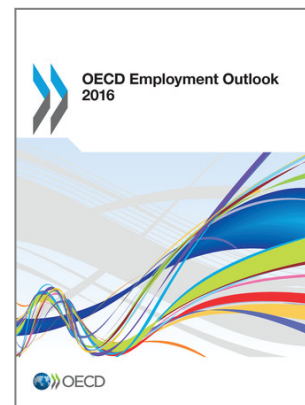


OECD *Multilingual Summaries*

OECD Employment Outlook 2016

Summary in French



Accédez au texte intégral: 10.1787/empl_outlook-2016-en

Perspectives de l'emploi de l'OCDE 2016

Résumé en français

Le déficit d'emplois consécutif à la crise se résorbe enfin, mais les pouvoirs publics doivent s'attaquer aux problèmes de la qualité des emplois et de l'inégalité des chances sur le marché du travail

La situation du marché du travail continue de s'améliorer dans les pays de l'OCDE et le taux d'emploi devrait renouer, en 2017, avec le niveau constaté avant la crise financière mondiale, soit près de dix ans après. Néanmoins, la reprise est toujours inégale et le chômage reste bien trop élevé dans un grand nombre de pays européens membres de l'OCDE. Même dans les pays où les ressources de main-d'œuvre inutilisées ont disparu, des inquiétudes persistent quant à la piètre qualité des emplois et aux inégalités marquées constatées sur le marché du travail. Les travailleurs qui avaient perdu leur emploi pendant la récession sont nombreux à avoir retrouvé du travail, mais la croissance des salaires reste morose et le stress au travail touche de nombreuses personnes. Souvent, les travailleurs dont l'emploi avait été supprimé pendant la récession dans le secteur manufacturier et la construction ont découvert que leurs qualifications et leur expérience ne leur permettaient pas d'accéder aux emplois mieux rémunérés créés dans le secteur des services.

Les jeunes peu qualifiés qui sont coupés du système scolaire et du marché du travail risquent d'être définitivement laissés pour compte

Malgré l'embellie générale sur le marché du travail, les populations vulnérables, notamment les jeunes peu qualifiés qui sont déscolarisés, sans emploi et ne suivent aucune formation, risquent d'être mises définitivement à l'écart. En 2015, 15 % des 15-29 ans entraient dans cette catégorie dans la zone OCDE, soit une légère hausse par rapport au niveau observé avant la crise mondiale en 2007. En moyenne dans les pays de l'OCDE, 38 % des jeunes ni scolarisés ni en emploi ni en formation n'ont pas terminé le deuxième cycle du secondaire. Or, par rapport à leurs homologues ayant un niveau d'études plus élevé, ces jeunes sont moins susceptibles de rechercher activement un emploi (33 % contre 45 %). Près d'un tiers des jeunes peu qualifiés qui ne sont ni scolarisés ni en emploi ni en formation vivent dans un ménage sans emploi (c'est-à-dire un ménage où aucun adulte ne travaille), ce qui est synonyme, pour un grand nombre d'entre eux, non seulement de revenus modestes mais aussi de perspectives limitées sur le marché du travail. Une aide ciblée devrait donc être nécessaire pour améliorer les perspectives professionnelles à long terme d'une grande partie de ces jeunes.

L'utilisation des compétences au travail influe sur la productivité, les salaires et la satisfaction professionnelle : c'est pourquoi employeurs et pouvoirs publics doivent œuvrer davantage pour que les compétences soient mieux utilisées

L'utilisation que font les travailleurs de leurs compétences en traitement de l'information dans le cadre professionnel est un déterminant clé de leur productivité, de leur salaire et de leur satisfaction à l'égard de leur emploi. Une nouvelle analyse couvrant plus de 25 pays de l'OCDE ayant participé à l'Évaluation des compétences des adultes démontre l'importance de l'utilisation des compétences et met en lumière plusieurs pistes pour l'améliorer. Ainsi, les pratiques professionnelles performantes, comme le travail en équipe, la rotation des postes, les primes et la flexibilité du temps de travail, sont associées à une

utilisation beaucoup plus performante des compétences au travail. La mondialisation et la délocalisation exercent également une influence sur l'utilisation des compétences, avec toutefois des effets positifs ou négatifs selon la situation qu'occupent les entreprises d'un pays donné dans les chaînes de valeur mondiales. Certaines institutions du marché du travail, notamment les dispositifs de négociation collective et le salaire minimum, ont également une incidence globalement positive sur l'utilisation des compétences. Les moyens d'action possibles pour améliorer l'utilisation des compétences sont mis en avant et illustrés par des exemples de pratiques efficaces mises en œuvre dans les pays.

Les réformes structurelles peuvent entraîner des pertes d'emploi à court terme, mais les pouvoirs publics peuvent prendre des mesures pour atténuer ces effets, voire les éviter

Globalement, les économistes s'accordent à dire que les réformes structurelles des marchés de produits et du travail ont, en moyenne, des effets positifs à long terme car elles engendrent des gains d'efficacité. Toutefois, ces réformes structurelles peuvent également induire des coûts d'ajustement immédiats sur le marché du travail. Selon une nouvelle analyse fondée sur des données sectorielles, les réformes qui réduisent les barrières à l'entrée et le coût des licenciements entraînent des pertes d'emplois transitoires non négligeables, ce que confirment les données complémentaires issues d'études de cas portant sur trois réformes récentes de la législation sur la protection de l'emploi (LPE). Néanmoins, lorsque ce type de réforme est mis en œuvre en période d'expansion économique, il apparaît que ces coûts immédiats sont moindres, voire nuls. Diverses actions sont envisageables pour limiter les coûts immédiats en termes d'emplois, comme le fait de conjuguer un assouplissement de la réglementation relative aux embauches et aux licenciements et une réforme des mécanismes de négociation collective ou des prestations de chômage.

Dans les économies émergentes, les disparités entre hommes et femmes sur le marché du travail restent problématiques

En dépit des progrès exceptionnels accomplis au cours du siècle écoulé, des disparités persistent entre hommes et femmes sur les marchés du travail du monde entier, disparités qui sont plus particulièrement marquées dans les économies émergentes. Si la part des emplois occupés par des femmes progresse, ceux-ci restent de moindre qualité que ceux occupés par les hommes. Le rapport fait le bilan des inégalités hommes-femmes dans 16 économies émergentes représentant plus de la moitié de la population mondiale, et met en lumière les tendances récentes constatées au regard d'un large éventail de résultats sur le marché du travail, ainsi que leurs principaux déterminants. Une attention particulière est portée à l'écart salarial persistant entre hommes et femmes à l'échelle mondiale, qui est décomposé en différents éléments. À partir de ce vaste corpus de données, une panoplie complète de moyens d'action à adopter pour remédier aux inégalités hommes-femmes a été mise en évidence.

© OCDE

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

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

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

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

Service des Droits et Traductions de l'OCDE

2 rue André-Pascal, 75116

Paris, France

Consultez notre site Internet www.oecd.org/rights



Retrouvez le texte complet sur OECD iLibrary!

© OECD (2016), *OECD Employment Outlook 2016*, OECD Publishing.

doi: 10.1787/empl_outlook-2016-en