

Résumé

Le chômage devrait se maintenir à un haut niveau

Plus de cinq années se sont écoulées depuis que la crise financière et économique mondiale a éclaté, et pourtant le chômage reste élevé, dans de nombreux pays de l'OCDE. En avril 2013, plus de 48 millions de personnes étaient sans travail, soit un taux de chômage de 8.0 %, en repli d'un demi-point de pourcentage seulement par rapport au taux maximum de 8.5 % enregistré durant la crise. Mais les disparités sont importantes d'un pays à l'autre : le taux de chômage est proche ou en-deçà de 5 % dans cinq pays de l'OCDE mais excède 25 % dans deux autres (Espagne et Grèce). Pour l'avenir, l'OCDE ne prévoit guère de changement du côté du chômage, dans la zone de l'OCDE, jusqu'à la fin de 2014, anticipant une hausse d'au moins un point de pourcentage dans six pays européens contrebalancée par une baisse d'un demi-point de pourcentage ou plus dans cinq autres pays de l'OCDE.

Les travailleurs seniors s'en sortent relativement bien

Certaines catégories, notamment les jeunes hommes peu qualifiés, connaissent une situation particulièrement difficile sur le marché du travail. Les travailleurs seniors, par contre, ont mieux traversé la crise que lors des précédentes graves récessions. Un certain nombre de facteurs sont à l'œuvre, qui étaient apparus avant la crise : les travailleurs seniors ont notamment tendance à partir à la retraite plus tard, en partie parce qu'ils ont un meilleur niveau de formation et sont en meilleure santé que les générations précédentes. La fin des systèmes de préretraite ou le durcissement des conditions d'accès à ces dispositifs ont également joué un rôle.

Une analyse de la relation entre l'emploi des jeunes et l'emploi des seniors, au fil du temps et dans les différents pays, montre que l'amélioration de la situation des travailleurs seniors sur le marché du travail ne s'est pas faite au détriment des jeunes. Cela renforce la conclusion selon laquelle les tentatives antérieures des pouvoirs publics pour aider les jeunes à prendre pied sur le marché du travail en encourageant les cessations anticipées d'activité chez les travailleurs d'un certain âge étaient des erreurs coûteuses. Il est rassurant de constater que les pouvoirs publics, jusqu'à présent, ont évité de recourir aux préretraites pour traiter le problème actuel du taux de chômage élevé des jeunes. Il convient, au contraire, qu'ils poursuivent des stratégies destinées à améliorer les perspectives d'emploi tant des travailleurs jeunes que des travailleurs seniors, ce qui passe par des réformes structurelles favorables à la croissance et par des politiques actives, ciblées, du marché du travail pour aider ceux, dans ces deux catégories, qui ont des difficultés spécifiques pour trouver un emploi ou se maintenir dans l'emploi.

La législation de protection de l'emploi devient moins stricte

Au cours de la dernière décennie et, surtout, depuis la crise, les pays de l'OCDE ont eu tendance à atténuer la rigueur de la législation de protection de l'emploi, en particulier en matière de licenciements, collectifs et individuels. Des mesures ont été prises, également, quoique de portée plus limitée, pour réduire l'écart entre le niveau de protection dont bénéficient les travailleurs permanents et celui des travailleurs sous contrat temporaire. Dans les années 90, le recours aux contrats temporaires a été largement déréglementé, ce qui a favorisé le dualisme du marché du travail avec, d'une part, les travailleurs titulaires de contrats stables, à long terme, et, d'autre part, les travailleurs titulaires de contrats précaires, à court terme.

Ces réformes récentes devraient permettre au marché du travail de s'adapter avec plus de souplesse à la conjoncture économique, tout en réduisant l'écart entre travailleurs sous contrats temporaires et travailleurs sous contrats permanents. Les travaux de recherche tendent à indiquer que cela devrait être profitable aux travailleurs, en moyenne, car ils auront plus de facilité à trouver des emplois qui correspondent à leurs compétences. Mais, inévitablement, certains travailleurs y perdront. Les pouvoirs publics doivent réagir avec des mesures destinées à réduire l'impact négatif de ces réformes et à aider les travailleurs concernés à retrouver un emploi.

Les politiques d'activation bien conçues encouragent et facilitent le retour à l'emploi

Par politiques d'activation, on entend les politiques du marché du travail qui visent à encourager les bénéficiaires de prestations sociales à reprendre un travail. Les approches varient mais recouvrent, notamment, l'aide à la recherche d'emploi et la formation, outre le fait d'établir un lien entre le versement des prestations et des efforts avérés de recherche d'emploi, ainsi que l'obligation de participer à des dispositifs destinés à améliorer l'employabilité. Un certain nombre d'enseignements clés sont tirés des examens approfondis des politiques d'activation réalisés dans sept pays de l'OCDE.

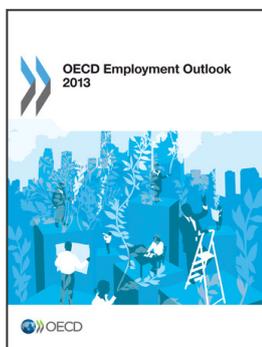
Premièrement, pour éviter la dépendance à l'égard des prestations, tous les pays dotés d'un système bien développé de soutien au titre du revenu au profit des chômeurs peuvent tirer des bénéfices d'une politique d'activation déterminée, axée sur l'emploi. Cela passe par des mesures destinées à aider dans la recherche d'emploi et à améliorer la capacité d'occuper rapidement un emploi, outre l'obligation de participer à des programmes d'emploi et de formation. Deuxièmement, il importe de poursuivre dans la voie des réformes destinées à introduire ou étendre des obligations d'activité pour certaines catégories comme les parents isolés, les chômeurs âgés et les personnes ayant une capacité de travail partielle. Ces réformes ont fait la preuve de leur efficacité pour aider ces catégories à reprendre une activité même si, dans un premier temps, elles peuvent induire une certaine augmentation du chômage « déclaré », les catégories concernées cessant de relever d'un statut d'inactif. Troisièmement, le déploiement d'une stratégie d'activation efficace peut nécessiter des réformes institutionnelles, par exemple coordonner l'administration des prestations et l'aide à la recherche d'emploi, ainsi que les mécanismes de financement à l'échelon national et local. Enfin, l'efficacité des services de l'emploi, publics et privés, peut être améliorée grâce à une gestion des performances qui apprécie les résultats en termes d'emploi en tenant compte des caractéristiques individuelles des demandeurs d'emploi et des caractéristiques du marché du travail local.

Reprendre une activité après avoir perdu son emploi

Dans les pays pour lesquels les données sont disponibles, entre 2 % et 7 % environ des travailleurs, chaque année, sont victimes d'un licenciement ou d'une suppression d'emploi. Par rapport aux travailleurs des classes d'âge de forte activité, le risque est accru pour les seniors et pour les jeunes, même si les expériences de retour à l'activité sont différentes pour ces deux catégories. Les seniors ont généralement plus de difficultés à se réinsérer dans l'emploi que les jeunes, et subissent des pertes de gains plus importantes, alors que les jeunes retrouvent un emploi relativement rapidement, et à un plus haut niveau de compétences. Sont également exposés à un risque accru de perte d'emploi les travailleurs des petites entreprises et les travailleurs qui utilisent des compétences physiques et manuelles, sans doute assez peu demandées dans les secteurs en expansion comme, par exemple, le secteur des technologies de l'information.

Comme les avantages non salariaux, sous de nombreux aspects, augmentent avec l'ancienneté dans l'emploi, les travailleurs victimes d'un licenciement qui retrouvent un emploi sont moins susceptibles d'avoir droit à des congés payés et à des congés maladie. Ils peuvent aussi être amenés à travailler en horaires décalés ou à temps partiel. De façon générale, toutefois, le principal désavantage financier pour les travailleurs victimes d'un licenciement tient non pas à la réduction des gains lorsqu'ils accèdent à un nouvel emploi mais à la perte de salaire tant qu'ils sont sans emploi.

Ces observations ont plusieurs implications sur le plan de l'action des pouvoirs publics : pour limiter les difficultés financières des travailleurs licenciés, il est fondamental de les amener à se réinsérer rapidement dans l'emploi. Par ailleurs, si les ressources publiques sont rares, elles devraient être ciblées sur les travailleurs seniors et peu qualifiés. Enfin, compter sur les entreprises pour assurer le reclassement et la remise à niveau n'est peut-être pas la meilleure approche si les licenciements se concentrent dans les petites entreprises, lesquelles, souvent, ne sont pas tenues d'offrir ou de financer ce type de services.



Extrait de :
OECD Employment Outlook 2013

Accéder à cette publication :
https://doi.org/10.1787/empl_outlook-2013-en

Merci de citer ce chapitre comme suit :

OCDE (2013), « Résumé », dans *OECD Employment Outlook 2013*, Éditions OCDE, Paris.

DOI: https://doi.org/10.1787/empl_outlook-2013-4-fr

Cet ouvrage est publié sous la responsabilité du Secrétaire général de l'OCDE. Les opinions et les arguments exprimés ici ne reflètent pas nécessairement les vues officielles des pays membres de l'OCDE.

Ce document et toute carte qu'il peut comprendre sont sans préjudice du statut de tout territoire, de la souveraineté s'exerçant sur ce dernier, du tracé des frontières et limites internationales, et du nom de tout territoire, ville ou région.

Vous êtes autorisés à copier, télécharger ou imprimer du contenu OCDE pour votre utilisation personnelle. Vous pouvez inclure des extraits des publications, des bases de données et produits multimédia de l'OCDE dans vos documents, présentations, blogs, sites Internet et matériel d'enseignement, sous réserve de faire mention de la source OCDE et du copyright. Les demandes pour usage public ou commercial ou de traduction devront être adressées à rights@oecd.org. Les demandes d'autorisation de photocopier une partie de ce contenu à des fins publiques ou commerciales peuvent être obtenues auprès du Copyright Clearance Center (CCC) info@copyright.com ou du Centre français d'exploitation du droit de copie (CFC) contact@cfcopies.com.