



Les réformes des marchés du travail en Europe

Synthèse

5 novembre 2015

Le présent rapport vise à dresser un panorama détaillé des réformes du marché du travail mises en œuvre en Europe ces dernières années, à identifier le contexte et les enjeux propres à chacun des pays et à recenser, quand cela est possible, les premiers retours d'expérience.

Le Conseil a choisi d'analyser la situation de dix pays : Allemagne, Autriche, Danemark, Espagne, Italie, Irlande, Pays-Bas, Portugal, Royaume-Uni et Suède.

Le rapport comprend une analyse transversale et dix monographies.

Le contexte des réformes : une crise majeure intervenue dans des marchés du travail en pleine évolution

Des marchés du travail en profonde évolution avant même la crise

Les nombreuses réformes du marché du travail introduites en Europe depuis la crise sont souvent analysées à travers le seul prisme des conséquences de cette crise. En réalité, les marchés du travail européens étaient, dès avant la crise, marqués par des évolutions profondes résultant de bouleversements économiques, sociaux et financiers majeurs : ralentissement de la croissance, financiarisation et tertiarisation des économies, concurrence accrue du fait de la mondialisation, changements démographiques et augmentation de la part des femmes dans l'emploi, poids des innovations technologiques et accélération du renouvellement des compétences demandées sur le marché du travail, évolution de la demande adressée aux entreprises et des modes de production, contrainte budgétaire. Toutes ces évolutions impliquent un besoin accru de souplesse et d'individualisation dans l'organisation de la production. La plupart impliquent une réduction des coûts.

Par ailleurs, bien des marchés du travail étaient confrontés depuis de nombreuses années aux défis du chômage, du chômage de longue durée et de la dualisation.

A la veille de la crise, ces besoins et ces défis n'avaient pas été, ou pas bien pris en compte dans l'organisation et le fonctionnement des institutions de tous les marchés du travail.

Les effets de la crise sur l'emploi et le chômage

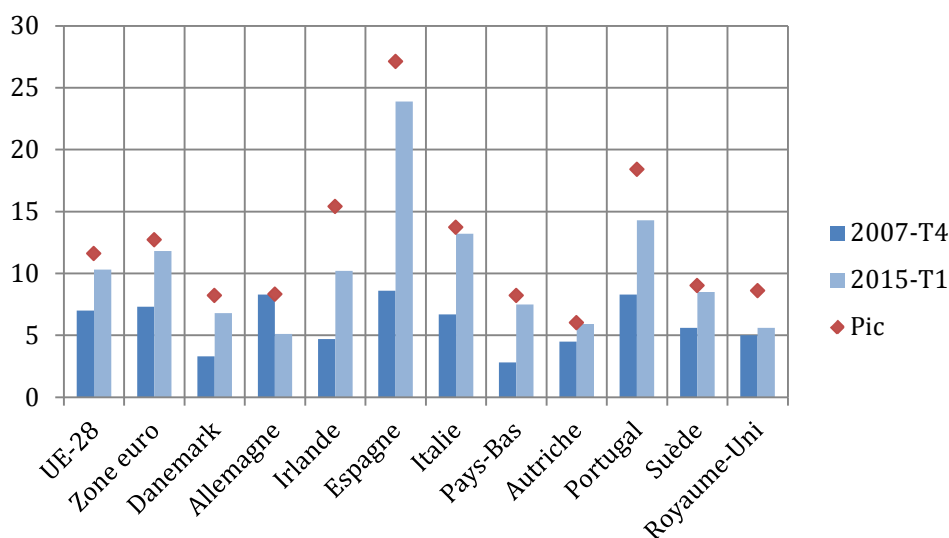
C'est dans ce contexte de mutation accélérée des marchés du travail européens qu'est intervenue en 2008 la « *grande récession* ». Cette crise, par son ampleur, par sa durée, par ses multiples dimensions (crise financière, crise économique, crise des finances publiques), a eu un impact majeur sur les marchés du travail européens, impact qui est encore bien présent : le déficit d'emplois lié à la crise est encore loin d'être résorbé.¹ Le taux de chômage tant de l'Union européenne que de la zone euro, bien qu'en recul depuis le pic de 2013, reste bien supérieur à son niveau de 2007.

¹ Les 28 pays de l'Union européenne totalisaient en 2014 217,7 millions d'emplois, contre 222,8 millions en 2008. Entre ces deux années, l'emploi s'est donc contracté de 2,3 %.

L'amélioration générale de la situation des marchés du travail masque en outre des trajectoires différentes selon les pays :

- certains pays sont revenus peu ou prou à la situation d'avant crise : Allemagne, Royaume-Uni, Suède ;
- d'autres restent dans une situation durablement dégradée, malgré une amélioration récente de la situation de l'emploi : Espagne, Italie, Portugal ;
- un certain nombre est dans une situation intermédiaire : Autriche, Danemark, Irlande, Pays-Bas.

Evolution du taux de chômage depuis la crise de 2008



Lecture : Dans l'UE-28, le taux de chômage était à 7,0 % au 4^e trimestre 2007, a atteint un pic de 11,6 % avant de descendre à 10,3 % au 1^{er} trimestre 2015.

Source : Eurostat

La crise a exacerbé les déséquilibres sur les marchés du travail

Les pays européens sont entrés dans la crise avec des marchés du travail dans des états sensiblement différents. La crise n'a fait le plus souvent qu'exacerber les déséquilibres déjà existants. Elle a aussi cristallisé des défis communs.

Des enjeux communs à presque tous les pays :

- le chômage des jeunes et l'augmentation de la part des jeunes qui ne sont ni en emploi, ni en scolarité, ni en formation : elle atteint 16,6 % en 2014, soit plus de 2 points de plus qu'en 2007 ;
- la progression du chômage de longue durée : le nombre de demandeurs d'emploi de plus d'un an a doublé entre 2007 et 2014.

Des questions souvent plus spécifiques :

- la place du temps partiel subi, en hausse rapide dans plusieurs pays (Espagne, Irlande, Italie) ;
- un risque accru de dualismes des marchés du travail avec une transition plus lente de l'emploi temporaire vers l'emploi permanent, le maintien ou l'essor de

certaines formes d'emplois atypiques, qu'elles soient salariés comme les mini jobs en Allemagne ou les Zero hour contracts au Royaume-Uni ou non-salariés, comme les recibos verdes au Portugal ou les para subordinati en Italie, le travail informel ;

- un taux d'activité qui évolue désormais différemment selon les pays ;
- des difficultés d'adéquation entre offre et demande de travail, du fait notamment d'une adaptation parfois insuffisante des qualifications aux changements technologiques et aux évolutions sectorielles de l'économie.

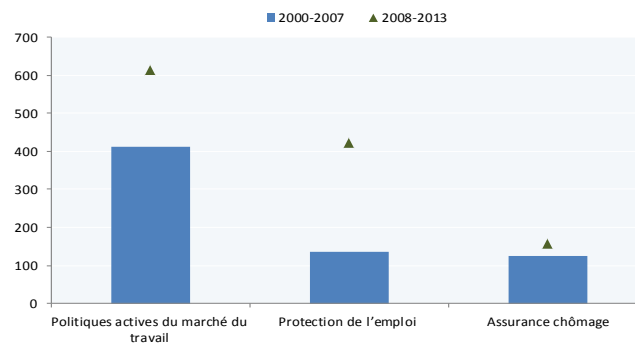
Les réformes structurelles en Europe

Avec la crise, des réformes beaucoup plus nombreuses

En se fondant sur les bases de données existantes (notamment celles de la Commission européenne et du Bureau international du travail), le Conseil a procédé à une première analyse de nature quantitative des réformes effectuées en Europe.

De par leur importance pour le fonctionnement de l'économie, leur rôle dans la vie sociale et du fait de l'ampleur des évolutions qui les touchent en permanence, les marchés du travail font continuellement l'objet de réformes pour assurer leur adaptation et améliorer leur efficacité. Il apparaît cependant que le nombre de réformes relatives au marché du travail, qui avait déjà sensiblement augmenté depuis le milieu des années 1990, s'est accru très nettement à partir de 2008.

Nombre de mesures adoptées dans les pays de l'UE-28



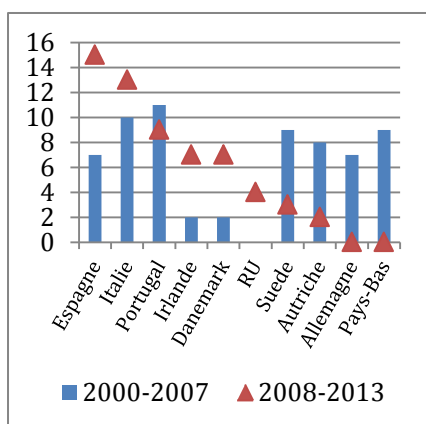
Lecture : entre 2008 et 2013, plus de 600 mesures ont concerné les politiques actives du marché du travail dans l'UE-28.

Source : audition de Raymond Torres au COE le 14 avril 2015.

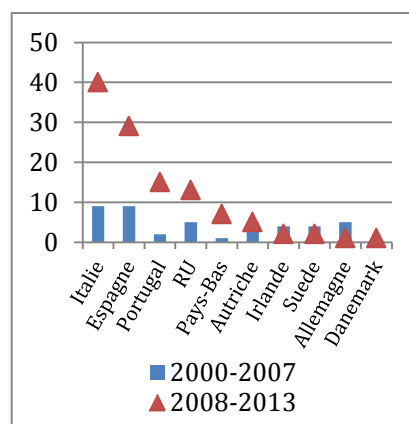
Cette tendance générale masque toutefois des disparités selon les pays et domaines concernés. Les réformes ont ainsi été les plus nombreuses dans les pays du Sud de l'Europe, notamment en matière de protection de l'emploi et d'assurance chômage, ces pays étant ceux qui connaissaient les plus forts déséquilibres dans le fonctionnement de leur marché du travail et de leur économie. A l'inverse, les pays ayant le moins réformé depuis 2008 sont aussi ceux qui avaient mis en œuvre des réformes de grande ampleur avant la crise.

Nombre de mesures adoptées dans plusieurs pays

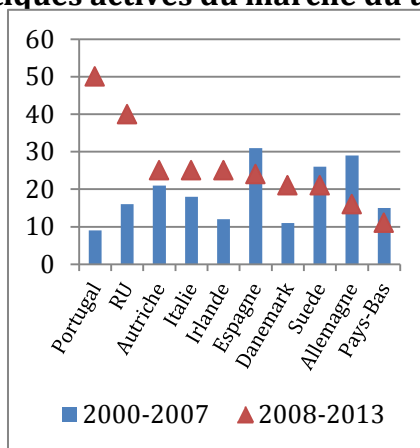
a. Assurance chômage



b. Protection de l'emploi



c. Politiques actives du marché du travail



Source : BIT, mise en forme COE.

Avec la crise, un nouveau contexte pour l'initiative et la conduite des réformes

Le poids des pressions extérieures

Les réformes du marché du travail en Europe depuis la crise ont cela de spécifique qu'elles ont été souvent mises en œuvre sous des pressions extérieures très fortes. Fortement encouragées dans le cadre de la nouvelle gouvernance européenne, l'élaboration et la conduite de réformes du marché du travail ont pu être exigées comme contrepartie au versement d'une aide financière en Irlande, au Portugal et dans une moindre mesure en Espagne. A une pression exercée par la Troïka, s'est ajoutée celle des marchés financiers pour lesquels la conduite de réformes structurelles constituait de fait une condition au maintien de taux d'intérêt à un niveau raisonnable.

Une moindre place pour le dialogue social

Alors que, dans la première phase de la crise, le dialogue social avait été dynamique et s'inscrivait dans un consensus marqué par la nécessité d'agir rapidement pour préserver l'emploi et amortir le choc économique, sa place a nettement diminué dans un second temps. La persistance d'une conjoncture dégradée et le lancement de programmes d'ajustements budgétaires importants ont limité la capacité du dialogue

social à assurer une convergence entre la position des différents acteurs, en particulier dans les pays d'Europe du Sud.

Des réformes qui s'inscrivent souvent dans des processus plus larges

Les réformes mises en œuvre ont fréquemment pris la forme de « paquets » de mesures couvrant, dans une même temporalité, les principaux domaines du fonctionnement du marché du travail (contrats de travail, négociation collective, diminution du coût du travail, politiques actives) et s'inscrivant parfois dans le cadre d'un processus de réformes dépassant le seul marché du travail et cherchant à redynamiser l'ensemble du système économique, pour favoriser la croissance et une croissance riche en emplois.

Les réformes du marché du travail ont suivi plusieurs grandes tendances

L'analyse des réformes ne peut faire abstraction de la situation *ex ante* des marchés du travail et de leurs institutions. Or, en Europe, cette situation était en 2008 très différente selon les pays, et cela qu'il s'agisse des législations concernant la protection de l'emploi, de la place de la négociation collective, du champ et du niveau de protection de l'assurance chômage ou encore de la place des politiques actives sur le marché du travail.

A des degrés et selon une intensité variables, compte tenu notamment de la situation initiale de chacun des marchés du travail, les réformes entreprises s'articulent autour de cinq orientations principales.

Une tendance générale à l'assouplissement du droit concernant les contrats de travail, marquée pour les emplois permanents, moins nette pour les emplois temporaires ou atypiques

S'agissant de l'emploi permanent, les réformes ont été, depuis 2008 d'ampleur variable. Elles ont été, globalement, d'autant plus importantes que le degré de protection de l'emploi était élevé, comme en Italie, en Espagne et au Portugal. Elles ont porté sur différents aspects de la réglementation : le motif du licenciement (Espagne, Pays-Bas, Portugal), la procédure de licenciement (Espagne, Portugal, Royaume-Uni), la compensation du licenciement – avec une tendance à la baisse des indemnités légales de rupture² (Portugal, Espagne, Pays-Bas) - et un encadrement des réparations judiciaires en cas de licenciement jugé abusif - soit via une limitation des possibilités de réintégration (Espagne, Italie), soit par un encadrement des indemnités judiciaires (Espagne, Italie, Royaume-Uni). Elles ont également cherché à privilégier la conciliation (Royaume-Uni et Italie), à limiter le recours au juge (Italie, Royaume-Uni, Irlande) et à développer des formes de rupture du contrat de travail par consentement mutuel (Italie). Elles ont également porté sur les licenciements collectifs qui ont été assouplis (Espagne, Portugal).

S'agissant de l'emploi temporaire ou atypique, les réformes ont été moins univoques. Si le contrat à durée déterminée a pu être parfois assoupli (Italie), il a été également mieux encadré (Espagne, Pays-Bas, Suède, Italie à nouveau). Ce sont surtout certaines formes

² On vise ici les indemnités de licenciement versées au moment du licenciement – qui n'existent pas dans tous les pays, et qui sont distinctes des indemnités judiciaires prononcées *ex post* en cas de licenciement injustifié.

particulières d'emploi aux limites du salariat qui ont été mieux encadrées : suppression des contrats parasubordonnés en Italie, révision du régime des mini et midi jobs en Allemagne, meilleur encadrement des contrats zéro heures au Royaume-Uni.

Une décentralisation de la négociation collective et un assouplissement des mécanismes de flexibilité interne

Cette décentralisation s'appuie sur la mise en œuvre souvent convergente d'une série de réformes :

- révision de la hiérarchie des normes avec l'introduction soit de la possibilité, pour les accords de niveau inférieur, de déroger aux accords de niveau supérieur, voire à la loi, soit de la faculté, dite d' « opt-out » pour les employeurs de ne pas appliquer les clauses des conventions collectives (Portugal, Espagne, Irlande, Italie) ;
- limitation dans le temps de la durée des accords et restriction des possibilités d'extension des accords de branche (Espagne, Portugal) ;
- ouverture ou extension de la possibilité de négocier des accords d'entreprise avec des représentants élus (Italie, Portugal) ;
- réforme de la représentativité syndicale et des conditions de validité des accords (Italie) ;
- extension des possibilités de flexibilité interne *via* la modification unilatérale du contrat de travail (Espagne, Portugal).

Une recherche de modération salariale et de baisse du coût du travail, la mise en place ou une refonte récentes du salaire minimum national dans certains pays

Depuis 2008, les outils de régulation salariale ont fréquemment fait l'objet de réformes ou de nouvelles pratiques – généralement en lien avec les évolutions de la négociation collective mentionnées plus haut – avec le plus souvent pour objectif d'obtenir une plus grande modération salariale. De fait, la période 2009-2014 s'est traduite par un ralentissement significatif de la croissance des salaires réels au travers notamment :

- du gel ou de la baisse du salaire minimum légal (Portugal, Irlande) ;
- du plafonnement de revalorisations conventionnelles (Italie, Espagne, Danemark) ;
- de l'allègement des charges sociales et fiscales pesant sur le travail (Italie, Suède, Espagne), avec notamment une logique d'incitation à l'embauche en CDI (Italie, Espagne).

Plus récemment, la place des salaires minima légaux semble se renforcer : mise en place en Allemagne, négociation sur sa mise en place en cours en Italie, forte revalorisation annoncée au Royaume-Uni.

Le cas très particulier de l'Allemagne

Dans le recensement des réformes du marché du travail intervenues depuis 2008, l'Allemagne apparaît peu. Si tel est le cas, ce n'est pas parce qu'elle n'a pas réformé, mais car l'essentiel des réformes de structure est intervenu avant 2008.

Dans les années 1990, l'Allemagne a été confrontée à un choc massif issu pour l'essentiel de la réunification qui a profondément déstabilisé l'économie allemande (avec une perte importante de compétitivité et une atonie de la croissance) et déséquilibré son marché du travail : le taux de chômage est ainsi passé de 5,5 % en 1991 à 9,6 % en 1997, puis, après une légère rémission, à 11,2 % en 2005.

Face à cela, l'Allemagne a engagé une série de réformes – dont l'« agenda 2010 » présenté par le chancelier Schröder en 2002 en est certainement la plus illustrative – mais a également fait évoluer ses pratiques dans les entreprises pour regagner en compétitivité et restaurer la situation de l'emploi, dans un contexte qui plus est marqué par son vieillissement démographique.

Ces réformes et évolutions ont été principalement les suivantes :

- un assouplissement du régime du licenciement pour les entreprises de moins de 10 salariés (le seuil d'application de la loi sur le licenciement est remonté de 5 à 10 salariés) ;
- le développement d'emplois atypiques à bas coût (mini jobs et midi jobs), ainsi qu'une libéralisation de l'intérim ;
- une décentralisation importante de la négociation collective de la branche vers l'entreprise (engagée en 1997 par l'accord dans la chimie qui introduit la possibilité de clauses d'ouverture, puis étendue par la suite à d'autres branches dont la métallurgie avec l'accord de Pforzheim de 2004) permettant d'intensifier les possibilités de flexibilité interne, et une diminution du taux de couverture conventionnelle ;
- une maîtrise du coût du travail (les coûts salariaux unitaires sont inférieurs en 2007 au niveau de 2000) grâce à une forte modération salariale et à une diminution des charges sociales en 2007 (compensée par une hausse de 3 points du taux de TVA) ;
- une révision de l'indemnisation du chômage avec une réduction de sa durée et une fusion entre l'assistance chômage et l'aide sociale conduisant à une diminution du montant d'indemnisation ;
- une réforme du service public de l'emploi avec une transformation de l'agence fédérale et des exigences renforcées en matière de recherche d'emploi et d'offre valable d'emploi ;
- de nouvelles politiques actives : extinction des retraits anticipés, subventions salariales à la reprise d'emploi par les chômeurs, aides à la création d'entreprise, contrats de réinsertion.

Depuis 2008, les réformes mises en œuvre ont pour l'essentiel consisté à ajuster à la marge les réformes conduites entre 1996 et 2005, la seule réforme véritablement structurante étant la mise en place au 1^{er} janvier 2015 d'un salaire minimum interprofessionnel légal.

Des régimes d'assurance chômage et d'assistance plus incitatifs au retour à l'emploi et souvent accessibles à un plus grand nombre

Alors que dans la première phase de la crise les dispositifs d'assurance chômage ont été mobilisés dans une logique contracyclique, ils ont le plus souvent été réformés par la suite pour accélérer le retour à l'emploi : baisse du taux de remplacement et introduction ou renforcement de la dégressivité (Suède, Espagne, Portugal, Italie), baisse de la durée d'indemnisation (Suède, Danemark, Portugal, Irlande, Pays-Bas) et renforcement du contrôle de la recherche d'emploi (Portugal, Espagne, Italie, Pays-Bas).

A l'inverse, là où il ne couvrait qu'une faible partie des salariés, le champ de l'indemnisation a parfois été étendu, soit en jouant sur la durée minimale d'affiliation (Portugal, Italie), soit en ouvrant l'assurance à certains non-salariés (Italie, Portugal).

Un accent mis sur les gains d'efficacité au sein des services publics de l'emploi et la dynamisation des politiques actives du marché du travail

Les services publics de l'emploi ont fait l'objet de réformes importantes : meilleure articulation entre placement et indemnisation (Pays-Bas, Irlande, Italie), moindre décentralisation (Suède, Espagne, Italie, Danemark), différenciation accrue de l'offre de services selon le profil du demandeur d'emploi (Suède, Allemagne, Danemark, Portugal, Irlande), accompagnement plus souvent externalisé (Suède, Espagne, Royaume-Uni, Portugal, Irlande, Italie), suivi renforcé (Pays-Bas, Royaume-Uni, Irlande, Italie).

Ce renforcement des politiques actives, qui intervient dans un contexte d'ajustement des finances publiques, conduit à un plus grand ciblage des politiques, soit vers les personnes jugées les plus fragiles (jeunes et chômeurs de longue durée en particulier), soit vers les actions prioritaires (la formation professionnelle et l'apprentissage occupent ainsi une place centrale).

Une première analyse des effets des réformes

Les réformes examinées dans le cadre du présent rapport sont pour la plupart récentes, ce qui rend toute évaluation difficile à ce stade. L'analyse des effets des réformes du marché du travail exige en effet de prendre en compte une pluralité de facteurs :

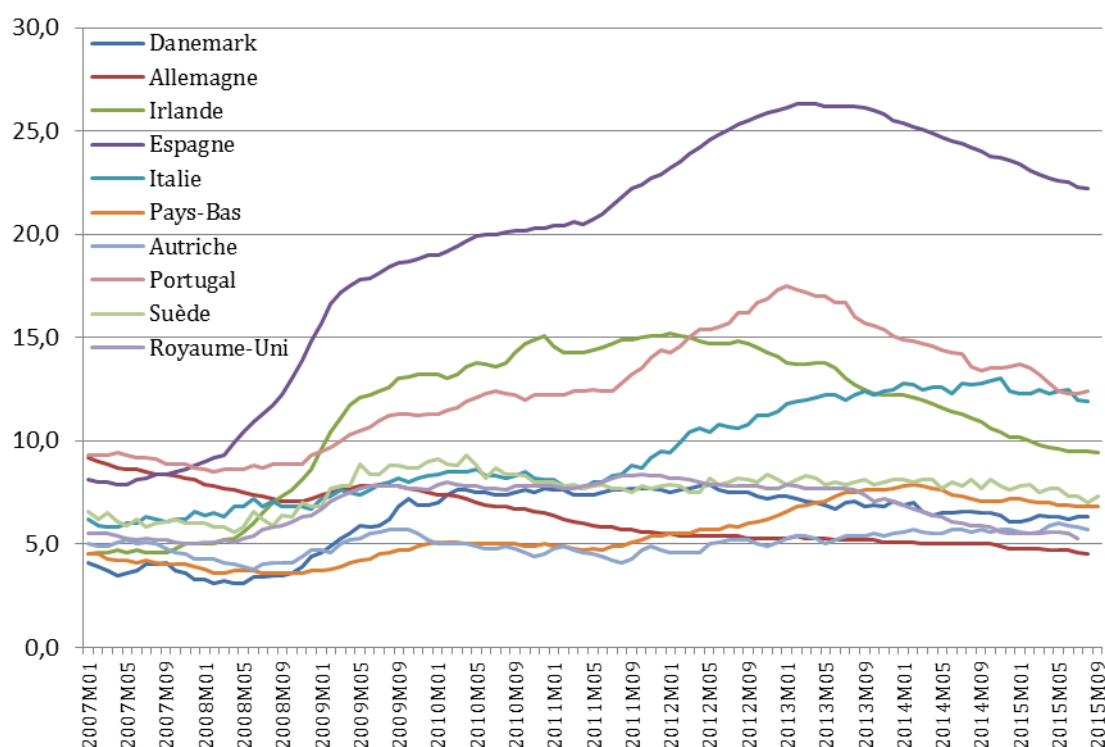
- les réformes interviennent dans des pays en interactions les uns avec les autres. Cette interaction est renforcée dans des pays appartenant à une même zone monétaire, l'évolution des taux de change ne permettant plus dans ce cas de corriger les écarts de compétitivité, y compris ceux qui sont générés par des réformes ;
- les réformes peuvent, selon la conjoncture et selon leur nature, mettre plus ou moins de temps à produire des effets ;
- les marchés du travail ne sont pas isolés du reste de l'économie : la portée des réformes du marché du travail dépend donc de leur cohérence interne et de leur articulation avec les autres types de réforme ;
- les réformes menées depuis la crise ne suffisent pas à expliquer les performances respectives des différents marchés du travail : ces performances tiennent aussi à d'autres éléments tels que le modèle et le niveau de croissance des pays, leur situation démographique ou les réformes structurelles du marché du travail mises en œuvre avant la crise, qui doivent également être pris en compte ;

- les effets des réformes du marché du travail ne doivent enfin pas être abordés à l'aune des seuls indicateurs de chômage et d'emploi, même si ces derniers sont essentiels : ils doivent également prendre en compte la qualité des emplois créés, d'éventuelles segmentations de l'emploi selon le sexe ou l'âge ou encore leur capacité à garantir un niveau de vie suffisant aux actifs, mais aussi la compétitivité-coût des entreprises.

C'est au vu de ces facteurs que le Conseil a cherché à analyser les premiers effets des réformes à l'aune de trois critères.

Les réformes ont-elles eu un effet sur l'emploi et le chômage ?

Évolution du taux de chômage au sens du BIT (2007-2015)



Source : Eurostat

Sans qu'il s'agisse des seuls facteurs en cause, la capacité des réformes entreprises avant la crise à s'attaquer à des déséquilibres structurels des marchés du travail comme le cadencement des réformes, avant et pendant la crise, ont eu un impact sur la dynamique de l'emploi et du chômage depuis la crise.

Les pays qui avaient, dès avant la crise, corrigé des déséquilibres structurels sur le marché du travail et activé leurs politiques de l'emploi ont été moins touchés et se rétablissent plus facilement : c'est le cas de l'Allemagne, du Royaume-Uni, de l'Autriche, du Danemark et de la Suède.

A l'inverse, les pays, qui n'ont pu, faute de réformes adaptées ou suffisantes, résoudre avant le déclenchement de la crise les principales faiblesses du marché du travail (dualisme, faible taux de participation, structure de l'emploi, niveau et structure des compétences de la population active), ont enregistré une dégradation à la fois plus forte et plus durable de la situation de l'emploi. La baisse du taux de chômage a été plus tardive, et cela, indépendamment du niveau observé en entrée de crise.

Dans ces pays (Irlande, Espagne, Italie, Portugal), qui sont aussi ceux dans lesquels les réformes, les plus récentes ont été les plus poussées, l'amélioration de la situation de l'emploi tient d'abord au retour de la croissance. Elle tient également pour partie aux premiers effets de ces réformes, sans qu'il soit possible à ce stade d'isoler leur impact propre.

A titre d'exemple, pour l'Italie, les premières analyses disponibles, émanant de la Banque d'Italie, qui méritent d'être confirmées suggèrent que l'amélioration, à la fois quantitative (hausse des créations d'emplois) et qualitative (part croissante des embauches en CDI), de l'emploi résulte d'abord du renouveau de l'activité économique mais également, à hauteur d'un quart environ, des mesures du *Jobs Act* (nouvelles règles du licenciement pour un tiers et exonérations sociales pour deux tiers).

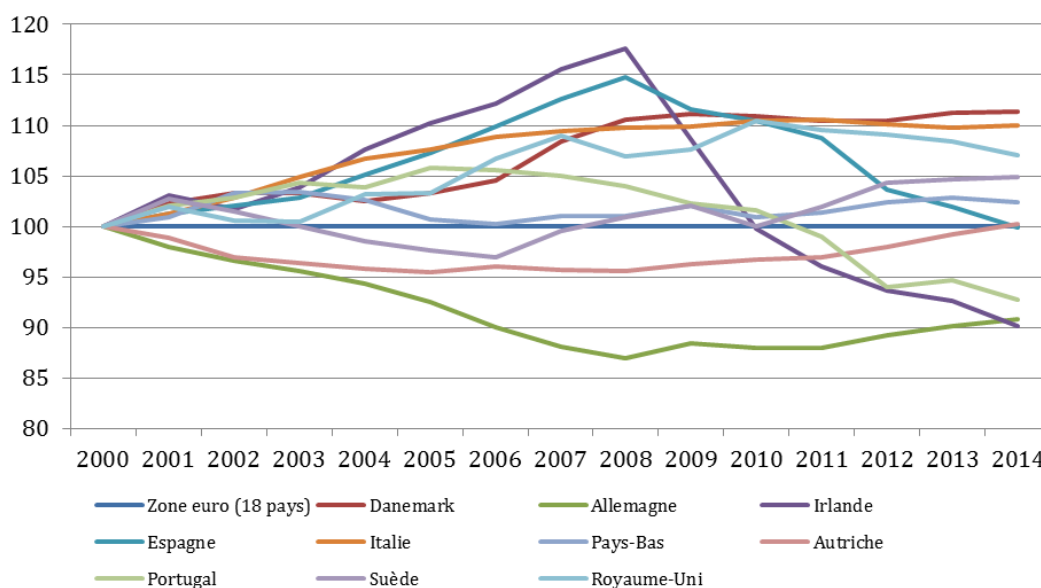
En Espagne, le chômage a diminué, mais reste encore à un niveau élevé et la dualité est loin d'avoir disparu : si la réforme de 2012 a augmenté le taux de transition du chômage vers l'emploi permanent, une personne au chômage a toujours dix fois plus de chances d'intégrer un emploi temporaire plutôt qu'un emploi permanent.

Les réformes ont-elles permis d'améliorer la compétitivité des économies ?

Si l'on retient pour critère le coût salarial unitaire, et même si la compétitivité dépasse naturellement ce seul indicateur, on observe que :

- avant la crise, les CSU connaissaient des évolutions très contrastées selon les pays ;
- depuis la crise, parallèlement aux réformes et aux politiques de modération salariale, on constate une correction de ces écarts, même si les évolutions de la productivité restent disparates selon les pays. Les réformes entreprises par des pays qui étaient en situation défavorable ont donc conduit à améliorer leur compétitivité-coût.

Évolution des coûts salariaux unitaires nominaux entre 2000 et 2015 (indice 2000 = 100, en rapport avec la moyenne de la zone euro)



Source : Eurostat

Les réformes ont-elles eu des conséquences sur les inégalités et la pauvreté?

Il est difficile d'établir un lien entre les réformes du marché du travail passées et en cours avec l'évolution récente des inégalités et de la pauvreté compte tenu de leurs explications multifactorielles.

Avant la crise, le taux de pauvreté moyen de l'Union européenne était de 16 %. Deux groupes clairs se distinguaient de cette moyenne à des niveaux très différents :

- d'un côté, les pays nordiques et continentaux affichaient des taux inférieurs à la moyenne européenne. Il convient cependant de remarquer que, parallèlement à la mise en œuvre des réformes Hartz, le taux de pauvreté en Allemagne avait augmenté de près de 3 points juste avant la crise ;
- de l'autre, les pays anglo-saxons et latins, au minimum deux points au-dessus de la moyenne, bien que leurs taux tendaient à diminuer au cours de la période.

Une évolution similaire pouvait être observée pour les inégalités.

Depuis la crise, et parallèlement au mouvement de réformes engagé, la situation apparaît plus contrastée :

- les inégalités, mesurées au travers du coefficient de Gini, ont légèrement augmenté depuis 2007. En se fondant sur une grille d'analyse construite par le BIT permettant d'apprécier l'origine des changements en termes d'inégalités entre les 10 % les plus riches et les 10 % les plus pauvres jusqu'à 2010, il n'est pas possible d'attribuer de manière générale l'origine des changements à des effets liés au marchés du travail (effet emploi et effet salaire) ou à d'autres effets (liés essentiellement à la redistribution) : les deux effets jouent différemment selon les pays ;
- la pauvreté observée depuis 2007, tant la pauvreté au travail que la pauvreté générale, a augmenté. Il est cependant difficile d'établir, à ce stade, une corrélation mécanique entre la nature, le rythme et l'intensité des réformes et l'évolution de la pauvreté. Dans les pays qui avaient engagé des réformes substantielles de leur marché du travail avant la crise (Allemagne, Autriche, Danemark, Suède, Royaume-Uni), l'évolution du taux de pauvreté semble s'expliquer aussi par le moindre jeu des transferts sociaux. A l'inverse, dans les pays qui n'ont engagé leurs réformes qu'avec la crise (Espagne, Irlande, Italie, Portugal), la hausse de la pauvreté semble tenir pour l'essentiel au fonctionnement du marché du travail (effet emploi et effet salaire). Avant transferts, la hausse du taux de pauvreté est forte, mais le jeu des transferts sociaux permet d'en atténuer l'impact.