



Perspectives de l'emploi de l'OCDE 2018

Résumé en français

La croissance des salaires reste morose en dépit du recul du chômage

Les effets de la crise financière mondiale sur la qualité des emplois et l'inclusivité continuent de se faire sentir, même si les taux d'emploi se sont hissés à des niveaux historiquement élevés dans la plupart des pays de l'OCDE tandis que le taux de chômage moyen a rejoint son niveau d'avant la crise. Par ailleurs, la croissance des salaires nominaux demeure sensiblement inférieure à ce qu'elle était avant la crise pour des niveaux de chômage comparables, et le déplacement vers le bas de la courbe de Phillips – qui illustre la relation entre le chômage et la croissance des salaires – s'est poursuivi pendant la reprise. Les anticipations de faible inflation et le ralentissement de la productivité, qui ont marqué la récession et ne se sont pas encore totalement inversés, ont contribué à ce phénomène. Les emplois faiblement rémunérés ont aussi joué un rôle déterminant : les revenus des personnes travaillant à temps partiel se sont détériorés significativement par rapport à ceux des personnes travaillant à temps plein, et le travail à temps partiel subi a augmenté dans un certain nombre de pays. De plus, le salaire comparativement faible des personnes reprenant un emploi à la suite sortant d'une période de chômage, conjugué à des taux de chômage toujours élevés dans certains pays, ont conduit à une hausse du nombre de travailleurs à bas salaire, ce qui a freiné la croissance moyenne des salaires.

La contraction de la part du travail dans la valeur ajoutée tient en partie à l'émergence d'entreprises « superstars »

Dans la plupart des pays de l'OCDE, la croissance des salaires médians réels a été inférieure à celle de la productivité du travail ces vingt dernières années, reflétant la contraction de la part du travail dans la valeur ajoutée. Avec les progrès technologiques enregistrés dans les secteurs qui produisent des biens d'équipement et l'expansion des chaînes de valeur mondiales, la part du travail dans la valeur ajoutée a diminué au sein des entreprises, et la part de la valeur ajoutée créée par les entreprises recourant moins au travail s'est accrue. Par ailleurs, la contraction de la part du travail dans la valeur ajoutée causée par les progrès technologiques est souvent plus marquée dans les pays et les secteurs qui comptent une forte proportion d'emplois peu qualifiés aux tâches répétitives. Dans les pays où la part du travail dans la valeur ajoutée diminue, on assiste à la fois à un recul de cette part à la frontière technologique et à une redistribution des parts de marché en faveur des entreprises situées au niveau de cette frontière (« entreprises superstars ») et dont le recours au travail est moindre. La contraction de la part du travail dans la valeur ajoutée au niveau de la frontière technologique tient davantage au renforcement du processus de « destruction créatrice » induit par le dynamisme technologique des nouveaux arrivants à moindre intensité de travail qu'au jeu des forces anticoncurrentielles. Ces résultats montrent que le meilleur moyen d'aider les travailleurs à tirer parti des progrès technologiques actuels est d'améliorer leurs compétences. C'est pourquoi il est capital de bâtir des systèmes d'enseignement et de formation de qualité et de donner à tous des possibilités de se former, ainsi que de concevoir des mécanismes permettant d'anticiper l'évolution de la demande de compétences.

Les mécanismes de négociation collective sont déterminants pour la performance du marché du travail

Dans la zone OCDE, la rémunération et les conditions de travail d'un travailleur sur trois sont régies par une convention collective. Généralement, les systèmes de négociation qui assurent une bonne coordination des salaires entre secteurs sont associés à de moindres inégalités de salaires et à de meilleurs résultats en matière d'emploi, y compris pour les populations vulnérables. La coordination des salaires accroît la solidarité entre les travailleurs de différents secteurs et contribue à veiller à ce que la négociation collective améliore l'emploi en tenant pleinement compte de la situation macroéconomique. Néanmoins, dans les systèmes centralisés, la résorption des inégalités et la hausse de l'emploi peuvent être obtenus au prix d'un ralentissement des gains de productivité. Au vu de ce qui s'est produit dans plusieurs pays, il peut être important de laisser aux employeurs et aux représentants du personnel des entreprises une marge de manœuvre suffisante pour affiner ou ajuster à leur niveau les dispositions des accords de branche en fonction de la situation de l'entreprise (« décentralisation organisée »). Dans l'ensemble, une bonne coordination et une décentralisation organisée avec un large éventail de partenaires sociaux permettent d'améliorer les performances du marché du travail, sans sacrifier l'inclusivité et la flexibilité. Le dialogue social dans l'entreprise contribue également à améliorer la qualité de l'environnement de travail.

Les programmes du marché du travail aident les travailleurs ayant subi des licenciements économiques

Le processus de « destruction créatrice » qui est à la base de la croissance économique et de l'amélioration du niveau de vie se traduit par un nombre considérable de licenciés économiques chaque année, nombre d'entre eux subissant d'importantes pertes de revenu entre autres difficultés. Pour offrir à ces personnes de meilleures chances de retrouver du travail et une plus grande sécurité en matière de revenus, il faut progresser dans l'élaboration de stratégies d'activation nationales efficaces. Ces stratégies doivent tenir compte non seulement des obstacles auxquels se heurtent cette catégorie de chômeur dans la recherche d'un nouvel emploi, mais s'appuyer sur les atouts qui sont les leurs. Les travailleurs qui perdent leur emploi pour des motifs économiques se distinguent des autres demandeurs d'emploi de deux manières principales : des mesures proactives peuvent être mises en place dès la période de préavis préalable au licenciement, et les employeurs peuvent largement contribuer à ce que les personnes dont ils se séparent puissent retrouver un emploi, idéalement en étroite coopération avec les syndicats et les institutions du marché du travail. Une autre enjeu de taille est de déterminer s'il est possible d'indemniser les travailleurs retrouvant un emploi beaucoup moins rémunéré que le précédent et, si oui, comment. Les conditions d'accès à l'indemnisation du chômage pendant toute la période de chômage sont également déterminantes.

La plupart des chômeurs ne sont pas couverts par l'assurance chômage

Les analyses des effets des indemnités de chômage sur le marché du travail sont généralement fondées sur le principe selon lequel les demandeurs d'emploi ont facilement accès à ces prestations. Or l'accès à l'indemnisation chômage est un ingrédient crucial de toute politique du marché du travail inclusive qui protège les travailleurs plutôt que les emplois. Toutefois, dans la zone OCDE, moins d'un chômeur sur trois bénéficie d'une indemnité de chômage en moyenne, et le recul à long terme de la couverture de l'assurance chômage observée dans de nombreux pays s'est poursuivie après la crise financière et économique. L'analyse de la baisse des taux de couverture révèle des informations pertinentes pour l'action publique, en particulier concernant les mesures qui pourraient être prises pour préserver l'accès à l'indemnisation. Depuis le début de la crise, l'évolution des caractéristiques des demandeurs d'emploi, comme les flux migratoires ou la variation notable de la proportion de chômeurs de longue durée, ont fortement influencé la couverture de l'assurance chômage. Toutefois, une partie du creusement récent de ce que l'on pourrait appeler « l'écart de couverture » est clairement imputable aux réformes des politiques publiques qui ont conduit à réduire la générosité des dispositifs d'assurance chômage, soit dans un souci d'assainissement de la situation budgétaire, soit pour renforcer les incitations à la recherche d'emploi.

Pourquoi l'écart entre femmes et hommes en matière de revenus du travail se creuse au cours de la vie active ?

Même si l'écart a considérablement diminué, les revenus annuels du travail des femmes étaient toujours inférieurs de 39 % en moyenne à ceux des hommes en 2015. L'analyse des inégalités entre les deux sexes en termes de revenus du travail tout au long de la vie montrent qu'elles sont en grande partie générées au cours de la première moitié de la vie professionnelle. En début de carrière, les femmes changent moins souvent d'emploi que les hommes, tandis que la naissance des enfants influe sur leur taux d'activité ; or ces deux phénomènes ont des répercussions durables sur leur carrière et déterminent donc l'évolution des disparités entre hommes et femmes tout au long de la vie active. L'impact du travail à temps partiel est moins évident, car il peut à la fois empêcher un retrait total du marché du travail et freiner la progression de carrière. Le poids relatif de chacune des dimensions de l'écart entre hommes et femmes dans les revenus du travail – taux d'emploi, heures travaillées et rémunération horaire – fournit des orientations intéressantes pour l'action des pouvoirs publics. Les politiques familiales, les mesures qui visent à encourager les hommes et les femmes à changer leurs comportements, et les initiatives visant à promouvoir des changements dans l'environnement professionnel, notamment le recours accru au travail à temps partiel et l'aménagement du temps de travail pour les mères comme pour les pères, jouent un rôle clef. Ces mesures peuvent aider les femmes à traverser sans encombre sur le plan professionnel la période pendant laquelle elles ont des enfants en leur permettant de ne pas couper les liens avec le marché du travail, et en leur permettant de saisir les mêmes opportunités de progression de carrière que les hommes.

© 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.



Retrouvez le texte complet sur [OECD iLibrary!](#)

© OCDE (2018), *OECD Employment Outlook 2018*, OECD Publishing.

doi: 10.1787/empl_outlook-2018-en