,6	8,5	7,2	8,3	4,1	3,3
Irlande	16,5	16,9	:	0,8	1,8	2,6
Grèce	5,6	4,3	5,6	4,8	2,9	3,4
Espagne	7,8	8,2	12,0	1,6	1,8	2,5
France	17,3	16,5	16,9	3,5	2,7	3,2
Italie	7,3	8,5	14,3	1,3	1,2	1,9
Chypre	:	8,9	7,8	:	6,9	4,2
Lettonie	12,8	10,3	6,3	5,0	7,5	6,0
Lituanie	:	9,6	6,7	6,0	7,4	5,1
Luxembourg	9,1	13,4	18,0	1,2	1,1	2,1
Hongrie	3,8	4,4	4,6	2,3	1,9	1,6
Malte	:	9,2	11,5	:	4,9	5,1
Pays-Bas	38,9	45,0	47,3	5,9	5,9	7,3
Autriche	15,7	18,7	23,3	5,5	3,6	4,4
Pologne	10,4	10,5	8,5	8,6	7,4	7,5
Portugal	11,0	11,7	11,9	6,0	6,7	6,5
Roumanie (¹)	15,8	11,5	9,9	6,2	4,1	3,1
Slovénie	:	6,2	9,0	2,7	1,8	3,7
Slovaquie	2,3	2,4	2,7	1,1	0,9	1,1
Finlande	11,4	13,0	13,3	4,5	3,7	4,4
Suède	19,8	22,9	26,6	8,7	9,4	8,2
Royaume-Uni	24,5	25,6	25,3	4,5	4,1	3,8
Croatie	:	8,5	8,9	:	3,0	3,1
Turquie	:	:	9,6	:	:	2,9
Islande	:	22,1	20,5	16,6	11,8	9,6
Norvège	:	28,8	28,2	8,2	8,4	8,5
Suisse	29,6	32,7	34,3	5,2	6,0	7,4

(¹) 2002, rupture des séries.

Source: Eurostat (tps00159, tps00074 et lfsi_emp_a)



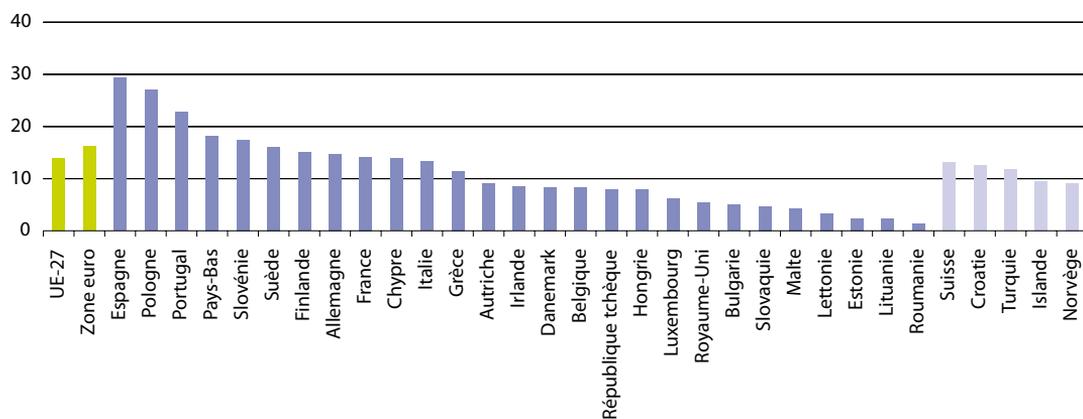
Graphique 5.6: Personnes travaillant à temps partiel, 2008 (1)
(en % de l'emploi total)



(1) Les valeurs sont classées selon la moyenne hommes/femmes; Irlande, non disponible.

Source: Eurostat (tps00159)

Graphique 5.7: Proportion de salariés ayant un contrat à durée déterminée, 2008
(en % du nombre total de salariés)



Source: Eurostat (tps00073)



5.2. Le travail et son marché — Le chômage

Introduction

Les taux de chômage des hommes, des jeunes et de longue durée semblent plus exposés aux fluctuations cycliques que le taux de chômage global. En effet, les responsables politiques sont fréquemment appelés à trouver des solutions à ces situations par le biais de stratégies permettant d'accroître les possibilités d'emploi accessibles à différentes catégories (défavorisées) de la population, aux travailleurs actifs dans des secteurs économiques spécifiques ou aux habitants de régions particulières.

La mondialisation et le progrès technologique exercent une influence grandissante sur la vie quotidienne, et la demande de nouveaux types de main-d'œuvre et de compétences évolue à un rythme soutenu. À l'heure où les entreprises doivent être de plus en plus novatrices et productives, il est possible qu'une partie des risques qu'elles supportent soit reportée sur les travailleurs, étant donné qu'une flexibilité accrue est exigée à la fois des personnes ayant un travail et de celles à la recherche d'un emploi.

Dans le contexte de la stratégie européenne pour l'emploi, un certain nombre de mesures sont destinées à encourager les travailleurs à conserver leur poste ou à trouver un nouvel emploi, notamment par la promotion d'une approche du travail fondée sur le cycle de vie, le soutien à la formation permanente, l'amélioration de l'aide aux personnes à la recherche d'un emploi et la garantie de l'égalité des chances.

Les lignes directrices intégrées pour l'emploi pour la période 2008-2010 établissent

un certain nombre de repères afin d'inciter les États membres:

- à faire en sorte que, pour 2010, tous les chômeurs se voient offrir un emploi, un stage d'apprentissage, une formation complémentaire ou toute autre mesure destinée à favoriser leur embauche (pour les jeunes, dans un délai de quatre mois après qu'ils ont quitté l'école, et pour les adultes, dans un délai de douze mois au maximum);
- à poursuivre l'objectif que, pour 2010, 25 % des chômeurs de longue durée participent à une formation, une reconversion, un stage professionnel ou toute autre mesure destinée à favoriser leur embauche;
- à garantir que, dans toute l'Union européenne, les demandeurs d'emploi peuvent consulter toutes les offres d'emploi publiées par les services nationaux pour l'emploi de chaque État membre.

Définitions et disponibilité des données

Les **personnes au chômage** comprennent les personnes âgées de 15 à 74 ans (*) sans travail pendant la semaine de référence de l'enquête sur les forces de travail, disponibles pour travailler et soit activement à la recherche d'un travail dans les quatre semaines qui précédaient l'enquête soit ayant trouvé un travail qu'elles commenceraient dans les trois mois suivants. Aux fins de ce dernier critère sont considérés comme des démarches spécifiques de recherche d'emploi le fait de contacter un bureau de placement public

(*) En Espagne et au Royaume-Uni, cette notion se limite aux personnes âgées de 16 à 74 ans.



afin de trouver du travail, quelle que soit la partie prenant l'initiative (le renouvellement de l'inscription pour des raisons purement administratives ne constitue pas une démarche active), le fait de contacter une agence privée (agence de travail intérimaire, entreprise spécialisée dans le recrutement, etc.) en vue de trouver un travail, l'envoi d'une candidature directement aux employeurs, les recherches par relations personnelles, par l'intermédiaire de syndicats, etc., l'insertion ou la réponse à des annonces dans les journaux, l'étude des offres d'emploi, la participation à un test, à un concours ou à un entretien dans le cadre d'une procédure de recrutement, la recherche de terrains, de locaux ou de matériel, les démarches pour obtenir des permis, des licences ou des ressources financières. Cette définition est conforme aux normes de l'Organisation internationale du travail (OIT) et au règlement (CE) n° 1897/2000 de la Commission.

Les données sur le chômage sont généralement présentées sous la forme de taux en pourcentage. Le **taux de chômage** correspond à la part de chômeurs dans la population active totale, qui regroupe l'ensemble des personnes occupées et au chômage. Veuillez noter que, à la fin de cette publication, le chapitre 13 présente les données régionales relatives aux taux de chômage.

Ce taux peut ensuite être ventilé en une série de groupes plus détaillés: l'indicateur du **taux de chômage par niveau d'éducation** permet, par exemple, d'évaluer les difficultés rencontrées sur le marché du travail par des personnes avec des niveaux d'études différents et donne une première idée du rôle joué par

l'éducation dans la réduction des risques de chômage.

La durée du chômage se définit comme la durée de la recherche d'un emploi ou la période qui court depuis le dernier emploi (si cette période est plus courte que la durée de recherche d'un emploi). Le **taux de chômage de longue durée** désigne la proportion de personnes actives sur le marché du travail sans emploi depuis au moins douze mois; le **taux de chômage de très longue durée** désigne le nombre de personnes sans emploi depuis au moins vingt-quatre mois, exprimé lui aussi en pourcentage du nombre total de personnes actives sur le marché du travail.

Conclusions principales

On estime que le taux de chômage est un indicateur qui est toujours en décalage chronologique. En cas de crise économique, il faut généralement plusieurs mois avant que le taux de chômage ne commence à monter. Lorsque l'économie se redresse, les employeurs sont généralement prudents, et il faut parfois plusieurs mois avant que le taux de chômage ne recommence à baisser.

En 2008, le taux de chômage moyen dans l'UE-27 était de 7%, ce qui représente une nouvelle amélioration par rapport au pic relatif de 9% observé en 2003 et en 2004. Ce dernier chiffre annuel équivaut à une baisse d'à peine 0,1 point de pourcentage depuis 2007, soit un fort ralentissement par rapport aux réductions de 1,1 et de 0,7 point relevées au cours des deux années précédentes.

Les taux de chômage des États membres restent néanmoins très différents. L'Espagne était la seule à afficher un taux de

chômage à deux chiffres en 2008 (11,3 %), la Slovaquie arrivant en deuxième position du classement (9,5 %). La plupart des autres États membres enregistraient des taux de chômage allant de 7,8 % (France et Hongrie) à 3,7 % (Chypre), le Danemark (3,3 %) et les Pays-Bas (2,8 %) étant situés sous cette barre. La répartition des taux de chômage dans l'Union européenne s'est toutefois largement uniformisée entre 2001 et 2007, sachant que l'écart entre le taux de chômage le plus élevé et le plus faible parmi les États membres est passé de 17,6 à 7,9 points de pourcentage. En 2008, cet écart est remonté à 8,5 points de pourcentage avec le renversement de la tendance du taux de chômage en Espagne, alors que le taux de chômage des Pays-Bas a continué de chuter.

Le chômage de longue durée est l'une des principales préoccupations des gouvernements et des responsables de la planification sociale. Outre ses effets sur la vie personnelle, le chômage de longue durée est un frein à la cohésion sociale et, par conséquent, à la croissance économique. Quelque 2,6 % des forces de travail de l'UE-27 en 2008 étaient au chômage depuis plus d'un an. Un peu plus de la moitié de ces personnes, soit 1,5 % de la population active, étaient au chômage depuis plus de deux ans.

Le taux de chômage des femmes (7,5 %) dans l'UE-27 en 2008 restait supérieur à celui des hommes (6,6 %). Ce schéma pouvait être observé dans la majeure partie des États membres, à l'exception

des pays Baltes, de la Roumanie, de l'Irlande, du Royaume-Uni et de l'Allemagne. L'écart de taux de chômage entre les deux sexes était particulièrement marqué en Grèce, en Italie et en Espagne.

Les taux de chômage par tranche d'âge montrent clairement que les jeunes de moins de 25 ans ont tendance à rencontrer de plus grandes difficultés à décrocher un emploi. Le taux de chômage moyen des 15-24 ans atteignait 15,4 % dans toute l'UE-27 en 2008. Les taux de chômage les plus élevés parmi les jeunes ont été enregistrés en Espagne (24,6 %), en Grèce (22,1 %), en Italie (21,3 %) et en Suède (20,0 %), ces pays affichant également le plus large écart entre le taux de chômage des plus de 25 ans et celui des moins de 25 ans. En revanche, l'Allemagne et les Pays-Bas étaient les États membres pour lesquels les taux de chômage des jeunes étaient les plus proches du taux de chômage général, même s'ils n'étaient nulle part inférieurs.

Le manque de qualifications peut également constituer un facteur discriminant pour les demandeurs d'emploi, étant donné que les taux de chômage ont tendance à reculer en fonction du niveau d'études atteint. Cette caractéristique a été relevée dans presque tous les États membres en 2008, puisque le taux de chômage moyen dans l'UE-27 des personnes ayant atteint au plus un niveau d'éducation secondaire inférieur s'élevait à 9,8 % en 2008, soit près de trois fois celui des personnes ayant un niveau d'études supérieures (3,4 %).



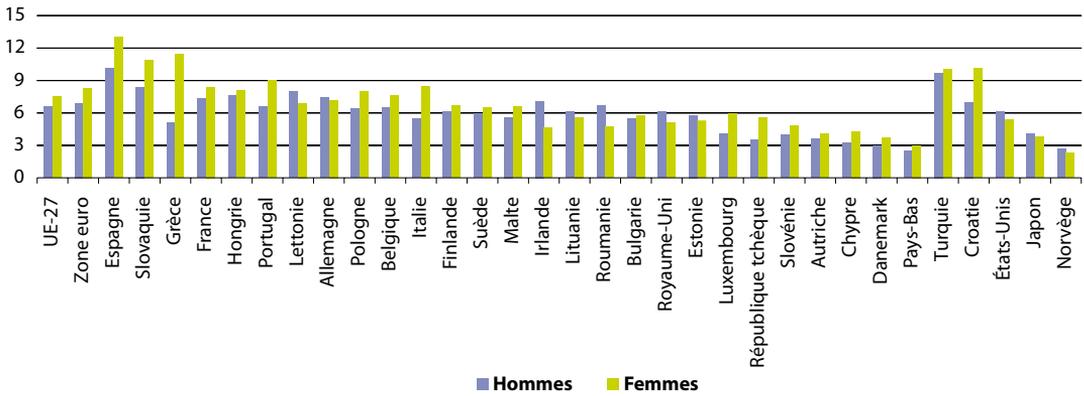
Tableau 5.6: Taux de chômage
(en %)

	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008
UE-27	:	:	8,7	8,5	8,9	9,0	9,0	8,9	8,2	7,1	7,0
Zone euro	10,1	9,3	8,5	8,0	8,4	8,8	9,0	9,0	8,3	7,5	7,5
Belgique	9,3	8,5	6,9	6,6	7,5	8,2	8,4	8,5	8,3	7,5	7,0
Bulgarie	:	:	16,4	19,5	18,2	13,7	12,1	10,1	9,0	6,9	5,6
République tchèque	6,4	8,6	8,7	8,0	7,3	7,8	8,3	7,9	7,2	5,3	4,4
Danemark	4,9	5,2	4,3	4,5	4,6	5,4	5,5	4,8	3,9	3,8	3,3
Allemagne	9,1	8,2	7,5	7,6	8,4	9,3	9,8	10,7	9,8	8,4	7,3
Estonie	9,2	11,3	12,8	12,4	10,3	10,0	9,7	7,9	5,9	4,7	5,5
Irlande	7,5	5,7	4,3	3,9	4,5	4,8	4,6	4,4	4,5	4,6	6,0
Grèce	10,8	12,0	11,2	10,7	10,3	9,7	10,5	9,9	8,9	8,3	7,7
Espagne	15,0	12,5	11,1	10,3	11,1	11,1	10,6	9,2	8,5	8,3	11,3
France	11,0	10,4	9,0	8,3	8,6	9,0	9,3	9,3	9,2	8,4	7,8
Italie	11,4	11,0	10,1	9,1	8,6	8,5	8,1	7,7	6,8	6,1	6,8
Chypre	:	:	4,9	3,8	3,6	4,1	4,7	5,3	4,6	4,0	3,7
Lettonie	14,3	14,0	13,7	12,9	12,2	10,5	10,4	8,9	6,8	6,0	7,5
Lituanie	13,2	13,7	16,4	16,5	13,5	12,5	11,4	8,3	5,6	4,3	5,8
Luxembourg	2,7	2,4	2,2	1,9	2,6	3,8	5,0	4,6	4,6	4,2	4,9
Hongrie	8,4	6,9	6,4	5,7	5,8	5,9	6,1	7,2	7,5	7,4	7,8
Malte	:	:	6,7	7,6	7,5	7,6	7,4	7,2	7,1	6,4	6,0
Pays-Bas	3,8	3,2	2,8	2,2	2,8	3,7	4,6	4,7	3,9	3,2	2,8
Autriche	4,5	3,9	3,6	3,6	4,2	4,3	4,9	5,2	4,8	4,4	3,8
Pologne	10,2	13,4	16,1	18,3	20,0	19,7	19,0	17,8	13,9	9,6	7,1
Portugal	5,0	4,5	4,0	4,1	5,1	6,4	6,7	7,7	7,8	8,1	7,7
Roumanie	:	7,1	7,3	6,8	8,6	7,0	8,1	7,2	7,3	6,4	5,8
Slovénie	7,4	7,3	6,7	6,2	6,3	6,7	6,3	6,5	6,0	4,9	4,4
Slovaquie	12,6	16,4	18,8	19,3	18,7	17,6	18,2	16,3	13,4	11,1	9,5
Finlande	11,4	10,2	9,8	9,1	9,1	9,0	8,8	8,4	7,7	6,9	6,4
Suède (¹)	8,2	6,7	5,6	4,9	4,9	5,6	6,3	7,4	7,0	6,1	6,2
Royaume-Uni	6,1	5,9	5,4	5,0	5,1	5,0	4,7	4,8	5,4	5,3	5,6
Croatie	:	:	:	:	14,8	14,2	13,7	12,7	11,2	9,6	8,4
Turquie	:	:	:	:	:	:	:	:	8,4	8,5	9,8
Norvège	3,1	3,0	3,2	3,4	3,7	4,2	4,3	4,5	3,4	2,5	2,5
Japon	4,1	4,7	4,7	5,0	5,4	5,3	4,7	4,4	4,1	3,9	4,0
États-Unis	4,5	4,2	4,0	4,8	5,8	6,0	5,5	5,1	4,6	4,6	5,8

(¹) Rupture des séries, 2005.

Source: Eurostat ([tsiem110](#))

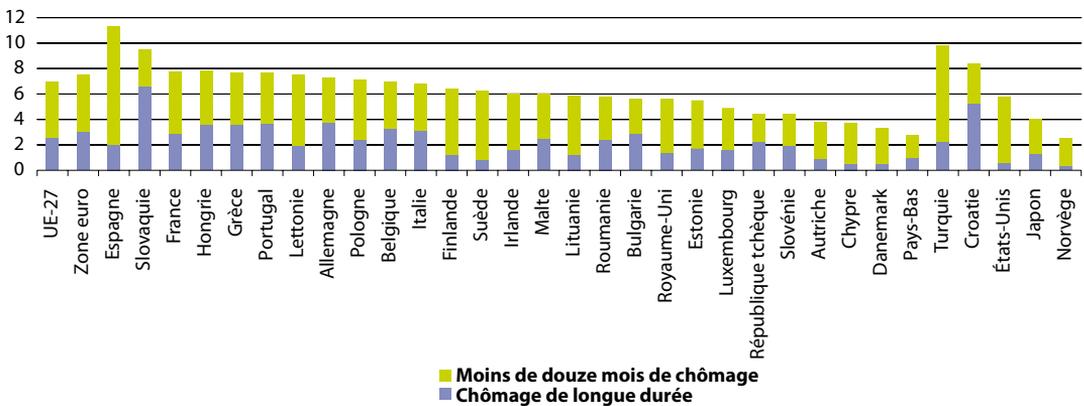
Graphique 5.8: Taux de chômage, 2008 (¹)
(en %)



(¹) Les valeurs sont classées selon la moyenne hommes/femmes.

Source: Eurostat (tsiem110)

Graphique 5.9: Taux de chômage par durée, 2008
(en %)



Source: Eurostat (tsiem110 et tsisc070)



Tableau 5.7: Taux de chômage par sexe et par âge
(en %)

	Hommes		Femmes		< 25 ans	25-74 ans
	2003	2008	2003	2008	2008	2008
UE-27	8,4	6,6	9,7	7,5	15,4	5,9
Zone euro	7,9	6,9	10,0	8,3	15,4	6,6
Belgique	7,7	6,5	8,9	7,6	18,0	5,9
Bulgarie	14,1	5,5	13,2	5,8	12,7	5,0
République tchèque	6,2	3,5	9,9	5,6	9,9	3,9
Danemark	4,8	3,0	6,1	3,7	7,6	2,5
Allemagne	9,8	7,4	8,7	7,2	9,9	6,9
Estonie	10,2	5,8	9,9	5,3	12,0	4,6
Irlande	5,0	7,1	4,4	4,6	12,6	4,9
Grèce	6,2	5,1	15,0	11,4	22,1	6,6
Espagne	8,2	10,1	15,3	13,0	24,6	9,8
France	8,1	7,3	9,9	8,4	19,1	6,5
Italie	6,5	5,5	11,4	8,5	21,3	5,6
Chypre	3,6	3,2	4,8	4,3	9,0	3,1
Lettonie	10,6	8,0	10,4	6,9	13,1	6,6
Lituanie	12,7	6,1	12,2	5,6	13,4	5,0
Luxembourg	3,0	4,1	4,9	5,9	16,9	4,0
Hongrie	6,1	7,6	5,6	8,1	19,9	6,9
Malte	6,9	5,6	9,1	6,6	11,9	4,7
Pays-Bas	3,5	2,5	3,9	3,0	5,3	2,3
Autriche	4,0	3,6	4,7	4,1	8,0	3,1
Pologne	19,0	6,4	20,5	8,0	17,3	5,9
Portugal	5,6	6,6	7,3	9,0	16,4	6,8
Roumanie	7,6	6,7	6,4	4,7	18,6	4,4
Slovénie	6,3	4,0	7,1	4,8	10,4	3,7
Slovaquie	17,4	8,4	17,8	10,9	19,0	8,4
Finlande	9,2	6,1	8,9	6,7	16,5	4,9
Suède	6,0	5,9	5,2	6,5	20,0	4,1
Royaume-Uni	5,5	6,1	4,3	5,1	15,0	3,9
Croatie	12,9	7,0	15,8	10,1	21,9	6,9
Turquie	:	9,7	:	10,0	18,5	7,8
Norvège	4,5	2,7	3,9	2,3	7,2	1,7
Japon	5,5	4,1	4,9	3,8	7,3	3,7
États-Unis	6,3	6,1	5,7	5,4	12,8	4,6

Source: Eurostat (tsiem110 et une_rt_a)

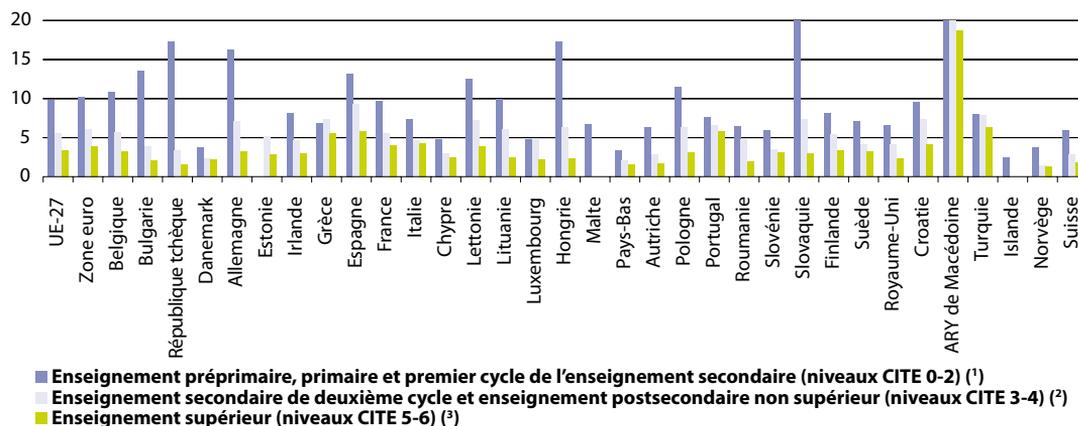


Tableau 5.8: Taux de chômage dans l'UE-27
(en %)

	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008
Hommes	7,8	7,7	8,3	8,4	8,5	8,3	7,6	6,6	6,6
Femmes	9,8	9,4	9,7	9,7	9,8	9,6	8,9	7,8	7,5
< 25 ans	17,4	17,3	17,9	18,0	18,4	18,3	17,1	15,3	15,4
Entre 25 et 74 ans	7,4	7,2	7,6	7,7	7,8	7,6	7,0	6,1	5,9
Taux de chômage de longue durée	4,0	3,9	4,0	4,1	4,2	:	3,7	3,0	2,6
Hommes	3,5	3,5	3,6	3,8	3,8	:	3,5	2,8	2,4
Femmes	4,6	4,4	4,5	4,5	4,6	:	4,0	3,3	2,8
Taux de chômage de très longue durée	2,4	2,3	2,3	2,3	2,4	:	2,2	1,8	1,5

Source: Eurostat (tsiem110, une_rt_a, tsisc070 et une_ltu_a)

Graphique 5.10: Taux de chômage (parmi les personnes de 25 à 64 ans) par niveau d'études atteint, 2008 (1)
(en %)



(1) Ancienne République yougoslave de Macédoine, 2007.

(2) Estonie, non disponible; Lituanie, Slovaquie, données non fiables; Slovaquie, axe Y coupé, 35,9 %; ancienne République yougoslave de Macédoine, axe Y coupé, 41,2 %.

(3) Malte et Islande, non disponibles.

(4) Malte et Islande, non disponibles; Estonie, Lituanie, Slovaquie et Croatie, données non fiables.

Source: Eurostat (tps00066)



5.3. Les salaires et le coût de la main-d'œuvre

Introduction

La structure et l'évolution des salaires sont des éléments importants de tout marché du travail. En effet, elles reflètent l'offre de travail des individus et la demande de travail des entreprises. En même temps, le niveau et la structure des salaires et des coûts de la main-d'œuvre sont des indicateurs macroéconomiques clés utilisés par les législateurs, les employeurs et les syndicats.

Deux des lignes directrices européennes pour l'emploi traitent des salaires et du coût de la main-d'œuvre et permettent notamment:

- de veiller à ce que l'évolution des salaires contribue à la stabilité macroéconomique et à la croissance;
- d'assurer une évolution des coûts du travail et d'instaurer des mécanismes de fixation des salaires qui soient favorables à l'emploi au moyen des actions suivantes: encourager les partenaires sociaux, dans les domaines relevant de leur compétence, à mettre en place un cadre adéquat pour les négociations salariales permettant de tenir compte des défis à relever du point de vue de la productivité et du marché du travail, à tous les niveaux pertinents, et d'éviter les écarts de rémunération entre les hommes et les femmes, en examinant l'incidence sur l'emploi des coûts non salariaux du travail et, si besoin, en adaptant la structure et le niveau, en particulier pour réduire la pression fiscale sur les personnes faiblement rémunérées.

L'article 141, paragraphe 1, du traité CE pose le principe de l'égalité des rémunérations entre travailleurs masculins et tra-

vailleurs féminins pour un même travail ou un travail de même valeur. La législation relative à l'égalité de traitement entre les hommes et les femmes en matière d'emploi et de travail tire son fondement juridique de l'article 141, paragraphe 3. En mars 2006, la Commission a établi une feuille de route pour l'égalité entre les femmes et les hommes⁽⁵⁾ pour la période 2006-2010, qui a fait l'objet d'un rapport d'avancement à mi-parcours en 2008⁽⁶⁾. Cette feuille de route accorde une attention particulière à l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes, la différence de salaire entre les hommes et les femmes, qui est un phénomène multidimensionnel: parmi les facteurs sous-jacents qui pourraient expliquer en partie les écarts de rémunération entre les hommes et les femmes, on peut citer la ségrégation sectorielle et professionnelle, l'éducation et la formation, la sensibilisation et la transparence. L'UE entend promouvoir l'égalité des chances, ce qui implique la suppression progressive de cet écart de rémunération.

Les disparités hommes/femmes ne se limitent pas au salaire. Le principe d'égalité de traitement a été élargi afin de couvrir différents aspects liés à l'emploi, dont l'égalité d'accès au travail indépendant, les conditions de travail et la formation professionnelle. Les mesures politiques dans ce domaine sont conçues pour tenir compte des différences de taux de participation au marché du travail entre les hommes et les femmes, des structures de carrière, des structures salariales, des politiques de promotion et de la concentration des femmes dans les secteurs et les métiers faiblement rémunérés.

⁽⁵⁾ COM(2006) 92 final; pour plus d'informations: <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2006:0092:FIN:FR:PDF>.

⁽⁶⁾ COM(2008) 760 final; pour plus d'informations: <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2008:0760:FIN:FR:PDF>.



Définitions et disponibilité des données

Les **coûts de la main-d'œuvre** désignent les dépenses engagées par l'employeur pour employer son personnel. Ils incluent la rémunération des salariés (essentiellement les salaires et les traitements en espèces et en nature, ainsi que les cotisations sociales à la charge des employeurs), les coûts de la formation professionnelle, d'autres dépenses telles que les frais de recrutement ou de vêtements de fonction ainsi que les impôts liés à l'emploi, nets des subventions, considérés comme des coûts de la main-d'œuvre. Ces composantes et leurs éléments sont définis dans le règlement (CE) n° 1737/2005 de la Commission du 21 octobre 2005 portant modification du règlement (CE) n° 1726/1999 concernant la définition et la transmission des informations sur le coût de la main-d'œuvre qui applique le règlement (CE) n° 530/1999 du Conseil relatif aux statistiques structurelles sur les salaires et le coût de la main-d'œuvre. Les données se rapportent à trois grands indicateurs:

- le **coût mensuel moyen de la main-d'œuvre**, défini comme le coût total de la main-d'œuvre par mois divisé par le nombre correspondant de salariés et exprimé en unités à plein-temps;
- le **coût horaire moyen de la main-d'œuvre**, défini comme le coût total de la main-d'œuvre divisé par le nombre correspondant d'heures de travail;
- la **structure des coûts de la main-d'œuvre** (salaires et traitements, cotisations sociales à la charge des employeurs et autres coûts de la main-d'œuvre), exprimée en pourcentage des coûts de la main-d'œuvre totaux.

Les **salaires bruts** constituent la part la plus importante des coûts de la main-d'œuvre — les informations sont fournies sur les salaires annuels bruts moyens. Les principales définitions concernant les salaires sont détaillées dans un règlement de la Commission européenne ⁽⁷⁾ relatif aux statistiques structurelles sur les salaires et le coût de la main-d'œuvre. Les salaires bruts couvrent la rémunération en numéraire directement versée par l'employeur, avant les déductions d'impôts et les cotisations de sécurité sociale à la charge des salariés et retenues par l'employeur. Sont comprises toutes les primes, qu'elles soient ou non payées régulièrement (13^e ou 14^e mois, primes de vacances, participation aux bénéfices, indemnités pour congé non pris, commissions occasionnelles, etc.). Les données concernent les salariés à temps plein travaillant dans le secteur des «industries et services» (sections C à K de la NACE Rév. 1.1). L'unité statistique est l'entreprise ou l'unité locale. La population comprend toutes les unités employant des salariés même si, actuellement, cette population se limite toujours dans la plupart des pays aux unités comptant au moins 10 salariés.

Les informations sur les **salaires médians** se basent sur les salaires bruts annuels et représentent les salaires médians des salariés à temps plein dans les entreprises comptant au moins 10 salariés. Les **travailleurs à bas salaire** sont des salariés à temps plein qui gagnent moins de deux tiers du salaire annuel brut médian.

Les **salaires nets** sont dérivés de la rémunération brute et représentent la part de la rémunération que les salariés peuvent effectivement dépenser. Par rapport aux salaires bruts, les salaires nets ne com-

⁽⁷⁾ Règlement (CE) n° 1738/2005 de la Commission du 21 octobre 2005 modifiant le règlement (CE) n° 1916/2000 en ce qui concerne la définition de la transmission des informations sur la structure des salaires et portant application du règlement n° 530/1999 du Conseil relatif aux statistiques structurelles sur les salaires et le coût de la main-d'œuvre.



prennent pas les cotisations de sécurité sociale et les impôts, mais incluent les allocations familiales.

Les **salaires minimaux** sont entérinés par la loi et s'appliquent à la majorité des salariés à temps plein sur l'ensemble du territoire de chaque pays. Le salaire minimal est un montant brut, c'est-à-dire avant déduction de l'impôt sur le revenu et des cotisations sociales. Dans la plupart des pays, le salaire minimal est convenu selon un taux horaire ou mensuel. Parmi les pays où cela est le cas, on relève les exceptions suivantes:

- France: salaire minimal horaire x 35 heures par semaine x 52 / 12;
- Irlande: salaire minimal horaire x 39 heures par semaine x 52 / 12;
- Royaume-Uni: salaire minimal horaire x 38,1 heures par semaine x 52,14 / 12;
- en ce qui concerne la Grèce, l'Espagne et le Portugal, où 14 mois sont payés par an, le salaire minimal mensuel est multiplié par 14 / 12;
- États-Unis: salaire minimal horaire x 40 heures par semaine x 52 / 12.

Les données sur les salaires minimaux sont transmises par les ministères nationaux responsables des domaines comme les affaires sociales, le travail ou l'emploi.

L'écart de rémunération entre hommes et femmes sous sa forme non ajustée se définit comme l'écart de la rémunération brute moyenne entre hommes salariés et femmes salariées en pourcentage de la rémunération horaire brute moyenne des hommes salariés. Le salaire brut est une rémunération (salaires et traitements) versée directement à un salarié, avant toute déduction d'impôt sur le revenu et de cotisation sociale versée par le salarié. Sont concernés tous les

salariés travaillant dans des entreprises comptant au moins 10 salariés dans les sections C à K et M à O de la NACE Rév. 1.1, en d'autres termes, en dehors de l'agriculture, de la pêche, de l'administration publique, des ménages privés et des organisations extraterritoriales. La méthode de compilation de l'indicateur a été modifiée récemment et se base désormais sur les données collectées dans le cadre de l'enquête sur la structure des salaires plutôt que sur des sources non harmonisées (comme c'était le cas précédemment).

La **pression fiscale** sur les coûts de la main-d'œuvre désigne le total de l'impôt sur le revenu et des cotisations de sécurité sociale à la charge du salarié et de l'employeur, exprimé en pourcentage du coût total de la main-d'œuvre (salaire brut plus cotisations sociales versées par l'employeur plus prélèvements sur les salaires, le cas échéant). Cet indicateur est uniquement disponible pour les personnes célibataires sans enfant dont le salaire équivaut à 67% du salaire d'un travailleur moyen (TM) des sections C à K de la NACE Rév. 1.1 (correspondant à l'économie marchande).

Le «**piège à chômage**» mesure quel pourcentage de la rémunération brute est «absorbé» par l'accroissement des taux d'imposition et des cotisations sociales et la perte des allocations de chômage et autres prestations lorsqu'un chômeur retrouve du travail. Cet indicateur se définit comme la différence entre les salaires bruts et l'accroissement du revenu net après le passage d'une période de chômage vers un nouvel emploi, exprimée en pourcentage des salaires bruts. Cet indicateur est uniquement disponible pour les personnes célibataires sans enfant dont le salaire équivaut à 67% du salaire d'un TM en activité.



Le **piège des bas salaires** mesure quel pourcentage de la rémunération brute est «absorbé» par l'effet combiné de l'accroissement des taux d'imposition et des cotisations sociales et la perte éventuelle de toute allocation, lorsque la rémunération brute augmente de 33 à 67% du salaire d'un TM. Cet indicateur est disponible pour les personnes célibataires sans enfant et pour les couples mariés ayant deux enfants âgés de 6 à 11 ans et disposant d'un salaire unique.

Conclusions principales

La moyenne des salaires annuels bruts des salariés à temps plein dans les entreprises d'au moins 10 salariés atteignait 31 302 euros dans l'UE-27 en 2006. Parmi les États membres, le salaire moyen le plus élevé (53 165 euros) a été enregistré au Danemark en 2007, puis au Royaume-Uni, au Luxembourg, en Allemagne (2006) et en Irlande (2005), avec une valeur supérieure à 40 000 euros dans tous ces pays, et le plus bas en Roumanie (4 828 euros) et en Bulgarie (2 626 euros). Le salaire médian, à ne pas confondre avec le salaire moyen, donne un classement assez similaire, avec un salaire moyen supérieur au salaire médian dans tous les pays, sauf Malte. La proportion de salariés considérés comme travailleurs à bas salaire en 2006 était la plus élevée en Lettonie, avec 30,9%, tandis que plus d'un salarié sur quatre percevait également un bas salaire en Lituanie, en Bulgarie et en Roumanie.

Le salaire social minimal varie également considérablement entre les États membres et reflète d'une certaine manière les niveaux des prix dans chaque économie, le salaire minimal le plus élevé étant enregistré en 2009 au Luxembourg (1 642 euros par mois) et le plus bas en Bulgarie et en Roumanie (respectivement 123 et 153 euros).

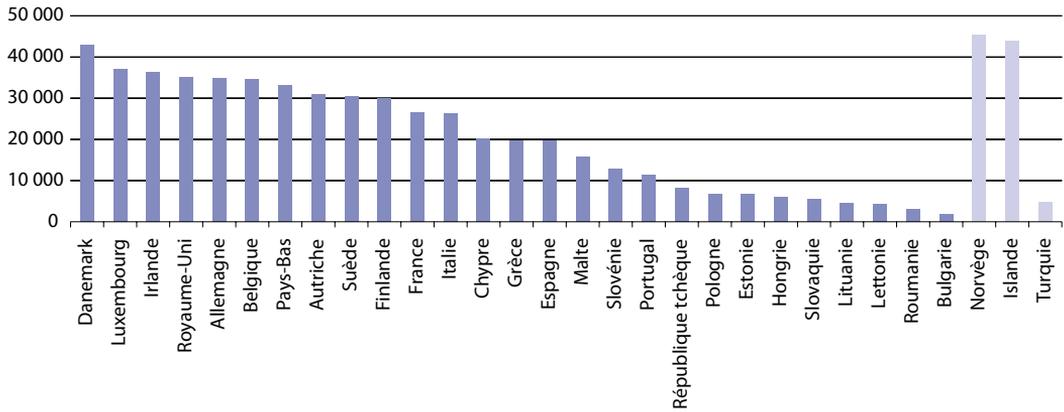
Malgré des progrès, l'écart de rémunération entre les hommes et les femmes demeure important dans l'UE-27. En 2007, les femmes gagnaient en moyenne 17,5% de moins que les hommes. L'écart de rémunération était inférieur à 10% en Belgique, au Portugal, en Slovénie, en Pologne, à Malte et en Italie (où il était de 4,4%), mais dépassait les 25% en Estonie et en Autriche. Divers facteurs peuvent contribuer à cet écart, et notamment les différences dans les taux de participation au marché du travail, dans les emplois et les activités où la présence masculine ou féminine tend à être prédominante, dans les rapports des hommes et des femmes au travail à temps partiel, ainsi que dans l'attitude des services du personnel au sein des organismes publics et privés vis-à-vis des évolutions de carrière et des congés de maternité/non rémunérés.

Les données relatives à la pression fiscale pour 2002 et 2007 indiquent globalement peu de changement dans l'UE-27, même si cette pression a baissé dans dix-huit États membres et est restée inchangée en Espagne. Entre ces deux dates, la pression fiscale n'a évolué que dans huit États membres, l'évolution la plus remarquable, de 2.0 points de pourcentage, ayant été observée au Royaume-Uni, même si la pression fiscale là est restée sous la moyenne de l'UE-27.

La structure des coûts de la main-d'œuvre au sein des États membres présentait des différences très marquées en 2007. En effet, le poids relatif des salaires et des traitements dans les coûts totaux de la main-d'œuvre allait de 70% en Belgique, en France et en Suède à plus de 85% au Danemark et à Malte (2006).



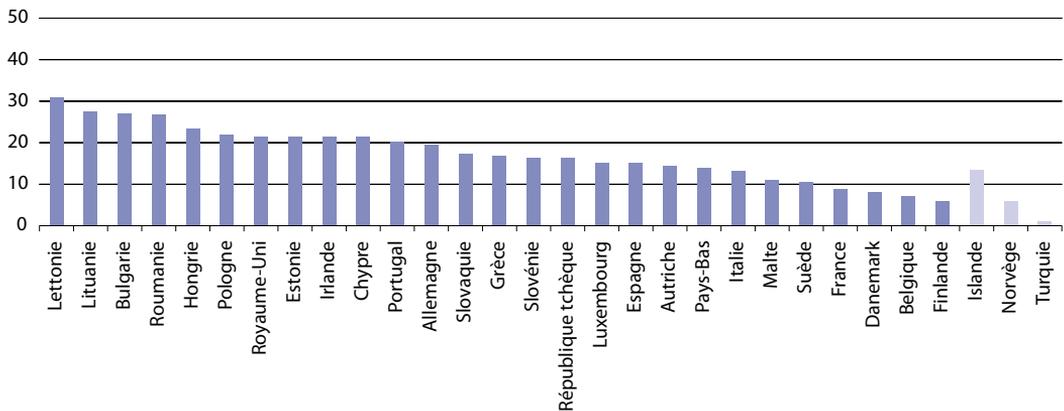
Graphique 5.11: Salaire médian, 2006 ⁽¹⁾
(salaire annuel brut médian des salariés à temps plein, EUR)



⁽¹⁾ Entreprises d'au moins 10 salariés; à l'exclusion de l'agriculture, de la pêche, de l'administration publique, des ménages privés et des organisations extraterritoriales.

Source: Eurostat ([earn_ses_adecci](#)).

Graphique 5.12: Travailleurs à bas salaire — Salariés à temps plein gagnant moins de deux tiers du salaire annuel brut médian, 2006 ⁽¹⁾
(en % des salariés)



⁽¹⁾ Entreprises d'au moins 10 salariés; à l'exclusion de l'agriculture, de la pêche, de l'administration publique, des ménages privés et des organisations extraterritoriales.

Source: Eurostat ([earn_ses_adecci](#)).



Tableau 5.9: Salaires dans l'industrie et les services (salaires annuels bruts moyens des salariés à temps plein) ⁽¹⁾
(en EUR)

	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007
UE-27	:	:	:	:	27 947	30 140	30 347	28 226	29 114	31 302	:
Belgique	28 901	29 616	30 701	31 644	33 109	34 330	34 643	35 704	36 673	37 674	:
Bulgarie	896	1 216	1 330	1 436	1 518	1 588	1 678	1 784	1 978	2 195	2 626
République tchèque	:	:	:	:	:	6 016	6 137	6 569	7 405	8 284	:
Danemark	36 235	37 209	39 515	40 962	41 661	43 577	44 692	46 122	47 529	48 307	53 165
Allemagne	35 093	35 432	36 228	37 319	38 204	39 153	40 056	40 954	41 694	42 382	:
Estonie	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:
Irlande	:	:	:	:	:	:	:	:	40 462	:	:
Grèce	12 605	13 210	13 926	14 721	15 431	16 278	16 739	:	:	:	:
Espagne	16 192	16 528	17 038	17 432	17 768	18 462	19 220	19 828	20 439	21 150	:
France	25 545	25 777	26 339	26 712	27 418	28 185	28 847	29 608	30 521	31 369	:
Italie	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:
Chypre	14 021	14 709	15 161	16 335	16 948	17 740	18 406	19 290	20 549	21 310	:
Lettonie	:	:	:	:	:	:	:	3 806	4 246	5 211	6 690
Lituanie	2 286	2 799	3 017	:	:	:	:	:	:	:	:
Luxembourg	32 600	33 337	34 462	35 875	37 745	38 442	39 587	40 575	42 135	43 621	45 284
Hongrie	3 543	3 686	3 770	4 173	4 898	5 846	6 196	7 100	7 798	7 840	8 952
Malte ⁽²⁾	10 144	10 745	11 608	11 658	11 974	12 096	11 886	11 926	11 180	11 669	:
Pays-Bas	28 061	29 189	30 426	31 901	33 900	35 200	36 600	37 900	38 700	:	:
Autriche	:	:	:	:	:	:	:	34 995	36 032	36 673	:
Pologne	:	4 156	5 310	:	7 510	:	:	6 230	6 270	:	:
Portugal	:	:	:	12 620	13 338	13 322	13 871	14 253	14 715	15 930	:
Roumanie	:	:	:	:	:	:	:	2 414	3 155	3 713	4 828
Slovénie	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:
Slovaquie	3 179	3 292	3 125	3 583	3 837	4 582	4 945	5 706	6 374	7 040	8 400
Finlande	24 005	24 944	25 739	27 398	28 555	29 916	30 978	31 988	33 290	34 080	36 126
Suède	:	:	:	31 621	30 467	31 164	32 177	33 620	34 049	35 084	36 871
Royaume-Uni	:	29 370	32 269	37 677	39 233	40 553	38 793	41 253	42 866	44 496	46 051
Croatie	:	:	:	:	:	:	8 491	9 036	9 634	:	:
Islande	:	:	32 311	37 639	34 101	36 764	:	:	:	:	:
Norvège	:	31 456	33 741	36 202	38 604	43 736	42 882	42 224	45 485	47 221	:
Suisse	:	40 727	:	43 683	:	48 498	:	45 760	:	46 058	:

⁽¹⁾ Entreprises d'au moins 10 salariés; à l'exclusion de l'agriculture, de la pêche, de l'administration publique, des ménages privés et des organisations extraterritoriales.

⁽²⁾ Rupture des séries, 2000.

Source: Eurostat (tps00175)



Tableau 5.10: Salaire minimal
(par mois, au 1^{er} janvier)

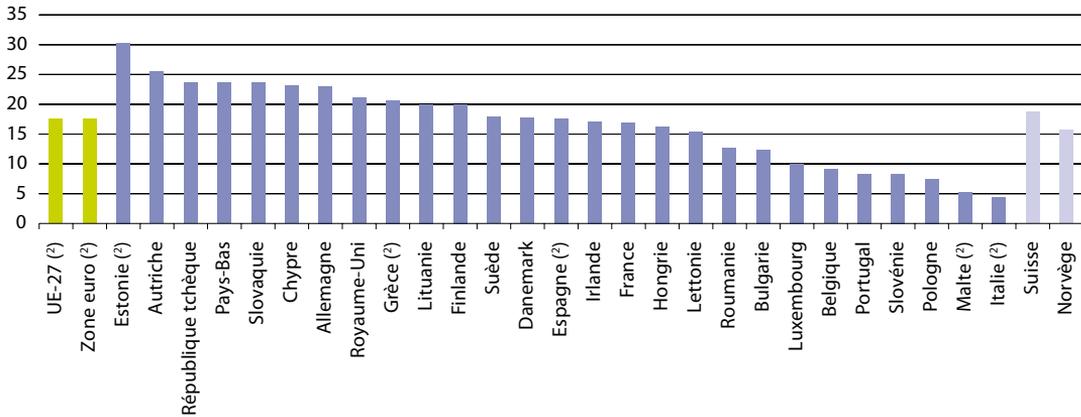
	Monnaie nationale (¹)			EUR			PPS
	1999	2004	2009	1999	2004	2009	2009
Belgique	1 074	1 186	1 388	1 074	1 186	1 388	1 254
Bulgarie	64	120	240	33	61	123	240
République tchèque	3 250	6 700	8 000	93	207	306	443
Danemark	-	-	-	-	-	-	-
Allemagne	-	-	-	-	-	-	-
Estonie	:	2 480	4 350	:	159	278	362
Irlande	:	1 037	1 462	:	1 073	1 462	1 153
Grèce	505	631	:	505	631	:	:
Espagne	416	537	728	416	537	728	760
France	1 036	1 113	1 321	1 036	1 113	1 321	1 189
Italie	-	-	-	-	-	-	-
Chypre	-	-	-	-	-	-	-
Lettonie	50	80	180	75	121	254	343
Lituanie	430	430	800	92	125	232	347
Luxembourg	1 162	1 403	1 642	1 162	1 403	1 642	1 413
Hongrie	22 500	53 000	71 500	89	200	270	408
Malte	475	543	635	462	541	635	810
Pays-Bas	1 064	1 265	1 382	1 064	1 265	1 382	1 336
Autriche	-	-	-	-	-	-	-
Pologne	650	824	1 126	159	177	281	468
Portugal	357	426	525	357	426	525	606
Roumanie	35	280	600	28	69	153	263
Slovénie	285	465	589	363	471	589	710
Slovaquie	:	202	296	:	148	296	409
Finlande	-	-	-	-	-	-	-
Suède	-	-	-	-	-	-	-
Royaume-Uni	608	761	914	866	1 084	1 010	1 154
Turquie	78	423	666	217	240	319	480
États-Unis	893	893	1 135	762	727	844	961

(¹) Y compris les séries en euro fixe pour les pays de la zone euro.

Source: Eurostat ([earn_mw_cur](#))



Graphique 5.13: Écart de rémunération entre hommes et femmes, 2007 ⁽¹⁾
 (% de différence entre la rémunération horaire brute moyenne des hommes et des femmes salariés, exprimé en % de la rémunération brute des hommes salariés, non corrigé)

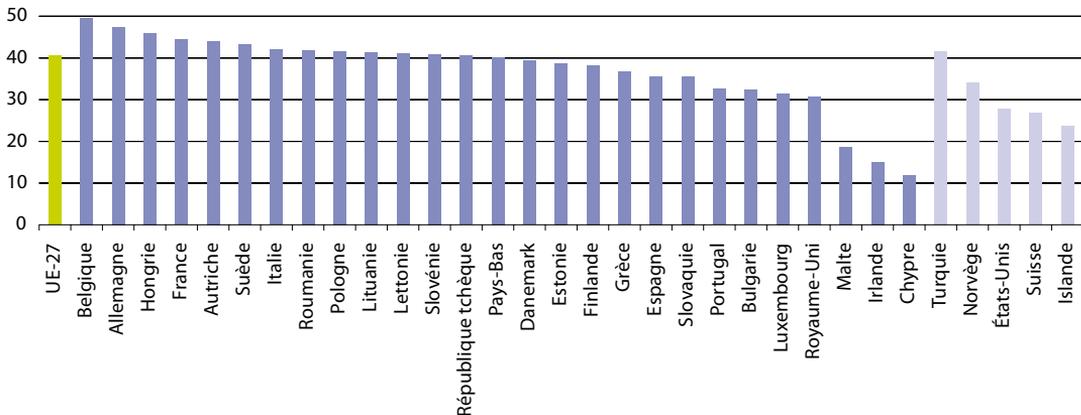


⁽¹⁾ Entreprises d'au moins 10 salariés; à l'exclusion de l'agriculture, de la pêche, de l'administration publique, des ménages privés et des organisations extraterritoriales.

⁽²⁾ Données provisoires.

Source: Eurostat (tsiem040)

Graphique 5.14: Taux de prélèvement sur les bas salaires: pression fiscale sur le coût de la main-d'œuvre, 2007
 (en %)



Source: Eurostat (tsiem050); OCDE; services de la Commission.



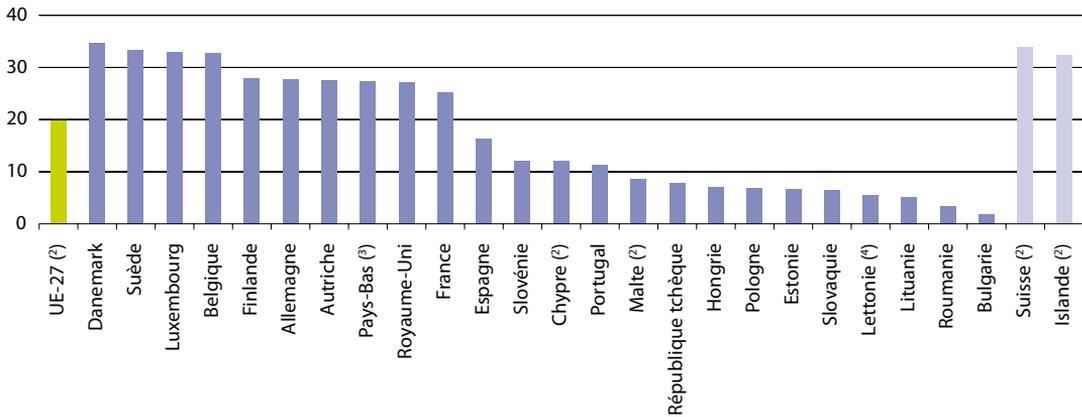
Tableau 5.11: Indicateurs du taux de prélèvement sur les bas salaires
(en %)

	Pression fiscale sur le coût de la main-d'œuvre		Piège du chômage		Piège des bas salaires — célibataire sans enfants		Piège des bas salaires — couple marié ayant 2 enfants disposant d'un salaire unique	
	2002	2007	2002	2007	2002	2007	2002	2007
UE-27	42,2	42,0	75	77	46	48	56	58
Belgique	50,5	50,0	87	85	57	59	48	48
Bulgarie	36,2	32,3	76	76	21	19	54	19
République tchèque	41,5	40,6	67	67	38	37	72	44
Danemark	39,9	39,3	91	90	83	81	105	102
Allemagne	48,1	47,8	75	74	53	57	66	84
Estonie	40,2	38,7	50	63	28	24	74	11
Irlande	16,7	15,0	71	74	42	49	74	85
Grèce	35,7	36,8	56	59	20	22	16	16
Espagne	35,7	35,7	80	82	26	26	16	14
France	47,4	45,4	80	78	37	44	59	61
Italie	43,0	42,6	61	73	32	36	-11	-10
Chypre	17,3	11,9	55	61	7	6	74	115
Lettonie	42,2	41,2	87	87	32	32	100	73
Lituanie	43,1	41,2	59	80	36	30	94	58
Luxembourg	29,0	29,9	86	87	51	53	108	108
Hongrie	48,2	46,0	68	81	39	37	60	55
Malte	17,7	17,9	59	61	17	20	11	30
Pays-Bas	39,1	40,7	70	81	64	68	77	81
Autriche	43,1	44,1	67	68	36	38	83	65
Pologne	41,4	41,8	82	78	65	63	79	68
Portugal	32,3	33,0	81	82	21	23	66	61
Roumanie	44,6	41,8	61	71	30	30	29	24
Slovénie	43,2	40,9	84	81	43	51	96	67
Slovaquie	40,8	35,6	71	44	32	24	124	30
Finlande	40,9	38,2	82	75	65	57	100	100
Suède	46,8	43,3	87	82	58	47	94	81
Royaume-Uni	28,7	30,7	68	68	58	57	61	85
Turquie	41,5	41,8	:	:	:	:	:	:
Islande	22,6	23,4	71	82	37	39	79	57
Norvège	35,2	34,2	75	76	39	35	91	93
Suisse	27,3	27,0	:	:	:	:	:	:
Japon	23,2	:	58	58	20	21	140	136
États-Unis	28,0	27,5	71	70	28	28	59	50

Source: Eurostat ([tsiem050](#), [earn_nt_unemtrp](#) et [earn_nt_lowwtrp](#))



Graphique 5.15: Coût horaire moyen de la main-d'œuvre dans l'industrie et les services pour les salariés à temps plein, 2007 ⁽¹⁾
(en EUR)



⁽¹⁾ Entreprises d'au moins 10 salariés; à l'exclusion de l'agriculture, de la pêche, de l'administration publique, des ménages privés et des organisations extraterritoriales; Irlande, Grèce et Italie, non disponibles.

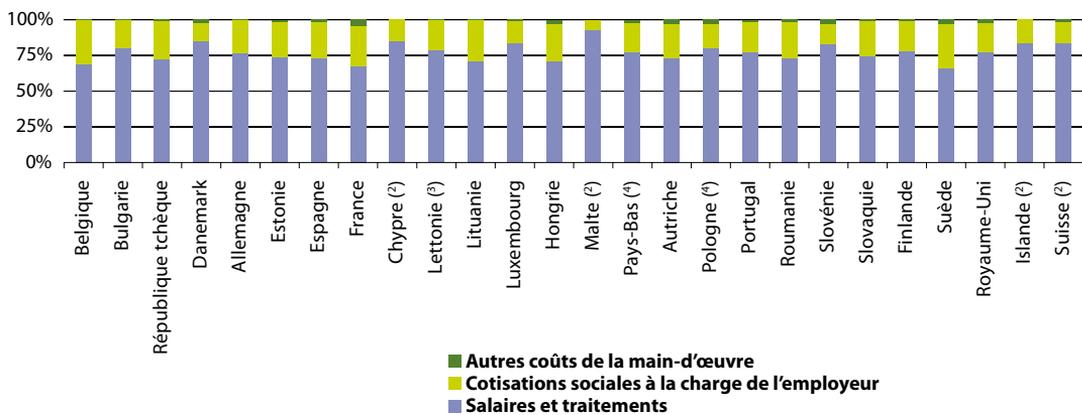
⁽²⁾ 2006.

⁽³⁾ 2005.

⁽⁴⁾ 2008.

Source: Eurostat (tps00173)

Graphique 5.16: Ventilation du coût de la main-d'œuvre dans l'industrie et les services, 2007 ⁽¹⁾
(en % du coût total de la main-d'œuvre)



⁽¹⁾ Entreprises d'au moins 10 salariés; à l'exclusion de l'agriculture, de la pêche, de l'administration publique, des ménages privés et des organisations extraterritoriales; Irlande, Grèce et Italie, non disponibles.

⁽²⁾ 2006.

⁽³⁾ 2008.

⁽⁴⁾ 2005.

Source: Eurostat (tps00115, tps00114 et tps00113)



5.4. Les vacances d'emploi

Introduction

Dans le domaine des vacances d'emploi, les actions politiques ont surtout visé à améliorer le marché du travail en mettant l'accent sur la concordance entre l'offre et la demande, par la modernisation et le renforcement des institutions du marché du travail, notamment les services de l'emploi, par l'élimination des obstacles à la mobilité des travailleurs en Europe, par une meilleure anticipation des besoins de compétences, des pénuries et des inadéquations sur le marché du travail, par une gestion appropriée de la migration économique et par le renforcement de la faculté d'adaptation des travailleurs et des entreprises afin de créer une meilleure capacité à anticiper, à susciter et à absorber tout changement économique et social.

Sur tout le territoire de l'Union européenne, les demandeurs d'emploi devraient pouvoir consulter toutes les offres d'emploi publiées par les services nationaux pour l'emploi de chaque État membre. Dans cette perspective, l'Union a mis en place un portail européen sur la mobilité de l'emploi, appelé EURES (services européens de l'emploi, <http://www.eures.europa.eu>). Ce site donne accès à une liste d'emplois vacants dans 31 pays européens (tous les États membres, ainsi que l'Islande, le Liechtenstein, la Norvège et la Suisse).

Définitions et disponibilité des données

Une **vacance d'emploi** se définit comme un poste (nouvellement créé, inoccupé ou sur le point de devenir vacant):

- pour lequel l'employeur entreprend des démarches actives afin de trouver un candidat approprié extérieur à l'entreprise concernée et est disposé à entreprendre des démarches supplémentaires;

- que l'employeur prévoit de pourvoir soit immédiatement soit dans un proche avenir.

Un emploi vacant qui n'est ouvert qu'aux candidats internes ne devrait pas être traité comme une vacance d'emploi. Le **taux de vacance d'emploi (TVE)** mesure la proportion de postes vacants. Il se définit comme la proportion de postes vacants par rapport au nombre total d'emplois (nombre d'emplois occupés plus nombre d'emplois vacants). Il s'exprime comme suit: $TVE = \frac{\text{nombre d'emplois vacants}}{(\text{nombre d'emplois occupés} + \text{nombre d'emplois vacants})} \times 100$. Un emploi occupé est un emploi auquel un salarié est affecté dans une entreprise.

Eurostat publie des données trimestrielles et annuelles sur les vacances d'emploi. Les données trimestrielles sont ventilées par activité économique et par taille d'entreprise, tandis que les données annuelles sont ventilées par région et par occupation, ce qui les rend plus appropriées pour une analyse structurelle. Les institutions nationales chargées d'établir les statistiques sur les vacances d'emploi envoient leurs statistiques agrégées à Eurostat, et ces données nationales servent ensuite à calculer le taux de vacance d'emploi au niveau de l'UE-27 et de la zone euro. À ce jour, les statistiques nationales sur les vacances d'emploi n'assurent pas une couverture complète, et il n'existe donc pas encore de données européennes sur les nombres d'emplois vacants ou occupés. Le taux européen de vacance d'emploi est calculé simplement sur la base des informations disponibles, aucune estimation n'étant effectuée pour les pays qui ne fournissent pas de données.



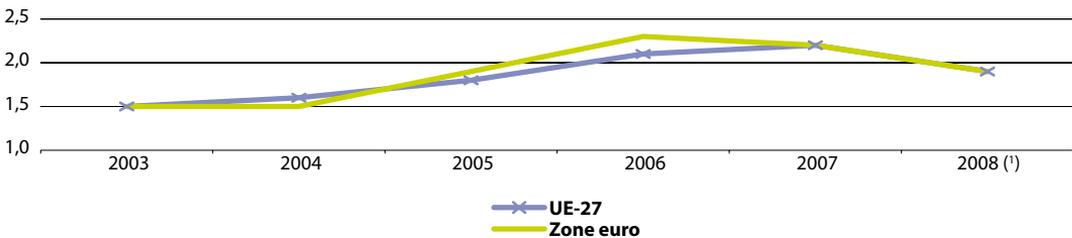
Conclusions principales

Le taux de vacance d'emploi reflète en partie la demande d'emploi insatisfaite, ainsi qu'une discordance potentielle entre les compétences et la disponibilité des chômeurs et les recherches des employeurs. Les statistiques sur les vacances d'emploi sont utilisées par la Commission européenne et la Banque centrale européenne (BCE) pour suivre et analyser l'évolution du marché du travail aux niveaux national et européen. Elles constituent également un indicateur

essentiel pour l'évaluation du cycle économique et l'analyse structurelle.

Le taux de vacance d'emploi a fortement augmenté dans l'UE pour atteindre 2,2% en 2007, avant de redescendre à 1,9% en 2008. Parmi les États membres pour lesquels les données sont disponibles, le taux de vacance d'emploi en 2008 était le plus élevé à Chypre (4,1%) et le plus faible en Espagne, au Luxembourg et au Portugal (0,6%), tandis que les autres États membres enregistraient des taux compris entre 0,9 et 3,2%.

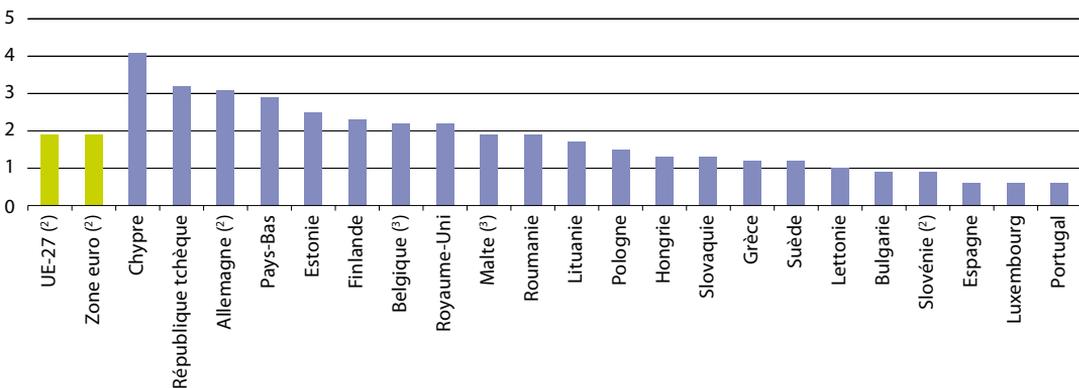
Graphique 5.17: Taux de vacance d'emploi (en %)



⁽¹⁾ Données provisoires.

Source: Eurostat ([jvs_a_nace1](#))

Graphique 5.18: Taux de vacance d'emploi, 2008⁽¹⁾ (en %)



⁽¹⁾ Danemark, Irlande, France, Italie et Autriche, non disponibles.

⁽²⁾ Données provisoires.

⁽³⁾ 2007.

Source: Eurostat ([jvs_a_nace1](#))



5.5. Les interventions de la politique du marché du travail

Introduction

Les interventions dans le cadre de la mise en œuvre des politiques du marché du travail (PMT) visent généralement à porter assistance aux chômeurs et autres groupes de personnes éprouvant des difficultés particulières à entrer sur le marché du travail. Le principal groupe cible dans la plupart des pays est toujours constitué par les personnes au chômage enregistrées auprès des services publics de l'emploi (SPE). Les objectifs politiques mettent cependant de plus en plus l'accent sur un éventail plus large d'inactifs dans la société. À ce titre, les interventions des PMT ciblent dans une mesure croissante les femmes, les jeunes, les personnes âgées ou d'autres catégories qui peuvent se heurter à des désavantages et obstacles les empêchant d'intégrer les forces de travail.

Définitions et disponibilité des données

La **méthodologie de la politique du marché du travail** fournit des lignes directrices pour la collecte de données sur les interventions de la PMT: quelles interventions couvrir et comment classifier les mesures par type d'action, comment déterminer les dépenses liées à chaque intervention et comment calculer le nombre de participants à ces interventions (stock, entrées et sorties).

Les statistiques sur la PMT englobent toutes les interventions qui peuvent être décrites comme des «interventions publiques sur le marché du travail visant à assurer son fonctionnement efficace et à corriger les déséquilibres, et pouvant être distinguées d'autres mesures générales de politique de l'emploi en ce sens qu'elles agissent sélectivement pour

favoriser des groupes particuliers sur le marché du travail».

Leur portée se limite aux interventions publiques qui visent explicitement les groupes de personnes en difficulté sur le marché du travail, à savoir les chômeurs, les personnes qui ont un emploi mais qui risquent de le perdre involontairement et les personnes inactives qui souhaiteraient accéder au marché du travail.

Les interventions de PMT se classent en trois principales catégories:

- les **services PMT** désignent les interventions sur le marché du travail dans lesquelles l'activité essentielle des participants a trait à la recherche d'un emploi et la participation n'aboutit généralement pas à un changement de statut sur le marché du travail;
- les **mesures PMT** désignent les interventions sur le marché du travail dans lesquelles l'activité essentielle des participants n'est pas la recherche d'un emploi et la participation aboutit généralement à un changement de statut sur le marché du travail. Une activité peut être considérée comme une mesure, même si elle n'aboutit pas à un changement de ce statut, si l'intervention satisfait aux critères suivants: 1) les activités réalisées ne concernent pas la recherche d'un emploi, sont supervisées et constituent une activité à temps plein ou à temps partiel importante des participants pendant une période significative; 2) l'objectif consiste à améliorer les qualifications professionnelles des participants; 3) l'intervention procure une incitation à l'acceptation ou à la fourniture d'un emploi (y compris un travail indépendant);



- les **soutiens PMT** désignent les interventions qui fournissent à des personnes une aide financière, directement ou indirectement, pour des raisons liées au marché du travail, ou qui dédommagent des personnes d'un préjudice occasionné par des événements sur le marché du travail.

Ces catégories sont subdivisées en neuf classifications détaillées d'après le type d'action:

- **services PMT:** services relatifs au marché du travail;
- **mesures PMT:** formation professionnelle; rotation dans l'emploi et partage de l'emploi; incitations à l'emploi; emploi protégé et réadaptation; création directe d'emplois; aides à la création d'entreprise;
- **soutiens PMT:** maintien et soutien du revenu en cas d'absence d'emploi; pré-retraite.

Conclusions principales

La répartition des dépenses et des participants entre les différentes interventions relevant de la politique du marché du travail à travers les États membres s'est révélée extrêmement variée, illustrant la diversité des caractéristiques et des problèmes rencontrés sur chaque marché du travail et les convictions politiques de chaque gouvernement. Au sein de l'UE-27, le niveau le plus élevé de dépenses relatives affectées aux interventions de la PMT en 2007 a été enregistré en Belgique [plus de

3 % du produit intérieur brut (PIB)], tandis que le niveau le plus faible a été observé au Royaume-Uni, en République tchèque, en Lettonie, en Lituanie, en Roumanie et en Estonie (moins de 0,5 % du PIB dans chacun de ces pays). Les schémas des dépenses sont également très diversifiés en ce qui concerne les services de la PMT, les Pays-Bas affichant les dépenses relatives les plus élevées (environ le double de la moyenne de l'UE-27).

La plus grande part des dépenses affectées aux mesures actives de la politique du marché du travail dans l'UE-27 en 2007 revenait à la formation professionnelle afin d'améliorer l'employabilité des chômeurs et autres groupes cibles (38,3 %). Plus d'un quart (25,8 %) des dépenses de l'UE-27 était consacré aux mesures d'incitation à l'emploi, et une part légèrement plus importante (28,1 %) répartie relativement équitablement entre les programmes mis en œuvre pour la promotion de l'insertion sur le marché du travail des personnes à capacité de travail réduite et pour la création d'emplois supplémentaires.

D'après une estimation de la participation aux initiatives relevant de la politique du marché de l'emploi, 11,5 millions de personnes en moyenne auraient été concernées par les différents types d'actions menées dans l'UE-27 en 2007, les actions les plus répandues étant l'incitation à l'emploi (5,6 millions de personnes) et la formation professionnelle (3,4 millions).



Tableau 5.12: Mesures de la politique du marché du travail, participants par type d'action, 2007 (nombre annuel moyen en milliers)

	Formation professionnelle (¹)	Rotation dans l'emploi et partage de l'emploi	Incidations à l'emploi (²)	Emploi protégé et réadaptation (³)	Création directe d'emplois (⁴)	Aides à la création d'entreprise (⁵)
UE-27	3 446,8	111,5	5 617,3	830,6	822,3	703,9
Belgique	106,9	-	207,7	41,9	126,6	0,7
Bulgarie	8,5	-	16,3	2,1	48,8	4,2
République tchèque	7,3	-	13,2	26,5	7,4	3,9
Danemark	53,8	-	22,3	62,7	-	-
Allemagne	1 240,0	0,4	126,8	23,2	372,9	279,8
Estonie	1,1	-	0,2	0,0	0,1	0,0
Irlande	33,2	-	5,5	3,0	23,7	4,8
Grèce	42,3	-	14,2	0,1	:	5,2
Espagne	227,7	79,4	3 538,1	50,0	222,8	258,9
France	570,6	-	525,0	139,7	358,9	101,9
Italie	:	19,7	610,3	-	26,8	8,2
Chypre	1,0	-	1,6	0,2	-	0,1
Lettonie	2,3	-	4,5	0,0	1,3	-
Lituanie	8,1	0,0	:	6,4	3,7	0,2
Luxembourg	2,1	-	9,4	0,0	1,0	-
Hongrie	13,6	-	32,2	-	16,5	1,9
Malte	1,5	-	0,0	-	0,0	0,0
Pays-Bas	118,5	-	36,0	154,5	-	-
Autriche	96,6	0,1	52,7	2,0	8,0	2,5
Pologne	90,7	:	105,7	:	10,4	4,1
Portugal	45,5	:	78,0	6,0	22,7	4,4
Roumanie	14,7	-	47,1	-	21,2	:
Slovénie	4,6	-	1,8	-	5,6	0,3
Slovaquie	0,6	-	8,5	1,2	65,2	18,3
Finlande	50,2	7,8	16,1	8,4	13,8	4,5
Suède	37,9	4,1	97,6	34,9	-	3,0
Royaume-Uni	20,5	-	41,8	17,7	7,2	-
Norvège	31,7	-	4,8	13,7	6,8	0,4

(¹) Grèce et Malte, 2006.

(²) Allemagne et Grèce, 2006.

(³) Grèce, 2006.

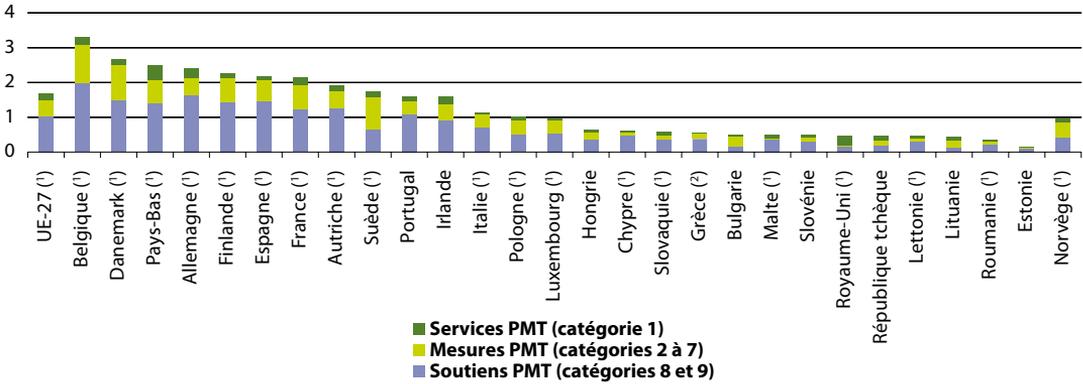
(⁴) Allemagne et Espagne, 2006.

(⁵) Grèce, Italie et Lituanie, 2006.

Source: Eurostat ([lmp_partsumm](#))



Graphique 5.19: Dépenses publiques consacrées aux interventions de la politique du marché du travail, 2007
(en % du PIB)

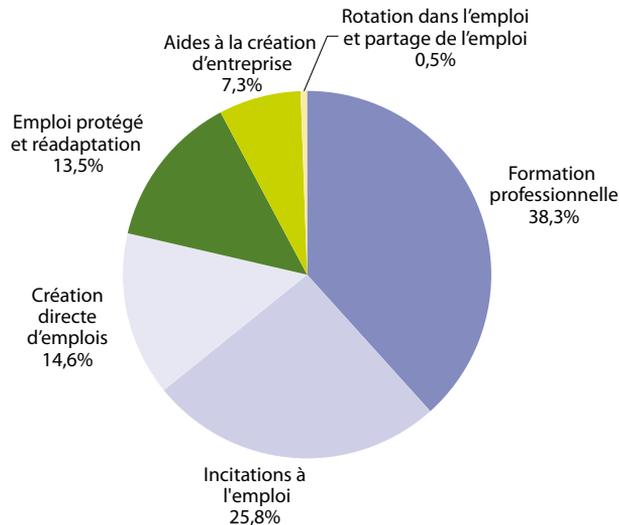


(¹) Inclut des estimations.

(²) 2006; inclut des estimations.

Source: Eurostat (Imp_exsum)

Graphique 5.20: Dépenses publiques consacrées aux interventions de la politique du marché du travail dans l'UE-27, 2007 (¹)
(en % du total)



(¹) Estimations.

Source: Eurostat (tps00077)