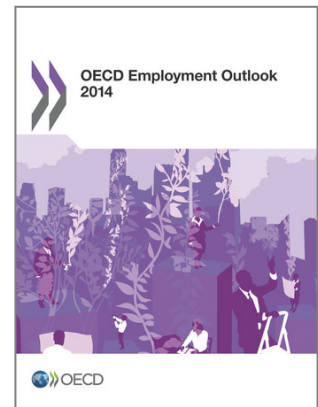


OECD *Multilingual Summaries*

OECD Employment Outlook 2014

Summary in French



Accédez au texte intégral: 10.1787/empl_outlook-2014-en

Perspectives de l'emploi de l'OCDE 2014

Résumé en français

Le marché du travail n'est pas encore complètement rétabli dans la zone OCDE

Le chômage reste bien supérieur au niveau observé avant la crise dans de nombreux pays de l'OCDE, en dépit d'une reprise de la croissance de l'emploi. Des contractions modérées du chômage sont prévues jusqu'à la fin de l'année 2014 et en 2015. La persistance d'un chômage élevé a entraîné une montée du chômage structurel dans certains pays, qui ne s'inversera peut-être pas automatiquement avec la reprise de la croissance économique étant donné qu'elle s'est traduite par une perte de capital humain et par une diminution de la motivation à trouver un emploi, particulièrement chez les chômeurs de longue durée. Dans l'ensemble de la zone OCDE, 16.3 millions de personnes – soit plus d'un chômeur sur trois – étaient sans emploi depuis 12 mois ou plus au premier trimestre 2014, soit près de deux fois plus qu'en 2007. C'est pourquoi les pays dans lesquels la reprise a été moins soutenue doivent continuer de donner la priorité aux mesures visant à soutenir la demande, tout en redoublant d'efforts pour lutter contre le chômage structurel. Il convient de mettre l'accent sur les programmes d'emploi et de formation ciblés sur les chômeurs de longue durée, qui ont souvent du mal à trouver un emploi et sont plus susceptibles de quitter le marché du travail.

La croissance des salaires réels s'est considérablement ralentie

Un grand nombre de travailleurs ayant conservé leur emploi ont vu leurs revenus réels progresser moins rapidement, voire diminuer sous l'effet de la crise. La hausse persistante du chômage dans de nombreux pays de l'OCDE a fortement pesé sur la croissance des salaires réels, ce qui a contribué à freiner l'évolution des coûts unitaires de main-d'œuvre et ainsi à renforcer la compétitivité externe dans certains pays, particulièrement dans la zone euro. Tout ajustement supplémentaire des salaires nécessiterait, notamment au vu du faible niveau de l'inflation, des baisses de salaires douloureuses et pourrait augmenter le nombre de travailleurs pauvres. Un éventail de mesures est nécessaire pour promouvoir la compétitivité, la croissance et la création d'emplois, parmi lesquelles, outre des politiques macroéconomiques solides pour stimuler la reprise, des réformes visant à renforcer la concurrence sur les marchés de biens et de services ; une aide aux travailleurs ayant perdu leur emploi afin qu'ils se dirigent vers de nouveaux secteurs porteurs ; et un soutien au revenu des travailleurs à bas salaire.

Il faut œuvrer pour des emplois de meilleure qualité

L'évaluation des performances du marché du travail doit être axée à la fois sur la quantité et sur la qualité des offres d'emplois : l'action publique doit soutenir la création d'emplois plus nombreux et de meilleure qualité. Un nouveau cadre conceptuel et opérationnel a été mis au point pour mesurer la qualité des emplois selon trois dimensions clés : le niveau et la distribution des revenus d'activité, la sécurité sur le marché du travail et la qualité de l'environnement de travail. Si l'on observe de fortes disparités entre les pays pour chacune de ces trois dimensions, il ne semble pas y avoir d'arbitrage majeur entre la qualité et la quantité des emplois : certains pays parviennent à obtenir de bons résultats dans ces deux domaines. Il existe également des différences marquées de qualité de l'emploi entre catégories socioéconomiques d'un même pays. Les jeunes, les travailleurs peu qualifiés et ceux qui occupent des emplois temporaires

semblent cumuler de nombreux handicaps. À l'inverse, les travailleurs hautement qualifiés ont accès non seulement à un plus grand nombre d'emplois mais aussi aux meilleurs emplois. Le niveau et la distribution des revenus d'activité dépendent de l'importance des politiques de soutien à la croissance, de l'accessibilité et de la qualité de l'éducation, de la nature des mécanismes de fixation des salaires (salaires minimum, négociations collectives par exemple) et de la conception des systèmes d'imposition et de prestations sociales. La sécurité sur le marché du travail est déterminée par les effets conjugués de la protection de l'emploi, des régimes d'indemnisation du chômage (allocations de chômage et indemnités de licenciement) et des politiques actives du marché du travail. La qualité de l'environnement de travail dépend, dans une large mesure, de l'efficacité de la réglementation relative à la santé et à la sécurité au travail dans la prévention des problèmes de santé liés au travail, mais aussi du dialogue social et du degré d'implication des employeurs en matière de responsabilité sociale.

Le recours excessif au travail temporaire est néfaste pour les individus comme pour l'économie

L'emploi non régulier – qui recouvre toutes les formes d'emploi non régies par un contrat permanent ou à durée indéterminée – peut offrir aux entreprises la souplesse dont elles ont besoin pour ajuster leur main-d'œuvre en fonction de l'évolution de la conjoncture. Il peut également résulter du choix des travailleurs qui préfèrent la flexibilité associée à ce type de contrats. Néanmoins, le recours important aux contrats non réguliers peut avoir des effets négatifs sur le plan de l'équité comme de l'efficacité. Les travailleurs qui occupent ces emplois font face à une plus grande insécurité de l'emploi que les travailleurs ayant des emplois réguliers. Par ailleurs, les entreprises investissent généralement moins dans les travailleurs non réguliers, ce qui peut peser sur leur productivité et sur le développement de leur capital humain. Au cours des vingt années qui ont précédé la crise financière mondiale, l'emploi non régulier s'est répandu dans de nombreux pays : les pouvoirs publics cherchaient en effet à renforcer la flexibilité sur le marché du travail principalement en assouplissant la réglementation relative à ces contrats non réguliers, tout en maintenant une législation plus stricte pour les contrats réguliers. Plusieurs moyens d'action sont possibles pour réduire le fossé qui sépare les travailleurs réguliers des travailleurs non réguliers sur le marché du travail, notamment un durcissement des conditions de recours aux contrats temporaires et un assouplissement de la réglementation sur le licenciement des travailleurs permanents. Pour aller plus loin, il pourrait être possible de faire converger les coûts de licenciement pour tous les types de contrats, en mettant en place un contrat unique ou des contrats harmonisés. Chacune de ces mesures implique de surmonter les problèmes de mise en œuvre et d'adopter des réformes complémentaires.

Les diplômés et les compétences jouent un rôle clé dans l'insertion sur le marché du travail et l'ensemble de la carrière professionnelle

L'enquête internationale de l'OCDE sur les compétences des adultes apporte un nouvel éclairage sur le rôle joué par les diplômés et diverses compétences dans deux résultats clés pour les jeunes de 16 à 29 ans sur le marché du travail : le risque d'être déscolarisés et sans emploi et, lorsqu'ils occupent un emploi, le niveau de leur salaire horaire. Les conclusions de l'enquête montrent combien il importe d'encourager la poursuite des études, mais aussi d'améliorer les compétences en lecture et écriture, en calcul et en résolution de problèmes, ainsi que d'améliorer les informations dont disposent les jeunes pour faire leurs choix d'orientation. L'expérience professionnelle a aussi un effet positif sur le salaire dès le début de la carrière, de même que les compétences d'ordre général. Néanmoins, dans plusieurs pays, les jeunes qui concilient études et travail sont rares, et la plupart des élèves qui travaillent exercent un emploi qui sort du cadre des programmes officiels offrant une expérience en entreprise, comme les programmes d'enseignement et de formation professionnels (EFP) ou les programmes d'apprentissage. Il apparaît donc que, pour familiariser davantage les élèves avec le monde du travail, il faut non seulement créer ou étendre les modules de formation en entreprise au sein des programmes d'EFP et d'apprentissage, mais aussi renforcer les mesures qui facilitent l'acquisition d'une expérience professionnelle pour tous les élèves. Cela peut passer par la levée des obstacles auxquels se heurtent les entreprises pour embaucher des travailleurs à temps partiel mais aussi éventuellement par la mise en place d'incitations fiscales pour les élèves qui travaillent jusqu'à un certain nombre d'heures.

© OCDE

La reproduction de ce résumé est autorisée à condition que la mention OCDE et le titre original de la publication soient mentionnés.

Les résumés multilingues sont des extraits traduits de publications de l'OCDE parues à l'origine en anglais et en français.

Ils sont disponibles gratuitement sur la librairie en ligne de l'OCDE www.oecd.org/bookshop

Pour plus d'informations, contactez le service des Droits et traductions de l'OCDE, Direction des Affaires publiques et de la communication à l'adresse rights@oecd.org ou par fax au: +33 (0)1 45 24 99 30.

Service des Droits et Traductions de l'OCDE

2 rue André-Pascal, 75116

Paris, France

Consultez notre site Internet www.oecd.org/rights



Retrouvez le texte complet sur OECD iLibrary!

© OECD (2014), *OECD Employment Outlook 2014*, OECD Publishing.

doi: 10.1787/empl_outlook-2014-en