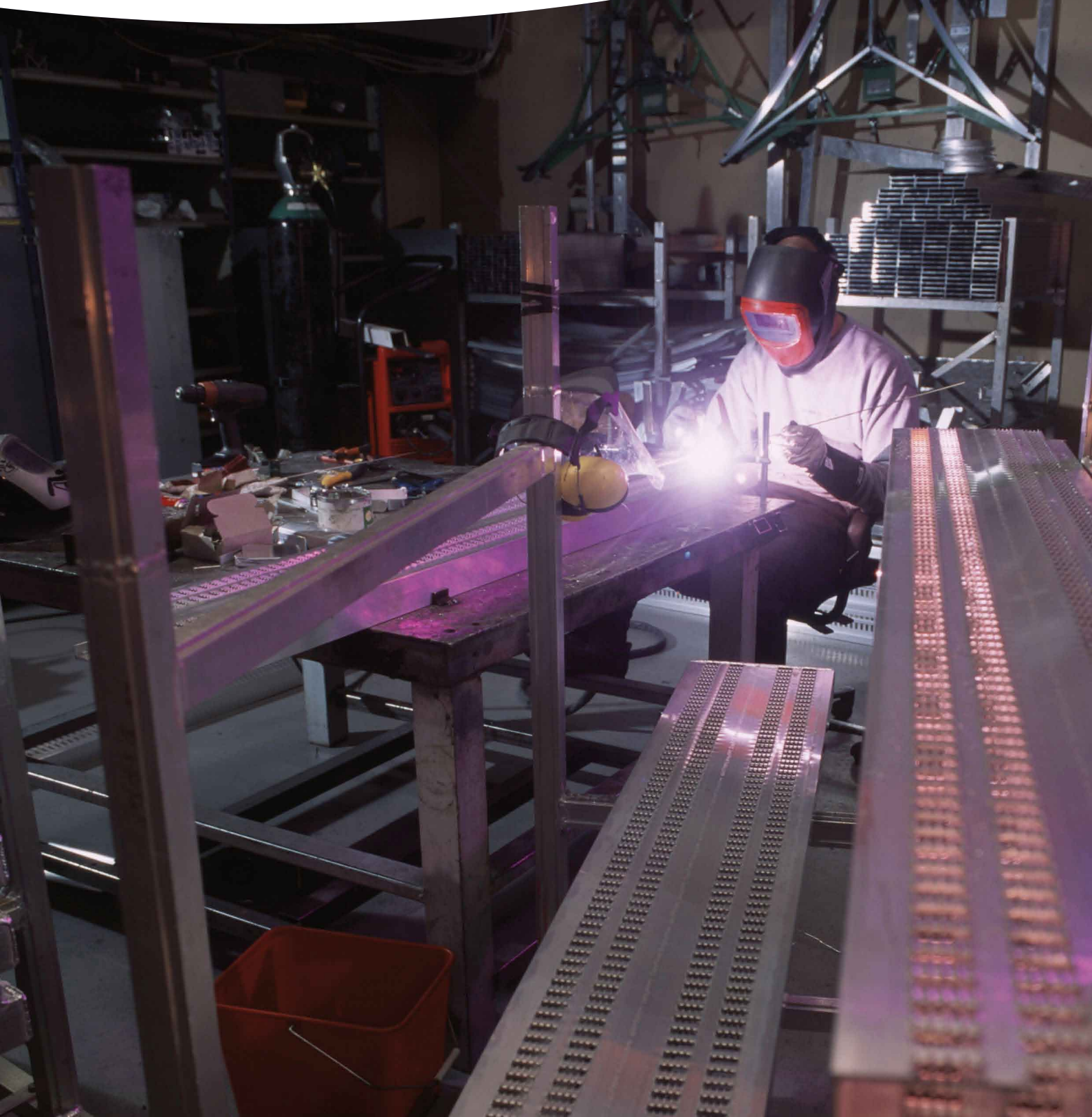


Marché du travail

3





Introduction

Le présent chapitre porte sur deux aspects très différents du marché du travail régional. La première partie décrit les dernières évolutions en matière d'emploi et de chômage au niveau régional et procède à une analyse par grappe basée sur les secteurs économiques prédominants, en s'inspirant des derniers résultats de l'enquête sur les forces de travail.

La seconde partie présente certains des résultats de l'enquête sur la structure des salaires, l'année de référence la plus récente étant 2006, et porte principalement sur le salaire horaire, le salaire annuel et les primes.

Spécialisation sectorielle régionale

Une période de plusieurs années caractérisée par la croissance économique et la création d'emplois a fait place à la plus grande récession économique que le monde ait connue depuis la Seconde Guerre mondiale. L'UE a réagi en adoptant le plan européen de relance économique, ainsi que d'autres mesures visant à atténuer les effets de cette crise sans précédent. La garantie des emplois existants et la possibilité pour les Européens de réintégrer le marché du travail aussi rapidement que possible restent une priorité.

Bien que toutes les mesures qui ont été prises aient contribué à réduire l'impact négatif de cette crise, elles n'ont pas permis de stopper totalement les pertes d'emploi ou la hausse du chômage. Actuellement, le taux de chômage s'élève à 10 % dans la zone euro et il est légèrement inférieur dans l'EU-27.

Les régions doivent maintenant se redresser et aller de l'avant, et, ce faisant, elles seront certainement confrontées à de nombreuses difficultés. Les régions ont été touchées de plusieurs façons et elles présentent des caractéristiques différentes

Il convient dans un premier temps de prendre conscience que les régions se distinguent les unes des autres et qu'elles devront donc probablement relever des défis différents afin d'adopter des politiques plus efficaces, en prenant des mesures adaptées aux divers besoins.

Le présent chapitre examine également de plus près l'emploi et le chômage. Les régions sont regroupées selon différentes catégories en fonction de leur

principal secteur d'activité et nous démontrerons que la prise en considération de ce facteur est un moyen utile et significatif de compléter l'analyse du marché du travail régional.

Bref aperçu pour 2008

Le taux d'emploi moyen de l'EU-27 est passé de 65,4 % en 2007 à 65,9 % en 2008. L'objectif de Lisbonne en matière d'emploi est fixé à 70 % en 2010. L'impact de la récession économique sur les niveaux d'emploi ne s'était pas encore fait ressentir en 2008 car les marchés du travail mettent généralement du temps pour réagir face à une crise économique. En outre, les données concernant le marché du travail régional se basent sur des moyennes annuelles et la récente crise ne s'est déclarée qu'à la fin de 2008.

La carte 3.1 présente le taux d'emploi régional des personnes âgées de 15 à 64 ans, par région NUTS 2, en 2008.

En 2008, seules 94 des 271 régions NUTS 2 de l'EU-27 avaient déjà atteint l'objectif de Lisbonne pour 2010, tandis que 50 régions se situaient encore à 10 points de pourcentage de l'objectif d'emploi global.

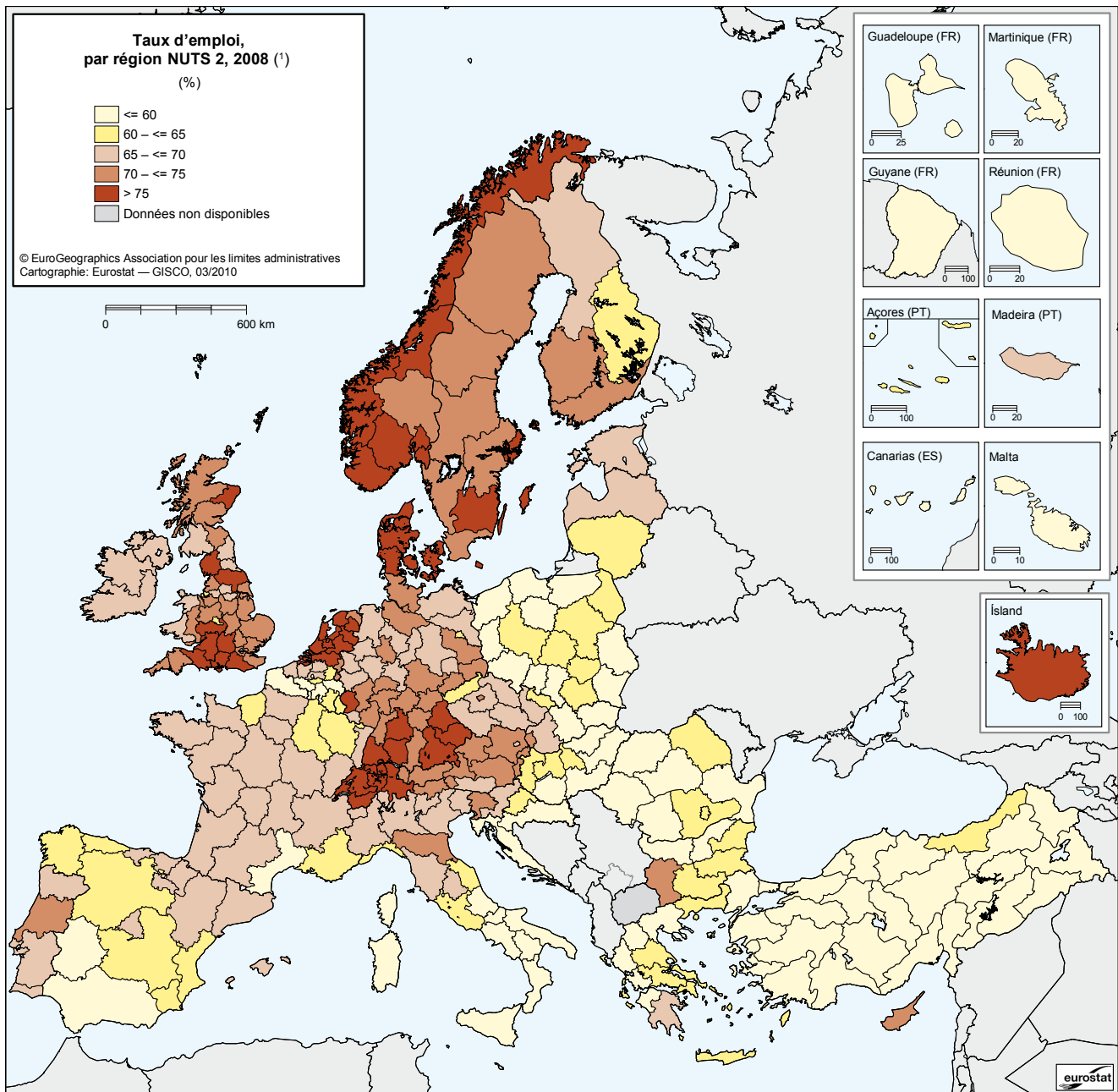
Des taux d'emploi relativement bas ont été relevés dans le sud de l'Espagne, le sud de l'Italie, en Grèce, en Pologne, en Slovaquie, en Hongrie, en Bulgarie et en Roumanie, tandis que dans les régions septentrionales de l'Union, y compris plusieurs régions aux Pays-Bas, au Royaume-Uni, au Danemark, en Suède et en Finlande, les taux d'emploi étaient relativement élevés.

Un écart important de 40 points de pourcentage séparait le taux d'emploi régional le plus élevé du plus bas en 2008, allant de 42,5 % en Campania (Italie) à 82,5 % dans la région Åland (Finlande).

Les degrés d'augmentation ou de baisse des niveaux d'emploi observés dans la plupart des régions de 2007 à 2008 correspondaient plus ou moins à ceux enregistrés pour l'ensemble du pays dont ces régions font partie. Il existe cependant quelques exceptions. Par exemple, en Espagne, où le taux d'emploi a baissé de 1,3 point de pourcentage, certaines régions ont enregistré des baisses beaucoup plus importantes, telles que Canarias qui a accusé une baisse de 4,8 points de pourcentage, tandis que d'autres régions, comme Ciudad Autónoma de Ceuta ou



Carte 3.1: Taux d'emploi, par région NUTS 2, 2008 (¹)
(%)



(¹) Croatie, Islande et Suisse, 2007.

Source: Eurostat ([tgs00007](https://ec.europa.eu/eurostat/tgm/table.do)).



Principado de Asturias, ont enregistré des hausses considérables de 5,1 et 2,5 points de pourcentage respectivement.

Dans les régions de l'AELE, tous les taux d'emploi étaient supérieurs à 70 %. Dans les pays candidats, les taux d'emploi étaient compris entre 27,1 % dans la région Mardin (Turquie) et 62,4 % dans la région Sjevèrozapadna Hrvatska (Croatie).

En 2008, le taux d'emploi des femmes dans l'EU-27 a augmenté de 0,7 point de pourcentage, pour atteindre 59 %. Plus de la moitié des régions ont déjà réalisé l'objectif de Lisbonne en matière d'emploi des femmes, fixé à 60 %.

Il existe une forte corrélation entre le niveau d'emploi des femmes et le niveau d'emploi global et, de ce fait, la répartition géographique de l'emploi des femmes est similaire à celle qui apparaît sur la carte 3.1. Le taux d'emploi régional des femmes était très inégal en 2008, allant d'un minimum de 27,3 % en Campania (Italie) à un maximum de 78,6 % dans la région Åland (Finlande).

Le taux d'emploi régional des hommes était supérieur à celui des femmes dans l'ensemble des régions européennes. Au cours de ces cinq dernières années, le taux d'emploi des femmes a augmenté plus rapidement que celui des hommes, diminuant ainsi l'écart observé entre les hommes et les femmes. Toutefois, en 2008, cet écart était toujours de 13,7 points de pourcentage.

Le taux d'emploi des travailleurs âgés, c'est-à-dire les personnes occupées âgées de 55 à 64 ans, s'élevait à 45,6 % en 2008, soit 1 point de pourcentage de plus qu'en 2007. L'objectif de Lisbonne en matière d'emploi pour ce groupe d'âge était fixé à 50 %, et 113 régions l'ont déjà atteint.

Les taux d'emploi les plus élevés chez les travailleurs âgés ont été essentiellement enregistrés dans les régions septentrionales, à savoir au Royaume-Uni, aux Pays-Bas et en Allemagne. Au niveau régional, le taux d'emploi des travailleurs âgés variait d'un minimum de 21,9 % dans la région Dél-Dunántúl (Hongrie) à un maximum de 75,9 % dans la région Åland (Finlande).

Il ressort également de la carte 3.2 que les niveaux d'emploi des travailleurs âgés sont relativement similaires au sein de chaque pays. Les niveaux d'emploi des travailleurs âgés au niveau régional

dépendent fortement du niveau national, ce qui s'explique peut-être par les diverses législations qui fixent l'âge du départ en retraite dans les différents États membres. La Roumanie et la Slovaquie s'écartent quelque peu de cette tendance générale, en raison des différences régionales importantes qui existent au sein de ces pays. L'écart entre le taux d'emploi des travailleurs âgés le plus élevé et le plus bas était de 26,2 points de pourcentage en Slovaquie et de 24,3 points de pourcentage en Roumanie.

Le taux de chômage a continué de reculer en 2008, mais dans une moindre mesure par rapport à 2007. En raison de la crise économique qui s'est déclarée à la fin de 2008 et du laps de temps habituel qui s'est écoulé entre la contraction économique et la montée du chômage, l'impact sur les moyennes annuelles est encore négligeable. Par conséquent, le chômage devrait s'accroître l'année prochaine. Toutefois, certaines régions ont déjà pu constater une nette hausse du chômage. La carte 3.3 indique la répartition du taux de chômage par région NUTS 2 en 2008.

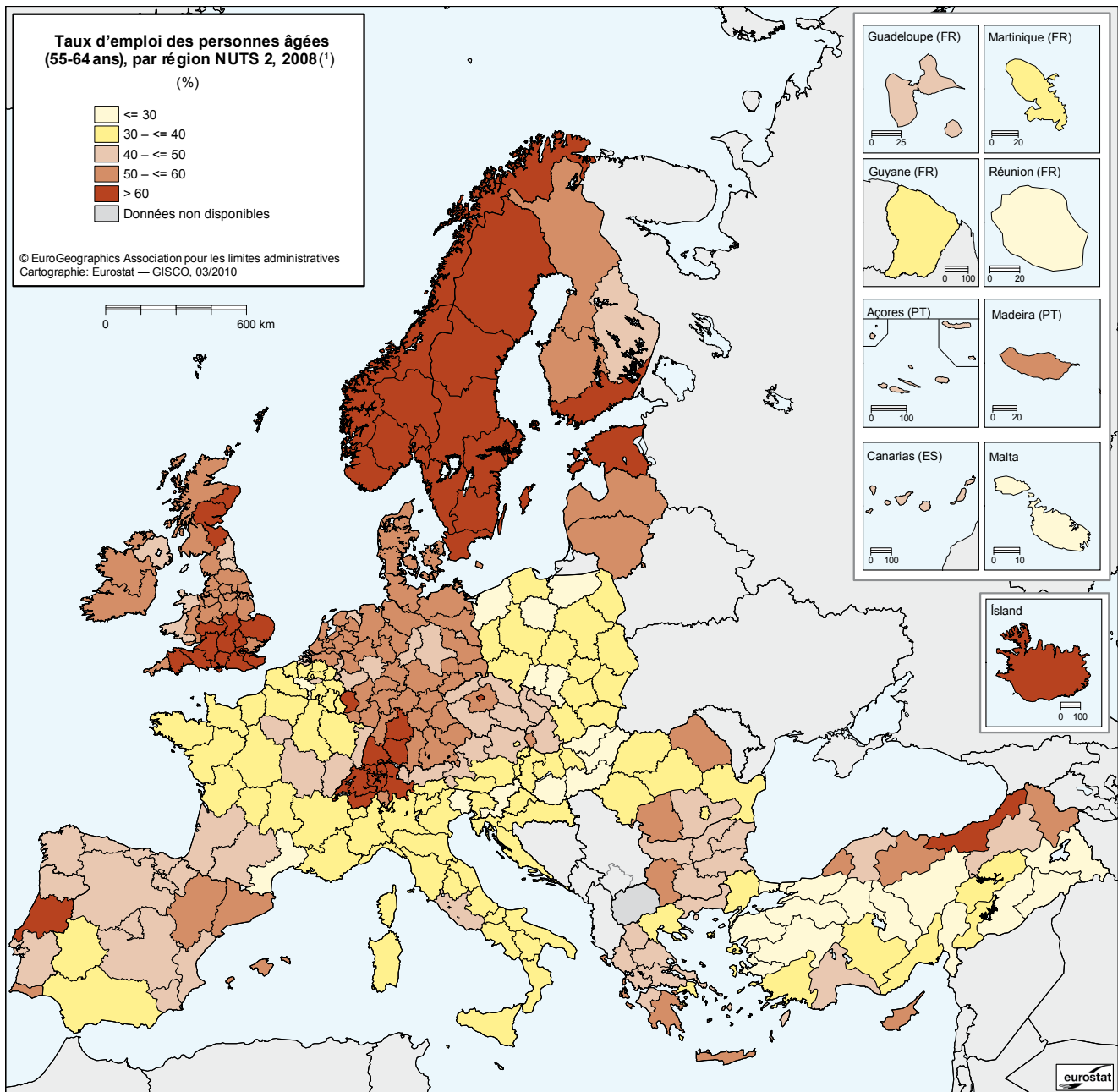
En 2008, le taux de chômage était compris entre 1,9 % dans la région Praha (République tchèque) et 24,8 % à la Réunion (France). Les taux de chômage les plus élevés ont été enregistrés dans les départements français d'outre-mer, le sud de l'Espagne et la région Canarias ainsi que dans les deux villes autonomes d'Espagne, Ceuta et Melilla, et dans les régions Berlin et Bruxelles-Capitale, ces derniers ayant tous affichés des taux de chômage supérieurs à 15 %. Les taux de chômage les plus bas ont été essentiellement observés aux Pays-Bas, en Autriche et dans la région Praha en République tchèque.

La plupart des régions espagnoles ont connu d'importantes variations en ce qui concerne leur taux de chômage. La région Canarias, une région ultrapériphérique, a enregistré la variation annuelle la plus forte de son niveau de chômage, avec une augmentation de 7 points de pourcentage en une seule année. Des augmentations significatives ont également été observées dans les régions Border, Midland and Western (Irlande) et Sardagna (Italie).

En Allemagne, trois niveaux de chômage se dégagent: il est le plus élevé dans les régions du nord-est, à un niveau intermédiaire dans les régions du nord-ouest et relativement faible dans les régions méridionales. En Italie, la différence entre le nord et le sud est prononcée.



Carte 3.2: Taux d'emploi des personnes âgées (55-64 ans), par région NUTS 2, 2008⁽¹⁾
(%)

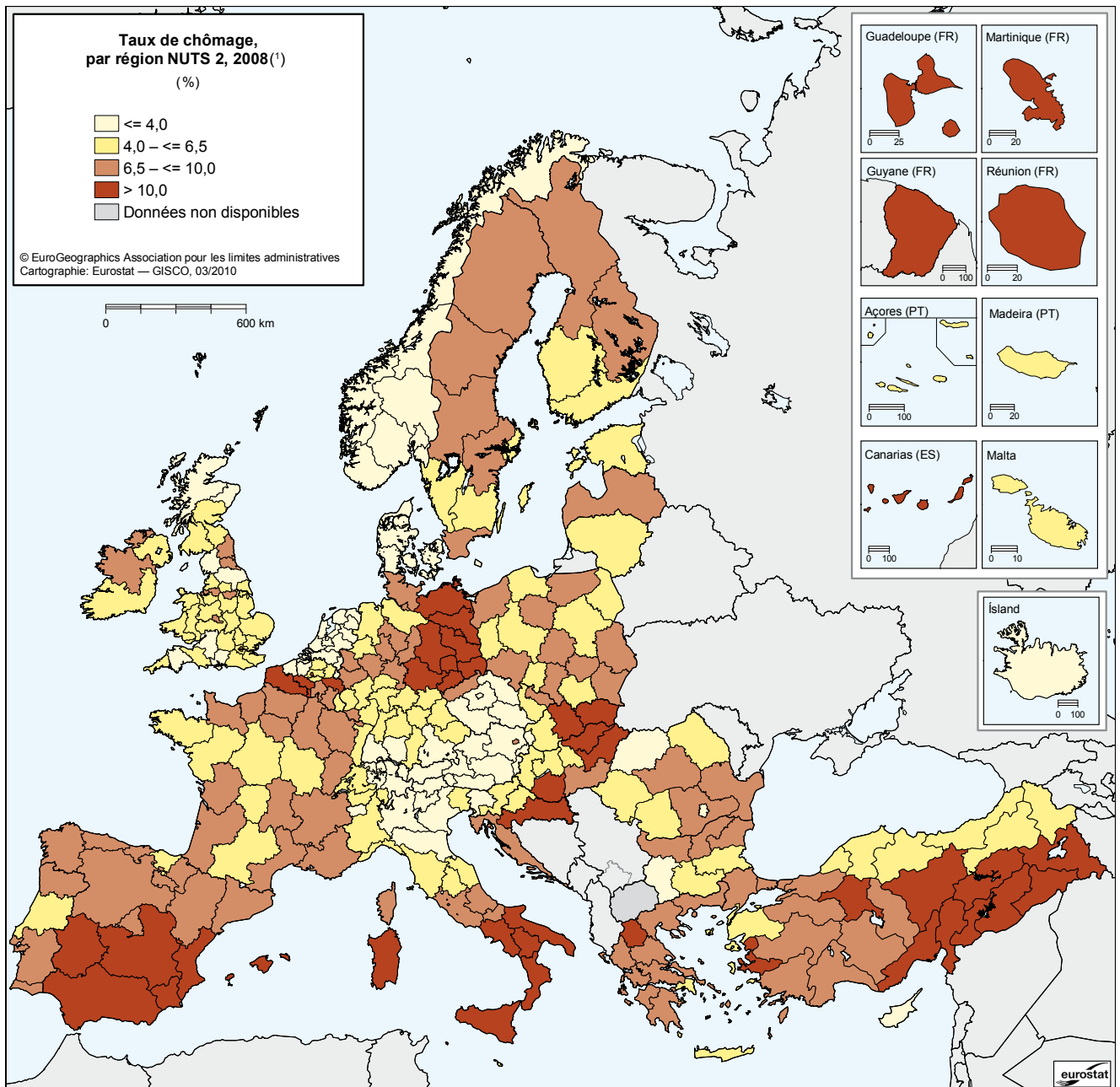


(¹) Croatie, Islande et Suisse, 2007.

Source: Eurostat ([tgs00054](#)).



Carte 3.3: Taux de chômage, par région NUTS 2, 2008 (¹)
(%)



(¹) Croatie, Islande et Suisse, 2007.

Source: Eurostat ([tgs00010](#)).



Tableau 3.1: Dispersion des taux d'emploi régionaux par région NUTS 2 (1)
(coefficient de variation)

	Total			Hommes			Femmes		
	1999	2003	2008	1999	2003	2008	1999	2003	2008
EU-27	12,9	12,9	11,3	9,1	10,7	8,6	20,4	18,5	15,9
Belgique	8,0	7,7	8,4	6,6	6,9	6,6	10,5	9,1	10,5
Bulgarie	:	6,6	7,2	:	6,0	6,3	:	8,1	8,9
République tchèque	5,6	5,8	4,0	4,3	4,9	2,9	7,8	7,4	5,7
Danemark	:	:	1,6	:	:	1,1	:	:	2,7
Allemagne	5,4	5,9	4,8	5,3	6,9	5,4	6,9	5,7	5,2
Estonie	—	—	—	—	—	—	—	—	—
Irlande	—	—	—	—	—	—	—	—	—
Grèce	5,2	3,2	3,6	3,4	2,1	2,3	8,9	6,5	7,8
Espagne	10,8	9,0	8,2	7,8	6,1	5,6	17,6	14,5	12,3
France	7,1	7,2	6,8	5,0	6,1	5,6	10,0	9,0	8,4
Italie	17,4	17,0	17,0	9,9	9,1	10,4	30,2	29,7	26,7
Chypre	—	—	—	—	—	—	—	—	—
Lettonie	—	—	—	—	—	—	—	—	—
Lituanie	—	—	—	—	—	—	—	—	—
Luxembourg	—	—	—	—	—	—	—	—	—
Hongrie	9,1	8,5	10,0	8,8	8,1	9,9	10,0	9,2	10,4
Malte	—	—	—	—	—	—	—	—	—
Pays-Bas	2,3	2,3	2,3	2,5	2,0	2,3	3,4	3,2	2,5
Autriche	2,3	3,0	3,8	2,2	3,6	4,1	4,2	3,8	3,6
Pologne	4,8	7,2	5,1	4,1	6,4	4,6	6,5	8,7	6,6
Portugal	3,6	3,9	3,3	3,0	3,2	3,2	7,3	6,3	5,2
Roumanie	4,2	3,5	4,3	3,3	2,6	4,8	5,8	6,1	6,8
Slovénie	—	—	—	—	—	—	—	—	—
Slovaquie	8,1	7,6	8,1	6,9	6,7	5,7	10,1	9,0	11,5
Finlande	6,7	6,1	5,2	6,5	5,7	5,7	7,4	6,7	4,8
Suède	4,8	4,3	2,7	5,2	4,1	2,5	5,6	4,8	3,1
Royaume-Uni	7,5	6,1	5,6	7,8	5,8	5,5	7,3	6,7	6,2
Croatie	:	:	7,5	:	:	4,8	:	:	11,4
Turquie	:	:	16,0	:	:	7,8	:	:	39,5
Norvège	2,4	1,6	2,3	1,9	1,8	2,1	3,0	2,3	3,1
Suisse	:	3,3	3,5	:	2,5	2,7	:	4,4	4,4

(1) Dispersion des taux d'emploi pour la tranche d'âge 15-64 ans au niveau NUTS 2; Croatie et Suisse, 2007.

Source: Eurostat (tsisc050).

La part du chômage de longue durée s'élevait à 37,2 %, soit une baisse considérable de 5,8 points de pourcentage par rapport à 2007.

Dans toutes les régions de l'AELE, le taux de chômage était inférieur à 5 %. Dans les pays candidats, le taux de chômage était compris entre 4,9 % dans la région Kastamonu et 15,8 % dans la région Mardin (toutes les deux en Turquie).

Pour clore cette très brève présentation de la performance du marché du travail régional en

2008, quelques mots sur la cohésion des marchés du travail s'imposent. Bien que la dispersion des taux d'emploi et de chômage, qui mesure les différences de taux d'emploi et de chômage régionaux, n'ait cessé de baisser (tableaux 3.1 et 3.2), l'impact de la crise économique sur la cohésion des marchés du travail ne s'est pas encore fait sentir. Il est possible que la cohésion ne soit pas trop sévèrement touchée, étant donné que l'impact de la crise est généralisé et que ce sont toujours les résultats du pays qui déterminent principalement les niveaux d'emploi et de chômage. En fin de compte, cependant, ces



Tableau 3.2: Dispersion des taux de chômage régionaux par région NUTS 2 (1)
(coefficient de variation)

	Total			Hommes			Femmes		
	1999	2003	2008	1999	2003	2008	1999	2003	2008
EU-27	54,6	58,7	47,4	51,6	59,6	48,0	66,0	64,4	51,9
Belgique	51,7	43,5	59,9	56,9	48,0	60,4	49,6	39,2	60,3
Bulgarie	:	22,0	38,6	:	17,0	37,6	:	28,8	41,9
République tchèque	33,1	41,9	44,2	34,6	44,6	47,9	33,0	40,5	44,0
Danemark	:	:	5,4	:	:	14,8	:	:	6,1
Allemagne	42,0	45,8	45,0	40,7	44,7	48,5	46,2	49,2	42,4
Estonie	—	—	—	—	—	—	—	—	—
Irlande	—	—	—	—	—	—	—	—	—
Grèce	13,4	15,9	18,5	15,8	16,1	15,6	15,5	18,3	24,4
Espagne	35,9	32,3	33,3	41,7	33,7	32,6	33,6	33,9	37,0
France	24,1	37,1	37,4	28,0	42,9	38,0	23,9	34,6	39,6
Italie	68,9	78,0	55,3	77,3	83,2	60,9	66,8	79,1	54,1
Chypre	—	—	—	—	—	—	—	—	—
Lettonie	—	—	—	—	—	—	—	—	—
Lituanie	—	—	—	—	—	—	—	—	—
Luxembourg	—	—	—	—	—	—	—	—	—
Hongrie	34,8	32,6	42,5	36,2	35,0	49,5	32,7	30,3	35,3
Malte	—	—	—	—	—	—	—	—	—
Pays-Bas	30,7	10,7	16,1	43,3	10,8	18,3	33,5	13,3	16,8
Autriche	28,5	42,3	39,6	42,9	52,0	48,9	14,4	32,3	31,0
Pologne	22,5	15,8	17,9	24,1	15,9	22,2	23,4	17,2	16,1
Portugal	31,0	29,6	18,2	37,9	33,7	25,2	32,6	27,9	16,1
Roumanie	13,0	13,9	28,3	13,4	13,7	25,6	14,2	15,6	34,1
Slovénie	—	—	—	—	—	—	—	—	—
Slovaquie	27,4	26,7	40,7	30,1	28,5	45,4	24,7	24,8	38,1
Finlande	23,8	22,0	21,6	25,2	20,4	23,2	25,6	24,9	20,7
Suède	29,6	15,8	13,4	31,8	17,6	12,4	33,1	16,0	17,7
Royaume-Uni	33,9	30,5	28,8	39,3	34,2	29,7	29,1	27,5	30,5
Croatie	:	:	35,2	:	:	21,0	:	:	49,6
Turquie	:	:	28,6	:	:	29,9	:	:	40,4
Norvège	20,5	6,7	17,4	22,0	11,7	18,9	32,2	9,0	20,8
Suisse	:	16,3	21,7	:	22,9	25,6	:	12,1	20,2

(1) Dispersion des taux de chômage pour la tranche d'âge 15-74 ans au niveau NUTS 2; Croatie et Suisse, 2007.

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

résultats dépendront de la capacité des régions à faire face à la crise et de leur capacité à tirer parti, au niveau local, des différentes mesures qui ont déjà été mises en place pour enrayer la récession économique.

Spécialisation sectorielle régionale

La spécialisation sectorielle régionale est essentiellement définie comme étant la mesure dans

laquelle des secteurs économiques bien précis représentent un plus grand nombre d'emplois ou une production plus importante dans une région comparée avec une autre.

La composition sectorielle de l'économie régionale affecte les modèles d'emploi de plusieurs façons. Par exemple, les secteurs affichent différents taux de croissance en ce qui concerne la production et la demande, différentes intensités d'emploi, différents règlements et politiques, une intensité capitaliste différente ou différents modèles d'évolution

technologique. Tous ces facteurs influencent différemment l'emploi dans chaque secteur.

Deux régions situées dans le même pays et présentant des conditions macroéconomiques semblables peuvent avoir différents modèles d'emploi qui peuvent en partie s'expliquer par leur niveau de spécialisation dans les différents secteurs.

Les régions ont différents degrés de spécialisation sectorielle et, par conséquent, une comparaison des marchés du travail régionaux qui tient compte de leur composition sectorielle peut permettre de mieux comprendre l'analyse.

Afin de tenir compte du degré de spécialisation sectorielle, il convient tout d'abord de répondre à la question de savoir comment mesurer ce facteur dans une région donnée.

Les publications disponibles proposent plusieurs approches, mais celle qui est la plus utilisée est probablement l'approche par quotient de localisation, qui compare l'économie locale à une économie de référence, en vue d'identifier les spécialisations dans la première. Le quotient de localisation est défini comme étant le rapport entre la part de l'emploi régional dans un secteur et la part de l'emploi dans ce même secteur dans l'économie de référence.

L'économie de référence pouvait être soit l'Union européenne dans son ensemble, soit l'économie nationale dont dépend cette région. Dans cette section, chaque région est comparée à son pays respectif, étant donné qu'il existe différents niveaux de technologie dans les États membres, ce qui se traduit par des intensités d'emploi différentes pour le même secteur dans différents pays. En tant que telle, la comparaison des régions avec la moyenne européenne primerait sur les différents niveaux de technologie. Ce choix entre l'économie européenne et l'économie nationale a inévitablement posé un nouveau problème, à savoir qu'il est impossible de calculer les quotients de localisation pour les États membres qui n'ont qu'une seule région NUTS 2 comme le Luxembourg ou Malte. Nous exposerons un peu plus loin une approche différente pour ces États membres.

Le quotient de localisation correspondant à un secteur et à une région en particulier est supérieur à 1 lorsque l'emploi dans ce secteur a tendance à être surreprésenté dans cette région et que celle-ci est donc considérée comme étant spécialisée dans ce secteur. Si le quotient de localisation

est inférieur à 1, le nombre d'emplois locaux est moins important que prévu pour ce secteur donné. Par conséquent, ce secteur ne parvient même pas à satisfaire les demandes locales des biens ou services en question.

Les données sous-jacentes utilisées pour regrouper les régions en fonction de leur degré de spécialisation sont des données relatives à l'emploi classées par activité économique, aux niveaux NUTS 1 et 2, selon la nomenclature générale des activités économiques dans la Communauté européenne (NACE Rév. 1). Il ne s'agit pas de la version la plus récente de la nomenclature NACE, mais étant donné que trois secteurs seulement ont été utilisés (agriculture et pêche, industrie et services), la version la plus récente ne contient aucune modification importante. En outre, des séries chronologiques couvrant une période plus longue sont disponibles dans l'ancienne nomenclature NACE au niveau régional.

Il importe de tenir compte du fait que l'enquête sur les forces de travail mesure l'emploi des résidents. Pour les régions qui affichent des niveaux élevés de déplacements domicile-travail, c'est-à-dire des personnes occupées qui travaillent dans une région autre que celle où elles habitent, le quotient de localisation basé sur l'emploi des résidents peut être assez différent de celui obtenu en utilisant l'emploi national. Toutefois, trois éléments atténuent cette différence dans l'analyse réalisée. Premièrement, la part des personnes qui habitent et travaillent dans la même région NUTS 2 est en général très importante. Deuxièmement, seulement trois secteurs sont examinés dans cette étude (une analyse plus détaillée serait davantage exposée au fait que l'emploi des résidents a été choisi à la place de l'emploi national). Troisièmement, l'exercice a pour but de créer une classification approximative qui ne doit pas être considérée comme un indicateur définitif de la spécialisation sectorielle.

Compte tenu de la part de personnes occupées exerçant une activité dans les secteurs de l'agriculture et de la pêche, de l'industrie et des services, les quotients de localisation pour chacun de ces secteurs ont été calculés pour chacune des régions NUTS 2.

Plusieurs techniques de classification statistique à base de modèles ont été utilisées et le nombre de groupes a été choisi en fonction des critères d'information bayésiens. Cinq groupes ont été définis pour cet ensemble de données. Chacun de ces cinq groupes était caractérisé selon ses



principales caractéristiques et cette classification a été utilisée comme point de départ pour répartir les régions NUTS 2 dans les différents groupes.

Une autre approche consiste à examiner les quotients de localisation de chaque région pour l'agriculture, l'industrie et les services, et à déterminer le seuil minimum à partir duquel une région doit être considérée comme spécialisée dans un secteur en particulier. Le seuil choisi est 1,1, ce qui signifie que, si une région a, par exemple, un quotient de localisation de l'agriculture égal ou supérieur à 1,1, elle est considérée comme étant spécialisée dans l'agriculture, étant donné que la part relative de l'emploi dans l'agriculture est d'au moins 10 % supérieure à la moyenne nationale. Si ce quotient de localisation est inférieur à 0,9, on considère que la région est sous-représentée dans l'agriculture, tandis que, s'il est compris entre 0,9 et 1,1, on considère que la région est «équilibrée».

Étant donné que le nombre le plus approprié de groupes définis pour cet ensemble de données a été fixé à cinq, les régions ont été classées dans une des cinq catégories suivantes:

- **Spécialisée dans les services:** quotient de localisation des services supérieur à 1,1 et quotients de localisation de l'agriculture et de l'industrie inférieurs à 0,9.
- **Spécialisée dans l'industrie:** quotient de localisation de l'industrie supérieur à 1,1 et quotients de localisation de l'agriculture et des services inférieurs à 1,1.
- **Spécialisée dans l'agriculture et l'industrie:** quotients de localisation de l'agriculture et de l'industrie supérieurs à 1,1 et quotient de localisation des services inférieur à 1,1.
- **Spécialisée dans l'agriculture:** quotient de localisation de l'agriculture supérieur à 1,1 et quotients de localisation de l'industrie et des services inférieurs à 1,1.
- **Équilibrée:** toutes les autres régions, qui n'ont aucun quotient de localisation de l'agriculture, de l'industrie ou des services inférieur à 1,1.

La classification décrite ci-dessus présente des similitudes avec la classification obtenue en utilisant la technique de classification à base de modèles.

Étant donné que cette dernière approche de la classification donne des résultats similaires aux groupes obtenus en utilisant les techniques plus complexes de classification à base de modèles, la première approche a été retenue. Les règles de classification sont faciles à comprendre et

les résultats sont semblables à ceux obtenus en utilisant des techniques de classification plus pointues.

Enfin, les pays qui ne comptent qu'une ou deux régions NUTS 2 comme le Luxembourg ou l'Irlande ont été intégrés dans le groupe le plus similaire, c'est-à-dire celui qui présente le moins d'écart entre les quotients de localisation de la région et la moyenne du groupe.

La classification résultant de cette méthode est présentée sur la carte 3.4.

Comme prévu, la majorité des régions NUTS 2 qui comprennent la capitale de leur pays respectif ont été classées comme étant spécialisées dans les services. Un examen plus détaillé de la façon dont la spécialisation sectorielle est géographiquement répartie nous permet de dégager une répartition bien définie de secteurs dans certains États membres. La Hongrie est divisée en deux, les régions du sud-est étant spécialisées dans l'agriculture et les régions du nord-ouest dans l'industrie; l'exception est la région Közép-Magyarország, comprenant la capitale Budapest, qui est spécialisée dans les services.

La répartition de la spécialisation sectorielle est également bien définie en Italie, les régions méridionales étant spécialisées dans l'agriculture, et les régions septentrionales dans l'industrie. L'agriculture prédomine en Allemagne orientale, à l'exception de la région de Berlin qui est spécialisée dans les services; l'Allemagne occidentale est en revanche principalement caractérisée par les services et l'industrie.

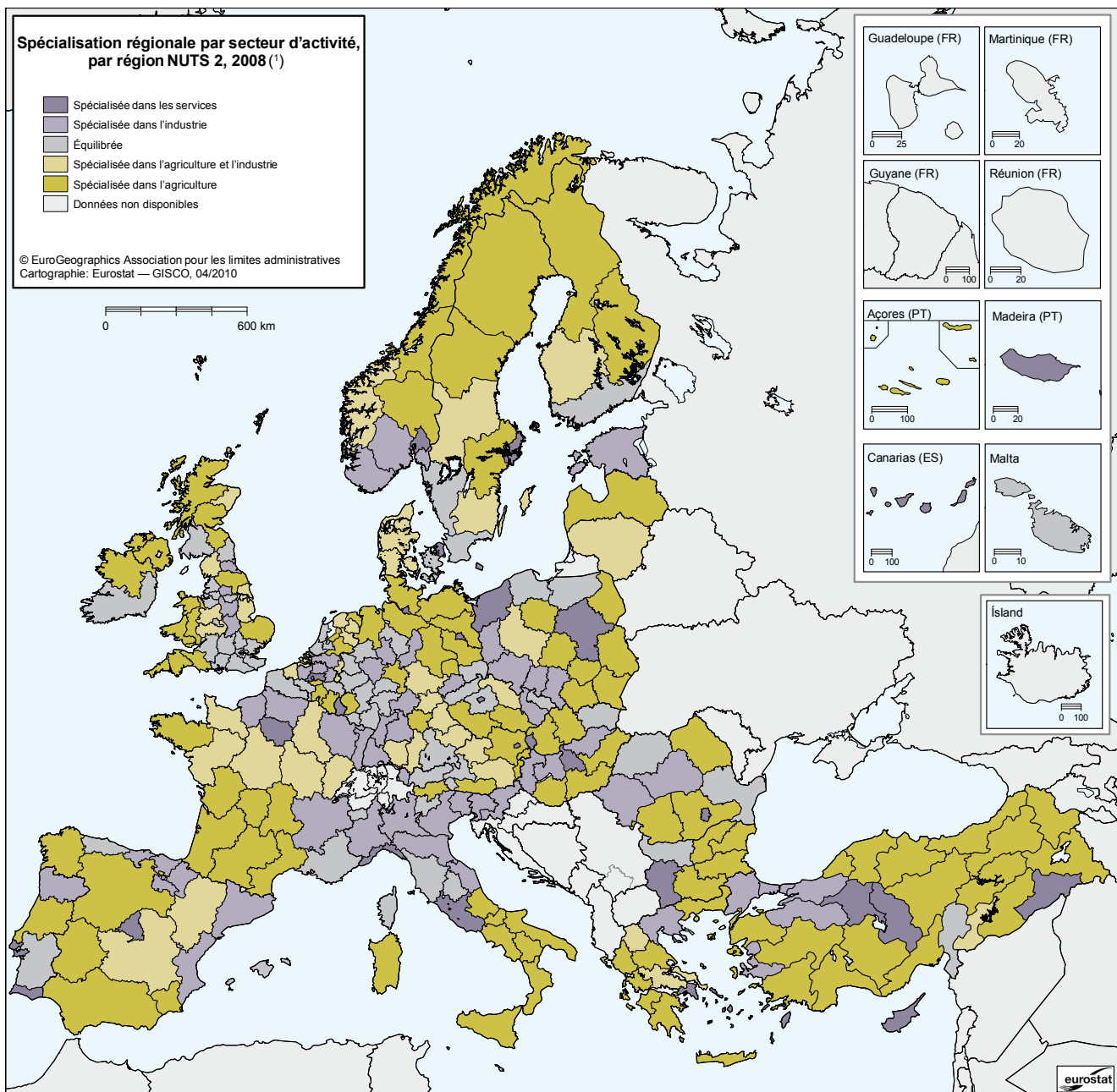
Le regroupement des régions en fonction du type de spécialisation sectorielle peut désormais être utilisé dans l'analyse du marché du travail régional. Comme indiqué précédemment, la composition sectorielle peut avoir une influence considérable sur les modèles d'emploi régionaux, et la prise en compte de ce facteur permettra d'envisager l'analyse sous un autre angle.

Niveaux d'études supérieures sur le marché du travail régional

Afin de démontrer plus clairement l'utilité et la pertinence de la spécialisation sectorielle sur les marchés du travail régionaux, cette section examinera de plus près le nombre de personnes occupées ayant suivi des études supérieures



Carte 3.4: Spécialisation régionale par secteur d'activité, par région NUTS 2, 2008 (1)



(1) Secteur classé selon la NACE Rév. 1.1; Bulgarie, Slovénie et Suède, 2007.

Source: Eurostat ([reg_lfe2enace](#)).



[classification internationale type de l'éducation (CITE) 5 et 6] en pourcentage du nombre total d'emplois.

Comme on pouvait s'y attendre, les niveaux d'études les plus élevés ont tendance à se trouver dans les régions qui sont spécialisées dans les services, alors que, dans les régions qui sont spécialisées dans l'agriculture, la part des emplois correspondant à des études supérieures a tendance à être inférieure à la moyenne de l'UE. Le graphique 3.1 fait apparaître la part moyenne de niveaux d'études supérieures dans l'emploi en fonction de la spécialisation sectorielle.

En classant toutes les régions en fonction de la part de personnes occupées ayant suivi des études supérieures sur le marché du travail régional, on peut constater que les trois régions qui arrivent en tête sont Inner London (Royaume-Uni) avec 55 %, Prov. Brabant Wallon (Belgique) avec 51 % et Région de Bruxelles-Capitale (Belgique) avec 49,1 %. Les trois régions qui enregistrent les pourcentages les plus bas sont Região Autónoma dos Açores (Portugal) avec 8 %, Severozápad (République tchèque) également avec 8 % et Sud – Muntenia (Roumanie) avec 9,5 %.

Alors que deux des trois premières régions sont spécialisées dans les services (Inner London et Bruxelles), deux des trois dernières régions sont spécialisées dans l'agriculture (Região Autónoma dos Açores et Sud – Muntenia).

Comme le montre le graphique 3.1, il existe différents niveaux d'études supérieures en fonction du secteur de spécialisation et le fait notamment que la région Inner London soit hautement spécialisée dans les services contribue également à ce niveau élevé.

Afin de tenir compte de l'effet du secteur de spécialisation mais également du pays dans lequel la région se situe, un modèle linéaire comprenant deux variables explicatives sera utilisé ⁽¹⁾. Le modèle linéaire est significatif et explique 70 % de la variabilité. Cela signifie qu'une grande partie des informations disponibles concernant l'emploi des personnes ayant un niveau d'enseignement supérieur sur les marchés du travail régionaux peut s'expliquer en fonction du secteur de spécialisation et du pays dont fait partie une région. En d'autres termes, il est possible d'estimer correctement la part de l'enseignement supérieur dans une région simplement en connaissant la part de l'enseignement supérieur d'un pays et

le ou les secteurs dans lesquels cette région est spécialisée.

Lorsqu'on regarde de plus près la différence entre la part de l'enseignement supérieur dans l'emploi et l'estimation basée sur la part du pays et le secteur dans lequel cette région est spécialisée, on met en perspective toute comparaison entre les différentes régions, étant donné que les influences du secteur et du pays ont été retirées de l'analyse. En bref, cette approche traite les influences du pays et du secteur séparément et se concentre sur d'autres aspects régionaux.

Le tableau 3.3 fait apparaître les dix premières et les dix dernières régions en chiffres absolus et après soustraction de l'effet du pays et du secteur de spécialisation.

En chiffres absolus, Região Autónoma dos Açores (Portugal) affiche la plus faible proportion de personnes occupées ayant suivi des études supérieures dans l'UE. Cependant, si nous tenons compte du nombre relativement peu élevé de personnes ayant un niveau élevé d'études qui caractérise le marché portugais du travail (le plus bas dans l'UE) mais également du fait que cette région est spécialisée dans l'agriculture, secteur dans lequel le nombre de personnes ayant suivi des études supérieures a tendance à être moins élevé, un scénario différent apparaît. Si nous faisons abstraction des effets du pays et du secteur sur la spécialisation, la région grecque Notio Aigaio figure en dernière position. Le chiffre de 14,8 % de personnes occupées ayant un niveau d'études élevé dans cette région est en très net contraste avec la moyenne nationale de 25,8 % mais également avec les 30,3 % de toutes les régions européennes qui sont spécialisées dans les services.

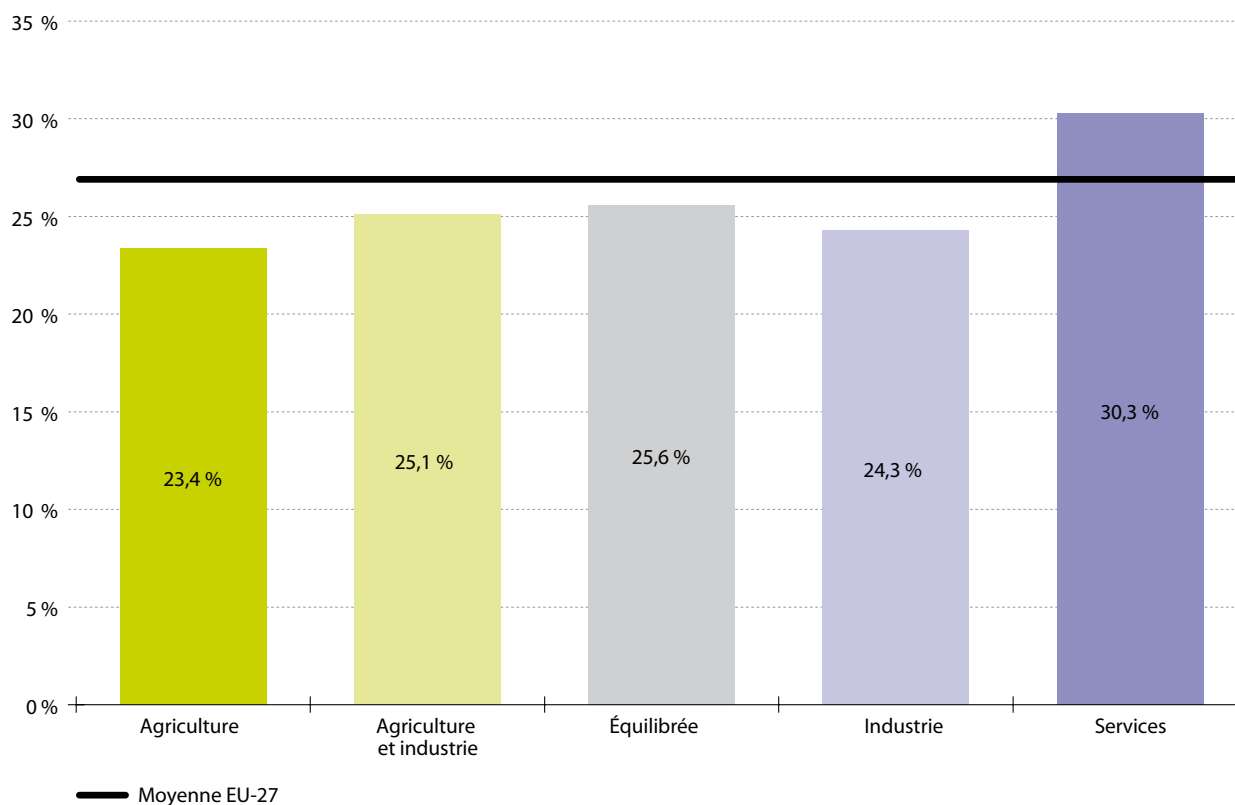
L'approche adoptée dans cette section montre qu'en tenant compte de la spécialisation sectorielle régionale, nous pouvons obtenir une vision différente des modèles d'emploi. Elle n'a pas pour but de remplacer ou d'abaisser les chiffres absolus publiés, mais plutôt de montrer qu'en réalité, un grand nombre d'informations peuvent être extraites des données disponibles sur le marché du travail régional, permettant ainsi de procéder à une analyse régionale plus approfondie.

Conclusion

Les résultats présentés dans la première partie de ce chapitre montrent qu'en 2008, le nombre d'emplois

⁽¹⁾ Voir les notes méthodologiques pour plus de détails.

Graphique 3.1: Personnes occupées ayant suivi des études supérieures, en pourcentage de l'emploi total, par grappe, EU-27, 2008 ⁽¹⁾ (CITE niveaux 5 et 6)



⁽¹⁾ Bulgarie, Slovaquie et Suède, 2007.

Source: Eurostat ([reg_lfe2enace](#) et [reg_lfe2eedu](#)).

a continué d'augmenter et celui des chômeurs de diminuer, toutefois dans une moindre mesure par rapport aux années précédentes. Étant donné que la crise économique a commencé à avoir des répercussions négatives sur le marché du travail à la fin de 2008, les moyennes annuelles sont encore positives.

La capacité des régions à gérer la crise déterminera le degré de cohésion du marché du travail régional à l'avenir. La dispersion des taux d'emploi et de chômage présente déjà de légères augmentations, ce qui marque une rupture avec l'évolution des six dernières années. Dans les années à venir, il est probable que nous assistions à une détérioration des marchés du travail, mais également de la cohésion des marchés du travail régionaux.

Le présent chapitre montre également que le fait de tenir compte du type de région en fonction de son principal secteur d'activité offre une

perspective différente et complémentaire du marché du travail régional. La part d'emploi des personnes ayant suivi des études supérieures a été analysée afin de mesurer l'importance des caractéristiques propres à une région donnée. Le nombre de personnes ayant un niveau d'études élevé dans une région est en très grande partie déterminé par le pays dans lequel cette région se situe, puisque toutes les régions de ce pays ont de grandes chances de partager le même système et les mêmes infrastructures d'éducation. En revanche, une région qui se spécialise dans l'agriculture a moins de chances d'avoir une part importante de personnes occupées qui ont suivi des études supérieures, notamment par rapport à une région spécialisée dans les services. Par conséquent, il est important de tenir compte de ces deux facteurs lorsque l'on établit des comparaisons régionales.

L'exercice qui consiste à regrouper les régions en fonction de leur secteur de spécialisation est



Tableau 3.3: Les dix premiers et dix derniers niveaux d'études supérieures sur le marché du travail régional

Les 10 premiers et 10 derniers niveaux			Les 10 premiers et 10 derniers niveaux, en tenant compte du pays et du degré de spécialisation sectorielle		
Classement	Part des emplois occupés par des diplômés du supérieur	Spécialisation sectorielle des régions	Classement	Écart à la moyenne du pays	Écart à la moyenne du cluster
Inner London (UKI1)	55,0	Services	Inner London (UKI1)	22,5	23,5
Prov. Brabant Wallon (BE31)	51,0	Agriculture	País Vasco (ES21)	16,4	23,0
Région de Bruxelles-Capitale/ Brussels Hoofdstedelijk Gewest (BE10)	49,1	Services	Prov. Brabant Wallon (BE31)	14,5	26,8
País Vasco (ES21)	48,1	Industrie	București – Ilfov (RO32)	18,9	1,7
Prov. Vlaams-Brabant (BE24)	45,2	Services	Utrecht (NL31)	10,7	14,7
Comunidad de Madrid (ES30)	41,8	Services	Leipzig (DED3)	9,0	9,9
Île-de-France (FR10)	41,8	Services	Dresden (DED2)	9,1	7,8
Hovedstaden (DK01)	41,6	Services	Praha (CZ01)	17,0	0,8
Utrecht (NL31)	41,1	Équilibrée	North Eastern Scotland (UKM5)	5,4	12,2
Eastern Scotland (UKM2)	40,7	Agriculture	Eastern Scotland (UKM2)	8,2	16,5
Norte (PT11)	12,7	Industrie	Haute-Normandie (FR23)	- 8,3	- 3,2
Severovýchod (CZ05)	12,5	Agriculture et industrie	Canarias (ES70)	- 3,7	- 3,5
Algarve (PT15)	12,5	Services	Ciudad Autónoma de Ceuta (ES63)	- 4,4	- 4,2
Nord-Est (RO21)	11,3	Agriculture	Illes Balears (ES53)	- 9,5	- 4,2
Sud-Est (RO22)	11,3	Équilibrée	Ionia Nisia (GR22)	- 11,0	- 9,4
Provincia Autonoma Bolzano/ Bozen (ITD1)	11,0	Agriculture	Região Autónoma da Madeira (PT30)	- 1,8	- 18,5
Centro (P) (PT16)	10,7	Agriculture	Algarve (PT15)	- 2,3	- 19,0
Sud – Muntenia (RO31)	9,5	Agriculture	Åland (FI20)	- 7,2	- 3,4
Severozápad (CZ04)	8,0	Équilibrée	Corse (FR83)	- 15,2	- 11,4
Região Autónoma dos Açores (PT20)	8,0	Agriculture	Notio Aigaio (GR42)	- 10,9	- 16,6

Source: Eurostat ([reg_lfe2edu](#)).

un outil supplémentaire qui permet d'améliorer et d'approfondir les analyses régionales. Bien qu'il présente certaines limites intrinsèques dues au niveau de détail des données disponibles, le regroupement contribue incontestablement à améliorer notre connaissance des marchés du travail régionaux.

L'enquête sur la structure des salaires

La seconde partie du chapitre relatif au marché du travail est consacrée à l'enquête européenne sur la structure des salaires, qui constitue l'un des piliers essentiels des grandes enquêtes structurelles européennes au niveau des entreprises. Cette enquête par sondage, qui est réalisée tous les quatre ans, fournit des microdonnées anonymisées liant les informations collectées sur les entreprises aux caractéristiques individuelles de leurs salariés.

Bien que, depuis plusieurs années, Eurostat effectue dans ce contexte une collecte de données régionales au niveau NUTS 1, la majorité des tableaux disponibles en ligne se bornent à les ventiler par pays. Une ventilation systématique par région de données déjà très détaillées se traduirait en effet par des tableaux très volumineux comportant un nombre relativement important de cellules considérées comme confidentielles pour des raisons liées au secret statistique.

Les salaires et traitements (ci-après les «salaires»), qui représentent une fraction importante des coûts de production des biens et/ou des services, correspondent, en grande partie, aux dépenses encourues par l'employeur pour l'emploi de personnel. En revanche, pour les salariés, ils sont en général la composante la plus importante de leurs revenus disponibles. Le niveau des salaires dépend tant de facteurs spécifiques des entreprises (branche économique, taille, conventions collectives, etc.) que de caractéristiques propres au salarié (sexe, âge, niveau scolaire, catégorie professionnelle, ancienneté, temps de travail). En outre, le coût de la vie dans un pays ou une région influe également, en tant que facteur déterminant, sur le niveau effectif des salaires. Les salaires horaires et annuels indiqués ci-après sont exprimés en euros (EUR), tandis que les données disponibles dans la base en ligne le sont dans la monnaie nationale et en standards de pouvoir d'achat (SPA), mais uniquement au niveau du pays.

En 2006, les salaires bruts payés par heure travaillée dans l'EU-27 s'élevaient en moyenne à 9,90 EUR dans les entreprises de dix salariés ou plus du secteur de l'industrie et des services marchands (correspondant aux sections C à K de la nomenclature générale des activités économiques dans la Communauté européenne — NACE Rév. 1.1). Des différences notables existent toutefois entre les diverses régions européennes.

Salaires horaires bruts

La carte 3.5 fait clairement ressortir les variations régionales considérables des salaires horaires dans l'industrie et l'économie marchande. Avec 28,70 EUR par heure travaillée, la région de Londres affiche le salaire moyen le plus élevé de l'Union européenne. Il représente 28 fois celui qui est payé dans la région de Severna I Iztochna (Bulgarie) qui ferme la marche avec un salaire horaire de 1 EUR en moyenne. Les salaires horaires moyens les plus élevés sont payés dans les dix régions et pays suivants, qui se placent ainsi en tête de classement: la Norvège avec 23,90 EUR, le Danemark avec 23,10 EUR, la région South East (Royaume-Uni) avec 21,00 EUR et l'Île-de-France (France) avec 19,70 EUR, suivis de la Région de Bruxelles-Capitale (Belgique) avec 19,50 EUR, puis de Hambourg (Allemagne) avec 19,10 EUR, de la Hesse (Allemagne) avec 19,00 EUR, de l'East of England (Royaume-Uni) avec 18,90 EUR et, pour finir, de l'Irlande et du Grand-Duché de Luxembourg avec des salaires moyens horaires de respectivement 18,80 EUR et 18,60 EUR.

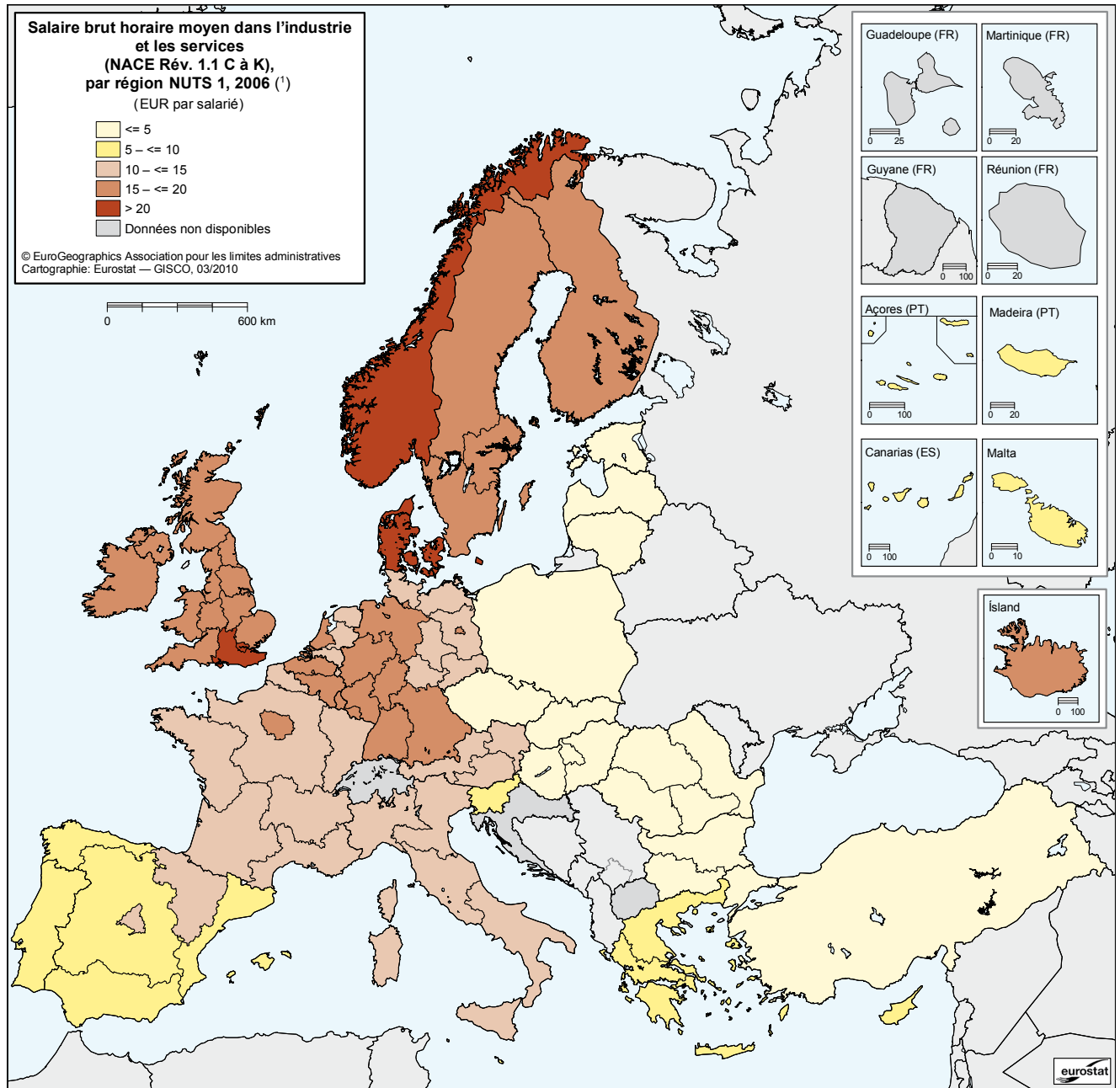
Les salaires bruts moyens les plus faibles sont, en revanche, enregistrés dans les dix pays ou régions suivants, avec un salaire en moyenne inférieur à 4 EUR par heure de travail: Dunántúl (Hongrie), Turquie, Alföld és Észak (Hongrie), Lituanie, Lettonie, ainsi que dans les quatre grandes régions de la Roumanie, et dans les régions bulgares de Yugozapadna I Yuzhna Tsentralna et Severna I Iztochna. Il s'agit en l'occurrence des régions qui sont entrées dans l'Union lors de la dernière vague d'adhésion et d'un pays candidat.

Salaires bruts annuels

En 2006, le salaire brut annuel dans l'EU-27 s'élevait en moyenne à 29 400 EUR environ; on observe toutefois des écarts importants d'une région à



Carte 3.5: Salaire brut horaire moyen dans l'industrie et les services (NACE Rév. 1.1 C à K), par région NUTS 1, 2006 ⁽¹⁾ (EUR par salarié)



⁽¹⁾ Pologne, Turquie et Norvège, niveau national; Islande, seulement sections D, F, G, I et J de la NACE; départements d'outre-mer (FR9), non disponible.

Source: Eurostat (earn_ses06_hr).

l'autre. La carte 3.6 montre les écarts régionaux entre les salaires bruts annuels moyens par salarié dans le secteur de l'industrie et des services marchands à l'intérieur de l'Union européenne. Dans ce contexte, il convient de considérer que les salaires bruts annuels contiennent également des rémunérations exceptionnelles, qui ne sont pas incluses dans les salaires horaires indiqués ci-dessus. Les salaires annuels couvrent ainsi, entre autres, un treizième ou quatorzième mois de salaire, des primes de productivité et des participations au bénéfice ainsi que des prestations en nature. Tandis que les salaires horaires les plus élevés sont enregistrés dans les régions ou pays comme Londres, l'Islande, la Norvège, la Région de Bruxelles-Capitale (Belgique), par ordre décroissant, c'est respectivement dans les régions ou pays suivants que les salaires annuels sont les plus élevés: Londres, Norvège, Danemark et South East (Royaume-Uni). Une comparaison entre les deux cartes 3.5 et 3.6 montre assez clairement cette différence pour certaines régions. On constate ainsi qu'en 2006, la région de Londres (Royaume-Uni), en particulier, se place en tête de classement avec 72 000 EUR par an. La barre des 40 000 EUR est dépassée par les régions belges de Bruxelles-Capitale et de Vlaams Gewest, ainsi que par le Grand-Duché de Luxembourg, par trois Länder allemands: le Bade-Wurtemberg, la Hesse et Hambourg, par le Danemark, par les régions d'Île-de-France (France), de West-Nederland (Pays-Bas) et d'East of England (Royaume-Uni) et par l'Irlande. Dans deux pays nordiques, l'Islande et la Norvège, les salaires bruts annuels moyens sont supérieurs à 47 000 EUR.

En revanche, dans les deux régions bulgares de Severna I Iztochna et Yugozapadna I Yuzhna Tsentralna, ainsi que dans toutes les régions de Roumanie, en Lituanie et en Lettonie, comme du reste dans les régions d'Alföld és Észak et Dunántúl (Hongrie), en Estonie, en Pologne, en République tchèque et en Turquie, les salaires moyens annuels restent confinés en dessous du seuil de 10 000 EUR.

La présente analyse ne tient compte ni des disparités entre les coûts de la vie, ni des conditions-cadres légales, ni des pratiques nationales et régionales quant aux heures de travail qui, elles aussi, peuvent varier en fonction des secteurs d'activité (hôtellerie et restauration, transport, bâtiment). Elle ne tient pas compte non plus du nombre d'heures travaillées par an, qui peut également être influencé par la situation

conjoncturelle (carnets de commande pleins, d'une part, ou au contraire chômage technique et fermetures d'entreprise).

Primes annuelles en pourcentage du salaire annuel

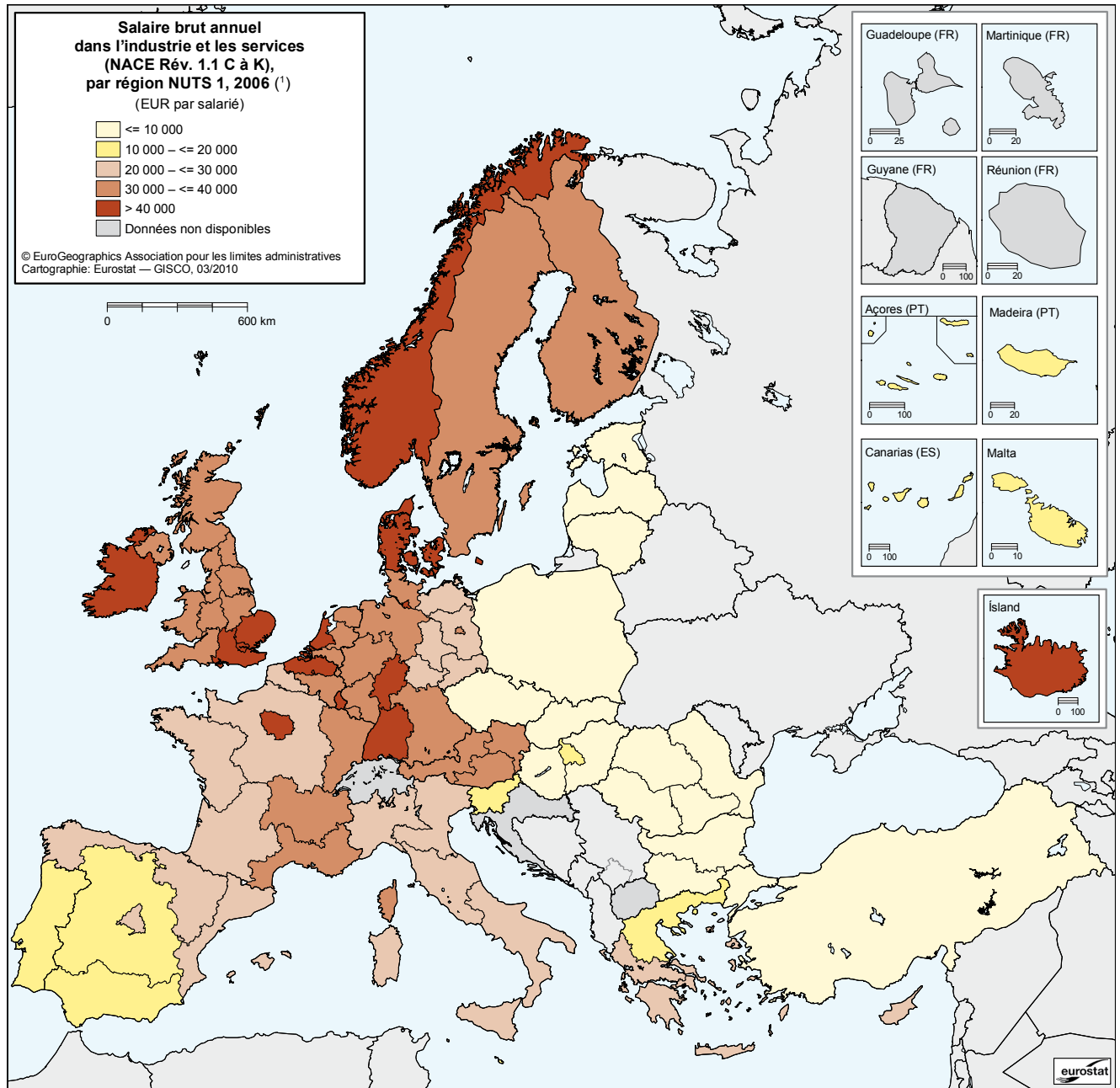
La carte 3.7 offre un aperçu de la part détenue par les primes et les indemnités exceptionnelles dans les salaires bruts annuels des secteurs de l'industrie et des services en 2006 et dans les différentes régions. Ce rapprochement doit, lui aussi, être apprécié dans le contexte de la situation économique, sociale et culturelle des différentes régions. Un fossé nord/sud se dessine assez clairement. Ainsi, avec 7,5 % du salaire annuel, le pourcentage moyen des primes est relativement faible dans le nord, comme en Scandinavie (Suède, Danemark, Norvège et dans la région d'Åland en Finlande), par exemple, ainsi que dans les pays et les régions suivants: Islande, Mecklenburg-Vorpommern (Allemagne), Pologne et Estonie. Dans le sud, en revanche, seules Malte et la région de Macroregiunea de Sud (Roumanie) présentent une part moyenne de primes relativement faible.

Parmi les dix régions qui, à l'intérieur de l'UE, affichent le taux de primes et d'indemnités exceptionnelles le plus élevé, par rapport au salaire brut annuel (plus de 15 %), se trouvent par contre toutes les régions espagnoles (7 au total), avec en tête de file celle de la Comunidad de Madrid (17,9 %), ainsi que la région portugaise Continente, et la région grecque d'Attiki et les trois régions de l'Autriche.

Le graphique 3.1 permet une analyse différenciée de la part régionale détenue par les primes dans le salaire annuel brut par branche d'activité. Les secteurs de l'énergie et de l'approvisionnement en eau, des mines, de l'extraction de pierres, de sables et d'argiles ou bien encore les entreprises de services spécialisés dans le secteur financier, qui se caractérisent par des primes et indemnités relativement élevées, y sont ainsi distingués des secteurs d'activité comme le bâtiment et l'hôtellerie/restauration qui sont connus pour n'accorder que des sommes relativement faibles en la matière. Les primes les plus élevées (entre 21 et 29 %) sont recensées principalement dans le secteur bancaire et assurances qui s'inscrit ainsi parmi les dix premiers du classement. Par ailleurs, c'est dans



Carte 3.6: Salaire brut annuel dans l'industrie et les services (NACE Rév. 1.1 C à K), par région NUTS 1, 2006 ⁽¹⁾ (EUR par salarié)

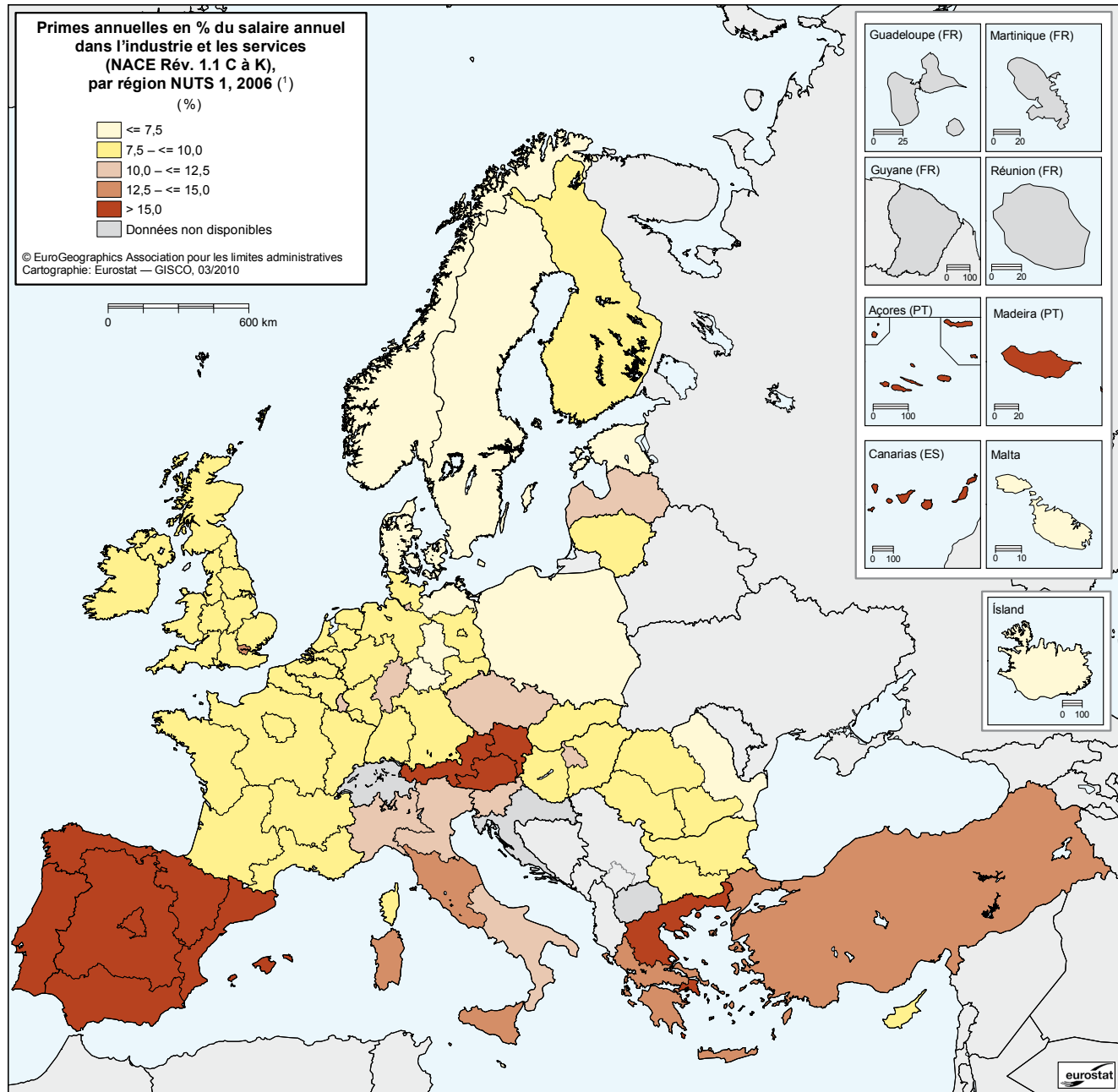


⁽¹⁾ Pologne, Suède, Turquie et Norvège, niveau national; Islande, seulement sections D, F, G, I et J de la NACE; départements d'outre-mer (FR9), non disponible.

Source: Eurostat ([earn_ses06_26](#)).

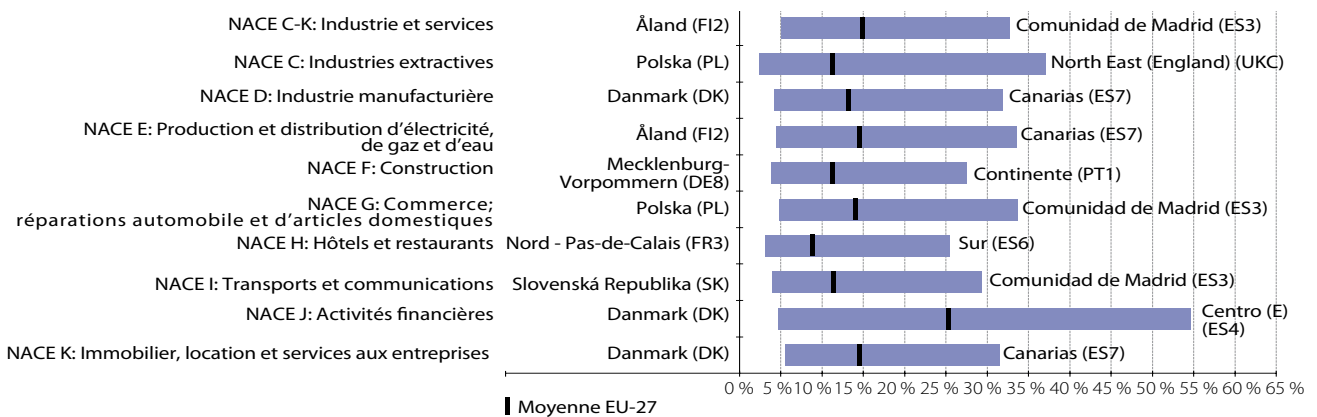


Carte 3.7: Primes annuelles en % du salaire annuel dans l'industrie et les services (NACE Rév. 1.1 C à K), par région NUTS 1, 2006 ⁽¹⁾ (%)



⁽¹⁾ Pologne, Suède, Turquie et Norvège, niveau national; Islande, seulement sections D, F, G, I et J de la NACE; départements d'outre-mer (FR9), non disponible.

Source: Eurostat ([earn_ses06_26](#)).

Graphique 3.2: Divergences régionales des primes annuelles en % du salaire annuel, EU-27, 2006 ⁽¹⁾

⁽¹⁾ Le graphique présente la région NUTS 1 avec les primes annuelles (exprimées en % du salaire annuel) minimales et celle avec les primes annuelles maximales selon l'activité économique. Pologne et Suède, niveau national; départements d'outre-mer (FR9), non disponible.

Source: Eurostat ([earn_ses06_rbns](#)).

les régions du sud de l'Europe que cette tendance est la plus marquée, à savoir dans les sept régions espagnoles, dans la région de Contiente (Portugal) et dans celle d'Alföld és Észak (Hongrie), mais aussi dans la région de Londres (Royaume-Uni). En valeur absolue, ce sont toutefois les régions et pays qui en général abritent également d'importants centres financiers qui, dans ce secteur, présentent les primes annuelles les plus élevées (soit plus de 13 000 EUR/an partout). Cette constatation vaut notamment pour Londres (Royaume-Uni) avec en moyenne plus de 60 000 EUR, la Hesse (Allemagne), dans l'est de l'Autriche (région AT1 Ostösterreich), le Luxembourg et l'Islande, ainsi que pour la région espagnole (ES3) Comunidad de Madrid.

La base de données en ligne présente en outre des tableaux multidimensionnels sur les salaires nationaux (salaires horaires et annuels, rémunération des heures supplémentaires, primes et indemnités) ventilés en fonction des ca-

ractéristiques des travailleurs (catégorie professionnelle, groupe d'âge, sexe, ancienneté, temps de travail convenu contractuellement, contrat de travail, convention collective, etc.) et scindés par branche d'activités, taille des entreprises et forme du contrôle économique exercé sur ces dernières.

Conclusion

L'exposé présenté ci-dessus se limite à offrir un premier aperçu des résultats de l'enquête sur la structure des salaires. Il renonce à toute interprétation des données qui serait possible en s'appuyant sur les nombreuses variables explicatives fournies dans la base de données en ligne d'Eurostat. L'objectif poursuivi est au contraire d'inciter les lectrices et lecteurs intéressés à effectuer des recherches dans cette vaste base de données en permettant ainsi son utilisation par domaine d'intérêts.

Notes méthodologiques

L'enquête sur les forces de travail

La source des informations relatives au marché du travail régional jusqu'au niveau NUTS 2 est l'enquête sur les forces de travail de l'UE (EFT). Il s'agit d'une enquête trimestrielle par échantillonnage réalisée auprès des ménages dans les États membres de l'Union européenne.

La population cible de l'EFT comprend toutes les personnes âgées de 15 ans et plus vivant dans des ménages privés. L'enquête adopte les définitions et les recommandations de l'Organisation internationale du travail (OIT). Afin d'obtenir une meilleure harmonisation, les États membres appliquent en outre des principes communs lors de l'élaboration des questionnaires.

Tous les résultats régionaux présentés ici concernent les régions NUTS 2, et tous les chiffres régionaux sont des moyennes annuelles d'enquêtes trimestrielles.

Pour en savoir plus sur les statistiques du marché du travail régional, veuillez consulter les métadonnées sur le site internet d'Eurostat: <http://ec.europa.eu/eurostat>

Une analyse par grappe a été réalisée à l'aide de techniques de classification à base de modèles s'inspirant du critère d'information bayésien (CIB) dans le cadre de stratégies élaborées pour la classification, l'estimation de la densité et l'analyse discriminante.

Une régression linéaire a été utilisée pour vérifier l'importance de la variabilité de l'enseignement supérieur régional sur les marchés du travail qui dépend du pays auquel une région appartient et du domaine d'activité qui prédomine. La variable dépendante est la représentation régionale de l'enseignement supérieur et les variables indépendantes sont la représentation nationale de l'enseignement supérieur et le groupe dans lequel la région a été classée. La régression est significative, avec un R-carré ajusté de 70 %.

L'enquête sur la structure des salaires

La source d'informations sur les salaires régionaux jusqu'au niveau NUTS 1 est constituée par l'enquête sur la structure des salaires (ESS) de l'Union européenne qui est réalisée tous les quatre ans en vertu des règlements (CE) n° 530/1999 du Conseil et (CE) n° 1738/2005 de la Commission.

L'objectif de ces règlements est de permettre la mise à disposition de données exactes et comparables sur les salaires dans les États membres de l'UE, les pays de l'AELE et les pays candidats, à des fins politiques et scientifiques. L'ESS est une enquête européenne à grande échelle par sondage auprès des entreprises. Elle fournit des informations détaillées sur les rapports entre les niveaux de salaires (salaires horaires et annuels, rémunérations des heures supplémentaires, primes annuelles), sur les caractéristiques individuelles des salariés (sexe, âge, ancienneté, profession, niveau de formation, temps de travail convenu contractuellement, etc.) et sur leur employeur (branche économique, taille et lieu d'établissement, par exemple).

L'enquête couvre toutes les entreprises d'au moins dix salariés. Bien qu'elle ait été élargie en 2002 aux secteurs d'activité M (éducation), N (santé et action sociale) et O (services collectifs, sociaux et personnels), le présent exposé se limite aux sections C à K de la nomenclature statistique des activités économiques dans la Communauté européenne (NACE Rév. 1.1), c'est-à-dire à l'industrie et à ce que nous appelons les services marchands.

Il convient en outre de noter qu'en ce qui concerne la Pologne et la Suède, on ne dispose que des données sur les salaires annuels et les primes et que, pour la Turquie et la Norvège, seules des données au niveau national sont disponibles. Cela vaut également pour quelques petits États membres où le niveau NUTS 1



correspond à l'ensemble du pays, comme la République tchèque, le Danemark, l'Estonie, l'Irlande, Chypre, la Lettonie, la Lituanie, le Luxembourg, Malte, la Slovénie et la Slovaquie. Par ailleurs, faute de transmission, on ne connaît pas les données sur les salaires pour les départements d'outre-mer français. Des données sont également disponibles pour l'Islande et la Norvège (où la région statistique au niveau NUTS 1 correspond aussi à l'ensemble du pays).

Les données essentielles de l'enquête sur la structure des salaires de l'année 2006 sont publiées sous forme de tableaux sur le site internet d'Eurostat dans le cadre de la publication des statistiques sur le marché du travail (http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/labour_market/earnings), sous la rubrique «Enquête sur la structure des salaires 2006 (earn_ses06)» (http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/labour_market/earnings/database). Sur son «centre sécurisé», Eurostat offre en outre l'accès à des séries de microdonnées anonymisées sur les enquêtes sur la structure des salaires: <http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/microdata/ses>

En l'occurrence, il convient également de souligner que le cadre législatif actuel ne permet l'accès aux microdonnées anonymisées de l'enquête sur la structure des salaires qui sont disponibles sur le site Eurostat qu'à des fins scientifiques, en le subordonnant à des conditions spécifiques et au respect du secret statistique (voir «Accès aux microdonnées»: <http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/microdata/introduction>).

Définitions

L'enquête sur les forces de travail

La **population** comprend les personnes âgées de 15 ans et plus vivant dans des ménages privés (les personnes vivant dans des ménages collectifs tels que pensions, internats, établissements hospitaliers, instituts religieux, logements collectifs pour travailleurs, etc., ne sont donc pas incluses). Elle couvre toutes les personnes vivant dans les ménages faisant l'objet de l'enquête au cours de la semaine de référence. Cette définition inclut également les personnes absentes des ménages pour une période de temps courte (mais ayant maintenu un lien avec le ménage particulier) en raison d'études, de vacances, de maladie, de voyages d'affaires, etc. Les personnes effectuant leur service militaire obligatoire ne sont pas incluses.

Les **personnes occupées** sont les personnes âgées de 15 ans et plus [de 16 ans et plus en Espagne, au Royaume-Uni et en Suède (1995-2001); de 15 à 74 ans au Danemark, en Estonie, en Hongrie, en Lettonie, en Finlande, en Norvège et en Suède (à partir de 2001); et de 16 à 74 ans en Islande] qui, au cours de la semaine de référence, ont travaillé au moins une heure par semaine contre rémunération ou en vue d'un bénéfice ou d'un gain familial, ou n'étaient pas sur leur lieu de travail mais avaient un travail ou une entreprise dont elles étaient temporairement absentes, par exemple pour cause de maladie, de congé, de conflit du travail, d'études ou de formation.

Les **chômeurs** sont les personnes âgées de 15 à 74 ans [en Espagne, en Norvège et en Suède (1995-2000)], ou de 16 à 74 ans au Royaume-Uni et en Islande, qui étaient sans travail durant la semaine de référence, étaient disponibles pour travailler et étaient activement à la recherche d'un emploi au cours des quatre semaines précédentes, ou avaient trouvé un emploi qui débiterait au cours des trois mois suivants.

Le **taux d'emploi** correspond au nombre de personnes occupées en pourcentage de la population.

Le **taux d'emploi des travailleurs âgés** correspond au nombre de personnes occupées âgées de 55 à 64 ans, en pourcentage de la population âgée de 55 à 64 ans.

Le **taux de chômage** correspond au nombre de chômeurs en pourcentage de la population économiquement active. Il peut être ventilé par âge et par sexe. Le taux de chômage des jeunes couvre les personnes âgées de 15 à 24 ans.

La **dispersion des taux d'emploi (ou de chômage)** est mesurée par le coefficient de variation des taux d'emploi (ou de chômage) régionaux d'un pays, pondéré par la population absolue (population active) de chaque région.

Le **quotient de localisation** est le rapport entre la part régionale d'une industrie ou d'un secteur particulier et la part nationale.

L'enquête sur la structure des salaires

Salaire horaire brut moyen: Le salaire horaire brut moyen correspond au rapport du salaire brut enregistré pendant le mois de référence sur le nombre d'heures effectivement rémunérées pendant la même période. Le salaire brut mensuel couvre les rémunérations en espèces payées durant le mois de référence avant déduction des impôts et des cotisations de sécurité sociale payables par les salariés et retenus par l'employeur. Ce montant englobe les éléments suivants: toutes les rémunérations relatives à la période considérée (même si elles sont payées en dehors du mois représentatif), y compris les rémunérations pour heures supplémentaires et travail posté, les majorations pour heures supplémentaires, les primes pour travail d'équipe, de nuit et le week-end, les commissions, etc., les primes et gratifications payées régulièrement à chaque période de rémunération, même si leur montant varie d'un mois à l'autre, les rémunérations pour les périodes d'absence et d'arrêt de travail entièrement payées par l'employeur, ainsi que les allocations familiales et autres prestations fixées par convention collective ou volontairement convenues et les contributions au système d'épargne des salariés.

Salaire annuel brut: La principale différence entre les salaires annuels et mensuels réside dans le fait que les salaires annuels ne sont pas simplement la somme des rémunérations directes, des primes et des indemnités versées à un salarié à chaque période de paie. De ce fait, les salaires annuels dépassent généralement le chiffre obtenu en multipliant par douze l'«enveloppe mensuelle standard». Les salaires annuels englobent aussi toutes les primes et indemnités qui ne sont pas versées à chaque période de paie et les paiements en nature.

Primes et indemnités annuelles: Les primes et indemnités annuelles regroupent les éléments de rémunération payés en espèces qui ne sont pas versés lors de chaque paie, comme le treizième ou le quatorzième mois, les primes de vacances, les primes d'entreprise, trimestrielles ou annuelles, les primes de productivité subordonnées à la réalisation d'objectifs prédéfinis, les primes de reconnaissance aux salariés, les incitations à l'embauche, les primes de départ ou de retraite, ainsi que les rappels de salaires.