

DÉCLARATION DU BIAC

Le BIAC se réjouit de participer à la réunion des Ministres de l'Emploi du Travail de l'OCDE de septembre 2003. Nous sommes heureux d'exposer ces commentaires écrits. Ils reflètent les opinions des milieux d'affaires internationaux des pays de l'OCDE sur les questions qui seront examinées lors de cette importante réunion.

Créer un cadre pour la croissance

La hausse du chômage représente un défi de grande ampleur pour nombre de pays de l'OCDE. Pour que le secteur privé puisse à l'avenir contribuer pleinement à la création d'emplois et, partant, au financement de la protection sociale, il est essentiel d'élaborer au préalable un cadre rationnel et approprié, renforçant la compétitivité des entreprises. Une croissance économique et des changements structurels, qui seront accompagnés d'évolutions positives dans la santé publique et de réformes de la protection sociale, constituent des facteurs clés pour la viabilité de l'emploi.

La progression du chômage dans la plupart des pays, et ce dans un contexte de faible conjoncture économique mondiale, montre combien il est important et urgent de faire avancer les réformes structurelles nécessaires. Ces conditions exercent un impact significatif sur les nouveaux arrivés sur le marché du travail, et en particulier sur les catégories telles que les jeunes et les plus de 50 ans, qui ont davantage de difficultés à trouver un emploi. De même, le vieillissement de la population représente un facteur déterminant pour les évolutions socio-économiques récentes et les questions relatives au travail dans les pays de l'OCDE.

Nous observons que les pays de l'OCDE qui rejoindront l'Union européenne en 2004 qui devront déployer des efforts tout particulièrement importants pour adapter leur politique de l'emploi à la situation nouvelle et délicate qui sera la leur.

Dans la plupart des pays, le taux de chômage actuel est lié, entre autres, aux rigidités du droit du travail, à des coûts de main-d'œuvre non salariaux élevés, à une protection trop stricte de l'emploi, aux salaires minimum, aux impôts sur le revenu et à des systèmes de prestations sociales trop généreux, ainsi qu'à des obstacles administratifs excessifs. Ces facteurs dissuadent les entreprises d'embaucher. Les recherches de l'OCDE confirment que davantage d'emplois seraient créés dans le secteur privé si ces acteurs rencontraient moins d'obstacles pour adapter leurs ressources humaines aux évolutions de l'environnement économique et aux exigences du marché. Il convient donc de revoir et de moderniser les protections existantes.

Pour répondre aux revirements du marché, aux besoins de la clientèle et aux pressions de la concurrence, les entreprises ont besoin d'un assouplissement du marché du travail, car les changements dans ces domaines s'opèrent nettement plus vite que par le passé. Le fardeau fiscal global, qui pèse sur les particuliers comme sur les entreprises, sera soumis, comme il est normal, à des pressions incessantes. Il faut créer un environnement plus efficient et plus compétitif dans lequel les marchés du travail soient suffisamment flexibles pour que les entreprises puissent faire correspondre des compétences, une main-d'œuvre et une organisation du travail appropriées à un environnement difficile.

La qualité du capital humain contribue de façon essentielle à l'innovation et à la croissance économique. Il prend une importance capitale dans le contexte de la société du savoir. L'expansion de cette dernière, la diffusion des nouvelles technologies, le vieillissement des populations et le mouvement accru des personnes et des idées définiront les défis que devront relever la politique de l'éducation, l'organisation du travail et le marché du travail dans les années à venir. À mesure que les échanges de services augmentent et que l'utilisation des technologies de l'information se généralise, l'économie aura de plus en plus besoin de travailleurs dotés de qualifications et de compétences nouvelles. C'est pourquoi un système éducatif efficient, adapté aux besoins du marché du travail, et l'amélioration des compétences et de l'employabilité constituent des facteurs déterminants pour la croissance de l'économie et de l'emploi.

Il ne pourra y avoir de croissance de l'emploi que si les autorités nationales engagent les réformes structurelles nécessaires au sein de leur économie et facilitent la mise en œuvre de mesures propices à l'accroissement de la flexibilité, de la compétitivité et de la création d'emplois. Certaines de ces mesures ont d'ores et déjà été prises mais, bien souvent, elles ne vont pas assez loin pour résoudre les graves problèmes structurels présents dans la plupart de nos pays. L'offre n'est que l'une des faces de la médaille. Les ministres de l'Éducation et de l'Emploi de l'OCDE doivent aussi concevoir des politiques qui stimulent la demande sur le marché du travail.

Dans un tel contexte, le BIAC accorde tout son soutien au programme de travail de l'OCDE relatif à la *Stratégie pour l'emploi*.

Davantage de flexibilité, d'emplois, de choix et de sécurité.

Le développement de formes d'emploi atypiques doit être considéré d'un œil positif car il permet d'accroître la flexibilité et la diversité de l'emploi. Il s'agit d'encourager ces nouvelles formes d'emploi en s'appuyant sur le dialogue entre toutes les parties prenantes. Cette discussion doit se concentrer sur le renforcement de la flexibilité et de la sécurité. L'enseignement et la formation, notamment « l'apprentissage tout au long de la vie », sont essentiels pour doter la main-d'œuvre de capacités d'adaptation aux nouvelles formes d'emploi. Dans un tel contexte, nous pouvons faire les observations suivantes :

- Les nouvelles formes d'emploi favorisent non seulement la capacité d'adaptation des entreprises, mais aussi la variété des besoins d'une main-d'œuvre elle-même de plus en plus diversifiée.
- Elles stimuleront la demande sur le marché du travail.
- Elles peuvent servir de point de départ vers d'autres formes d'emploi susceptibles d'être plus recherchées.
- Il convient de réduire l'incidence du travail illégal par des réformes structurelles.

La diversité croissante des formes d'emploi peut non seulement contribuer à la création d'emplois globale, mais aussi répondre aux besoins de catégories spécifiques de travailleurs et d'employeurs.

Mobiliser les catégories sous-représentées

Pour réduire les difficultés que rencontrent les catégories d'individus en marge du marché du travail, ce dernier doit fonctionner sans heurts et offrir de véritables incitations à l'emploi. Il faut, pour y parvenir, des mesures qui favorisent la création d'emplois en encourageant l'initiative individuelle au moyen de baisses d'impôts et de suppression des règlements qui freinent inutilement la création ou le développement des entreprises. Ainsi, le travail à temps partiel et les contrats à durée déterminée constituent des moyens

utiles pour aider les individus à accéder au marché du travail. Il est nettement plus intéressant, pour ces personnes, de bénéficier de ce type de solution que de se retrouver sans perspectives d'emploi.

Les systèmes de préretraite subventionnés sont dépassés et devraient être supprimés, de même que d'autres mesures exagérément protectrices destinées aux travailleurs âgés. Il convient d'adopter des mesures pour accroître la flexibilité de l'emploi afin de répondre aux besoins d'une main-d'œuvre en phase de diversification et à ceux des employeurs : temps partiel ou horaires de travail flexibles, aménagement du temps de travail, gestion innovante des congés, télétravail, cessation progressive d'activité, etc. Le droit du travail devrait faciliter cette flexibilité, et les partenaires sociaux s'attacher à définir des conditions de travail répondant à ces différentes attentes.

Les mesures décrites ci-dessus devraient aider les individus à concilier vie professionnelle et vie familiale, et offrir des perspectives d'évolution professionnelle aux différentes tranches d'âge et catégories de travailleurs (femmes, personnes âgées, handicapés, etc.).

Les pouvoirs publics ont un rôle particulier à jouer : ils doivent stimuler la demande sur le marché du travail et dynamiser l'offre en réformant et en modernisant la fiscalité et les systèmes de prestations sociales (notamment en s'assurant de l'application stricte des textes et en réprimant la fraude). Le droit du travail devrait lui aussi être modernisé dans le sens d'une flexibilité accrue et d'une réduction du poids de la réglementation et des lourdeurs administratives.

Il est essentiel de « valoriser le travail », c'est-à-dire de mettre en place des stratégies qui fournissent les incitations nécessaires pour travailler. La modernisation des systèmes de protection sociale et l'instauration de politiques fiscales qui ne découragent pas les chômeurs de chercher un emploi constituent des outils clés pour parvenir à cet objectif.

Améliorer les perspectives d'évolution professionnelle par le biais de l'enseignement et de la formation.

Il est important de stimuler l'apprentissage tout au long de la vie en s'adressant à toutes les catégories qui constituent la main-d'œuvre. Les individus possédant un niveau élevé d'instruction et de formation (perfectionnement des compétences utiles) ont moins de risque de connaître le chômage et plus de chances de trouver un emploi. À l'inverse, un bas niveau de formation rend les individus vulnérables sur le marché du travail. Aussi, l'objectif premier doit consister à encourager la main-d'œuvre à améliorer ses compétences et à répondre à l'évolution des besoins du marché du travail. Les travailleurs doivent eux aussi s'engager personnellement et se voir offrir des possibilités et des incitations adéquates pour améliorer autant que possible leur employabilité dans une économie en mutation rapide.

La bonne manière d'améliorer les perspectives d'évolution professionnelle des travailleurs et de réduire le plus possible leur vulnérabilité consiste à encourager l'instruction et la formation (perfectionnement des compétences utiles), à mettre l'accent sur le fait que les individus ont le devoir de tirer eux-mêmes parti de leur potentiel, à développer plus avant les compétences pendant la vie active et à réformer les régimes de prestations sociales pour passer de dispositifs de protection à des stratégies d'activation. Ces mesures contribueront également à supprimer le piège des bas salaires et de la pauvreté.

Les employeurs comme les travailleurs ont une lourde responsabilité en matière de formation continue. Les travailleurs doivent décider d'acquérir des compétences polyvalentes et de s'intéresser à l'apprentissage même s'il n'est pas spécifique à leur profession ou à leur entreprise. Les employeurs peuvent proposer des possibilités d'apprentissage sur le lieu de travail, ainsi que des formations propres à l'entreprise ou au métier. En effet, les grandes entreprises consacrent des sommes colossales à la formation interne. Par delà l'enseignement initial, l'action publique peut encourager la formation continue en incitant

les individus et les entreprises à s'investir dans la formation. Dans le même temps, les pouvoirs publics ont une certaine responsabilité à assumer vis-à-vis de ceux, chômeurs ou non, qui n'ont pas réussi leurs études ou qui n'ont jamais atteint le premier niveau de qualification professionnelle dans le système éducatif initial.

Un système éducatif de qualité joue un rôle déterminant car il est la condition indispensable pour que chacun trouve sa place dans la société et que l'économie puisse enregistrer de la croissance. À cet égard, les nouvelles technologies peuvent apporter une contribution majeure. Les TIC offrent la possibilité de transformer les méthodes d'enseignement : elles confèrent plus de pouvoirs aux étudiants et leur donnent accès à une richesse d'informations sans précédent. Grâce à des stratégies actives, les TIC permettent aussi aux enseignants de mieux retenir l'attention de leurs étudiants, d'éveiller davantage leur intérêt et de renforcer leur capacité à retenir les cours. Si elles sont bien utilisées, les TIC permettent aux apprenants d'aborder plus directement le sujet, par le biais de systèmes interactifs, d'expériences virtuelles et de mise en réseau avec d'autres apprenants et enseignants. Pour tirer le meilleur parti de ces possibilités, il ne suffit pas d'investir dans les logiciels et le matériel informatique, il faut également former les enseignants à l'utilisation des TIC dans le processus d'apprentissage.

Les services publics de l'emploi

Il faut optimiser l'efficacité des services (publics) de l'emploi. L'introduction d'acteurs privés et de mécanismes de marché donne des résultats positifs dans différents pays membres.

Il est essentiel de se concentrer sur une aide active et rapide à la recherche d'emploi, venant compléter l'amélioration de la qualité des systèmes généraux de courtage (placement). Il convient d'améliorer la mise en adéquation des besoins des entreprises et des compétences des demandeurs d'emploi, ce qui passe par le renforcement des relations avec les entreprises. Ces services doivent donc travailler en étroite coopération avec les employeurs et gagner en flexibilité afin d'être en mesure de s'adapter aux exigences d'un marché du travail en mutation.

Ces services ne doivent pas s'adresser uniquement aux chômeurs et aux catégories sous-représentées. Encore une fois, il est essentiel qu'ils tiennent également compte des besoins des entreprises.

Principales questions soulevées dans l'enquête du BIAC sur le marché du travail

Les milieux d'affaires se focalisent sur le dialogue avec l'ensemble des acteurs concernés. Cette interaction débouchera sur les réformes nécessaires, qui créeront des emplois et accéléreront la croissance économique. Dans ce contexte, le BIAC a mené une enquête auprès de ses Membres, afin d'analyser les mesures positives qui peuvent être prises pour améliorer le taux d'emploi dans la zone OCDE. Voici une liste des préoccupations majeures pour les milieux d'affaires des pays de l'OCDE, relevées dans les réponses à l'enquête :

- Le poids de la fiscalité et des cotisations sociales, qui constitue un obstacle à l'emploi, en particulier pour les travailleurs non ou peu qualifiés.
- Les excès de la réglementation et le manque de flexibilité du marché du travail. Ainsi, une législation trop rigide en matière de protection de l'emploi peut dissuader les entreprises d'embaucher en raison des difficultés qu'elles rencontreraient en cas de problèmes économiques graves.
- La bureaucratie excessive des dispositions relatives à l'embauche de travailleurs temporaires. Il convient de considérer les contrats à durée déterminée comme un moyen pratique d'aider les

individus en situation précaire à s'intégrer au monde du travail, dès lors que c'est possible et que les employeurs sont satisfaits de leur travail. Une plus grande flexibilité des conditions et des modalités de travail serait souhaitable.

- Le décalage entre les compétences disponibles et les exigences du marché. Il est nécessaire de tisser des liens étroits entre le système éducatif et le marché du travail.
- La faiblesse du taux d'activité de certains pans de la population (travailleurs de plus de 50 ans, jeunes, femmes, etc.). L'augmentation du taux d'emploi exercera un impact déterminant compte tenu de l'évolution démographique.
- Les individus bénéficiant de mécanismes de soutien du revenu doivent être encouragés à reprendre un travail.

Le BIAC attend beaucoup de sa coopération avec l'OCDE en vue d'aborder ces questions dans le cadre d'un dialogue et d'une analyse centrés sur la recherche de solutions positives.

Le BIAC formule les recommandations suivantes pour la poursuite des travaux à l'OCDE sur les questions soulevées dans la Déclaration ci-dessus :

- Le BIAC est favorable à la révision de *l'Étude sur l'emploi* de l'OCDE et il est prêt à y participer.
- Le BIAC préconise d'analyser l'incidence des réformes du marché du travail et des affaires sociales sur la productivité et la croissance des entreprises.
- Le BIAC apporte son soutien à la poursuite des travaux de l'OCDE sur l'impact que sont susceptibles d'exercer l'apprentissage tout au long de la vie et la formation du capital humain sur les perspectives d'emploi.

Le BIAC se réjouit que l'occasion lui soit donnée de présenter les considérations ci-dessus et de participer aux discussions à venir sur ces questions.