

**DIRECTION DE L'EMPLOI, DU TRAVAIL ET DES AFFAIRES SOCIALES
COMITE DE L'EMPLOI, DU TRAVAIL ET DES AFFAIRES SOCIALES**

Réunion du Comité de l'emploi, du travail et des affaires sociales au niveau ministériel

DÉCLARATION DU COMITÉ CONSULTATIF ÉCONOMIQUE ET INDUSTRIEL

OCDE, Paris, 31 mars-1er avril 2005

JT00181278

Document complet disponible sur OLIS dans son format d'origine
Complete document available on OLIS in its original format





Business and Industry Advisory Committee to the **OECD**

Comité Consultatif Economique et Industriel Auprès de l' **OCDE**

Réunion des Ministres des Affaires Sociales de l'OCDE **“Accroître les chances de chacun : pour une politique sociale active au bénéfice de tous”**

30 mars- 1 avril 2005

Compte rendu de la note de discussion du BIAC

Bien que les systèmes de politique sociale des pays membres de l'OCDE soient élaborés de façon différente, tous les Membres de l'OCDE sont confrontés à un grand nombre de défis qui relèvent de la politique sociale. En particulier, la plupart des pays membres de l'OCDE doivent faire face au problème de protection sociale (social security) soulevé par les changements démographiques et, plus précisément, par l'augmentation des populations vieillissantes.

Pour les entreprises, le bien-être des employés reste important pour qu'il y ait productivité et croissance économique. Bien qu'il n'existe pas de formule standard qui réponde à toutes les situations comme, par exemple, à la question d'une politique favorable aux familles, les entreprises consacrent beaucoup de temps et de ressources afin de créer un environnement positif pour leurs employés, incluant des relations actives avec les institutions éducatives et la communauté au sens large. C'est à travers de nécessaires réformes de politique sociale que ces relations et leurs bénéfices peuvent être renforcés et améliorés.

Le BIAC apprécie les travaux entrepris par l'OCDE concernant les questions de politique sociale et il souligne l'utilité des analyses économiques et les travaux de recherche comparative qui fournissent les informations nécessaires préalables à de bonnes prises de décisions dans le domaine de la politique sociale.

I. La croissance durable et la création d'emplois sont à la base d'une politique sociale efficace

- Une croissance économique durable, qui passe par le commerce international et l'investissement, reste le facteur le plus important pour réduire le chômage et augmenter l'emploi pour tous les groupes de la société et, par là même, elle est également un élément essentiel pour éradiquer la pauvreté.
- Un cadre solide de politiques renforçant la compétitivité des entreprises et leur capacité d'investir est une condition préalable essentielle pour que le secteur privé puisse contribuer pleinement à la création de nouveaux emplois et, ainsi, au financement de régimes de protection sociale actuels et futurs.

- L'accroissement rapide des populations vieillissantes va réduire la participation aux taux d'emploi et augmenter en conséquence les inquiétudes concernant la viabilité de nos systèmes de protection sociale et concernant la baisse de la productivité de la croissance économique.
- Pour répondre à ces changements démographiques, on a besoin de réformes qui puissent garantir la croissance économique et augmenter le taux d'emploi de tous les travailleurs.

II. La Flexibilité – vers un marché du travail pour tous

- Des cadres favorables à plus de flexibilité au niveau de l'emploi devraient être vus comme des directions positives vers la réalisation de plus d'opportunités et de diversité dans le marché du travail.
- « Faire en sorte que le travail paie » -- c'est-à-dire mettre en œuvre des stratégies qui incitent à travailler – est essentiel pour tous les groupes.
- L'éducation et la formation, y compris l'apprentissage tout au long de la vie, sont essentiels pour permettre à l'ensemble des travailleurs de s'adapter aux différentes opportunités d'emploi.

III. Développer un environnement en faveur des familles qui travaillent

- Les entreprises reconnaissent qu'il est important de pouvoir offrir des arrangements flexibles aux employés qui pourraient avoir des besoins et obligations spécifiques et qui continuent néanmoins à être impliqués activement au sein de l'entreprise.
- Une approche standard de développement et de mise en place de telles politiques favorables aux familles serait contre-productive et pourrait avoir des répercussions négatives sur la compétitivité des entreprises. Il faudrait plutôt encourager des systèmes qui permettent et encouragent le développement de la flexibilité.

IV. Le « vieillissement actif » en tant que principal ingrédient pour une politique sociale réussie

- Avec l'augmentation de la durée de la vie vient également le besoin de rester plus longtemps actif professionnellement, et il faudrait par conséquent, encourager «le vieillissement actif ».
- L'éducation continue et la formation tout au long de la vie, mises en place très tôt, sont la clé d'un accès plus facile à l'emploi, surtout en ce qui concerne les travailleurs plus âgés.
- Augmenter l'âge effectif de la retraite ; adapter les horaires et l'organisation du travail ; promouvoir l'apprentissage tout au long de la vie ; analyser les effets des mesures de protection de l'emploi ; encourager plus de flexibilité dans les salaires ; améliorer les agences pour l'emploi : se sont toutes des mesures importantes en faveur de l'emploi continu des travailleurs plus âgés.

V. Besoin de développer des systèmes de prestations sociales (benefits systems) plus efficaces

- Les structures des prestations sociales et leurs interactions doivent être analysées en profondeur pour mieux cibler ceux qui en ont le plus besoin et leur garantir une incitation suffisamment forte pour les faire entrer sur le marché de travail.

- Une réduction générale des coûts de travail autres que les salaires est essentielle et devrait être accompagnée également d'une réduction des charges qui infligent des coûts «indirects» supplémentaires aux entreprises. Les économies qui en découleraient permettraient aux entreprises d'investir davantage dans les programmes de formation continue ou de formation aux nouvelles connaissances (re-training) en faveur de leurs employés, ou de répondre à d'autres de leurs besoins, par exemple, ceux relatifs à la santé.
- Les systèmes de retraite ne peuvent plus être financés autrement que par un ensemble de contributions publiques, privées et individuelles et les pays membres de l'OCDE devraient soutenir les initiatives privées des entreprises et des employés qui mettent en place des épargnes personnelles ainsi que des systèmes de retraite complémentaires tout au long de la vie active.

VI. Encourager l'éducation et la formation tout au long de la vie

- L'Education est peut-être le moyen le plus efficace pour améliorer les perspectives d'emploi de tous les groupes.
- La formation continue constitue un aspect crucial auquel on devrait être sensibilisé tout au long de la vie afin de réduire le risque de chômage et augmenter les chances de trouver un emploi tout au long de sa carrière professionnelle.
- La formation continue et l'apprentissage tout au long de la vie devraient relever à la fois de la responsabilité des employeurs et des salariés. Ceux-ci doivent prendre l'initiative de développer des connaissances qui pourront être utiles ultérieurement et dans différentes situations professionnelles. Les employeurs, quant à eux, peuvent fournir aux salariés des opportunités de développement et une formation spécifique au sein de leur entreprise.