OECD MULTILINGUAL SUMMARIES

Jobs for Youth/Des emplois pour les jeunes

Poland

Summary in French

Jobs for Youth/Des emplois pour les jeunes

Pologne

Résumé en français

RÉSUMÉ ET PRINCIPALES RECOMMANDATIONS

L'économie de la zone de l'OCDE traverse la crise la plus profonde et la plus généralisée qu'elle ait connue depuis plus de 50 ans. La production a baissé dans pratiquement tous les pays de l'OCDE au cours des dix derniers mois et, avec la récession que subissent également les économies non membres, la croissance mondiale est devenue négative. Si la Pologne semble avoir moins de difficultés que les autres pays de l'OCDE à faire face à la crise actuelle, elle n'est pas épargnée par le ralentissement de l'activité économique mondiale et connaît une détérioration de son marché du travail qui touche bon nombre de ses habitants. Les données les plus récentes de l'enquête polonaise sur les forces de travail indiquent une augmentation du taux de chômage global de 6.6 % à la mi-2008 (point bas historique) à 8.2 % au cours du second trimestre 2009. Au cours de la même période, le taux de chômage des jeunes (de 15 à 24 ans) a augmenté de 16.5 % à 19.5 %. Cette dégradation du taux de chômage des jeunes est moins marquée que l'évolution moyenne de l'OCDE (+ 4 points de pourcentage) et beaucoup plus faible qu'en Espagne et en Irlande (+ 11.4 points de pourcentage).

L'expérience montre qu'en Pologne, comme dans la plupart des pays de l'OCDE, toute détérioration du marché du travail a des effets plus prononcés sur les jeunes. Cela dit, comparativement à un passé plus lointain, le taux actuel de chômage des jeunes est relativement favorable. Avant l'apparition de la crise économique, le taux de chômage des jeunes (de 15 à 24 ans) était en baisse. Il est tombé à moins de 17 % en 2008, ce qui représente une amélioration spectaculaire par rapport au début des années 2000 où il avait culminé à 40-45 %. En 2008, il restait néanmoins supérieur à la moyenne de l'Union européenne ou de la zone de l'OCDE (15 % et 13 % respectivement).

Il ne fait guère de doute que la plupart des difficultés rencontrées par les jeunes en Pologne ont une composante structurelle à laquelle il faut s'attaquer quel que soit le contexte conjoncturel. Néanmoins, au cours des prochains mois, une des priorités devrait être d'éviter la constitution d'un groupe important de jeunes exposés au risque de chômage de longue durée ou éloignés du marché du travail, notamment dans les zones rurales/reculées où le taux de chômage est supérieur à la moyenne. L'exemple du Japon durant la « décennie perdue » des années 90 montre que des effets négatifs durables peuvent affecter une génération entrant sur le marché du travail en période de crise. Lors de la reprise économique, les employeurs pourraient être tentés d'embaucher des jeunes « fraîchement » sortis du système scolaire plutôt que des jeunes ayant des antécédents de chômage de longue durée ou d'inactivité continue.

Pour limiter ce risque, plusieurs stratégies sont possibles. Premièrement, les responsables politiques peuvent tenter de compenser le handicap qui pénalise particulièrement certains jeunes lorsque la demande de main-d'œuvre décline. Ils peuvent – temporairement – faire en sorte que recruter un jeune soit plus intéressant pour les employeurs, en accordant à ces derniers des subventions à l'embauche réservées aux jeunes en décrochage scolaire et autres catégories à risque. Il existe à cet égard des précédents ailleurs dans l'OCDE, comme les subventions à l'embauche destinées aux jeunes défavorisés en France (OCDE, 2009b).

Deuxièmement, s'il n'y a pas de véritables possibilités d'emploi offertes aux jeunes, il peut aussi être judicieux de tenter de les garder occupés dans diverses activités, même si celles-ci ne sont pas immédiatement rentables. Il est ainsi possible d'inciter les jeunes à rester scolarisés plus longtemps ou bien de veiller à ce qu'ils acquièrent une expérience professionnelle utile et transférable. Cette dernière stratégie passe par le renforcement des contrats d'apprentissage ou des stages en entreprise, voire le rétablissement temporaire de programmes de création d'emplois dans le secteur public.

De façon plus générale, la crise économique qui s'accompagne d'une poussée du chômage des jeunes peut aussi être l'occasion d'introduire des réformes renforçant le potentiel de croissance de la Pologne sur le long terme. La crise soumet les pouvoirs publics à une pression considérable sur de nombreux fronts. Mais elle met aussi en exergue les problèmes structurels affectant l'emploi des jeunes et crée, ce faisant, un contexte favorable à l'adoption d'actions correctrices dont les bénéfices escomptés sur le long terme sont : *i)* une jeunesse mieux formée, *ii)* un marché du travail plus efficace et *iii)* des politiques sociales garantissant une transition plus rapide et plus aisée

de l'école à l'emploi.

Problèmes structurels

Parmi les faiblesses structurelles affectant les jeunes Polonais, on compte tout d'abord celle de l'emploi dans les zones rurales ou dans les petites villes. Les emplois traditionnels (agriculture, industrie lourde, etc.) disparaissent rapidement et les nouvelles catégories d'emplois (liées notamment au secteur des services) y sont rares, voire inexistantes. Si beaucoup de jeunes travailleurs polonais se sont montrés disposés à se déplacer à l'étranger (par exemple, en Allemagne, en Belgique, en Irlande et au Royaume-Uni), ceux qui sont restés au pays sont peu enclins à déménager pour profiter des opportunités d'emploi au sein du pays.

L'analyse des performances de la Pologne en matière d'emploi des jeunes ne peut se limiter à l'examen du taux de chômage. Les zones rurales évoquées ci-dessus connaissent non seulement un fort taux de chômage des jeunes mais également un faible taux de participation de ces jeunes. La conjonction de ces deux facteurs explique pourquoi on relève, parmi les jeunes Polonais sortis de l'école, l'un des taux de non-emploi les plus élevés de l'OCDE. En 2008, ce taux atteignait 32 % de la population masculine âgée de 20 à 29 ans, soit 17.5 points de pourcentage de plus que la moyenne de la zone de l'OCDE. Dans le cas des jeunes Polonaises, il était de 35 %, soit 9 points de pourcentage au-dessus de la moyenne de la zone de l'OCDE.

En Pologne, la transition de l'école à l'emploi est plus abrupte que dans d'autres pays de l'OCDE. Relativement peu de jeunes Polonais travaillent pendant leurs études. En 2008, la proportion d'étudiants âgés de 21 à 22 ans qui exerçaient un emploi était de 31 % ; nettement moins qu'aux Pays-Bas (72 %), une des proportions les plus élevées en Europe. En outre, les données relatives au début des années 2000 indiquent une durée moyenne en emploi de 3.9 années au cours des cinq années suivant la fin de sa scolarité. C'est significativement moins que les 4.5 années enregistrées dans les pays d'Europe les mieux classés en la matière (Danemark et Pays-Bas).

Enfin, la Pologne a en 2008 la proportion la plus élevée des pays de l'OCDE de jeunes de 15-24 ans en contrat temporaire (65.7 %), et se situe à 3 points de pourcentage au dessus de la proportion de l'Espagne, pays connu pour la grande précarité de l'emploi des jeunes. La forte part de jeunes travailleurs polonais exerçant un emploi temporaire se maintient également après 25 ans. Cette situation est surprenante compte tenu de l'embellie que connaissait le marché du travail à l'époque. Elle suggère l'existence sur ce marché de facteurs de rigidité structurelle conditionnant le type d'emploi offert aux jeunes, comme la législation de l'emploi protégeant fortement les adultes titulaires de contrats permanents.

Les résultats du système éducatif sont satisfaisants, mais ils pourraient être améliorés

Un faible taux de fréquentation de l'enseignement préscolaire chez les enfants âgés de 3 à 5 ans, surtout dans les zones rurales

Le taux de fréquentation de l'enseignement préscolaire est relativement faible en Pologne, notamment chez les enfants de moins de 6 ans. Cette situation risque de compromettre les perspectives d'insertion des enfants de milieux défavorisés. De fait, les recherches réalisées au plan international incitent à penser qu'une éducation préscolaire de qualité assure à ces enfants un meilleur départ dans la vie, diminue le risque de décrochage scolaire et leur offre de plus grandes chances de transition de l'école à l'emploi. En outre, une offre insuffisante d'enseignement préscolaire – mais aussi de services de garde – peut avoir un effet néfaste sur l'offre de travail des jeunes femmes. Or le taux d'activité des jeunes Polonaises est l'un des plus faibles de l'OCDE.

De bons résultats aux tests internationaux chez les jeunes de 15 ans et des progrès dans l'accès à l'enseignement supérieur

Nonobstant un faible taux de participation à l'enseignement préscolaire, l'évolution du niveau d'éducation en Pologne est dans l'ensemble positive. Le taux de décrochage scolaire – défini comme la proportion de jeunes âgés de 20 à 24 ans qui ont abandonné leurs études et ne possèdent pas de diplôme secondaire supérieur – est l'un des plus faibles de l'OCDE. Les résultats obtenus par les jeunes Polonais de 15 ans aux tests du Programme international de l'OCDE pour le suivi des acquis des élèves (PISA) sont équivalents ou légèrement supérieurs à la moyenne OCDE. En outre, les différences entre zones rurales et urbaines sont moins importantes que ne le laisseraient supposer les déséquilibres économiques interrégionaux évoqués plus haut.

La part des adultes diplômés de l'enseignement supérieur reste relativement faible. Mais il s'agit probablement d'un héritage du régime économique de l'ère communiste qui privilégiait l'industrie (laquelle s'appuyait principalement sur des personnes diplômées du secondaire technique ou professionnel), tandis que les services (connus pour faire appel aux diplômés du supérieur) étaient sous-développés.

Car la situation a profondément changé depuis le début de la transition économique. Conséquence de l'évolution de la structure de l'économie et de l'accroissement rapide de la part des activités axées sur les services, le nombre d'étudiants que comptent les établissements d'enseignement supérieur a quintuplé depuis le début des années 90. Inévitablement, dans quelques années, cette évolution ressortira des statistiques décrivant le niveau d'instruction des adultes. Petit bémol toutefois : l'augmentation rapide des effectifs de l'enseignement supérieur suscite des inquiétudes quant au maintien de la qualité de celui-ci.

La tâche délicate de la refonte de l'enseignement et de la formation professionnels

Autre conséquence probable de l'essor spectaculaire de l'enseignement supérieur : une diminution de l'effectif – et peut-être aussi de la qualité – des jeunes optant pour l'enseignement secondaire technique et professionnel (ETP). Cette évolution a coïncidé avec le changement de régime économique de la Pologne. Une bonne partie de l'offre ETP a disparu au début des années 90 avec la faillite ou le démantèlement des grandes entreprises d'État, très actives dans ce domaine. De plus, avec la transition économique, la classification officielle des professions utilisée pour l'ETP est devenue en grande partie obsolète et a besoin d'être actualisée. Il semble en outre que plusieurs établissements d'ETP ont du mal à moderniser leur équipement et à suivre le rythme des transformations industrielles et technologiques.

Des réformes de l'enseignement qui vont dans la bonne direction

Le ministère polonais de l'éducation nationale travaille activement à la définition de nouveaux programmes d'ETP et à la mise en place d'un nouveau système de validation des qualifications, plus souple et mieux adapté. Les autorités polonaises souhaitent, d'ici 2013, porter de 12 % à 14 % la proportion de diplômés du secondaire sortant de l'ETP. Elles veulent aussi assurer une meilleure adéquation entre l'offre de programmes d'ETP et les nouveaux besoins de l'économie. À cette fin, elles ont pris un certain nombre d'initiatives prometteuses.

La modernisation de la classification officielle des professions utilisée dans les établissements d'ETP constitue une première étape logique. Le ministère de l'éducation nationale s'est efforcé, d'une part, de dresser un tableau plus clair des nouvelles qualifications professionnelles requises par une économie qui a subi d'importantes transformations depuis 1990, et, d'autre part, de surveiller de plus près les excédents et les pénuries de main-d'œuvre par profession et par région. Deuxièmement, un réseau de centres d'examen est en train d'être mis en place à l'échelle nationale pour encourager la validation des compétences professionnelles acquises essentiellement en dehors du système scolaire. Troisièmement, la stratégie de modernisation vise aussi à favoriser le resserrement de la coopération entre les employeurs et les établissements d'ETP.

Œuvrer davantage pour que l'ensemble des jeunes Polonais quittent l'école munis d'un diplôme reconnu leur permettant de démarrer leur vie professionnelle

Pour faire en sorte que les jeunes possèdent les compétences fondamentales nécessaires pour s'engager avec succès sur le marché du travail, les mesures suivantes pourraient être envisagées :

- *Mettre plus encore l'accent sur la fréquentation de l'enseignement préscolaire (avant l'âge de 6 ans) des groupes défavorisés et leur suivi au niveau de l'enseignement primaire.* L'administration centrale devrait s'employer, en liaison étroite avec les

municipalités, à garantir aux enfants de 5 ans un accès universel à l'éducation *i)* si l'évaluation de la mise en œuvre de la préparation préscolaire normalisée des enfants de 6 ans en 2004 aboutit à des résultats positifs, et *ii)* si les finances publiques le permettent. Des incitations financières spécifiques (par exemple, une allocation ciblée dont le versement serait subordonné à la préscolarisation de l'enfant) pourraient être instaurées pour assurer une participation plus grande des familles pauvres vivant dans les zones rurales – où les femmes sont très souvent inactives et donc disponibles pour s'occuper des enfants.

- *Investir dans un système universel de classification de l'ETP*. L'examen de la situation internationale suggère que l'existence de standards nationaux en matière d'ETP – dans un contexte de décentralisation croissante du fonctionnement de ce type d'enseignement – constitue pour les élèves une garantie irremplaçable de reconnaissance et de valorisation des compétences sur le marché du travail. Une première étape consisterait à accélérer le processus en cours de modernisation de la classification entrepris par le ministère de l'éducation nationale. Au-delà, il conviendrait d'aligner les standards développés pour les opérateurs de formation actifs dans le champ des politiques de l'emploi sur ceux élaborés par le secteur de l'enseignement, de façon à constituer un cadre unique de certification des compétences pour l'ensemble du pays. Ce cadre pourrait être semblable dans sa portée et sa nature à celui que l'Australie a défini et mis en œuvre avec succès (OCDE, 2009a).

Plusieurs obstacles à l'emploi des jeunes sur le front de la demande

Si les politiques d'éducation et de formation constituent un élément important de toute stratégie efficace d'amélioration des perspectives des jeunes sur le marché du travail, un cadre d'action exhaustif doit tenir compte des mécanismes et des institutions propres au marché du travail, et de leur impact sur la demande de travail, plus particulièrement celle des jeunes moins qualifiés.

En Pologne, le salaire minimum n'est pas particulièrement élevé comparativement aux autres pays où ce salaire existe. Ses effets sur l'emploi des jeunes sont probablement atténués par la faculté accordée aux entreprises de rémunérer les nouvelles recrues (de tout âge) à 80 % du salaire minimum légal pendant la première année. Cela dit, on ne doit pas conclure que toutes les institutions et politiques en vigueur en Pologne sont a priori favorables à l'emploi des jeunes.

Ainsi un fort degré de protection de l'emploi des *insiders*[1] pourrait avoir un effet négatif sur les chances d'accès à l'emploi permanent des jeunes *outsiders*.

1. Les *insiders* sont des travailleurs titulaires d'un poste qui bénéficient de conditions d'emploi plus favorables que les autres. Cette disparité tient au fait que les entreprises doivent supporter des coûts lorsqu'il y a rotation de leurs effectifs, c'est-à-dire lorsqu'elles remplacent des *insiders* par des outsiders. Ces coûts sont liés, par exemple, à l'embauche, au licenciement et à la formation spécifique offerte par l'entreprise. Les *insiders* peuvent résister à la concurrence des *outsiders* en refusant de coopérer avec eux ou en harcelant ceux qui offrent leurs services pour un salaire moins élevé que le leur.

En Pologne, le passage d'un contrat temporaire à un contrat permanent prend beaucoup plus de temps que dans la plupart des autres pays de l'OCDE. La Pologne compte en fait deux catégories de contrats de travail, régies par des législations fort différentes. D'une part les contrats soit *à durée indéfinie* (permanents) soit *à durée déterminée*, mais couverts par le code du travail. Et d'autre part les contrats dits *de commission* et *à la pièce* qui relèvent du droit civil. Les premiers sont assujettis à une réglementation stricte et donnent droit au versement de cotisations de sécurité sociale élevées. Soumis à des contraintes moins lourdes, les deux autres types de contrats n'offrent quant à eux aucune protection ni aucun droit aux prestations de sécurité sociale.

A priori, des charges non salariales élevées constituent aussi un obstacle à l'emploi des jeunes. Chose encourageante, ces charges ont fortement baissé en Pologne au cours de la dernière décennie. Cette évolution tient en grande partie à la diminution du nombre de préretraités. Les préretraites ont été mises en place au début des années 90 pour accompagner un processus de profonde transformation de l'économie, synonyme de suppressions d'emplois massives dans de nombreux secteurs. Le recours aux préretraites a de fait été très important : au début des années 90, pas moins de 70 % des nouveaux retraités percevaient une pension de retraite anticipée. Mais la Pologne a réformé ces dispositifs les uns après les autres, les rendant moins généreux.

Cependant, davantage d'efforts pourraient être faits pour rendre la fiscalité du travail plus progressive. En effet, lorsque l'on compare les taux d'imposition de 2008 pour des niveaux de revenu faibles et moyens, on constate que le coin fiscal en Pologne est l'un des moins progressifs des pays de l'OCDE. On en déduit que les charges non salariales restent relativement élevées pour les jeunes peu qualifiés et constituent un frein à leur embauche.

Dans ce contexte, l'OCDE formule les recommandations suivantes :

- *Pour faire face à la récession actuelle, réduire temporairement les cotisations de sécurité sociale (encore relativement élevées) sur les bas salaires afin d'abaisser le coût de l'embauche de jeunes non qualifiés*. Le manque à gagner budgétaire pourrait être compensé par un recours aux autres formes d'imposition (notamment une hausse de la TVA). Les périodes de récession sont particulièrement défavorables aux jeunes car l'une des premières réactions des entreprises consiste à geler les embauches. Les jeunes représentent une fraction très importante des nouveaux venus sur le marché du travail et sont donc plus fortement touchés par la diminution ou le gel des recrutements, surtout s'ils ne sont pas qualifiés.

- *Réduire l'écart en matière de protection effective de l'emploi entre les contrats à durée indéfinie/déterminée et les contrats dits de commission ou à la pièce*. D'un point de vue plus structurel, il paraît souhaitable de remédier progressivement à l'absence de protection de l'emploi des personnes engagées sur contrat de commission ou à la pièce, et de réduire dans le même temps le degré de protection de l'emploi dont bénéficient les autres travailleurs. Il s'agirait de tendre à nouvel équilibre fondé sur le principe de « flexicurité ».

Les défis posés par la mise en œuvre d'une politique du marché du travail réellement active

Depuis sa mise en place en 1990, le système polonais d'indemnisation du chômage fonctionne selon le principe de l'assurance, comme dans bien d'autres pays de l'OCDE. A l'origine, le montant des dépenses dites passives excédait celui des dépenses actives. Les premières servent essentiellement à financer le revenu de remplacement des sans-emplois tandis que les secondes visent à valoriser l'offre de main-d'œuvre (par exemple, par la formation), à accroître la demande de main-d'œuvre (par exemple, au moyen d'aides à l'embauche), ainsi qu'à améliorer le fonctionnement du marché du travail (par exemple, grâce aux services de placement). Historiquement, en Pologne, le service public de l'emploi (SPE) a consacré une part importante de ses moyens aux préretraites et aux emplois publics subventionnés.

La Pologne reconnaît désormais pleinement l'importance de l'activation des bénéficiaires d'allocations de chômage. L'adoption de la *Loi sur la promotion de l'emploi et les institutions du marché du travail* en 2004 a constitué à cet égard un tournant. Le principal changement a consisté à réorienter l'activité des institutions du marché du travail en augmentant la part des moyens visant la promotion de l'emploi, et en diminuant celle consacrée au paiement des indemnités de chômage et autres. Il faut aussi saluer le fait que les jeunes chômeurs de moins de 25 ans sont devenus l'un des principaux groupes cibles des politiques du marché du travail. Par conséquent, les dépenses consacrées aux politiques actives du marché du travail (PAMT), notamment aux programmes destinés aux jeunes, ont considérablement augmenté.

La loi de 2004 a été modifiée en 2009 dans le but de renforcer les mesures visant à assurer la réinsertion professionnelle des personnes sans emploi. Les règles relatives aux indemnités d'assurance chômage ont changé et, désormais, ces dernières sont réduites après trois mois de chômage. Le financement de la formation est à présent une mesure importante non seulement pour les jeunes, mais aussi pour les adultes et les travailleurs âgés.

Suite à ces réformes successives, le système polonais d'indemnisation du chômage est devenu relativement restrictif vis-à-vis des jeunes. Au début des années 90, les jeunes qui sortaient de l'école sans expérience professionnelle pouvaient percevoir une allocation à taux fixe déterminée en fonction du salaire minimum. Mais depuis 1995, l'accès aux allocations est subordonné pour tous, y compris les jeunes, à un minimum de périodes de travail. Logiquement, en 2007, seuls 12 % des jeunes inscrits auprès du SPE percevaient des allocations de chômage. Cela étant, la proportion de jeunes figurant dans les registres du SPE en Pologne est l'une des plus importantes en Europe. Cela tient au fait que d'autres prestations sont offertes aux jeunes inscrits (par exemple, des bourses de formation). Il y a surtout que l'inscription au SPE ouvre les droits en matière d'assurance maladie à ceux qui ne sont plus étudiants.

Les jeunes sans emploi et sans allocation de chômage ont certes droit à des prestations d'aide sociale au niveau local sur critère de ressources. Mais, pour

la plupart, l'issue consiste à devenir financièrement autonome ou à pouvoir compter sur le soutien financier de la famille ou des amis. En Pologne, le risque de « piège à pauvreté » ne semble pas très élevé. Il n'en reste pas moins que bien des jeunes ont de sérieuses difficultés à trouver un emploi et trop nombreux sont ceux qui restent en dehors du marché du travail. Dans un tel contexte, il est donc crucial de leur garantir l'accès à un SPE qui fonctionne le plus efficacement possible.

Malgré les réformes les plus récentes – dont celles énoncées dans le *Plan d'action nationale pour l'emploi 2009-11* où figurent des lignes directrices plus strictes sur les politiques régionales – la question de l'efficacité du SPE demeure. A l'origine de ce questionnement, il y a la décision de 1998 de forte décentralisation du SPE vers les administrations locales. Certes, beaucoup de pays de l'OCDE ont entrepris de décentraliser le fonctionnement de leur SPE. Mais la particularité de la Pologne est qu'elle n'a pas maintenu l'échelon central – celui du ministère du Travail et de la Politique sociale – dans un rôle de garant du respect de standards nationaux et d'évaluateur des résultats. Le ministère polonais n'exerce pas suffisamment une fonction de régulation consistant à coordonner, orienter (du moins indirectement) et évaluer le fonctionnement des différents SPE locaux.

Les principales lacunes du système actuel sont les suivantes : *i)* des capacités d'évaluation des résultats à l'échelon local et central insuffisantes[2] ; *ii)* un SPE cloisonné (jusqu'à une période très récente, les travailleurs inscrits dans un comté n'avaient pas accès à la liste des emplois vacants dans les autres comtés faute d'intégration de l'outil informatique) ; *iii)* une capacité insuffisante de suivi individualisé, en partie à cause du manque de personnel correctement formé au sein du SPE ; *iv)* la pratique du népotisme dans le recrutement du personnel du SPE et *v)* un manque général de coordination entre les bureaux de placement locaux et avec les bureaux locaux d'aide sociale.

A tout le moins, la manière dont la décentralisation du SPE a été réalisée en Pologne a augmenté le risque d'une trop grande hétérogénéité au niveau local dans la mise en œuvre d'objectifs nationaux.

Pour améliorer l'efficacité du SPE, les mesures suivantes pourraient être envisagées :

- *Accélérer le développement et la mise en œuvre d'un système d'information reliant entre eux tous les services du marché du travail et de l'emploi du pays.* La coordination des activités locales du SPE doit s'appuyer sur un système informatique capable d'intégrer et de disséminer en temps réel toute information relative aux emplois vacants, au nombre et au profil des chômeurs inscrits ou concernant les bénéficiaires de PAMT. Pour que les services d'aide à la recherche d'un emploi dans une région donnée soient pleinement efficaces, leurs personnels doivent être rapidement informés des postes vacants dans les autres régions. L'installation et la mise en œuvre du nouveau système

2. Même s'il faut se féliciter des efforts récemment déployés pour évaluer l'efficience des PAMT.

informatique, annoncées par les autorités, devraient intervenir dans les plus brefs délais. Cela stimulerait la mobilité des jeunes d'une région à l'autre et contribuerait à atténuer les asymétries régionales quant à la performance du marché du travail.

- *Renforcer la fonction de standardisation des prestations et d'évaluation des résultats de l'administration centrale*. Améliorer l'efficacité du SPE dont la gestion quotidienne est fort décentralisée nécessite un renforcement du rôle de l'administration centrale dans certains domaines clefs : l'élaboration de standards et l'évaluation des résultats obtenus par les bureaux locaux du SPE et les administrations qui les encadrent à l'échelon régional. Des standards nationaux clairs et rigoureux doivent encadrer la fourniture des prestations de base de chaque SPE local (profilage, aide à la recherche d'un emploi, orientation vers les PAMT), en particulier la manière de gérer les cas problématiques (par exemple, lorsqu'il y a non respect des obligations énoncées par le SPE). Concernant l'évaluation des résultats, le système adopté par l'Australie (*Star ratings)* – notamment le mécanisme d'évaluation qui sert à apprécier l'efficacité de nombreux prestataires autonomes du SPE – pourrait constituer un exemple utile[3].

- *Encourager les jeunes chômeurs n'ayant pas droit aux prestations d'assurance chômage à s'inscrire auprès du SPE, tout en évitant de gonfler artificiellement les effectifs avec ceux à la recherche d'une couverture santé*. Il est interpellant de constater que beaucoup de jeunes Polonais s'inscrivent au SPE pour pouvoir bénéficier de l'assurance maladie. Le contrôle de leur disponibilité par rapport à l'emploi est probablement peu rigoureux. Ces éléments contribuent à gonfler de manière artificielle les effectifs inscrits auprès du SPE. Pour remédier à cette situation, il serait souhaitable de mieux vérifier la volonté de travailler dès l'inscription. En outre, il conviendrait de revoir les règles régissant l'accès à l'assurance maladie dans le pays.

- *Investir davantage dans l'évaluation afin de pouvoir recenser les bonnes pratiques*. Les réformes dont la politique de l'emploi a fait l'objet en 2004 et 2009 sont allées dans la bonne direction. De nombreuses mesures actives, bien conçues, ont été adoptées. Mais d'autres d'efforts s'imposent pour accroître l'efficacité-coût du SPE. Il conviendrait notamment de consacrer plus d'efforts à l'évaluation des programmes, afin de mieux distinguer ceux qui marchent de ceux qui ne marchent pas. Ceci implique de renforcer la collecte de données de qualité ainsi qu'un recours accru à l'évaluation scientifique.

3. Le système du « Star ratings » australien repose sur un instrument statistique très élaboré qui permet de comparer avec précision les résultats des services de l'emploi (taux de placement, durée de la transition entre chômage et emploi, etc.), tout en prenant en compte les différences existant quant à la situation du marché du travail local et à d'autres facteurs influant sur ces résultats (OCDE, 2009a).

© OCDE 2009

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/**