



## Instrument d'action 2 : La mobilisation des compétences

<b>Principaux enseignements en matière de mobilisation des compétences</b> .....	70
<b>Comment les pays peuvent-ils inciter les individus à mettre leurs compétences à la disposition du marché du travail ?</b> .....	71
<b>Les pays peuvent encourager les individus inactifs à participer au marché du travail</b> .....	71
<b>Les pays peuvent retenir les individus qualifiés</b> .....	79

## ■ Principaux enseignements en matière de mobilisation des compétences

### INCITER LES INDIVIDUS À METTRE LEURS COMPÉTENCES À LA DISPOSITION DU MARCHÉ DU TRAVAIL :

- **Identifier les individus inactifs et comprendre les raisons de cette inactivité.** Certains groupes sociodémographiques sont plus susceptibles que d'autres de se trouver inactifs, en particulier les femmes et les personnes handicapées ou souffrant de problèmes de santé chroniques, a fortiori lorsqu'ils sont peu qualifiés. Or, l'intégration de groupes sous-représentés dans la population active peut fortement contribuer à renforcer le vivier de compétences d'une économie.
- **Mettre en place des incitations financières pour rendre le travail plus attractif.** Services de garde d'enfants coûteux, régimes fiscaux rendant le travail peu attractif d'un point de vue économique, ou systèmes d'aides sociales qui offrent une meilleure rémunération que le salaire escompté : tous ces facteurs peuvent contribuer à rendre le travail financièrement peu rentable. Les pays peuvent soit supprimer les pensions d'invalidité partielle, soit limiter l'accès à des systèmes de pension d'invalidité complète aux personnes qui ne peuvent plus travailler du tout. Les employeurs peuvent mettre en place la flexibilité des horaires d'arrivée sur le lieu de travail et du temps de travail, la mise en place de comptes de temps de travail, la maîtrise du temps de travail et, en particulier pour les femmes, un aménagement de leur temps de travail lors de la naissance d'un enfant. Dans d'autres pays, les individus qui sont toujours en mesure de travailler sont de plus en plus souvent inclus dans les chiffres du chômage et sont donc soumis à ce que l'on appelle « l'obligation mutuelle », c'est-à-dire qu'ils doivent répondre à des exigences de recherche d'emploi et de suivi de formation sous peine de perdre tout ou partie de leurs indemnités de chômage. Lorsqu'ils examinent les déclarations des bénéficiaires de pensions d'invalidité, les pays doivent davantage évaluer la capacité de ces derniers à travailler, que leur état de santé.
- **Démanteler les obstacles non financiers qui empêchent les individus de participer à la population active.** Le manque de flexibilité des conditions de travail peut faire obstacle à la participation au marché du travail des personnes qui doivent s'occuper de leurs enfants ou de membres de leur famille ou des individus souffrant d'un handicap. Le travail à temps partiel est de plus en plus perçu comme un vecteur d'activation de ces groupes. Mettre en place des horaires de travail flexibles et améliorer les conditions de travail, en particulier pour les employés souffrant de problèmes de santé, peut également rendre l'emploi plus attractif pour ces groupes traditionnellement inactifs. Employeurs, syndicats et pouvoirs publics doivent travailler de concert pour élaborer ces mesures d'action publique. Toutefois, l'efficacité de tels programmes dépend de leur combinaison avec des mesures qui atténuent la réticence des employeurs à embaucher des individus auparavant inactifs. Par ailleurs, étant donné que les compétences peuvent s'affaiblir ou devenir obsolètes pendant les longues périodes d'inactivité, ces individus ont parfois besoin de se reformer ou d'actualiser leurs compétences.

### CONSERVER LES INDIVIDUS QUALIFIÉS SUR LE MARCHÉ DU TRAVAIL :

- **Dissuader les individus de partir en retraite anticipée.** Afin de garder les travailleurs plus âgés dans la population active, de nombreux pays ont supprimé les systèmes de retraite anticipée, augmenté l'âge légal de départ à la retraite et corrigé les incitations financières détournées à la retraite anticipée. Pour s'attaquer aux obstacles à l'emploi des plus âgés liés à la demande, certains pays ont tenté d'équilibrer les coûts salariaux et la productivité en réduisant les contributions sociales des employeurs ou en recourant aux subventions salariales pour les employés plus âgés. L'apprentissage tout au long de la vie et la formation ciblée, surtout en milieu de carrière, peuvent également contribuer à accroître l'emploi des plus âgés et à les décourager de se retirer prématurément de la population active. Un relèvement de l'âge de la retraite rallonge la période de temps sur laquelle les employeurs pourraient récupérer les coûts de formation, ce qui pourrait avoir pour effet d'inciter plus d'employeurs et d'employés âgés à investir dans la formation.
- **Contenir la fuite des cerveaux.** Afin de récolter pleinement les bénéfices des investissements initiaux dans les compétences, les pays qui sont vraiment pénalisés par la fuite des cerveaux doivent s'efforcer de retenir leurs travailleurs qualifiés. Des systèmes de service public obligatoire, connus sous le nom « d'attachement national », sont courants dans les pays africains. L'expérience montre que la politique la plus efficace consiste à inciter les individus à rester, notamment en améliorant les conditions sur le marché du travail à l'échelon local,



plutôt qu'à mettre en place des mesures coercitives destinées à éviter les migrations. La fuite des cerveaux se produit également au sein des pays en particulier entre les régions rurales et les centres urbains. Des services de conseil en gestion de carrière dispensés à l'échelle locale peuvent contribuer à garantir que les individus soient au courant des perspectives que leur offre le marché du travail local et n'hésitent pas à en tirer parti.

## COMMENT LES PAYS PEUVENT-ILS INCITER LES INDIVIDUS À METTRE LEURS COMPÉTENCES À LA DISPOSITION DU MARCHÉ DU TRAVAIL ?

Les individus possèdent parfois des compétences qu'ils choisissent de ne pas mettre à la disposition du marché du travail, et ce, pour différentes raisons. Les femmes, les personnes handicapées ou souffrant de problèmes de santé chroniques, par exemple, sont plus souvent en situation d'inactivité. Parmi les jeunes, ceux qui n'occupent pas d'emploi, qui ne sont pas scolarisés et ne suivent pas de formation risquent de s'éloigner irrémédiablement du marché du travail et de rester en marge de la société. En plus d'investir dans le développement de nouvelles compétences, et avant d'importer les compétences qui leur manquent, il est utile de chercher à exploiter ce réservoir inutilisé de compétences. Les individus qualifiés doivent également être dissuadés de se retirer du marché du travail, et notamment de prendre une retraite anticipée ou d'émigrer.

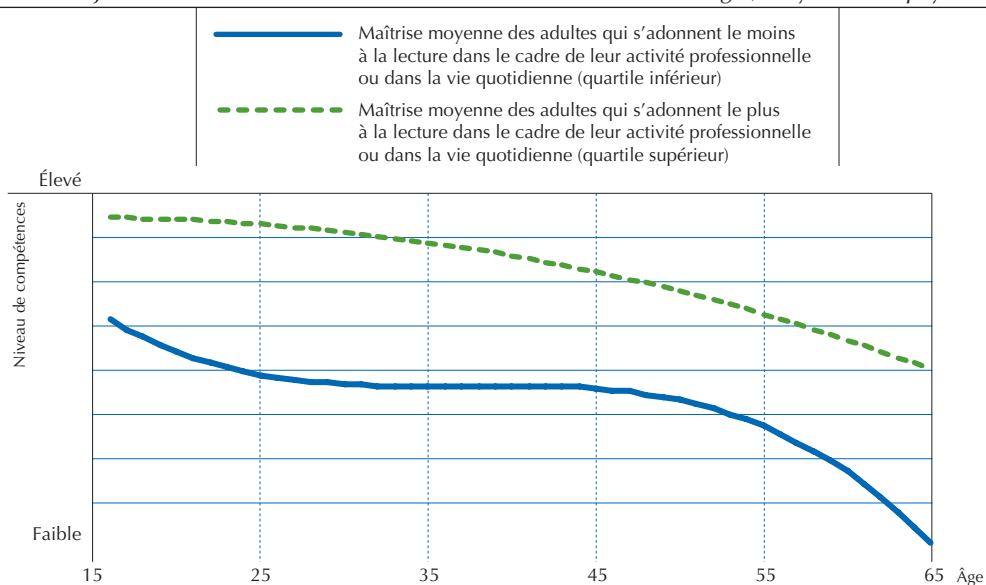
## LES PAYS PEUVENT ENCOURAGER LES INDIVIDUS INACTIFS À PARTICIPER AU MARCHÉ DU TRAVAIL

Dans tous les pays, nombreux sont ceux qui ne participent pas à la population active, que ce soit par un choix délibéré, pour des raisons personnelles ou familiales, ou encore parce travailler ne s'avère pas assez attractif d'un point de vue financier. Le capital humain non utilisé représente un gaspillage des compétences et des sommes initialement investies dans ces compétences. L'évolution de la demande de compétences peut rendre certaines compétences obsolètes.

■ Graphique 2.1 ■

### Les compétences non utilisées risquent davantage de s'atrophier

Compétences élémentaires des individus âgés de 16 à 65 ans, d'après l'intensité de leur activité de lecture, ajustées en fonction des années de scolarité et du statut d'étranger, moyenne des pays



Note : ce graphique a été établi sur la base des résultats de l'essai sur le terrain du PIAAC. Les données ne sont pas basées sur des échantillons représentatifs et ne sont fournies qu'à titre illustratif.

Source : données extraites de l'essai sur le terrain du PIAAC, 2010.

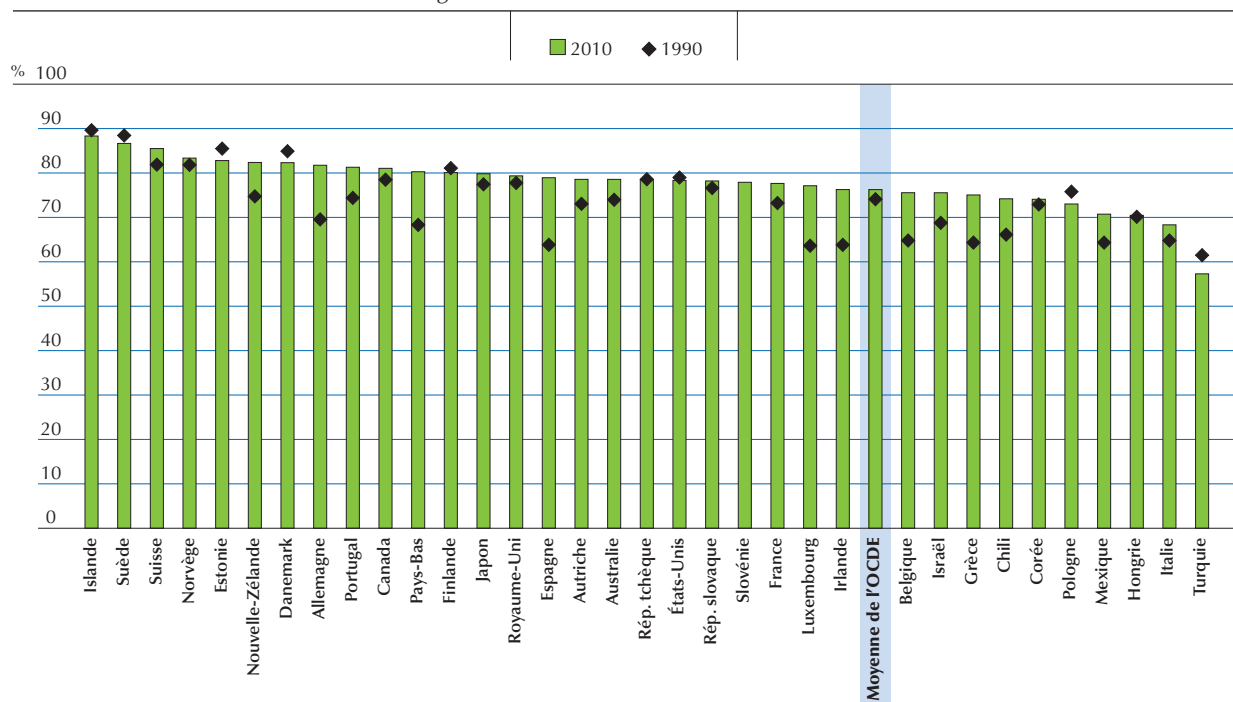
Par ailleurs, les compétences non utilisées pendant les périodes d'inactivité deviennent obsolètes. À l'inverse, plus les individus utilisent leurs compétences et s'adonnent à des activités complexes, que ce soit dans le cadre professionnel ou ailleurs, plus ils seront à même de lutter contre la déperdition des compétences due au vieillissement. Par ailleurs, l'acquisition de nouvelles compétences par les adultes se fait souvent sur le lieu de travail ; les individus qui ne participent pas au marché du travail sont donc privés de cette possibilité.

Le graphique 2.1 tend à démontrer que les compétences élémentaires se déprécient avec l'âge. Toutefois, les résultats prouvent également que les individus peuvent lutter contre cette dépréciation des compétences par les activités qu'ils effectuent sur leur lieu de travail et dans leur vie quotidienne. Ainsi, ceux qui s'adonnent régulièrement à la lecture, que ce soit dans un cadre professionnel ou dans leur temps libre peuvent contribuer à atténuer le déclin des compétences lié au vieillissement<sup>1</sup>.

### Identifier les individus inactifs et comprendre les raisons de cette inactivité


Le taux de participation à la population active – c'est-à-dire la somme du nombre d'actifs employés et du nombre de chômeurs en pourcentage de la population en âge de travailler – varie considérablement entre les pays de l'OCDE, et va de près de 90 % en Islande à moins de 60 % en Turquie (graphique 2.2). Certains groupes sociodémographiques, tels que les femmes, les personnes souffrant d'un handicap ou de problèmes de santé chroniques, affichent des taux de participation inférieurs aux autres, a fortiori lorsqu'ils sont peu qualifiés. En raison des différents obstacles à l'intégration, les immigrés peuvent eux aussi ne pas participer pleinement au marché du travail<sup>2</sup>.

■ Graphique 2.2 ■  
**Participation des adultes à la population active, 1990<sup>1</sup> et 2010**  
Pourcentage des 25-64 ans actifs sur le marché du travail



1. 1991 pour l'Islande, le Mexique et la Suisse ; 1992 pour la Hongrie et la Pologne ; 1993 pour la République tchèque ; 1994 pour l'Autriche et la République slovaque ; 1996 pour le Chili.

Source : OCDE, *Base de données des statistiques de la population active*.

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888932635049>

Ces écarts au niveau de la composition de la population active et des taux de participation des différents groupes sociodémographiques se traduiront par des différences marquées entre les pays concernant les effets qu'une hausse des taux de participation pourrait avoir sur l'offre de compétences. L'OCDE a établi des projections de l'évolution de la population active à l'horizon 2050 selon différents scénarios<sup>3</sup>. Les résultats montrent que dans certains pays,



comme le Danemark, la Finlande, la Hongrie et la Norvège, un accroissement des taux d'activité des travailleurs handicapés pourrait contribuer de façon très significative à accroître l'offre future de main-d'œuvre. En Grèce, en Italie et en Espagne, c'est la réduction des inégalités entre les hommes et les femmes qui offre le plus fort potentiel d'augmentation des taux de participation à la population active d'ici 2050. Le relèvement de l'âge de la retraite, qui fait également partie des scénarios envisagés, se traduirait par une croissance de la population active comparable à celle qu'entraînerait le comblement du déséquilibre dû au handicap, sauf dans les pays où une retraite précoce est encore particulièrement répandue.

À côté de ces groupes socioéconomiques relativement vastes, les jeunes constituent une autre catégorie qui présente un risque réel de marginalisation à l'égard du marché du travail. L'étude de l'OCDE intitulée « Des emplois pour les jeunes »<sup>4</sup> qualifie de « jeunes laissés pour compte » les jeunes qui cumulent plusieurs handicaps : ces jeunes sont souvent sans diplômes, ils sont issus de l'immigration ou d'une minorité, ils résident dans des zones défavorisées/rurales/isolées, ont eu une grossesse précoce ou ont connu un séjour en prison ou en famille d'accueil. Du fait que ces groupes varient en taille et en composition selon les pays, l'OCDE a choisi comme approximation le nombre de jeunes âgés de 15 à 29 ans, sans emploi, non scolarisés et ne suivant aucune formation. En 2010, dans les 26 pays de l'OCDE pour lesquels des données sont disponibles, le groupe des « laissés pour compte » représentait 12.5 % de la tranche d'âge des 15-24 ans. En Europe, où il est possible d'affiner encore ce pourcentage en excluant les jeunes titulaires d'un diplôme, l'OCDE estime qu'en 2005, l'année la plus récente pour laquelle on dispose de statistiques, le groupe des « laissés pour compte » représentait 11 % des jeunes de 15 à 29 ans déscolarisés.

Les causes de l'inactivité sont très diverses ; il peut s'agir d'une décision de se retirer du marché du travail pour des motifs personnels ou encore d'une incapacité à participer à la population active en raison d'obstacles divers liés à l'offre ou à la demande. Les causes de l'inactivité étant souvent multiples, les politiques qui s'efforcent d'améliorer la participation à la population active doivent agir sur plusieurs fronts et associer les employeurs. Globalement, les politiques qui visent à améliorer les taux d'activité peuvent intervenir dans deux domaines : rendre l'emploi financièrement plus attractif et limiter l'accès aux dispositifs assurant un revenu de remplacement ; et réduire les obstacles non financiers à l'emploi.

### **Mettre en place des incitations financières pour rendre le travail plus attractif**

Pour certaines personnes, travailler n'est tout simplement pas financièrement rentable. Le coût élevé des services de garde d'enfants, les régimes fiscaux qui sapent l'intérêt économique du travail ou des systèmes d'aide sociale qui offrent une meilleure rémunération que le salaire escompté peuvent contribuer à rendre le travail peu rentable sur le plan économique. Des incitations financières et des systèmes d'imposition et de protection sociale bien conçus peuvent influencer sur l'offre de main-d'œuvre dans toutes les catégories d'individus, bien que de manière différente.

Pour les femmes, ou plus généralement pour les seconds apporteurs de revenu, ce sont avant tout le système de prélèvements et de prestations, ainsi que le traitement fiscal des seconds revenus et des revenus des travailleurs à temps partiel qui font office de facteurs dissuasifs au retour sur le marché du travail<sup>5</sup>. La pression fiscale qui pèse sur les seconds apporteurs de revenu qui souhaitent entrer sur le marché du travail ou augmenter leur temps de travail est fonction de divers facteurs, dont la nature du foyer fiscal. L'imposition conjointe ou les régimes fiscaux basés sur la famille prévoyant une progressivité des taux d'imposition sont avantageux pour les couples ayant un revenu unique, en particulier si le conjoint qui exerce un emploi a un revenu élevé et/ou si le conjoint inactif a un faible potentiel de gain. Les abattements fiscaux basés sur la famille ou les crédits d'impôt et les allocations versées sous condition de ressources liées à la composition du foyer et/ou aux revenus peuvent avoir les mêmes effets<sup>6</sup>. Ainsi dans certains pays, le fait que les parents isolés perçoivent des garanties de revenu explique largement les faibles niveaux d'emploi parmi cette catégorie de la population. Afin d'encourager les femmes – et les seconds apporteurs de revenu de manière générale – à entrer ou à retourner dans la population active, de nombreux pays ont mis en place des régimes d'imposition individualisés. Cependant, presque tous les pays membres de l'OCDE accordent aux familles une forme ou une autre d'allègement fiscal au titre des conjoints inactifs, ou une aide familiale dont le montant est déterminé sur la base du revenu cumulé des conjoints. Ces dispositions pourraient être revues de manière à avoir un effet neutre sur la participation des femmes au marché du travail.

Pour les personnes handicapées, le retrait de la population active dépend fortement de leur accès à des systèmes de pension d'invalidité complète. Des données montrent que les pays qui ont réformé de façon radicale leurs systèmes de pension d'invalidité et en ont restreint l'accès en mettant en place des incitations au travail plus efficaces ont enregistré une chute des effectifs de leurs bénéficiaires<sup>7</sup>. Ainsi, un certain nombre de pays ont soit supprimé les pensions d'invalidité partielle, soit limité l'accès à des systèmes de pension d'invalidité complète aux personnes qui ne peuvent plus travailler du tout. Dans d'autres pays, les individus qui sont toujours en mesure de travailler sont de plus en plus

souvent comptabilisés parmi les chômeurs et sont donc soumis à ce que l'on appelle « l'obligation mutuelle », c'est-à-dire qu'ils doivent répondre à des exigences de suivi de formation et de recherche d'emploi, sous peine de perdre tout ou partie de leurs indemnités de chômage<sup>8</sup>. Lorsqu'ils examinent les déclarations des bénéficiaires de pensions d'invalidité, les pays doivent davantage évaluer la capacité de ces derniers à travailler, que leur état de santé.

Même si les incitations doivent être adaptées à des groupes spécifiques de travailleurs, certaines peuvent s'appliquer à plusieurs d'entre eux. Ainsi, les bénéficiaires de pension d'invalidité peuvent être incités à prendre un emploi s'ils ont la possibilité de combiner les revenus de leur travail avec leurs allocations, sans que soit pris en compte le niveau de leur salaire et en touchant des prestations liées à l'exercice d'une activité. Dans certains pays, les pensions d'invalidité ne sont plus soumises au retrait de leur bénéficiaire de la population active. Ces pays ont trouvé d'autres moyens de tenir compte du handicap par l'octroi d'allocations<sup>9</sup>. Dans certaines circonstances, les incitations à l'emploi destinées aux parents isolés peuvent être renforcées si elles s'accompagnent de prestations liées à l'exercice d'une activité (encadré 2.1).

### Encadré 2.1 **Les prestations liées à l'exercice d'une activité**

**Pour les femmes.** Les parents isolés sont souvent des femmes, et c'est sur ce groupe que la plupart des pays de l'OCDE ciblent leurs mesures de protection sociale. Toutefois les aides financières liées à la situation de parent isolé peuvent dissuader les femmes d'entrer ou de retourner sur le marché du travail. L'enjeu consiste ainsi à favoriser le retour à l'emploi de cette catégorie de la population.

- **Le Projet canadien de l'autosuffisance (PA)** est un projet de recherche mené à titre expérimental pour une durée de dix ans sur le comportement des parents isolés bénéficiaires de l'aide sociale sur le marché du travail. Lancé en 1992, il se compose de diverses études expérimentales. Dans toutes ces études, deux groupes de parents isolés ont été constitués. L'un des deux a perçu des compléments de revenu généreux. Les études ont révélé que ces compléments avaient un effet positif sur le retour à l'emploi et qu'ils encourageaient les parents isolés à sortir des listes des bénéficiaires. Toutefois, leur effet était beaucoup plus important sur les parents isolés qui pouvaient faire valoir une expérience professionnelle récente. Les parents isolés qui étaient des allocataires de l'aide sociale de longue date enregistraient un taux de chômage plus élevé à court terme, qui a fini par diminuer au bout d'un certain temps<sup>10</sup>.

**Pour les travailleurs âgés.** Quelques pays fournissent aux travailleurs âgés un complément de salaire direct (ou une prestation liée à l'exercice d'une activité) lorsqu'ils trouvent un emploi ou lorsqu'ils décident de continuer à travailler. D'aucuns estiment toutefois que les employeurs profitent de cette mesure pour verser aux travailleurs âgés des salaires plus bas.

- **L'Allemagne** et les **États-Unis** se sont eux aussi dotés de tels dispositifs, qui fournissent aux chômeurs qui trouvent un emploi un complément égal à 50 % de la différence de revenu entre leur ancien et leur nouvel emploi, jusqu'à un certain plafond. Dans des pays comme l'Allemagne, où les allocations chômage sont élevées, ce type de mesures favorise le retour à l'emploi des travailleurs âgés.
- Le système mis en place au **Japon** ne propose aux travailleurs âgés de compenser leur perte de revenu que si celle-ci est égale ou supérieure à 25 % de ce qu'ils gagnaient à l'âge de 60 ans. Ils ne peuvent dans ce cas prétendre à aucune allocation chômage.
- En **Espagne**, le régime d'impôt sur le revenu prévoit une déduction fiscale liée à l'exercice d'une activité, intitulée « l'allocation liée à l'allongement de la participation au marché du travail » dans le cadre de laquelle les contribuables en activité qui décident de prolonger leur participation au marché du travail au-delà de l'âge de la retraite (65 ans) peuvent majorer de 100 % la « déduction de leurs frais professionnels » (appliquée à tous les contribuables percevant un revenu du travail).

**Pour les personnes souffrant d'un handicap.** Les bénéficiaires de pension d'invalidité qui trouvent un emploi perdent généralement l'intégralité ou une partie de leur pension. Les charges fiscales élevées sont l'un des principaux facteurs qui dissuadent certains individus de faire leur entrée sur le marché du travail. Certains pays ont toutefois mis en place des mesures efficaces destinées à inciter les bénéficiaires de pension d'invalidité à entrer dans la population active en allégeant la fiscalité.

...



- **Allocation d'aide au retour à l'emploi.** En **Irlande**, un bénéficiaire d'une pension d'invalidité qui travaille au moins 20 heures par semaine peut prétendre à une réduction du taux d'imposition effectif moyen de 100 % à 45 % (voire 20 % pour les travailleurs à faible revenu). Cette allocation est supprimée progressivement sur une période de quatre ans.
- **Prestation fiscale pour le revenu de travail (PFRT).** Au **Canada**, en plus des droits conférés au titre de la PFRT, à laquelle peuvent prétendre tous les travailleurs admissibles à faible revenu, les travailleurs à faible revenu souffrant d'un handicap peuvent demander un supplément pour les personnes handicapées, dont le montant s'accroît en fonction du revenu individuel, à un taux de 25 %, et est plafonné à l'équivalent de la moitié de la PFRT maximale à laquelle peut prétendre un individu, ce qui rend d'autant plus attractif, sur le plan financier, le retour à l'emploi des personnes handicapées. Ce supplément diminue lorsque le revenu dépasse un certain plafond.

Sources : OCDE (2006 ; 2010a ; 2011d).

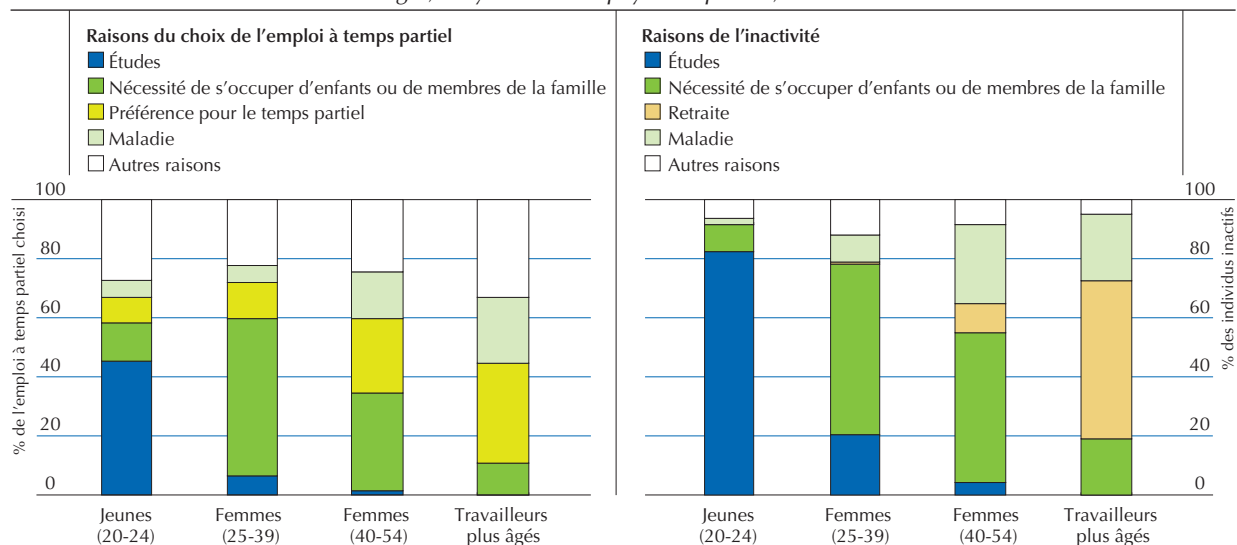
## Supprimer les obstacles non financiers qui empêchent les individus de participer à la population active

Les politiques peuvent également contribuer à venir à bout des obstacles non financiers à la participation à la population active. Pour les femmes, ces obstacles sont souvent liés à des contraintes de temps provenant d'obligations familiales ou de la nécessité de s'occuper de leurs enfants ou de membres âgés de leur famille. Les possibilités limitées de travail à temps partiel peuvent dans ce cas constituer une barrière à l'emploi. Les raisons qui poussent les individus à opter pour un travail à temps partiel ou à se retirer intégralement de la population active sont souvent étroitement liées. Ainsi, la raison la plus souvent invoquée par les femmes de 25 à 39 ans qui choisissent de travailler à temps partiel est leur obligation de s'occuper de leurs enfants ou d'un membre de leur famille ; une raison qu'elles citent aussi pour expliquer leur inactivité (graphique 2.3). Ces résultats tendent à démontrer que le travail à temps partiel – associé à des systèmes adaptés de garde d'enfants – peut faciliter la participation au marché du travail lorsque des obligations familiales rendent impossible l'exercice d'une activité à temps plein<sup>1</sup>.

■ Graphique 2.3 ■

### Raisons de l'emploi à temps partiel ou de la non-activité

Pourcentages, moyenne de 21 pays européens<sup>1</sup>, années 2005-07



1. Allemagne, Autriche, Belgique, Danemark, Espagne, Estonie, Finlande, France, Grèce, Irlande, Islande, Italie, Luxembourg, Norvège, Pays-Bas, Pologne, Portugal, République slovaque, Royaume-Uni, Slovaquie et Suède.  
Source : OCDE (2010h).

StatLink <http://dx.doi.org/10.1787/888932635068>

Ainsi, même si le travail à temps partiel est souvent synonyme d'une sécurité de l'emploi plus précaire, de salaires moins élevés et de perspectives de carrière limitées, il est de plus en plus perçu comme un vecteur d'activation des groupes dont les taux de participation au marché du travail sont traditionnellement bas<sup>12</sup>. Les employeurs qui introduisent de la flexibilité dans les horaires d'arrivée sur le lieu de travail et dans le temps de travail, qui mettent en place de comptes de temps de travail, la maîtrise du temps de travail et, en particulier pour les femmes, un aménagement de leur temps de travail lors de la naissance d'un enfant, peuvent contribuer à une hausse sensible de la participation à la population active (encadré 2.2)<sup>13</sup>.

#### Encadré 2.2 **Les conditions de travail qui facilitent la participation au marché du travail**

**Des emplois pour les parents.** Si certains parents préfèrent s'occuper eux-mêmes de leurs enfants quelles que soient les options de garde qui peuvent exister par ailleurs, d'autres préfèrent travailler, à temps plein ou partiel. En **Autriche**, au **Danemark**, en **Finlande**, aux **Pays-Bas** et en **Suède**, les congés parentaux comportent un ajustement des horaires de travail et la possibilité de travailler à temps partiel. Au **Portugal** et en **Suède**, le congé parental peut être pris à des moments différents, notamment pour allonger la période des vacances jusqu'à ce que les enfants soient en âge scolaire (six ans au Portugal, huit ans en Suède).

**Les obligations des employeurs.** Afin de permettre aux travailleurs souffrant de problèmes de santé de conserver leur emploi, certains pays ont décidé d'imposer des obligations aux employeurs, de manière à diminuer les obstacles non financiers auxquels se heurtent les travailleurs souffrant de problèmes de santé ou d'un handicap.

- En **Allemagne**, l'employeur doit accorder la priorité aux salariés ayant des problèmes de santé à toute formation interne et aider ces derniers à suivre une formation externe. En outre, ces salariés ont le droit non seulement d'être aidés dans leur travail et de travailler dans un environnement adapté, mais aussi celui de travailler à temps partiel.
- Au **Luxembourg**, les entreprises d'au moins 25 salariés sont tenues d'attribuer un poste adapté à leurs salariés souffrant d'un handicap, qu'il s'agisse du même poste à horaires réduits ou d'un poste différent.
- En **Espagne**, l'employeur doit réserver un poste au salarié ayant des problèmes de santé pendant une période de deux ans. En outre, un salarié bénéficiant d'une pension d'invalidité qui est de nouveau apte à travailler dispose d'une priorité absolue pour occuper tout poste vacant correspondant à ses compétences ou doit se voir proposer un poste équivalent.

Sources : OCDE (2007a ; 2010a).

Pour les personnes souffrant d'un handicap, c'est généralement la qualité de l'emploi qui influe sur la participation au marché du travail. Améliorer les conditions globales de cette catégorie de travailleurs pourrait faire partie des stratégies mises en œuvre par les employeurs et les gouvernements pour réduire les obstacles non financiers à l'emploi<sup>14</sup>. Les employeurs et les syndicats peuvent aider les travailleurs à conserver leur emploi en améliorant la sécurité sur le lieu de travail et en faisant mieux connaître leurs besoins spécifiques<sup>15</sup>. Compte tenu du lien entre les absences pour maladie et l'incapacité de travail, il est considéré comme fondamental d'améliorer la prévention et les mesures d'intervention précoce, tout en évitant la « médicalisation ». Pour les employeurs, des subventions salariales efficaces, ou toute autre incitation financière destinée à compenser la perte de productivité peuvent les inciter à ne pas se séparer des travailleurs malades ou souffrant d'un handicap.

#### **Mettre en œuvre des mesures d'activation tout en favorisant la reconversion et le relèvement du niveau de qualification**

Les compétences des personnes restées inactives pendant longtemps deviennent parfois insuffisantes ou obsolètes. Pour ces personnes, une reconversion ou un relèvement du niveau de qualification peut s'avérer nécessaire pour éviter de passer de l'inactivité au chômage, leurs compétences étant inutiles sur le marché du travail. Des programmes ciblés de formation (professionnelle) et de réinsertion professionnelle sont susceptibles d'aider les personnes qui ont quitté le marché du travail pour s'occuper de leurs proches ou pour des raisons de santé<sup>16</sup>. En outre, les politiques actives du marché du travail, destinées en premier lieu à aider les chômeurs à trouver un emploi<sup>17</sup>, sont étendues de manière à cibler également la population inactive en mesure de travailler, par exemple les mères célibataires ou les personnes souffrant de problèmes de santé. Ces programmes peuvent proposer des formations professionnelles et la recherche d'emploi, ainsi que des aides à l'emploi sur le marché du travail normal et dans des secteurs protégés.





Les mesures d'activation qui aident les chômeurs difficiles à placer à trouver du travail, à l'image du suivi personnalisé, s'avèrent souvent également probantes avec des groupes cibles qui se heurtent à de multiples barrières à l'emploi. Cependant, leur mise en œuvre collective est délicate car il est infiniment plus difficile de contraindre un groupe hétérogène à respecter des engagements réciproques qu'un seul individu<sup>18</sup>. Par ailleurs, il est plus difficile d'imposer à des personnes de participer à des programmes d'activation si le non-respect des engagements n'a aucune conséquence telle que la réduction ou la suppression des prestations. Il ressort en dernière analyse que les services liés à l'emploi sont généralement plus efficaces lorsqu'ils sont personnalisés. C'est la raison pour laquelle ces services sont souvent destinés à des catégories de personnes bien définies et assurés par des spécialistes du secteur privé<sup>19</sup>.

Pour contribuer efficacement à faire progresser l'emploi et à optimiser l'utilisation des compétences, ces mesures doivent impérativement être accompagnées d'efforts visant à vaincre la réticence des employeurs à embaucher des personnes inactives<sup>20</sup>, en particulier des travailleurs souffrant de problèmes de santé ou de handicaps<sup>21</sup>. Dans un contexte de pénurie d'emplois, tous les efforts déployés en vue de stimuler l'embauche de ces travailleurs resteront vains. Il en va de même pour les jeunes en décrochage. L'OCDE a formulé plusieurs recommandations sur les moyens pour les pays de s'appuyer à la fois sur l'offre et sur la demande pour venir en aide aux jeunes difficiles à placer, menacés de se voir complètement exclus du marché du travail et de rester inactifs à long terme, ce qui risquerait de les marginaliser à vie (encadré 2.3).

### Encadré 2.3 Principaux enseignements dégagés de l'Étude de l'OCDE « Des emplois pour les jeunes »

- Faciliter la transition entre l'école et le monde du travail, ainsi que les débuts dans la vie active, en :
  - intervenant rapidement et de manière ciblée pour éviter la progression du nombre de jeunes exposés au risque de chômage et d'inactivité ou occupant un emploi informel ou un emploi pour lequel ils sont surqualifiés ;
  - veillant à ce que les jeunes quittent l'école dotés de qualifications ou de diplômes reconnus ;
  - favorisant le recours aux stages et aux autres formes d'apprentissage en cours d'emploi susceptibles d'aider les étudiants à acquérir de l'expérience professionnelle avant l'obtention de leur diplôme ; et en
  - adoptant une stratégie prônant « l'apprentissage/la formation d'abord », afin d'améliorer l'employabilité des jeunes peu qualifiés qui éprouvent des difficultés à trouver du travail.
- Abattre les obstacles à l'amélioration de l'emploi des jeunes qui sont liés à la demande, en :
  - investissant dans des fonds destinés à doter les débutants des nouvelles compétences utiles aux nouveaux emplois ;
  - réduisant le coût associé à l'embauche de jeunes peu qualifiés ; et en
  - poursuivant les efforts visant à réduire globalement la segmentation du marché du travail, en particulier du point de vue des contrats temporaires et permanents.
- Apporter de l'aide aux jeunes sans emploi et inactifs qui ne suivent aucune formation, en :
  - consolidant le filet de sécurité dont bénéficient les jeunes chômeurs et les jeunes travailleurs tout en facilitant leur accès à l'emploi et à la formation ;
  - accompagnant les jeunes au chômage dans leur recherche d'emploi grâce à des mesures pertinentes ; et en
  - mettant au point des programmes destinés aux jeunes exclus du monde du travail comme du système scolaire, ces programmes devant mettre l'accent sur le tutorat et la formation professionnelle et s'appuyer sur une stratégie « d'engagements réciproques » rigoureuse.

Source : OCDE (2010b).

Les chiffres du chômage et de l'inactivité ne sont toutefois pas suffisants pour brosser un tableau exhaustif de la situation. Dans les pays où il existe un vaste secteur informel, en particulier dans les pays en développement, les statistiques officielles ne donnent pas une représentation globale de la situation au regard de l'emploi. Toutefois, les données dont on dispose révèlent que certaines catégories socioéconomiques sont surreprésentées parmi les inactifs, ce qui signifie



qu'elles ne mettent pas leurs compétences à la disposition du marché du travail. Dans les pays du Moyen-Orient et d'Afrique du Nord (MENA), par exemple, on observe des écarts importants entre les taux d'activité des femmes et ceux des hommes. Le ratio hommes-femmes pour ce qui est de la participation à la population active va de plus de 3.7 à 1 en Arabie saoudite et en Syrie, à 1.86 à 1 au Qatar. Les taux de participation des hommes vont de 71 % en Tunisie à 93 % au Qatar, alors qu'ils s'échelonnent entre 15 % en Irak et 53 % au Qatar. Il est particulièrement difficile pour les femmes de trouver un emploi décent en Égypte, en Jordanie, en Lybie, au Maroc et en Tunisie. Dans ces cinq pays, seul environ un quart des femmes adultes participaient à la population active en 2010 (un chiffre qui englobait également les travailleurs découragés), contre 70 %-80 % des hommes adultes (voir l'encadré 2.4).

#### Encadré 2.4 **Participation à la population active des femmes dans les pays de la région MENA**

Si de nombreux pays de la région du Moyen-Orient et d'Afrique du Nord (MENA) ont accompli des progrès considérables en matière de réduction des inégalités entre les sexes dans les domaines clés de l'éducation et de la santé, les améliorations pour ce qui est de l'emploi restent limitées. La participation des femmes à la population active n'a que légèrement augmenté au cours des deux dernières décennies, pour passer de 22 % en 1990 à 30 % en 2010, soit près de 40 points de pourcentage de moins que le taux d'activité des hommes dans la région.

**Structure de l'emploi et cloisonnement professionnel.** Les femmes sont souvent employées dans le secteur public. Ainsi en **Égypte**, le secteur public représente 56 % de l'emploi des femmes, contre 30 % de celui des hommes. Les femmes employées dans le secteur public travaillent en général dans des domaines considérés depuis longtemps comme « féminins ». Au **Maroc**, par exemple, les femmes représentaient en 2009 environ 50 % des employés des ministères de la Santé et des Affaires sociales, mais n'étaient que 4 % à la Direction générale de la protection civile et 6 % à la Direction générale de la sécurité nationale.

Lorsqu'elles occupent un emploi, les femmes des pays de la région MENA, à l'instar de leurs homologues des pays de l'OCDE, sont moins bien payées que les hommes, que ce soit dans le secteur privé ou le secteur public, et ne bénéficient pas d'un accès égal à la formation à des fonctions d'encadrement. Les femmes sont moins représentées aux postes de direction et d'encadrement, aussi bien dans le secteur public que dans le secteur privé. En 2010, la représentation des femmes dans les échelons supérieurs des administrations nationales était de 14 % au **Maroc**, 26 % en **Égypte** et 45 % en **Tunisie**.

**Les obstacles à l'emploi.** L'absence de politiques visant à permettre de concilier la vie familiale et la vie professionnelle est l'un des principaux obstacles à l'emploi des femmes dans la région. Les responsabilités familiales sont considérées comme étant du ressort des femmes et le mariage joue un rôle fondamental dans la participation des femmes à la population active, en particulier dans le secteur privé. Au **Maroc**, seules 12 % des femmes mariées participent à la population active, contre 79 % des hommes mariés. En **Égypte** et en **Jordanie**, la proportion des femmes dans le secteur privé chute brutalement lorsqu'elles se marient, un schéma que l'on retrouve quel que soit le niveau d'instruction des femmes. À l'opposé, la proportion des femmes dans le secteur public subit moins l'influence du mariage : 57 % des femmes mariées actives sont employées dans le secteur public.

D'autres facteurs institutionnels, juridiques et économiques, ainsi que des normes sociales, permettent d'expliquer la lenteur des progrès accomplis en matière d'emploi des femmes dans la région. Il s'agit notamment des restrictions imposées en matière d'horaires de travail et de type de postes que peuvent occuper les femmes, et de la nécessité que ces dernières obtiennent l'autorisation de leur époux ou de leur père pour travailler. Certains pays de la région MENA, comme l'**Égypte**, la **Jordanie** et le **Yémen**, estiment également que des transports publics sûrs et un environnement de travail plus adapté permettraient d'améliorer les perspectives d'emploi des femmes, en particulier de celles habitant des régions isolées.

**Sur le chemin des réformes.** De nombreux gouvernements de pays de la région MENA ont mis en place des mesures destinées à améliorer les perspectives des femmes sur le marché du travail (voir la partie 4 sur l'entrepreneuriat dans les pays de la région MENA). Les autorités **marocaines** ont ainsi instauré la parution régulière de rapports sur les évolutions de l'emploi au regard de l'égalité homme-femme et sur l'accès des femmes aux postes d'encadrement dans la fonction publique. Par ailleurs, des mesures visant à garantir l'équité des rémunérations dans le secteur public ont été mises en place en **Égypte**, en **Jordanie**, au **Maroc** et en **Tunisie**.

Source : OCDE (à paraître), *Rapport sur l'initiative de l'OCDE pour la parité*.

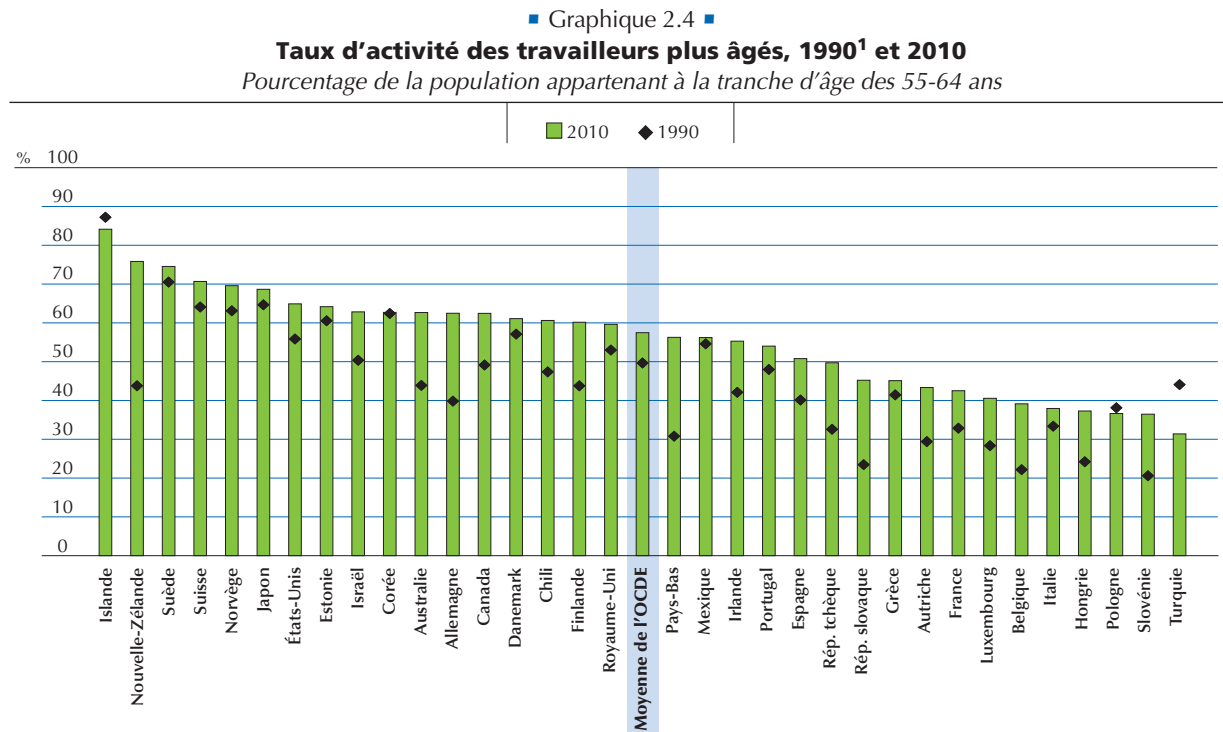


## LES PAYS PEUVENT RETENIR LES INDIVIDUS QUALIFIÉS

Pour tous les pays, développer les compétences de la population représente un investissement considérable. Pour récolter les fruits de cet investissement, les politiques relatives aux compétences doivent faire en sorte que les individus qualifiés ne quittent pas le marché du travail pour cause de retraite anticipée ou d'expatriation. Ces deux problèmes ne se posent pas partout avec la même acuité : les départs anticipés à la retraite sont particulièrement préoccupants dans bon nombre de pays européens de l'OCDE, là où la population vieillit et où la pérennité du système social est menacée par des départs anticipés à la retraite massifs. On associe souvent le phénomène de « fuite des cerveaux » aux pays en développement, or plusieurs pays de l'OCDE, notamment la Pologne et la Nouvelle-Zélande, déplorent eux aussi le départ d'une partie de leur main-d'œuvre qualifiée vers d'autres pays.

### Dissuader les individus de partir en retraite anticipée

Dans les deux tiers des pays de l'OCDE environ, le taux d'activité des personnes âgées de 55 à 64 ans est inférieur ou égal à 60 % ; il atteint 85 % en Islande et ne dépasse pas 30 % en Turquie (graphique 2.4). En moyenne, dans les pays de l'OCDE, le taux d'activité des travailleurs plus âgés est inférieur de 19 points de pourcentage à celui des adultes d'âge très actif, mais l'écart entre ces deux taux varie considérablement d'un pays à l'autre : il n'est que de 5 points de pourcentage en Islande contre 53 points en Slovaquie.



1. 1991 pour l'Islande, le Mexique et la Suisse ; 1992 pour la Hongrie et la Pologne ; 1993 pour la République tchèque, 1994 pour l'Autriche et la République slovaque ; 1996 pour le Chili et la Slovaquie.

Source : Base de données de l'OCDE des statistiques de la population active.

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888932635087>

Le faible taux d'activité des travailleurs plus âgés est essentiellement dû à l'existence de nombreux régimes de retraite anticipée et à la précocité de l'âge légal de départ à la retraite. On constate en effet que la raréfaction des régimes de retraite anticipée et les réformes des systèmes de retraite menées récemment se sont traduites par une hausse du taux d'activité de cette classe d'âge au cours des 20 dernières années. En Nouvelle-Zélande, le taux d'activité des travailleurs plus âgés est passé de 44 % à 76 % entre 1990 et 2010. On observe également une nette progression en Allemagne, aux Pays-Bas, en République slovaque et en Slovaquie. Ces améliorations sont toutefois relativement récentes et dans la plupart des pays de l'OCDE, l'âge de départ à la retraite reste bien inférieur à son niveau des années 70. La plupart des seniors continuent de quitter le marché du travail bien avant d'avoir atteint l'âge normal d'ouverture des droits à la retraite, soit 65 ans dans la

plupart des pays. Les données dont on dispose concernant 30 pays membres de l'OCDE indiquent que dans 9 de ces pays seulement, les hommes partent à la retraite à plus de 64 ans en moyenne. Pour les femmes, cette situation ne s'observe que dans cinq pays, à savoir l'Islande, le Japon, la Corée, le Mexique et la Nouvelle-Zélande. Les différences entre pays sont très marquées. C'est au Mexique que l'âge moyen auquel les hommes quittent le marché du travail est le plus élevé (72.2 ans) et ce pays se place en deuxième position en termes d'âge moyen de départ en retraite des femmes (69.5 ans). À l'inverse, les hommes et les femmes partent à la retraite, en moyenne, avant 60 ans en Autriche, en Belgique, en France, au Luxembourg et en République slovaque<sup>22</sup>. En ce qui concerne les travailleurs plus âgés, un retrait précoce du marché du travail s'avère généralement définitif ; une étude de l'OCDE indique que moins de 5 % des personnes appartenant à la classe d'âge 50-64 ans et ayant quitté leur travail avant d'avoir atteint l'âge légal de départ à la retraite occupaient de nouveau un emploi un an plus tard<sup>23</sup>.

Les écarts entre pays en termes de taux d'emploi des personnes appartenant à la classe d'âge 55-64 ans sont largement imputables aux différences entre les systèmes de retraite de ces pays<sup>24</sup>. En effet, certains systèmes incitent la main-d'œuvre à quitter le monde du travail pour des raisons financières (encadré 2.5). Le montant en termes absolus de la pension de retraite et sa variation à la marge, laquelle est intégrée à ce que l'on appelle « l'impôt implicite sur la poursuite de l'activité » pendant une année supplémentaire, pèsent sur la décision de quitter le marché du travail à un moment donné. Le fait est que c'est dans les pays où cet impôt implicite est le plus faible que le taux de retrait de la vie active des travailleurs plus âgés est le plus bas<sup>25</sup>.

#### Encadré 2.5 Dispositions des systèmes de retraite contribuant à dissuader les travailleurs de poursuivre leur activité

Si l'OCDE émet des recommandations techniques relatives aux systèmes de retraite, l'analyse du sujet mène avant tout à la conclusion que les détails importent beaucoup. La mesure dans laquelle un système induit des différences de traitement entre les individus qui constituent la population active, d'une part, et influe sur les décisions relatives au maintien en activité et au départ en retraite, d'autre part, tient en effet à des détails. Quelques exemples techniques figurent ci-dessous mais aucune orientation générale n'est proposée.

1. En **France**, en **Grèce** et au **Luxembourg**, il est possible de partir en retraite à 60 ans (voire plus tôt dans certains cas) sans réduction du montant des prestations, ce qui dissuade les travailleurs plus âgés de conserver leur activité. Dans les régimes liés à la rémunération, la réduction moyenne du montant des prestations par année de retraite anticipée est d'environ 4.5 % (le niveau neutre en termes actuariels est de l'ordre de 6 %-8 %).
2. En **Espagne**, aux **États-Unis** et en **Grèce**, le nombre d'années ouvrant droit à des prestations de retraite dans les régimes liés à la rémunération est limité. Ces mécanismes dissuadent de travailler une fois le nombre maximum d'années atteint. Aux États-Unis et en Grèce, il n'est possible d'augmenter le montant de ses prestations qu'en travaillant au-delà de 65 ans.
3. De nombreux pays de l'OCDE calculaient les prestations de retraite en se fondant sur le salaire perçu lors des « meilleures » ou des « dernières » années d'activité, ce qui incite les individus à partir en retraite quand leur salaire est au plus haut au lieu de poursuivre leur activité.
4. Un régime lié à la rémunération doté d'un barème d'accumulation uniforme inciterait les seniors à rester en activité. En **Espagne**, le régime public de retraite lié à la rémunération applique un taux d'accumulation plus élevé aux jeunes cotisants qu'aux cotisants plus anciens, ce qui incite les travailleurs plus âgés à partir en retraite.
5. Les dispositifs soumis à conditions de ressources peuvent dissuader les travailleurs à bas salaires de poursuivre leur activité, tout en distribuant par ailleurs des prestations à ceux qui en ont le plus besoin, atténuant ainsi la nécessité de procéder à une augmentation générale des impôts et des cotisations. Certains pays, comme le **Chili**, l'**Irlande**, l'**Islande**, la **Nouvelle-Zélande**, la **République tchèque** et la **Suisse**, sont parvenus à concilier des systèmes redistributifs avec des incitations à rester en activité.
6. Les surcotes pour retraite différée après l'âge normal sont, en moyenne, inférieure de 5 % au point neutre sur le plan actuariel. Seuls le **Canada**, les **États-Unis**, le **Japon**, la **République tchèque** et le **Royaume-Uni** offrent des conditions plus intéressantes à ceux qui choisissent de différer leur départ en retraite.

Source : OCDE (2011d).



La décision de se retirer de la vie active dépend de l'âge légal de départ à la retraite et de l'existence de régimes de retraite anticipée. Un certain nombre de réformes sont donc susceptibles de contribuer à dissuader la population active de partir à la retraite. Si la plupart des pays ont mis un terme aux régimes de retraite anticipée, reporté l'âge légal de départ en retraite et corrigé les incitations financières détournées à la retraite anticipée, certains systèmes de retraite continuent d'encourager fortement les individus à cesser de travailler dès qu'ils le peuvent<sup>26</sup>. Cela signifie qu'il est possible de trouver des leviers financiers bien plus efficaces en vue d'inciter les personnes à se maintenir dans la vie active au-delà de l'âge légal de départ en retraite. Les Pays-Bas ont par exemple adopté une bonne mesure qui consiste à augmenter de 24 % le montant de la pension de retraite pour toute année supplémentaire de travail, les programmes de retraite anticipée qui versaient des prestations entre 60 et 65 ans ayant été supprimés.

La qualité de l'emploi pèse également sur la décision de rester ou non en activité. Des études montrent que lorsque les employeurs ne peuvent ou ne souhaitent pas réduire le temps de travail, les salariés, qui se heurtent à l'impossibilité de se ménager une transition en douceur vers la retraite, choisissent généralement de quitter leur activité<sup>27</sup>. Par ailleurs, il ne faut pas oublier que les mesures destinées à éliminer les obstacles non financiers à l'activité peuvent être associées à d'autres mesures visant à encourager les employeurs à embaucher et garder des personnes appartenant à des catégories sous-représentées. Ainsi, le report de l'âge légal de départ en retraite rallongerait la période sur laquelle les employeurs pourraient amortir les coûts de formation engagés, une telle mesure est donc susceptible de vaincre les réticences des employeurs à investir dans leurs salariés les plus âgés<sup>28</sup>.

Dans l'ensemble des pays de l'OCDE, les travailleurs de plus de 50 ans ont de moins en moins de chances de se faire embaucher ou de conserver leur emploi<sup>29</sup>. Si les employeurs invoquent souvent l'obsolescence des compétences pour justifier leur refus d'embaucher des travailleurs plus âgés à la recherche d'un emploi, la discrimination fondée sur l'âge reste courante. Les structures de rémunération rigides, en vertu desquelles les coûts salariaux augmentent avec l'âge des travailleurs plutôt qu'en fonction de leur productivité, entrent également en ligne de compte, bien que dans les faits les régimes de retraite anticipée les contournent souvent<sup>30</sup>. Pour surmonter ces obstacles à l'emploi des travailleurs plus âgés liés à la demande, certains pays mènent de grandes campagnes de lutte contre la discrimination, tandis que d'autres s'efforcent d'équilibrer les coûts salariaux et la productivité en réduisant les contributions sociales des employeurs ou en recourant à des subventions salariales pour cette catégorie de travailleurs<sup>31</sup>. Certains pays commencent également à miser sur l'apprentissage tout au long de la vie et sur la formation ciblée, surtout en milieu de carrière, pour améliorer l'employabilité des seniors et les dissuader de se retirer prématurément de la population active. Un autre type de mesure consiste à faire mieux coïncider les deux variables que sont les aspirations professionnelles des travailleurs plus âgés et le niveau de rémunération. Par exemple, les travailleurs plus âgés préféreront peut-être travailler moins souvent de nuit, quitte à gagner moins, tandis que des salariés plus jeunes préféreront peut-être travailler plus souvent de nuit pour accroître leurs revenus. Cette meilleure adéquation se traduit automatiquement par une plus grande volonté de poursuivre son activité.

### **Contenir la fuite des cerveaux**

Certains pays perdent beaucoup d'argent parce que leur main-d'œuvre qualifiée émigre. Ce sont donc les pays qui accueillent ces personnes qui récoltent les fruits de l'investissement consenti par le pays d'origine. Comme le montre le tableau 2.1, le taux d'émigration varie d'un pays à l'autre, y compris au sein d'une même région. C'est en Europe, en Amérique latine et en Océanie que le taux d'émigration est le plus élevé (en 2008, par exemple, le flux d'émigration au départ de la Bulgarie représentait 1 % de la population totale du pays et les flux au départ de la Roumanie et de la Pologne représentaient respectivement 0.8 % et 0.6 % de la population totale de ces pays)<sup>32</sup>, alors que pour l'Afrique, l'Asie et l'Amérique du Nord, le taux d'émigration est inférieur de moitié à celui des régions citées précédemment. Pour toutes les régions, le taux d'émigration des travailleurs diplômés de l'enseignement supérieur est sensiblement plus élevé que le taux d'émigration global<sup>33</sup>, bien que l'écart soit particulièrement marqué dans les pays d'Afrique. En effet, le taux d'émigration des individus diplômés de l'enseignement supérieur nés en Afrique est bien plus élevé, à 10.6 %, que dans les autres régions, bien que le taux d'émigration des personnes hautement qualifiées soit également fort pour l'Amérique latine (8.8 %).

Comme indiqué précédemment, la perte par l'émigration d'individus hautement qualifiés peut entraîner des pénuries de compétences dans les pays d'origine. Certains pays ont mis en place des mesures visant à contenir la fuite des cerveaux. L'expérience montre que la politique la plus efficace consiste à inciter ces individus à rester plutôt qu'à mettre en place des mesures coercitives destinées à éviter les migrations (encadré 2.6). Lorsqu'il est aisé d'émigrer, les mesures coercitives visant à prévenir les départs s'avèrent généralement inefficaces, voire contre-productives, à moins d'être


perçues comme légitimes. La possibilité d'émigrer pour gagner des revenus plus élevés à l'étranger peut également inciter les individus dans les pays d'origine à investir davantage dans leur enseignement et leur formation. Étant donné que les individus éduqués et formés ne vont pas tous opter pour l'émigration, le résultat devrait être un gain net pour le réservoir de capital humain du pays d'origine.

**Tableau 2.1**  
**Taux d'émigration en fonction de la région d'origine et du niveau de qualification**  
**pour la population âgée de plus de 15 ans, 2000 et 2005-06**  
*Moyennes pondérées*

	2005-06					2000				
	Population émigrée (milliers)	Taux d'émigration (en pourcentage)				Population émigrée (milliers)	Taux d'émigration (en pourcentage)			
		TOTAL	Faible niveau d'éducation	Niveau d'éducation moyen	Niveau d'éducation élevé		TOTAL	Faible niveau d'éducation	Niveau d'éducation moyen	Niveau d'éducation élevé
Revenu élevé : membre de l'OCDE	25 155	2.9	4.5	1.9	3.7	22 999	2.8	4.4	2.0	2.6
Revenu élevé : non membre de l'OCDE	3 404	7.7	7.6	6.6	12.5	3 017	7.5	8.5	6.3	12.3
Revenu moyen supérieur	26 468	3.8	5.3	2.5	5.2	19 565	3.0	4.2	1.9	3.6
Revenu moyen inférieur	26 309	4.6	1.3	1.1	5.6	19 605	1.3	1.1	0.9	5.3
Faible revenu	8 319	0.6	0.2	0.5	5.4	6 046	0.5	0.2	0.5	4.2
<b>Afrique</b>	<b>8 947</b>	<b>1.6</b>	<b>1.0</b>	<b>1.8</b>	<b>10.2</b>	<b>6 847</b>	<b>1.4</b>	<b>0.9</b>	<b>1.7</b>	<b>9.2</b>
Maroc	2 106	9.0	7.7	10.5	15.3	1 505	7.3	6.1	9.0	13.0
Autres pays d'Afrique du Nord	2 403	2.2	1.8	1.9	6.2	2 151	2.3	1.8	2.0	8.1
Afrique sub-saharienne	4 437	0.9	0.4	1.1	13.2	3 191	0.8	0.4	1.0	10.2
<b>Asie</b>	<b>19 510</b>	<b>0.7</b>	<b>0.3</b>	<b>0.5</b>	<b>3.7</b>	<b>15 473</b>	<b>0.6</b>	<b>0.3</b>	<b>0.5</b>	<b>3.3</b>
Chine	2 723	0.3	0.2	0.1	1.7	2 063	0.2	0.2	0.1	1.8
Inde	2 759	0.4	0.1	0.2	4.2	1 951	0.3	0.1	0.2	3.2
Philippines	2 491	4.4	1.8	3.8	7.9	1 930	3.9	1.8	3.9	6.8
<b>Europe</b>	<b>34 281</b>	<b>4.5</b>	<b>8.8</b>	<b>3.4</b>	<b>8.6</b>	<b>28 425</b>	<b>3.9</b>	<b>6.8</b>	<b>2.9</b>	<b>6.6</b>
UE27	22 129	5.1	6.4	3.3	8.0	19 370	4.6	5.4	3.1	7.0
Turquie	2 603	4.7	5.3	3.6	5.0	2 085	4.2	4.5	3.5	3.2
<b>Amérique du Nord</b>	<b>2 075</b>	<b>0.8</b>	<b>1.7</b>	<b>0.4</b>	<b>1.2</b>	<b>1 910</b>	<b>0.8</b>	<b>3.5</b>	<b>0.5</b>	<b>0.7</b>
<b>Océanie</b>	<b>1 221</b>	<b>4.7</b>	<b>5.0</b>	<b>3.9</b>	<b>5.3</b>	<b>1 103</b>	<b>4.5</b>	<b>6.3</b>	<b>3.3</b>	<b>4.8</b>
<b>Amérique du Sud et Caraïbes</b>	<b>24 786</b>	<b>6.0</b>	<b>5.7</b>	<b>5.5</b>	<b>9.2</b>	<b>18 624</b>	<b>5.0</b>	<b>5.0</b>	<b>4.4</b>	<b>7.0</b>
Mexique	10 780	13.1	18.4	9.7	7.1	8 328	11.1	15.4	7.0	6.1
<b>Total</b>	<b>90 818</b>	<b>1.9</b>	<b>1.5</b>	<b>1.5</b>	<b>4.8</b>	<b>72 381</b>	<b>1.6</b>	<b>1.4</b>	<b>1.3</b>	<b>3.7</b>

Note : moyennes pondérées. Les différentes catégories de revenu sont celles définies par la classification des économies de la Banque mondiale, laquelle se fonde sur le RNB 2005 par habitant : faible revenu : 955 USD ou moins ; revenu moyen inférieur : de 996 USD à 3 945 USD ; revenu moyen supérieur : de 3 946 USD à 12 195 USD ; revenu élevé : supérieur à 12 196 USD. L'ex-URSS et l'ex-Yougoslavie font partie des pays à revenu moyen supérieur. L'ensemble formé par la Corée du Nord et la Corée du Sud entre dans la catégorie « Revenu élevé : OCDE ». L'ex-URSS, l'ex-Tchécoslovaquie et l'ex-Yougoslavie sont intégrées à la région « Europe ».

Sources : Base de données sur les immigrés dans les pays de l'OCDE (DIOC) (2000 ; 2005-06) ; Barro et Lee (2010).

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888932635182>

La fuite des cerveaux est un enjeu de taille dans de nombreux pays en développement. Toutefois, l'importance attachée, dans les pays en développement, au coût de l'émigration des travailleurs hautement qualifiés, masque les retombées positives considérables que peuvent avoir les migrations. Certains travailleurs, dont certains hautement qualifiés, peuvent ne pas trouver d'emploi dans leur pays d'origine en raison d'un climat de l'investissement défavorable (forte distorsion des prix, faible gouvernance et infrastructure insuffisante), qui tire la demande de compétences vers le bas. Sur le long terme, les pays doivent accroître leur demande de travailleurs qualifiés en améliorant le climat national de l'investissement ; dans l'intervalle, l'un des moyens de réduire le chômage des travailleurs qualifiés consiste à faciliter leur émigration de travail. Proposer des services de placement, supprimer les obstacles à l'activité des organismes privés, tout en mettant en place des règlements stricts afin de lutter contre la fraude, l'exploitation et les violations des droits des individus et en créant des qualifications et des diplômes nationaux conformes aux normes internationales, sont autant de mesures susceptibles d'aider les émigrés potentiels à trouver un emploi en lien avec leurs compétences à l'étranger. Par ailleurs, les citoyens expatriés peuvent faciliter l'établissement d'un lien avec les compétences techniques utiles, les financements et les marchés internationaux. Toutefois, l'obstacle principal à l'émigration reste les restrictions à l'immigration appliquées par les pays plus développés. Assouplir ces restrictions pourrait contribuer fortement au développement.



### Encadré 2.6 **Contenir la fuite des cerveaux par l'incitation ou par la contrainte ?**

**Mesures contraignantes.** Des systèmes de service public obligatoire (on parle d'« attachement national ») sont courants dans certains pays en développement qui tentent de d'endiguer l'exode des professionnels de santé. Au **Ghana**, par exemple, le système de l'attachement national contraint tout professionnel de ce secteur à travailler au moins cinq ans dans son pays d'origine ; s'il ne s'acquitte pas de cette obligation, il lui faut rembourser le coût de sa formation. Si ce type de service obligatoire permet d'accroître le nombre de médecins exerçant provisoirement dans les zones les plus déshéritées et les plus reculées du pays, il ne parvient pas à retenir la main-d'œuvre. Par ailleurs, le niveau élevé de l'inflation et la dépréciation monétaire risquent d'entamer l'efficacité de cette mesure. La **Thaïlande** et le **Mexique** tirent les mêmes conclusions de leur politique de service public obligatoire. Enfin, au Ghana, de nombreux médecins sont partis sans avoir rempli leurs obligations au titre de l'attachement national, le suivi de cette politique n'étant guère assuré. Il est donc encore plus probable que ces émigrés ne reviendront jamais dans leur pays d'origine.

**Mesures incitatives.** Les politiques visant à inciter les individus à rester peuvent être plus efficaces si elles répondent aux besoins présumés des professionnels de santé. Ces besoins ont principalement trait à la gestion et à la gouvernance des services de santé d'une part, ainsi qu'aux salaires et aux conditions de travail d'autre part. C'est la raison pour laquelle certains pays en développement ont mis en place des mesures incitatives à l'attention des professionnels de santé, parmi lesquelles figurent l'augmentation des salaires, l'accès à de meilleurs régimes de retraite et d'assurance, le versement d'indemnités pour couvrir les frais d'habillement, de déplacement, de bouche et de garde d'enfants, l'octroi d'aides au logement et à la formation, etc. En 1983, la **Thaïlande**, a mis en place des incitations financières sous la forme d'indemnités versées aux médecins exerçant dans les hôpitaux des zones isolées ; en 1995, les médecins qui renonçaient à exercer au sein d'un cabinet privé percevaient 400 USD supplémentaires par mois. En **Indonésie**, les diplômés qui exercent dans les zones très isolées perçoivent un salaire plus élevé. Les professionnels de santé ont par ailleurs l'assurance de pouvoir poursuivre leur carrière dans la fonction publique, ainsi que la possibilité d'accéder gratuitement à des formations de spécialisation à l'issue du contrat obligatoire portant sur une durée de trois ans.

---

Source : Mensah, Mackintosh et Henry (2005).

Tableau 2.2

### Mettre les compétences à la disposition du marché du travail : Principaux enjeux, indicateurs et ressources

Principaux enjeux	Sélection d'indicateurs à des fins d'auto-évaluation	Sélection d'ouvrages à consulter et d'exemples concrets
<b>Inciter les individus à mettre leurs compétences à la disposition du marché du travail</b>		
Dans mon pays, les individus mettent-ils leurs compétences à la disposition du marché du travail ?	<ul style="list-style-type: none"> <li>Taux d'activité <a href="http://stats.oecd.org/Index.aspx?lang=fr&amp;SubSessionId=6935203f-fa80-4eb2-afa4-675882c9fc49">http://stats.oecd.org/Index.aspx?lang=fr&amp;SubSessionId=6935203f-fa80-4eb2-afa4-675882c9fc49</a></li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Base de données de l'OCDE sur l'emploi <a href="http://www.oecd.org/emploi/basededonnees">www.oecd.org/emploi/basededonnees</a></li> </ul>
Quelle catégorie d'inactifs, dans mon pays, a-t-il le plus fort potentiel de participation à la population active ?	<ul style="list-style-type: none"> <li>Prévisions de la population active selon quatre scénarios différents des taux de participation en fonction de l'âge, du sexe et de l'invalidité <a href="http://www.oecd.org/LongAbstract/0,3425,fr_2649_33927_46502508_1_1_1_1,00.html">www.oecd.org/LongAbstract/0,3425,fr_2649_33927_46502508_1_1_1_1,00.html</a></li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Maladie, invalidité et travail : Surmonter les obstacles – Synthèse des résultats dans les pays de l'OCDE, 2010, Éditions OCDE. <a href="http://www.oecd.org/LongAbstract/0,3425,fr_2649_33927_46502508_1_1_1_1,00.html">www.oecd.org/LongAbstract/0,3425,fr_2649_33927_46502508_1_1_1_1,00.html</a></li> </ul>
Quel est le pourcentage de la « population à risque » dans mon pays ?	<ul style="list-style-type: none"> <li>Pourcentage de la « population à risque » chez les enfants autochtones et les jeunes immigrés <a href="http://www.oecd.org/document/15/0,3746,fr_2649_33729_41676143_1_1_1_1,00.html">www.oecd.org/document/15/0,3746,fr_2649_33729_41676143_1_1_1_1,00.html</a></li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>« Overview: Children of Immigrants in the Labour Markets of OECD and EU Countries », in <i>Equal Opportunities? The Labour Market Integration of the Children of Immigrants</i>, Éditions OCDE. <a href="http://www.oecd.org/document/15/0,3746,fr_2649_33729_41676143_1_1_1_1,00.html">www.oecd.org/document/15/0,3746,fr_2649_33729_41676143_1_1_1_1,00.html</a></li> </ul>
Quelles sont l'incidence et la composition de l'emploi à temps partiel dans mon pays ?	<ul style="list-style-type: none"> <li>L'emploi à temps partiel dans les pays de l'OCDE <a href="http://dx.doi.org/10.1787/888932293087">http://dx.doi.org/10.1787/888932293087</a></li> <li>L'incidence de l'inégalité entre les sexes dans l'emploi à temps partiel <a href="http://dx.doi.org/10.1787/888932303575">http://dx.doi.org/10.1787/888932303575</a></li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>« Le travail à temps partiel : une bonne option ? » in <i>Perspectives de l'emploi de l'OCDE 2010</i>, Éditions OCDE. <a href="http://www.oecd.org/document/0/0,3746,fr_2649_37457_40776422_1_1_1_37457,00.html">www.oecd.org/document/0/0,3746,fr_2649_37457_40776422_1_1_1_37457,00.html</a></li> </ul>
Quelles sont les principales raisons du travail à temps partiel et de l'inactivité dans les différents groupes ?	<ul style="list-style-type: none"> <li>Les raisons de l'emploi à temps partiel ou de l'inactivité <a href="http://dx.doi.org/10.1787/888932293315">http://dx.doi.org/10.1787/888932293315</a></li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>« Le travail à temps partiel : une bonne option ? » in <i>Perspectives de l'emploi de l'OCDE 2010</i>, Éditions OCDE. <a href="http://www.oecd.org/document/0/0,3746,fr_2649_37457_40776422_1_1_1_37457,00.html">www.oecd.org/document/0/0,3746,fr_2649_37457_40776422_1_1_1_37457,00.html</a></li> </ul>
<b>Conserver les individus qualifiés sur le marché du travail</b>		
Les travailleurs plus âgés sont-ils en activité dans mon pays ?	<ul style="list-style-type: none"> <li>Taux d'activité par tranche d'âge <a href="http://stats.oecd.org/Index.aspx?lang=fr&amp;SubSessionId=7eb392a5-5e2e-48a8-8c2a-6ede46410f39">http://stats.oecd.org/Index.aspx?lang=fr&amp;SubSessionId=7eb392a5-5e2e-48a8-8c2a-6ede46410f39</a></li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Panorama des pensions 2011 : Les systèmes de retraites dans les pays de l'OCDE et du G20, Éditions OCDE. <a href="http://www.oecd.org/els/social/pensions/PAG-fr">www.oecd.org/els/social/pensions/PAG-fr</a></li> </ul>
Mon pays perd-il un nombre considérable d'individus qualifiés en raison de l'émigration ?	<ul style="list-style-type: none"> <li>Solde migratoire en pourcentage de la population résidente <a href="http://dx.doi.org/10.1787/888932446759">http://dx.doi.org/10.1787/888932446759</a></li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>« Tendances des flux migratoires et de la population immigrée » (chapitre A), in <i>Perspectives des migrations internationales 2011</i>, Éditions OCDE. <a href="http://www.oecd.org/migrations/pmi">www.oecd.org/migrations/pmi</a></li> </ul>





## Notes

1. Desjardins et Warnke (2012).
2. OCDE (à paraître), *Settling in – 2012*.
3. OCDE (2010a).
4. OCDE (2010b).
5. Jaumotte (2004) ; OCDE (2011a).
6. OCDE (2007a) ; OCDE (2011b).
7. OCDE (2010a).
8. OCDE (2007b).
9. OCDE (2010a).
10. Pour plus d'informations, voir Immervol et Pearson (2009).
11. OCDE (2010c), Gornick et Hegewish (2010). Une analyse à variables multiples montre que la disponibilité d'offres d'emploi à temps partiel permet en général d'améliorer les taux de participation des femmes à la population active, de manières différentes selon les pays, en raison des préférences nationales, voir Jaumotte (2004) et Falzone (2000).
12. Gustman et Steinmeier (2004) ; OCDE (2010c).
13. La possibilité de prendre un congé parental peut renforcer l'attachement au marché du travail et la probabilité que les femmes reprennent leur activité après la naissance de leur enfant. Toutefois, la durée de ce congé est également importante : si les femmes restent éloignées trop longtemps du marché du travail, cela risque d'avoir des répercussions négatives sur leur participation à long terme en raison de la détérioration des compétences (OCDE, 2011c).
14. OCDE (2011d).
15. OCDE (2006).
16. OCDE (2007b) et OCDE (2010a).
17. Les retombées des politiques actives du marché du travail reposant essentiellement sur la formation professionnelle des chômeurs sont mitigées. En effet, une étude (Kodrzycki, 2007) indique qu'aux États-Unis, les formations professionnelles ou générales suivies dans le cadre du *Job Training Partnership Act* n'ont pas davantage contribué à relever le niveau de rémunération lors du retour à l'emploi que les services de retour à l'emploi traditionnels. Dans une étude réalisée pour la Banque mondiale, Betcherman *et al.* (2004) ont examiné 159 évaluations scientifiques (c'est-à-dire utilisant des groupes témoins) de programmes actifs du marché du travail, parmi lesquelles 49 concernaient des programmes de formation destinés aux chômeurs, et neuf le recyclage de travailleurs touchés par des licenciements collectifs. Ces évaluations montrent que les mesures relatives à la formation ont un impact plus positif que les aides financières à l'emploi ou les programmes de création d'emplois, mais elles coûtent aussi plus cher. Les auteurs ont recensé plusieurs programmes qui ont donné des résultats positifs quant à l'amélioration des possibilités d'emploi, mais ceux qui entraînent une hausse de rémunération sont beaucoup moins nombreux. L'étude menée par Jacobson *et al.* (2005) confirme ces résultats contrastés, mais fait également état de retombées positives des formations dispensées aux travailleurs déplacés dans les *community colleges*.
18. Carcillo et Grubb (2006).
19. OCDE (2006, 2011c) ; Carcillo et Grubb (2006).
20. Carcillo et Grubb (2006).
21. OCDE (2006, 2010a).
22. OCDE (2011d).
23. OCDE (2006).
24. Bassanini et Duval (2006).
25. OCDE (2011d).
26. OCDE (2011d).
27. OCDE (2011d) ; Gustman et Steinmeier (2004).
28. Sur « l'effet horizon », voir Aubert (2011).
29. OCDE (2006).
30. OCDE (2011d).
31. OCDE (2006 ; 2011d ; 2011a).
32. OCDE (2010d).
33. OCDE (2011e).

## Références et autres ouvrages à consulter

- Aubert, P. (2011), « L'effet horizon : de quoi parle-t-on ? », Note technique de la Direction de la recherche, des études, de l'évaluation et des statistiques, Paris.
- Barro, R. et J.-W. Lee (2010), « A New Data Set of Educational Attainment in the World, 1950-2010 », *NBER Working Paper*, n° 15902, Cambridge, Massachusetts.
- Bassanini, A. et R. Duval (2006), « Employment Patterns in OECD Countries: Reassessing the Role of Policies and Institutions », *Documents de travail du Département des affaires économiques*, n° 486, Éditions OCDE.
- Betcherman, G. et al. (2004), « Impacts of Active Labour Market Programs: New Evidence from Evaluations », *Social Protection Discussion Paper*, n° 0402, Banque mondiale, Washington DC.
- Brown, M. (2000), *Using the Intellectual Diaspora to Reverse the Brain Drain: Some Useful Examples*, University of Cape Town, Afrique du Sud.
- Carcillo, S. et D. Grubb (2006), « From Inactivity to Work: The Role of Active Labour Market Policies », *Documents de travail de l'OCDE : questions sociales, emploi et migrations*, n° 36, Éditions OCDE.
- Desjardins, R., et A. Warnke (2012), « Ageing and Skills: A Review and Analysis of Skill Gain and Skill Loss over the Lifespan and over Time », *Documents de travail de l'OCDE sur l'éducation*, n° 72, Éditions OCDE.
- Falzone, J.S. (2000), « Labor Market Decisions of Married Women: With Emphasis on "Part-time" Employment », *International Advances in Economic Research*, vol. 6, n° 4 (novembre), pp. 662-671.
- Galasso, V. (2010), « Advancing Pension and Labour Market Reform », *Réussir la réforme, L'expérience des pays de l'OCDE*, Éditions OCDE.
- Gornick, J. et A. Hegewisch (2010), *The Impact of « Family-Friendly Policies » on Women's Employment Outcomes and on the Costs and Benefits of Doing Business*, a Commissioned Report for the World Bank, Graduate Center, City University of New York (CUNY) and Institute for Women's Policy Research (IWPR).
- Gustman, A. et T. Steinmeier (2004), « Minimum Hours Constraints, Job Requirements and Retirement », *NBER Working Paper Series*, n° 10876, Cambridge, Massachusetts.
- Immervoll, H. et M. Pearson (2009), « A Good Time for Making Work Pay? Taking Stock of In-Work Benefits and Related Measures Across the OECD », *Documents de travail de l'OCDE : questions sociales, emploi et migrations*, n° 81, Éditions OCDE.
- Jacobson, L., R. Lalonde et D. Sullivan (2005), « Is Retraining Displaced Workers a Good Investment? », *Federal Reserve Bank of Chicago Economic Perspectives*, n° 2Q/2005.
- Jaumotte, F. (2004), « Les femmes sur le marché du travail – Évidence empirique sur le rôle des politiques économiques et autres déterminants dans les pays de l'OCDE », *Revue économique de l'OCDE*, vol. 2003/2, n° 37, Éditions OCDE.
- Kodrzycki, Y. (2007), « Using Unexpected Recalls to Examine the Long-Term Earnings Effects of Job Displacement », *Federal Reserve Bank Working Paper*, W07-2.
- Lustig, C. et al. (2009), « Ageing, Training, and the Brain: A Review and Future Directions », *Neuropsychology Review*, vol. 19, n° 4, pp. 504-522.
- Mensah, K., M. Mackintosh et L. Henry (2005), *The 'Skills Drain' of Health Professionals from the Developing World: A Framework for Policy Formulation*, Medact, Londres.
- OCDE (2006), *Vivre et travailler plus longtemps*, Éditions OCDE.
- OCDE (2007a), *Bébés et employeurs*, Éditions OCDE.
- OCDE (2007b), *New Ways of Addressing Partial Work Incapacity: OECD Thematic Review on Sickness, Disability and Work Issues Paper and Progress Report*, [www.oecd.org/dataoecd/6/6/38509814.pdf](http://www.oecd.org/dataoecd/6/6/38509814.pdf).
- OCDE (2010a), *Sickness, Disability and Work, Breaking the Barriers: A Synthesis of Findings across OECD Countries*, Éditions OCDE.
- OCDE (2010b), *Des emplois pour les jeunes/Jobs for Youth : Des débuts qui comptent*, Éditions OCDE.
- OCDE (2010c), *Perspectives de l'emploi*, Éditions OCDE.
- OCDE (2010d), *Perspectives des migrations internationales 2010*, Éditions OCDE.
- OCDE (2010e), *Equal Opportunities?: The Labour Market Integration of the Children of Immigrants*, Éditions OCDE.
- OCDE (2011a), *Taxation and Employment*, Études de politique fiscale de l'OCDE, n° 21, Éditions OCDE.



OCDE (2011b), *Assurer le bien-être des familles*, Éditions OCDE.

OCDE (2011c), *Panorama de la société 2011 : Les indicateurs sociaux de l'OCDE*, Éditions OCDE.

OCDE (2011d), *Panorama des pensions*, Éditions OCDE.

OCDE (2011e), *Perspectives des migrations internationales 2011*, Éditions OCDE.

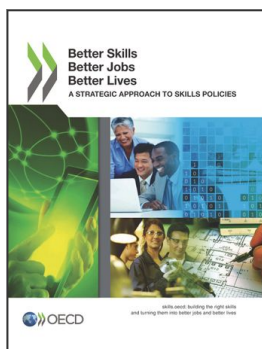
OCDE (à paraître), *Settling In – 2012: OECD Indicators on Immigrant Integration*, Éditions OCDE.

OCDE (à paraître), *Rapport sur l'initiative de l'OCDE pour la parité : L'égalité entre hommes et femmes en matière d'éducation, d'emploi et d'entrepreneuriat*, rédigé pour la Réunion du Conseil de l'OCDE au niveau des ministres, Paris, 23-24 mai 2012, Éditions OCDE.

Plassman, B.L. et al. (2010), « Systematic Review: Factors Associated with Risk for and Possible Prevention of Cognitive Decline in Later Life », *Annals of Internal Medicine*, vol. 153, n° 3, pp. 182-193.

Rosen, S. (1975), « Measuring the Obsolescence of Knowledge », in F.T. Juster (éd.), *Education, Income and Human Behavior*, McGraw-Hill, New York, pp. 199-232.

Salthouse, T. (2009), « When does Age-related Cognitive Decline Begin? », *Neurobiology of Ageing*, vol. 30, n° 4, pp. 507-514.



Extrait de :  
**Better Skills, Better Jobs, Better Lives**  
A Strategic Approach to Skills Policies

Accéder à cette publication :  
<https://doi.org/10.1787/9789264177338-en>

**Merci de citer ce chapitre comme suit :**

OCDE (2012), « Instrument d'action 2 : La mobilisation des compétences », dans *Better Skills, Better Jobs, Better Lives : A Strategic Approach to Skills Policies*, Éditions OCDE, Paris.

DOI: <https://doi.org/10.1787/9789264178717-4-fr>

Ce document, ainsi que les données et cartes 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. Des extraits de publications sont susceptibles de faire l'objet d'avertissements supplémentaires, qui sont inclus dans la version complète de la publication, disponible sous le lien fourni à cet effet.

L'utilisation de ce contenu, qu'il soit numérique ou imprimé, est régie par les conditions d'utilisation suivantes :  
<http://www.oecd.org/fr/conditionsdutilisation>.