

Allemagne

Exclusions du système d'apprentissage, bas salaires, petits emplois – quelques débats

Adelheid HEGE

Sur fond de chômage d'adultes durablement élevé et de chômage de jeunes en progression, dans l'attente des élections législatives, puis des premières initiatives de la nouvelle coalition sociale-démocrate et verte, les stratégies en faveur de l'emploi et de la formation font l'objet de débats récurrents et contradictoires entre les acteurs. Au moment où le nouveau gouvernement s'apprête à solder quelques promesses électorales et prépare un pacte pour l'emploi avec les acteurs professionnels, on peut retracer l'état des réflexions dans quelques domaines stratégiques : qualification des jeunes, insertion des travailleurs non qualifiés et autrement marginalisés sur le marché du travail.

Apprentissage : faut-il faire payer les patrons récalcitrants ?

L'accès à l'apprentissage est un droit. La Cour constitutionnelle a confirmé en

1980 l'obligation pour les employeurs de donner à chaque candidat « la possibilité d'accès » à un poste d'apprentissage. Mais en même temps que l'emploi connaît une forte érosion, l'offre en places d'apprentis se réduit à son tour et se situe, depuis 1996, à un niveau inférieur à la demande (graphique). La situation est particulièrement défavorable dans les Länder de l'ex-RDA. L'évolution démographique n'apportera pas de remède à court terme ; le nombre de jeunes quittant le système scolaire sera en augmentation jusqu'en 2005 environ.

Le volontarisme patronal – clé de voûte du système d'apprentissage allemand – révèle ainsi ses limites. Les employeurs sont en effet libres de décider s'ils veulent former les jeunes. Les frais de la formation en entreprise sont dès lors à leur charge ¹ ; ils couvrent le financement des infrastructures (ateliers, machines), des personnels ainsi que les

1. Ce principe connaît des entorses : notamment les postes d'apprentissage des nouveaux Länder allemands sont lourdement subventionnés par l'Etat (cf. infra).

ALLEMAGNE

ré-
m
u-
n é
ra-
tio
n s
de
s
ap
pr
en
tis
fix
é e
s
da
n s
les



conventions collectives ¹. L'entreprise non formatrice, en renonçant au vivier de salariés qualifiés que représente l'apprentissage, se désengage aussi des coûts qui y sont liés. A défaut de moyens coercitifs à leur disposition, l'appel moral à l'initiative patronale était dans le passé l'instrument privilégié des pouvoirs publics pour prévenir la crise ouverte du système. Le chancelier Kohl a rappelé au printemps dernier encore aux employeurs leur « devoir patriotique », afin de provoquer le sursaut nécessaire au rééquilibrage de l'offre et de la demande, avant le début de l'année scolaire, et avant les élections législatives. Il n'a pas obtenu les promesses chiffrées attendues. Les experts de l'Insti-

tut fédéral de la formation professionnelle (BIBB) et de l'Institut de la recherche économique de Berlin (DIW) mettent de leur côté en garde contre un comportement des entreprises trop étroitement soumis à des contraintes conjoncturelles et trop peu soucieux des besoins de recrutement de plus long terme ².

Un consensus de fond peu ébranlé par la crise

Le consensus fondateur du système n'est certes pas rompu. L'enquête la plus récente du BIBB auprès de grandes et moyennes entreprises de l'industrie et des services atteste la perception durablement positive des employeurs à l'égard du sys-

1. La rémunération conventionnelle mensuelle moyenne est en 1997 de 997 marks à l'ouest (3200 FF) et de 858 marks à l'Est pour la première année d'apprentissage. Les variations sectorielles vont de 1245 marks dans le secteur des assurances à 710 marks dans la boulangerie (ex-RFA). Sauf dans le secteur de la métallurgie où les rémunérations des apprentis sont les mêmes dans toute l'Allemagne (1092 marks en première année de formation), les écarts parfois sensibles existent entre rémunérations est et ouest-allemandes (notamment fonction publique, chimie, textile-habillement). *Informationsdienst des Instituts der deutschen Wirtschaft*, 26.3.1998

2. Une forte tendance au rajeunissement des effectifs induira des besoins d'embauches importants après l'an 2000, selon les experts.

tème dual qui continue de mobiliser près de deux tiers des classes d'âge concernées (1,6 million de jeunes en 1997). Les entreprises ne mettent guère en cause le coût des formations destinées à couvrir leurs besoins internes en personnel. Les coûts des formations dispensées « au-delà des besoins » sont davantage incriminés. Les employeurs justifient la réduction des capacités d'apprentissage essentiellement par la réduction des effectifs salariés, elle-même induite par les contraintes de compétitivité et les restructurations technologiques et productives. Une majorité des entreprises enquêtées en 1996 et 1997 n'entend pas moins augmenter la part des salariés qualifiés parmi leur personnel ; tout en prévoyant une progression de diplômés de l'enseignement supérieur, elles annoncent un besoin croissant en ressortissants du système d'apprentissage. Selon le BIBB, « le système dual de la formation professionnelle reste pour les entreprises l'instrument le plus important de qualification et de recrutement pour la majeure partie de leur personnel ». C'est ce que confirme aussi le comportement de jeunes entreprises qui font preuve, d'après une autre enquête du BIBB, d'un dynamisme incontestable ; près de 40 % des entreprises créées entre 1992 et 1994 déclarent (en 1998) former des apprentis, activité qu'elles entendent intensifier pour 60 % d'entre elles.

L'appréciation largement consensuelle des mérites, mais aussi des déficiences du système – le rythme de mise en œuvre de formations hautement qualifiées du tertiaire notamment est jugé trop lent – coexiste avec une évaluation très contrastée de la situation du marché de la formation professionnelle. Les organisations syndicales et patronales expriment des réserves fortes et dissonnantes à l'égard du

rapport annuel du BIBB sur l'état de la formation professionnelle. Pour 1996/97, ce rapport conclut à un rapport arithmétique de 100 demandeurs pour 96,6 postes d'apprentissage, soit une détérioration de 2,8 % par rapport à l'année précédente. Il fait aussi état d'une part croissante d'entreprises non formatrices qui s'élève en 1995 à 75 % de toutes les entreprises contre 66 % dix ans plus tôt (le nombre des entreprises est en progression sur la période).

Sans nier l'existence de tensions, les employeurs récusent l'image « catastrophiste » faite de la situation de l'apprentissage. Ils mettent en exergue l'effort des entreprises pour assurer, sur fond de crise économique et de l'emploi, un poste d'apprentissage à quasiment tous les jeunes demandeurs en début d'année de formation. Les faiblesses scolaires de certains candidats à l'apprentissage, les abandons en cours de formation ou encore les candidatures multiples sont autant de raisons qui, selon eux, brouillent l'analyse de la situation réelle. Les employeurs préconisent par ailleurs l'augmentation de l'offre de formations courtes (deux ans au lieu des trois ans et demi habituels) pour dépasser la crise.

Vers un système de financement par péréquation ?

Pour les syndicats le bilan est, au contraire, « d'un noir profond » (*Berufsbildungsbericht* 1998, 22). Non seulement le rapport entre demande et offre est statistiquement loin d'être équilibré, mais il ne dévoile qu'une partie de la vérité. Face à un marché de la formation fortement détérioré – notamment en ce qui concerne les qualifications réellement valorisées sur le marché du travail – nombre de jeunes se dirigent vers d'autres formations (en renonçant au métier souhaité, mais

ALLEMAGNE

aussi en se contentant de formations professionnelles scolaires conçues comme complément ou instrument de mise à niveau mais non pas comme voie alternative à la formation duale) ou se retirent dans l'inactivité. La part des jeunes enlisés dans les « boucles d'attente » croît ainsi régulièrement. Les syndicats récusent l'idée d'augmenter l'offre de formations courtes (biennales) afin de suppléer à la pénurie des places d'apprentissage. Ils estiment que ces formations pénalisent à terme leurs destinataires du point de vue des salaires, des perspectives d'emploi et des possibilités d'accès à la formation continue.

« L'étatisation » de la formation professionnelle est également stigmatisée par les acteurs syndicaux. Selon le DGB, les dépenses publiques s'élèvent à 4,5 milliards de marks annuels (15 milliards de francs) avec une tendance à la hausse ; l'Etat, l'Office du travail, les Länder et les collectivités locales conjuguent leur efforts pour mettre en place des « programmes spéciaux » et pour proposer des incitations financières aux entreprises. La balance des financements s'est déplacée au détriment des fonds publics : alors qu'à la fin des années 1980, 60 % des coûts des formations professionnelles incombaient aux entreprises et 40 % à l'Etat, le rapport s'est inversé dans les années 90. La situation est particulièrement dramatique à l'Est où 60 % des postes d'apprentissage bénéficient de subventions partielles ou totales de l'Etat, des Länder et des agences pour l'emploi.

Pour les syndicats, le volontarisme patronal n'est donc plus à la hauteur de la situation dès lors que le contexte économique et du marché du travail s'assombrit. Ils réclament l'introduction d'un système de péréquation qui imposerait

une contribution financière obligatoire aux entreprises non formatrices. Le SPD avait à l'automne 1997 présenté au Parlement – sans succès – un projet allant dans ce sens. Son application aurait obligé les entreprises n'offrant pas de places d'apprentissage à alimenter un fonds à partir duquel les entreprises fournissant des efforts de formation particulièrement lourds auraient perçu des subventions. Une telle loi ne devait s'appliquer qu'en cas de défaillance du système volontariste. Le SPD considère comme équilibré (et n'exigeant donc pas d'intervention externe) une situation dans laquelle l'offre de places d'apprentissage dépasse de 12,5% la demande. Le gouvernement chrétien-démocrate et libéral partageait l'analyse des associations d'employeurs qui qualifiaient ce projet de réforme de bureaucratique et de contreproductif. Ce dernier ne faisait d'ailleurs pas entièrement l'unité au sein du SPD. Ainsi, l'ancien ministre président de Basse-Saxe et actuel chancelier Gerhard Schröder n'a jamais révisé son avis négatif.

Pendant les négociations précédant la formation du gouvernement, ni le ministre désigné des finances, Oskar Lafontaine, ni son homologue du Travail et ancien vice-président d'IG Metall, Walter Riester, n'excluaient formellement le recours à « l'impôt apprentissage » pour les entreprises non formatrices, solution jugée nécessaire dès lors que des engagements fermes ne pourront être obtenus autrement. Le traité de coalition d'octobre 1998 réaffirme, dans des termes généraux, « l'obligation [pour les entreprises et les administrations publiques] de procurer à tous les jeunes, à travers l'augmentation des places d'apprentissage, un poste de formation qualifié. Le nouveau gouvernement fédé-

ral décidera à la lumière des résultats du pacte pour l'emploi et la formation professionnelle des mesures politiques et législatives possibles pour donner à tous les jeunes une formation qualifiée ». Le nouveau gouvernement annonce dans l'immediat un programme d'urgence destiné à procurer un emploi ou une formation à 100 000 jeunes.

Alors que les syndicats (DGB, IG Metall, HBV ...) continuent de réclamer la mise à contribution obligatoire de toutes les entreprises, le ministre du Travail social-démocrate Walter Riester considère le système de péréquation comme un ultime recours qu'il préférerait sans doute éviter. Il mise davantage sur des engagements inscrits dans les conventions collectives, à l'instar d'une démarche adoptée par IG Metall et son homologue patronal Gesamtmetall. Les acteurs de la métallurgie ont publié cet été une déclaration commune dans laquelle ils annoncent, pour les deux ans à venir, la création de 10 % de places d'apprentissage supplémentaires. La formation professionnelle est considérée dans ce texte comme l'une des « tâches clé de la politique conventionnelle », afin que la branche continue de disposer « d'un nombre suffisant de jeunes intelligents, motivés et capables de travailler en équipe ». Le projet de « pacte entre les générations » cher à l'actuel ministre du Travail sera sans doute un élément central des débats tripartites consacrés au pacte pour l'emploi, qui faciliterait en même temps que l'accès à la retraite anticipée l'insertion des jeunes dans le système professionnel.

Quels emplois et quels salaires pour les travailleurs non qualifiés ?

En pleine campagne électorale, l'ancien ministre du Travail Norbert Blüm avait rendu public un projet de salaires

subventionnés destinés notamment aux chômeurs de longue durée sans qualification. Le modèle du salaire combiné (*Kombilohn*), dans lequel un salaire de faible niveau est complété par une subvention de l'Agence pour l'emploi, est à l'origine une proposition patronale. Elle a à certains moments séduit le SPD (alors que le parti libéral y est resté opposé) et trouvé des partisans dans le camp syndical (on parlait d'un terrain potentiel de « grande coalition »). Si le projet Blüm est à l'évidence dépassé, le débat lui-même n'est pas clos. La proposition de l'ex-ministre du Travail visait à garantir aux chômeurs acceptant un emploi faiblement rémunéré une rémunération correspondant à 73 % du salaire antérieur net pour les chômeurs sans enfants, et à 77 % pour les chômeurs avec enfants à charge. Supérieur au niveau de l'allocation chômage (60 ou 67% du salaire antérieur selon la situation familiale), et à celui de l'aide aux chômeurs (53 et 57 %), le salaire combiné a l'avantage, aux yeux de ses promoteurs, d'inciter à la reprise de l'activité professionnelle plutôt que de favoriser l'inactivité financée par l'Etat. Dans le projet du ministre Blüm, les subventions devaient être financées par l'Etat et limitées à deux ans.

SPD et syndicats avaient certes récusé certains éléments du projet patronal présenté en été 1997, qui selon eux favorisait le *dumping* salarial et la mise en place d'un secteur étendu de bas salaires. Le scénario de la BDA s'organisait autour d'un projet de réforme du système d'allocation chômage : ce dernier devait être accessible aux chômeurs pendant douze au lieu de trente-deux mois, les systèmes d'aide au chômage (*Arbeitslosenhilfe*) et d'aide sociale devaient être fusionnés, et les bénéficiaires de l'aide sociale devaient

ALLEMAGNE

être incités à la reprise d'une activité (faiblement) rémunérée par l'instauration du « salaire combiné ». Le SPD avait par contre favorablement accueilli l'idée de favoriser la réinsertion professionnelle des chômeurs sans pour autant contraindre ces derniers à renoncer entièrement ou presque aux bénéfices de l'aide sociale. Le projet du « *Kombilohn* » rompt en effet avec la logique actuelle de l'exclusivité des revenus, sociaux et salariaux.

Dans le monde syndical, le scepticisme l'emporte toutefois. Le salaire combiné (inspiré du « *Earned Income Tax Credit* » américain) pourrait exercer une pression sur les salaires et les tirer vers le bas, avec des effets particulièrement néfastes sur les niveaux des indemnités chômage et inactivité des salariés faiblement rémunérés. Les effets de substitution semblent difficiles à contrôler. Il ne semble pas sûr enfin que l'économie allemande dispose d'un gisement important d'emplois très faiblement qualifiés et qui ne se nicheraient pas déjà dans les petits emplois non soumis à cotisations sociales (voir ci-dessous). Dans l'industrie et les services en expansion, la demande en emplois faiblement qualifiés tend à s'éteindre (*cf. supra*) ; les catégories salariales en bas des grilles conventionnelles ne concernent d'ores et déjà que de faibles contingents de salariés.

Le nouveau ministre du Travail, Walter Riester, estime qu'il faut tout d'abord examiner de près combien et quels types d'emplois pourraient, le cas échéant, être créés par le biais du salaire combiné. « Nous serons de plus en plus confrontés au problème de la raréfaction du travail accessible aux personnes disposant de faibles qualifications et performances ». Les « possibilités d'emploi pour les bas

niveaux de qualifications » sont l'un des thèmes d'un futur pacte pour l'emploi annoncés par le traité de coalition du mois d'octobre.

Vers la régularisation des « petits emplois » ?

Les emplois non soumis à cotisations sociales sont l'un des premiers dossiers à propos desquels le nouveau gouvernement a précisé ses intentions de réforme. Un emploi est considéré comme petit ou « peu important » (*geringfügig*) quand il est exercé pendant quinze heures hebdomadaires au maximum et donne lieu à une rémunération mensuelle ne dépassant pas 620 marks dans l'ex-RFA et 520 marks dans les nouveaux Länder. Ni les employeurs, ni les salariés concernés n'ont à cotiser aux assurances chômage, maladie, dépendance et retraite. Les emplois dits « à 620/520 marks » ne sont pas non plus soumis à l'impôt sur les salaires ; l'employeur doit toutefois verser un impôt forfaitaire de 20 % (*Pauschalsteuer*) qu'il n'est pas illicite de faire payer par le salarié.

Les emplois « peu importants » ont connu une forte progression au cours des dernières années sans que les statistiques soient en mesure d'en évaluer le volume avec précision. Sur la base d'enquêtes réalisées auprès des ménages, le DIW chiffre à 5,3 millions en 1996 le nombre de salarié(e)s ne disposant pas de droits autonomes aux prestations sociales dont 1,3 million exercerait ce type d'emploi au titre d'une seconde activité.

L'institut de conjoncture estime qu'entre 1990 et 1996 les petits emplois ont augmenté de plus de moitié en Allemagne de l'Ouest (+56 %) et ont doublé dans l'ex-RDA (+105 %). Cette progression concerne notamment les femmes dont l'activité « peu importante » a, dans

la même période, augmenté de 66 % à l'Ouest et de 139 % à l'Est. L'enquête auprès des entreprises de l'Institut de recherche sur le marché du travail et les professions (IAB) évalue à 3,7 millions le nombre des petits emplois dans les entreprises déclarant par ailleurs des emplois soumis à cotisations sociales. La part de ces salariés dans l'emploi total est passée de 10 % en 1993 à 13 % en 1996 dans l'ex-RFA ; elle représente environ 3 % de l'emploi à l'Est. Les salarié(e)s à temps partiel détenteurs d'un emploi non soumis à cotisations sociales représentent désormais 33 % de tous les salariés à temps partiel dans les Länder de l'Ouest (12 % à l'Est) (Ochs 1997).

L'effet de substitution des emplois réguliers par les emplois « peu importants » est indéniable pour certaines branches tout au moins. Selon le syndicat HBV, le secteur du commerce de détail a procédé à large échelle à la transformation des emplois à plein temps (globalement en diminution) en emplois « peu importants » dont le nombre a doublé entre 1985 et 1995.

Un problème de femmes ?

Les femmes sont les premières utilisatrices des emplois à 620/520 marks. Selon l'IAB plus de 70 % des contrats de travail de ce type proposés par les entreprises concernent les femmes. Les hommes y ont recours comme activité secondaire, ou dans des phases particulières de leur vie (études universitaires, périodes d'insertion professionnelle). L'inexistence de droits autonomes aux prestations du système de protection sociale en fait une forme d'emploi prédestinée aux femmes mariées dont la couverture sociale est assurée par le conjoint. La féminisation des emplois peu

importants est aussi directement liée aux particularités du système d'imposition allemand, particulièrement favorable à l'imposition conjointe des couples dont l'un des conjoints seulement exerce une activité professionnelle. Plus le salaire du « chef de famille » est élevé, plus l'activité professionnelle du second conjoint est pénalisée du point de vue fiscal. Pour disposer d'un revenu mensuel net de 620 marks à l'Ouest de l'Allemagne, les femmes mariées sont indirectement incitées à se contenter d'un emploi dit peu important (sans protection sociale autonome) – ou à allonger leurs horaires très considérablement .

Les avantages des emplois peu importants en termes de flexibilité militent, selon les associations d'employeurs, pour leur préservation. Les effets sur l'emploi sont considérables selon le Deutscher Industrie und Handelstag qui met en garde contre toute velléité de réforme. Cette association fédérant les chambres de commerce et d'industrie s'appuie sur les résultats d'une enquête menée auprès de ses membres pour estimer que, si les charges sociales habituelles leur étaient appliquées, nombre d'entreprises supprimeraient purement et simplement ces postes de travail ou leur substitueraient les heures supplémentaires. L'extension du secteur de travail au noir et la prolifération de faux statuts d'indépendants seraient une autre conséquence difficilement conjurable d'une telle réforme.

Acteurs et observateurs mettent toutefois de plus en plus largement en question la pertinence de subventions lourdes et durables de l'Etat à ce type d'emploi précaire. Le DGB chiffre les pertes aux caisses sociales à plus de 100 milliards de marks par an. La lutte contre les « abus » de l'emploi peu important était une re-

ALLEMAGNE

vendication conjointe au sein des partis social et chrétien-démocrate avant les élections. Pendant la période électorale, la CDU s'est prononcée pour une imposition plus lourde de ces emplois, alors que le SPD envisageait la suppression totale des petits emplois sans refuser pour autant la reconduction des règles actuelles dans certaines conditions (activités de distribution de journaux, travail d'étudiants, dérogations pour certaines branches, etc.).

Le nouveau gouvernement a annoncé une réforme rapide des emplois à 620/520 marks. Cette dernière pourrait entrer en application sinon au tout début, du moins au printemps de l'année prochaine. A l'idée de la suppression complète du système tolérant certaines exceptions succède l'objectif de fixer à un niveau sensiblement plus bas la ligne de démarcation entre les emplois soumis et non soumis à cotisations sociales. Le montant maximum du salaire versé pour de futurs emplois « peu importants » donne cependant lieu à controverses. Alors que la vice-présidente du DGB s'est prononcé au lendemain des élections pour l'abaissement du plafond à 200 marks, le président Dieter Schulte, plus hésitant, a plaidé pour une phase de concertation entre les acteurs. Le ministre du Travail Walter Riester a préconisé l'introduction d'un nouveau plafond de 300 marks (ou situé entre 200 et 300 marks), non indexé sur l'évolution des salaires. Un abaissement plus conséquent était rejeté pour des raisons de « réalisme ». Les salariés touchant des rémunérations entre 300 et 620 (ou 520) marks mensuels devraient dans cette hypothèse verser des cotisations aux caisses de retraites, leur situation à l'égard de l'assurance maladie étant renvoyée à une réglementation ultérieure.

Selon Gert Wagner, expert du DIW, le seuil de 300 marks ne suffit pas toutefois pour réduire de façon significative le volume des petits emplois. 25 % des petits emplois à l'Ouest, et plus de 50 % des activités peu importantes à l'Est continueraient d'être exempts de cotisations sociales ; la rupture avec le système actuel nécessiterait l'abaissement du seuil à 100 marks. La réforme statuera aussi sur la question de l'imposition – ou non – des rémunérations comprises entre 300 et 620 (520) marks.

Le débat sur les emplois peu importants révèle en creux la prégnance du contrat de travail à temps plein pour la perception sociétale du travail salarié (Wagner 1998). Temps plein d'un côté, inactivité (ou activité domestique) de l'autre : entre les deux pôles, la nécessité de reconnaître et d'avoir à réguler un éventail plus multiforme de contrats de travail ne semblait guère, pendant longtemps, s'imposer aux acteurs. Les syndicats allemands s'approprient à l'heure actuelle la revendication – encore quelque peu rhétorique (Bosch 1998) – du temps partiel choisi, donnant droit aux protections sociales équivalentes au temps plein ; ils se rapprochent non sans difficultés du monde des petits emplois féminins. Ils en semblent d'autant plus éloignés que les détenteurs (détentrices) de ces emplois, à l'image des activités « peu importantes » qu'ils (elles) exercent, pèsent aussi d'un faible poids dans les effectifs syndicaux (tableau).

Sources :

Bäcker, Gerhard et Hanesch, Walter (1997), « Kombi-Lohn : Kein Schlüssel zum Abbau der Arbeitslosigkeit », *WSI-Mitteilungen*, 10, pp.701-712.

Bosch, Gerhard (1998), « Der Zusammenhang von Arbeitszeitverkürzung, Einkommen und Beschäftigung : ein internationaler Vergleich », *Arbeitszeit-*

politische Konferenz der IG Metall, 7.-9. Mai, Hannover.

Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft, Forschung und Technologie (1998). *Berufsbildungsbericht 1998*.

Ochs, Christiane (1997), « Mittendrin und trotzdem draussen – geringfügige Beschäftigung », *WSI-Mitteilungen*, 9, pp. 640-649.

Meinhardt, Volker *et al.* (1997) « Einführung der Sozialversicherungspflicht für 610-Mark-Jobs und Abschaffung der Pauschalbesteuerung », *DIW Wochenbericht*, 45

Wagner, Gert (1998), « Teilzeitbeschäftigung zu Lasten der Vollzeitbeschäftigung ? », *DIW Wochenbericht*, 44.

Handelsblatt, Süddeutsche Zeitung, Informationsdienst des Instituts der deutschen Wirtschaft, sites Internet des syndicats, du BIBB et du DIW.

Tableau : Taux de syndicalisation selon la forme d'emploi et le sexe (1993)

	Allemagne Ouest		Allemagne Est	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Temps plein	30,4	20,7	37,0	39,5
Temps partiel (soumise à cotisation sociale)	24,2	10,8	45,4	28,5
Emploi peu important	14,3	5,6	16,9	28,1
Fonctionnaires	34,3	36,8	35,5	7,2

ALLEMAGNE