



OECD Employment Outlook - 2008 Edition

Summary in French

Les perspectives de l'emploi de l'OCDE – Édition 2008

Résumé en français

- *Les perspectives de l'emploi de l'OCDE* est le rapport annuel de l'OCDE sur l'état des marchés du travail et de l'emploi dans la zone de l'OCDE.
- L'édition 2008 affirme que les taux de l'emploi dans les pays de l'OCDE n'ont jamais été aussi élevés, avec actuellement 2/3 de la population en âge de travailler sur le marché de l'emploi.
- Cependant certains groupes sont toujours à la traîne: les femmes ont 20% moins de chances de travailler que les hommes, alors que les minorités ethniques sont confrontées à une période de recherche d'emploi beaucoup plus longue que les autres.

Assurer à tous les mêmes opportunités d'emploi

Les performances des marchés du travail se sont améliorées et l'enjeu est maintenant d'assurer à tous les mêmes opportunités d'emploi

La situation des marchés du travail des pays de l'OCDE s'est nettement améliorée au cours de la décennie écoulée. Le taux de chômage moyen dans la zone de l'OCDE est tombé à 5.6 % en 2007, soit le taux le plus bas enregistré depuis 1980. Et l'emploi a sensiblement augmenté : en moyenne, les deux tiers des personnes d'âge actif occupent aujourd'hui un emploi, ce qui est une situation sans précédent depuis la fin de la dernière guerre. Ce sont là des nouvelles positives mais il n'y a pas lieu de s'en satisfaire. La situation du marché du travail reste difficile pour certaines catégories de personnes et l'environnement économique mondial défavorable risque d'avoir des répercussions négatives sur le marché du travail (voir les *Perspectives économiques de l'OCDE*, n° 83).

Si l'on regarde au-delà de la phase actuelle de faiblesse conjoncturelle, le principal enjeu concernant les marchés du travail dans les pays de l'OCDE est de parvenir à promouvoir la poursuite de l'amélioration des niveaux de vie dans le contexte du vieillissement démographique. La Stratégie de l'OCDE pour l'emploi, dans sa nouvelle formulation, offre un cadre d'action global pour stimuler l'emploi et les revenus. Elle souligne qu'aider les travailleurs potentiels appartenant aux catégories sous-représentées à trouver un emploi est une priorité majeure pour les pouvoirs publics ; en effet, dans de nombreux pays, les femmes, les jeunes, les personnes d'un certain âge et les personnes handicapées ont des taux d'emploi relativement faibles. Mais aider les gens à trouver un emploi ne suffit pas ; il faut aussi faire de gros efforts pour assurer à tous les mêmes opportunités d'emploi. Une part notable de la croissance de l'emploi, dans de nombreux pays de l'OCDE, au cours des deux dernières décennies, tient à l'augmentation de la part des emplois précaires et/ou faiblement rémunérés.

Les réformes des marchés du travail ont encouragé la participation ...

Les réformes des marchés du travail mises en œuvre par plusieurs pays de l'OCDE ont encouragé la participation à l'activité des catégories sous-représentées. Elles recouvrent différents types de

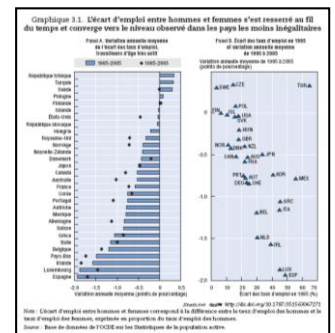
mesures : mise en œuvre de stratégies d'activation, dans une logique d'obligations mutuelles, des services efficaces de retour à l'emploi étant associés à de fortes incitations à la recherche d'emploi ; réformes des systèmes fiscaux/de prestations destinées à réduire le coin fiscal et à valoriser le travail, en particulier pour les travailleurs faiblement rémunérés ; et abolition des mécanismes inscrits dans les systèmes de pension et les systèmes de retraite anticipée qui jouent contre la poursuite d'activité à partir d'un certain âge. Pour les femmes, il peut aussi s'agir de modalités d'organisation du travail flexibles, d'un congé parental suffisant et de services de garde d'enfants de bonne qualité et d'un coût abordable.

... mais ces réformes ne suffiront pas si on ne s'attaque pas comme il convient aux obstacles, tels que les comportements discriminatoires, qui limitent l'accès à l'emploi

Les mesures prises par les pouvoirs publics pour augmenter la participation à la vie active n'auront toutefois qu'un effet limité si la demande de main-d'œuvre en direction des catégories sous-représentées ne suit pas. Promouvoir l'égalité des chances sur le marché du travail nécessite des investissements à long terme dans l'éducation et la formation, ainsi que des interventions des pouvoirs publics pour favoriser l'accès à des emplois productifs et gratifiants. Le décalage qui persiste entre les compétences acquises par les personnes et les compétences demandées par les entreprises pour évoluer dans un environnement mondialisé et plus concurrentiel continue de constituer un obstacle à l'employabilité de certaines catégories.

En outre, dans de nombreux pays, la discrimination sur le marché du travail – autrement dit, le fait de ne pas traiter de la même façon des personnes ayant la même capacité productive simplement parce qu'elles appartiennent à un certain groupe – reste un facteur crucial qui amplifie les disparités en termes d'opportunités d'emploi et de qualité des emplois. Par exemple, bien que les taux d'emploi des femmes aient beaucoup augmenté et que les écarts entre hommes et femmes, en termes d'emploi et de salaire, se soient réduits presque partout, une femme a, aujourd'hui encore, en moyenne, 20 % de chances de moins qu'un homme d'accéder à un emploi, et les femmes ont une rémunération inférieure de 17 % à celle de leurs homologues masculins. Les données présentées dans cette édition des *Perspectives de l'emploi* tendent à indiquer que la variabilité des écarts entre hommes et femmes, en termes d'emploi et de salaire, dans les pays de l'OCDE, s'explique pour environ 8 % et 30 % respectivement par des pratiques discriminatoires sur le marché du travail. Parallèlement, les travailleurs appartenant à des minorités ethniques ont des durées de recherche d'emploi, avant de se voir proposer un poste, qui sont supérieures de 40 % à 50 % à celles de personnes présentant les mêmes caractéristiques mais appartenant à des groupes majoritaires, ce qui les

Graphique 3.1. L'écart d'emploi entre hommes et femmes s'est resserré au fil du temps et converge vers le niveau observé dans les pays les moins inégalitaires



rend beaucoup plus vulnérables au risque de connaître le chômage de longue durée. Et, dans l'emploi, le salaire moyen des personnes nées dans le pays mais issues de minorités ethniques est, dans plusieurs pays, inférieur de plus de 10 % à celui de leurs homologues appartenant à des groupes majoritaires.

Les réformes structurelles peuvent aider à lutter contre la discrimination

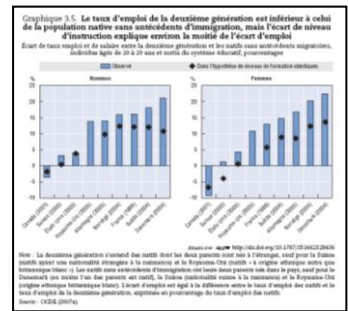
...

Les réformes structurelles, en elles-mêmes, sont de nature à améliorer les perspectives d'emploi des catégories sous-représentées en restreignant le champ des comportements discriminatoires. Ainsi, au cours des deux dernières décennies, en mettant en œuvre des réformes destinées à renforcer la concurrence sur les marchés de produits, de nombreux pays de l'OCDE ont fait d'une pierre deux coups. D'une part, ils ont encouragé une meilleure allocation des ressources et une croissance économique plus forte et plus durable, stimulant ainsi la demande de travail. Et, d'autre part, en réduisant les phénomènes de rente, le renforcement de la concurrence a aussi amoindri la capacité des employeurs de couvrir les coûts induits par leurs préjugés en matière de recrutements et de promotions. En outre, les mesures destinées à réduire le coût attendu de l'embauche de travailleurs faiblement productifs, l'assouplissement de la législation pour la protection de l'emploi lorsque celle-ci est exagérément rigoureuse, la modération des hausses du salaire minimum et la réduction du coït fiscal sur les basses rémunérations, sont toutes de nature à affaiblir les discriminations à l'embauche, lorsque les choix reposent sur des préjugés ou des stéréotypes quant à la performance moyenne d'un groupe.

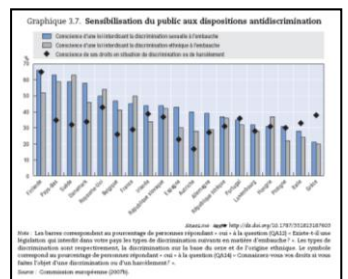
... mais l'application effective de l'interdiction légale de la discrimination est fondamentale ...

Mais des lois antidiscrimination spécifiques et d'autres mesures sont également nécessaires pour lutter efficacement contre la discrimination. En outre, l'interdiction légale des comportements discriminatoires ne peut être effective que si les textes sont appliqués. Et là se pose un problème majeur : dans tous les pays de l'OCDE, l'application des lois est essentiellement subordonnée à la détermination des victimes à faire valoir leurs droits. Or, beaucoup de gens ne connaissent même pas leurs droits en cas de discrimination au travail. Et, à supposer qu'ils les connaissent, prouver qu'il y a eu discrimination est extrêmement difficile pour le demandeur et tenter une action en justice est un processus coûteux, alors que les résultats à en attendre sont souvent limités et incertains. Tout cela décourage les victimes de porter plainte. Les pays qui traitent efficacement ce problème apportent un soutien institutionnel adéquat aux demandeurs.

Graphique 3.5. Le taux d'emploi de la deuxième génération est inférieur à celui de la population native sans antécédents d'immigration, mais l'écart de niveau d'instruction explique environ la moitié de l'écart d'emploi



Graphique 3.7. Sensibilisation du public aux dispositions antidiscrimination



Ils spécifient aussi des dommages compensatoires clairement identifiables dans leur législation antidiscrimination, et ils offrent d'autres procédures, plus simples, de règlement des différends.

Les dispositions légales, toutefois, auront plus d'impact si le respect des règles ne dépend pas exclusivement d'actions individuelles. De nombreux pays de l'OCDE se sont dotés d'instances antidiscrimination spécialisées mais, dans quelques pays seulement, ces instances sont habilitées, en l'absence de plaintes individuelles, à mener des investigations dans les entreprises, à agir contre les employeurs suspectés de pratiques discriminatoires et à sanctionner l'employeur si un cas de discrimination a été établi.

... de même que sont nécessaires des mesures d'incitation spécifiques en faveur de comportements non discriminatoires et d'actions positives

Lutter contre les discriminations sur le marché du travail devrait aller au-delà de la répression des comportements indésirables et de l'indemnisation des victimes. Cela exige aussi des interventions en faveur d'un changement culturel et une redéfinition des pratiques socialement acceptables. L'adoption de lois simples, unifiées, et la diffusion de codes de conduite peuvent aider les employeurs à éviter les affaires de discrimination. Et, chose peut-être plus importante encore, les gouvernements peuvent mettre au point des systèmes incitatifs pour susciter des comportements vertueux, par exemple en décernant des labels pour pratiques non discriminatoires et des compensations financières pour certaines pratiques positives.

Promouvoir l'égalité des chances pour tous en matière d'emploi nécessite de conjuguer les réformes structurelles et les mesures directes de lutte contre la discrimination

La Stratégie de l'OCDE pour l'emploi, dans sa nouvelle formulation, s'est révélée un cadre utile pour définir une politique globale destinée à promouvoir plus d'emplois et de meilleurs emplois. La bonne nouvelle c'est que ces réformes peuvent aussi contribuer à réduire les discriminations sur le marché du travail. Mais il faut aussi des mesures directes pour lutter contre les discriminations si on veut parvenir à placer tous les travailleurs dans des conditions d'égalité.

* * * * *

Les *Perspectives de l'emploi* de cette année traitent également d'autres sujets, dont la façon de promouvoir de meilleures et de plus nombreuses opportunités d'emploi pour les jeunes, l'emploi informel et la santé mentale des travailleurs. Sont également évaluées les conditions salariales et d'emploi des filiales étrangères des multinationales et la façon dont les politiques peuvent promouvoir l'investissement direct étranger et des conduites responsables dans les affaires.

Prendre un bon départ ? Le passage de l'école à la vie active dans les pays de l'OCDE

Ce chapitre offre dans un premier temps une vue d'ensemble des résultats des jeunes sur le marché du travail au cours des dix dernières années. Il présente ensuite des données sur la sensibilité du chômage des adolescents et des jeunes adultes à la conjoncture économique ainsi que sur le rôle croissant des emplois temporaires et à temps partiel en tant que voies d'accès au marché du travail. Après l'étude de plusieurs indicateurs décrivant la durée et les modalités du passage de la formation initiale à la vie active, la qualité de l'emploi des jeunes sera analysée, et l'on cherchera notamment à déterminer dans quelle mesure les emplois temporaires et faiblement rémunérés servent de tremplin vers des postes plus intéressants. Enfin, on mettra en évidence les difficultés que certains jeunes arrivés en fin de scolarité éprouvent à sortir d'une situation de non-emploi, en particulier ceux qui n'ont pas achevé leurs études secondaires, et ce, malgré la fluidité globale du marché du travail des jeunes.

Déclarer l'emploi ou travailler au noir : L'emploi informel dans sept pays de l'OCDE

L'emploi informel et le travail non déclaré constituent, pour le marché du travail de certains pays de l'OCDE à faible revenu et à revenu intermédiaire, un problème important qui suscite des inquiétudes pour la protection des travailleurs concernés, rend difficile pour les pouvoirs publics la fourniture de services publics de qualité et entrave l'augmentation de la productivité et la croissance. Une forte croissance économique ne semble pas constituer en soi une garantie de réduction de l'emploi informel. Quelles politiques les pays peuvent-ils adopter pour faire face à ce phénomène ? La réponse à cette question diffère de l'un à l'autre. Selon la situation existant dans chacun d'eux, il est possible d'encourager davantage l'emploi formel en conjuguant de diverses manières réduction des coûts de main-d'œuvre lorsqu'ils

Graphique 1.8. Durée moyenne des transitions vers le premier emploi et le premier emploi permanent : estimations établies d'après des données de panel

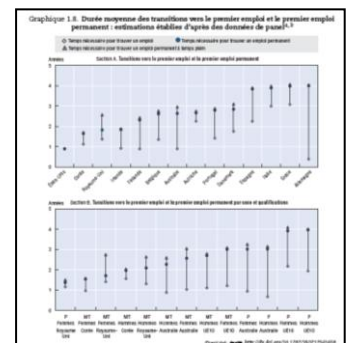


Tableau 2.1. Autres mesures de l'emploi informel et du travail non déclaré

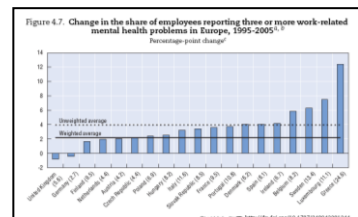
	Salaires occupés des emplois informels		Personnes travaillant dans les premiers emplois		Personnes travaillant dans plusieurs emplois		Travail non déclaré	
	Salaires non déclarés (% du PIB)	Salaires non déclarés (% du PIB)	Partie temps partiel non déclaré (%)	Partie temps partiel déclaré (%)	Partie temps partiel non déclaré (%)	Partie temps partiel déclaré (%)	Proportion de salaires non déclarés (% du PIB)	Proportion de salaires non déclarés (% du PIB)
	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
Malaisie	-	3.8	11.4	0.7	2.1	10	3	-
Israël	19.4	2.6	1.4	0.3	1.5	9	5	-
Corée	20.8	-	17.3	4.7	1.7	7	-	-
Mexique	19.0	20.9	20.6	3.1	3.3	20	-	-
Pologne	-	4.9	7.0	0.7	7.8	11	11	-
République tchèque	-	2.2	6.2	0.1	1.2	6	7	-
Israël	21.7	-	16.0	3.3	3.1	20	-	-

sont excessifs, assouplissement de la législation sur la protection de l'emploi quand elle est trop rigoureuse, et réforme de la conception des dispositifs de protection sociale de façon que les travailleurs aient davantage intérêt à s'y affilier. Le renforcement des incitations devrait être complété par un accroissement des efforts de mise en œuvre effective des législations relatives à la fiscalité, à la sécurité sociale et au travail. L'amélioration de la gouvernance favoriserait aussi le respect volontaire de ces dernières.

Tous les emplois sont-ils bons pour la santé ? L'impact du statut au regard de l'emploi et des conditions de travail sur la santé mentale

Le présent chapitre apporte de nouvelles données sur l'évolution des maladies mentales liées au travail dans les pays de l'OCDE et sur la façon dont les nouvelles formes de travail affectent ces maladies. En dépit de l'envolée du nombre de bénéficiaires de prestations d'invalidité pour maladie mentale dans beaucoup de pays, aucun des indicateurs disponibles ne fait apparaître d'augmentation générale des problèmes de santé mentale dans la population d'âge actif dans l'ensemble de la zone de l'OCDE. Il semble pourtant que la santé mentale se soit dégradée dans certains pays et pour certains groupes de travailleurs, alors que l'incidence déclarée de certaines conditions de travail pouvant être source de stress a aussi augmenté en Europe. Des données longitudinales concernant des travailleurs individuels dans cinq pays montrent que le non-emploi est généralement plus néfaste que le travail pour la santé mentale et que les effets bénéfiques de l'emploi sur la santé mentale varient selon le type de contrat et les conditions de travail, et les problèmes déjà existants de santé mentale. En particulier, il semble qu'exercer un emploi atypique soit moins bénéfique pour la santé mentale des personnes inactives qui recommencent à travailler qu'accéder à un emploi standard, surtout pour les personnes qui souffraient déjà au préalable de problèmes de santé mentale.

Graphique 4.7. Évolution de la part des salariés déclarant au moins trois problèmes de santé mentale liés au travail en Europe, 1995-2005

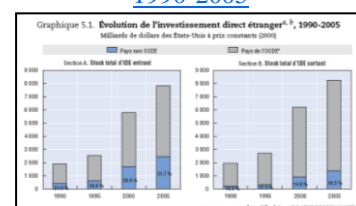


Les entreprises multinationales favorisent-elles l'amélioration des rémunérations et des conditions de travail ?

L'investissement direct étranger (IDE) des entreprises multinationales (EMN) originaires de pays de l'OCDE dans les économies en développement et émergentes a augmenté de façon spectaculaire au cours des deux dernières décennies. Quoique généralement perçu comme bénéfique pour le développement local,

l'IDE amène aussi à s'interroger sur le caractère déloyal de la concurrence et sur la protection des droits des travailleurs dans les pays d'accueil. Ce chapitre analyse les effets de l'IDE sur les salaires et les conditions de travail des salariés des filiales étrangères des entreprises multinationales et de leurs sous-traitants. Il apparaît que les EMN tendent à offrir de meilleurs salaires, surtout dans les économies en développement et émergentes, mais pas nécessairement de meilleures conditions de travail que leurs homologues locales. Les effets sur les salaires peuvent aussi s'étendre aux fournisseurs étrangers des EMN, mais ces retombées sont limitées.

Graphique 5.1. Évolution de l'investissement direct étranger, 1990-2005



Pour accéder au rapport intégral rendez-vous sur www.oecd.org/perspectives/emploi

Ce résumé contient des **StatLinks**, un service qui vous livre des fichiers Excel™ depuis la page imprimée!

© OCDE 2008

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'information, 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 13 91

Service des Droits et traduction de l'OCDE
2, rue André-Pascal
75116 Paris
France

Consultez notre site Internet www.oecd.org/rights

