

Quel est le degré
de protection des emplois ?

Quels sont les avantages
et les inconvénients
de la protection
de l'emploi ?

Qui bénéficie
d'une meilleure protection
de l'emploi et qui en pâtit ?

Comment la LPE peut-elle
contribuer à la sécurité
sur le marché du travail ?

La sécurité de l'emploi
passe-t-elle par
un relèvement du niveau
de qualification ?

Conclusion

Pour plus d'informations

Références

La protection de l'emploi : coûts et avantages d'une meilleure sécurité de l'emploi

Introduction

La déréglementation des marchés du travail – par exemple l'assouplissement des conditions de recrutement et de licenciement – est au cœur du débat sur l'emploi dans beaucoup de pays de l'OCDE. Nombreux sont ceux qui considèrent que la législation sur les licenciements et autres réglementations relatives à la protection de l'emploi sont une cause majeure de « rigidité » du marché du travail, et l'un des facteurs qui expliquent les grandes disparités de performance du marché du travail selon les pays, notamment entre les États-Unis et certains des plus grands pays d'Europe.

La question clé est de savoir comment concilier l'exigence de flexibilité exprimée par les entreprises et l'exigence de sécurité de l'emploi exprimée par les salariés. Des règles de recrutement et de licenciement moins strictes peuvent faciliter l'embauche de salariés par les entreprises, et ainsi améliorer les perspectives d'emploi des nouveaux arrivants sur le marché du travail, notamment les jeunes ou les femmes qui après avoir interrompu leur activité professionnelle pour des raisons familiales, souhaitent reprendre un emploi. Dans le même temps, l'assouplissement de ces réglementations peut augmenter les craintes des salariés qui ont déjà un emploi de perdre celui-ci.

Le rôle que peut jouer la législation sur la protection de l'emploi pour assurer la flexibilité du marché du travail tout en assurant une protection sociale suffisante est l'un des thèmes du réexamen de la Stratégie de l'OCDE pour l'emploi demandé par les ministres de l'Emploi de l'OCDE en 2003 et qui doit s'achever en 2006.

Mais avant de décider s'il faut réformer cette législation et comment, il faut d'abord déterminer ce qu'on attend de la protection de l'emploi et s'il existe des moyens plus efficaces pour atteindre les mêmes objectifs. La présente *Synthèses* fait le point des travaux récents de l'OCDE sur le rôle de la législation sur la protection de l'emploi parmi les nombreux outils à la disposition des gouvernements pour agir sur leurs marchés du travail. ■

Quel est le degré de protection des emplois ?

La réglementation sur la protection de l'emploi régit les décisions touchant au recrutement et au licenciement, telles que la durée des contrats de travail, les conditions de licenciement et indemnités de départ. Elle peut être définie par la loi, par des conventions collectives et dépend également de l'interprétation par les tribunaux des dispositions législatives et contractuelles.

L'OCDE a mis au point un indicateur permettant de mesurer la *rigueur* de la législation sur la protection de l'emploi (LPE) et son évolution depuis la fin des années 80. Cette rigueur varie beaucoup à travers la zone de l'OCDE : la protection de l'emploi est plus forte dans les pays d'Europe du sud ainsi qu'au Mexique et en Turquie et plus faible dans les pays anglophones (voir graphique 1).

L'indice global est constitué de trois composantes : les règles applicables aux licenciements individuels de titulaires d'un contrat permanent, les obligations complémentaires applicables en cas de licenciements

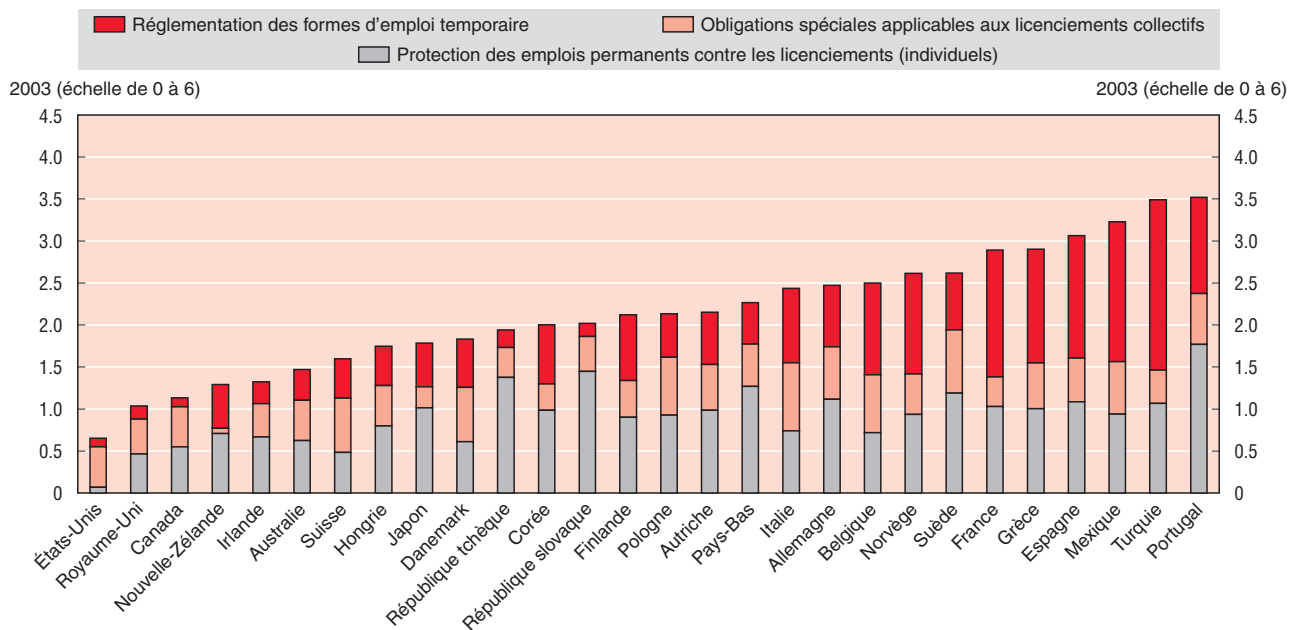
collectifs et l'encadrement de l'embauche pour des emplois temporaires. Les différences de rigueur de la réglementation relative à l'emploi temporaire sont en général le principal facteur de différence du niveau de la protection de l'emploi entre les pays de l'OCDE.

Même si de larges écarts persistent dans la rigueur de la législation sur la protection de l'emploi, on observe depuis 20 ans une certaine convergence entre les pays. Ce phénomène tient en grande partie à un assouplissement de la réglementation dans les pays où elle était relativement stricte à la fin des années 80. Dans la plupart des cas, les réformes intervenues ont consisté à faciliter l'emploi *temporaire*, mais n'ont pratiquement pas touché aux dispositions relatives aux contrats *permanents*. ■

Quels sont les avantages et les inconvénients de la protection de l'emploi ?

La législation relative aux licenciements et les dispositions qui encadrent le recours aux contrats à durée

Graphique 1. Indice synthétique global de la rigueur de la LPE en 2003 et ses trois composantes principales



Source : Perspectives de l'emploi de l'OCDE, 2004.

déterminée et d'intérim peuvent être considérées comme autant de restrictions à la marge de manœuvre dont disposent les employeurs pour ajuster leurs effectifs et maîtriser leurs coûts de main-d'œuvre. Une forte protection de l'emploi tend à réduire les licenciements en période de récession, et par conséquent à accroître la stabilité de l'emploi. Elle peut, par là même, inciter les travailleurs à s'investir davantage dans leur travail et à accepter de se former et ainsi avoir des répercussions positives sur l'emploi global et l'efficacité économique.

Cependant, un degré élevé de protection de l'emploi peut aussi réduire la capacité des entreprises à s'adapter à un environnement qui évolue très rapidement sous l'effet de la mondialisation, des nouvelles technologies et des changements organisationnels qui en résultent. De plus, elle peut freiner les décisions d'embauche en période de croissance de la demande. En effet, avant d'engager quelqu'un à titre permanent, les employeurs sont amenés à prendre en compte les coûts qu'ils pourraient avoir à supporter, à l'avenir, en cas de licenciement. Dans ces conditions, il peut être plus difficile pour un chômeur de trouver un emploi, ce qui contribue à augmenter le chômage de longue durée.

Le fait que la législation sur la protection de l'emploi remplisse effectivement son rôle premier, en protégeant les emplois existants, ressort assez clairement des travaux menés par l'OCDE pour mesurer les divers effets sur l'emploi de cette législation. Prenons le cas du Portugal et des États-Unis, dont les taux de chômage sont analogues mais dont le degré de protection de l'emploi diffère. Au Portugal, où la législation est plutôt stricte, la proportion des travailleurs qui perdent leur emploi est cinq fois plus faible qu'aux États-Unis, pays où cette réglementation est la moins développée. Mais pour ce qui est de retrouver un emploi, les chances des chômeurs sont plus élevées aux États-Unis qu'au Portugal. Plus d'un tiers des chômeurs portugais restent sans emploi pendant un an ou plus, contre 10 % seulement aux États-Unis. Bien évidemment, d'autres éléments du contexte institutionnel contribuent à ces disparités (notamment les régimes d'assurance chômage). Néanmoins, différentes études plus complètes, menées en comparaisons internationales, corroborent l'idée qu'une législation restrictive en matière d'emploi réduit certes le risque de licenciement, mais en même temps rend plus difficile l'accès à l'emploi.

La rigueur de la législation sur la protection de l'emploi peut aussi contribuer à expliquer la montée de l'emploi temporaire observée depuis quelques années dans

beaucoup de pays de l'OCDE. En effet, des coûts de licenciement élevés pour les salariés titulaires de contrats permanents peuvent inciter les employeurs à recourir à une succession de contrats temporaires plutôt que de transformer ces derniers en contrats permanents. Ainsi, certains travailleurs peuvent alterner durablement entre emplois temporaires et périodes de chômage, sans guère de perspectives d'accéder à un emploi permanent et de pouvoir faire carrière. ■

Qui bénéficie d'une meilleure protection de l'emploi et qui en pâtit ?

Comme la protection de l'emploi tend à freiner aussi bien les licenciements que les recrutements, son impact global sur le chômage total n'est pas clairement établi, ni par les théories économiques, ni par les études empiriques. Cela dit, ses effets varient selon les catégories de population. Ainsi, les nouveaux entrants sur le marché du travail (essentiellement les jeunes) et les réentrants (essentiellement les femmes, qui sont plus nombreuses que les hommes à alterner entre périodes d'emploi et périodes d'inactivité, notamment lorsqu'elles cherchent à concilier les exigences de la vie professionnelle et de la vie familiale) sont davantage pénalisés par la raréfaction des possibilités d'embauche, tout en étant peu concernés par une réduction du nombre des licenciements. De fait, les études empiriques montrent qu'une législation stricte sur la protection de l'emploi peut conduire à une baisse du taux d'emploi aussi bien des jeunes que des femmes d'âge très actif.

Pour les travailleurs âgés ou peu qualifiés, la situation est beaucoup moins claire. En effet, les données disponibles semblent indiquer que pour ces catégories, la réduction du taux d'embauche découlant d'une protection stricte de l'emploi pourrait être compensée par la baisse du nombre des licenciements induite par une telle législation. S'agissant des travailleurs âgés, licencier un salarié ayant une grande ancienneté dans l'entreprise coûte très cher, ce qui tend à inciter les employeurs à les garder. D'autre part, la législation sur la protection de l'emploi n'a sans doute qu'une incidence limitée sur le recrutement de travailleurs âgés, puisque beaucoup d'entre eux sont proches de la retraite – de sorte que les employeurs potentiels ne s'inquiètent pas outre mesure du coût de leur éventuel licenciement. Pour les travailleurs peu qualifiés, les choses sont assez différentes. Ces derniers tendent à occuper des emplois à faible productivité et sont de ce fait davan-

tage exposés aux retournements de la conjoncture qui peuvent infléchir la demande de main-d'œuvre. C'est pourquoi la réglementation sur la protection de l'emploi peut jouer un rôle particulièrement important pour les travailleurs peu qualifiés titulaires de contrat permanent ou régulier, en limitant les licenciements en période de ralentissement économique. Revers de la médaille, les travailleurs peu qualifiés risquent d'être surreprésentés dans le travail temporaire.

En fait, les données indiquent que les différences importantes entre la rigueur de la protection des emplois permanents et celle des réglementations gouvernant le recours aux emplois temporaires, constatées dans de nombreux pays de l'OCDE, peuvent contribuer à expliquer l'accroissement récent de l'emploi temporaire chez les peu qualifiés, ainsi que chez les populations jeunes. Or, le travail temporaire tend à affaiblir l'attachement que les salariés portent à l'emploi, avec les effets négatifs que cela implique sur la formation et sur le développement du capital humain, si importantes pour renforcer les perspectives d'emploi des jeunes et des personnes peu qualifiées.

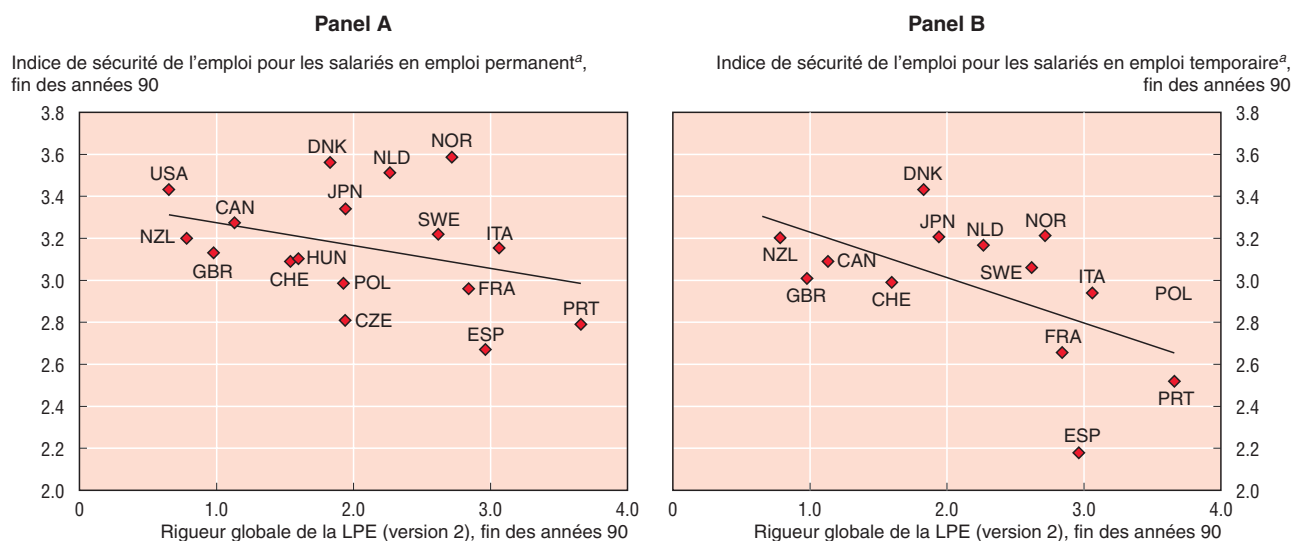
Globalement, la stabilité de l'emploi due à une législation stricte bénéficie surtout au « noyau dur » du mar-

ché du travail, c'est-à-dire essentiellement les hommes âgés de 25 à 54 ans. Ceci vaut aussi bien pour les perspectives d'emploi que pour les chances d'obtenir un contrat permanent. En outre, ces derniers sont d'autant plus favorisés que, une fois embauchés, ils peuvent exercer sur les salaires une pression à la hausse, au détriment de ceux qui sont en marge du marché du travail, en particulier les chômeurs et les titulaires de contrats temporaires, qui sont souvent exclus des négociations salariales. ■

Comment la LPE peut-elle contribuer à la sécurité sur le marché du travail ?

La notion de sécurité sur le marché du travail a plusieurs facettes : la stabilité de l'emploi, la possibilité de retrouver un emploi rapidement après une période de chômage ou d'inactivité, et enfin la sécurité du revenu pour ceux qui ont un emploi ou qui en cherchent un. La législation sur la protection de l'emploi semble contribuer surtout au premier de ces aspects, à savoir la stabilité des relations de travail. Le revers de la médaille est que la protection de l'emploi tend aussi à prolonger la durée moyenne des périodes de chômage, ce qui crée une certaine forme d'insécurité.

Graphique 2. Rien n'indique qu'une LPE stricte donne aux travailleurs un plus grand sentiment de sécurité



a) Réponse moyenne par pays à la question tirée de l'International Social Survey Programme « Êtes-vous inquiet quant à l'éventualité de perdre votre travail ? », sur une échelle allant de 1 (très inquiet) à 4 (pas inquiet du tout).
Source : Perspectives de l'emploi de l'OCDE, 2004.

Du reste, au premier abord, il ne semble pas que les travailleurs se sentent plus en sécurité dans leur emploi dans les pays où ils sont mieux protégés contre les licenciements (voir graphique 2). Il est frappant de constater qu'une plus grande rigueur de la protection de l'emploi non seulement accroît le sentiment d'insécurité des travailleurs temporaires, mais semble avoir un effet analogue sur les catégories de travailleurs qu'elle est censée protéger. Au total, le bien-fondé du choix de protéger les emplois plutôt que les travailleurs eux-mêmes pendant toute leur vie active, y compris les périodes éventuelles de chômage, n'est pas évident.

Obliger les employeurs à respecter une durée de préavis et à verser une indemnité en cas de licenciement permet certes de garantir une certaine continuité de revenu en cas de perte d'emploi. Mais il existe d'autres moyens de protéger les salariés. Outre l'aide à la recherche d'un emploi qu'ils fournissent, les services publics de l'emploi et les régimes d'indemnisation du chômage peuvent être plus efficaces que la législation sur la protection de l'emploi pour assurer aux chômeurs une sécurité de revenu suffisante, en offrant davantage de possibilités d'adaptation aux différentes situations individuelles qui se présentent. L'un des principaux inconvénients des systèmes d'indemnités de licenciement est qu'ils ne tiennent pas compte de certaines caractéristiques individuelles, qui sont essentielles pour déterminer le degré de protection du revenu nécessaire. Par exemple, pour les personnes les plus exposées au risque de chômage de longue durée, les indemnités de licenciement sont sans doute insuffisantes, tandis qu'elles sont peut-être excessives pour les personnes moins exposées, tels que les salariés ayant un haut niveau d'instruction.

Cela ne veut pas dire que la protection de l'emploi n'a aucun rôle à jouer. Les licenciements ont un coût, non seulement pour l'individu, mais aussi pour la société et, tant du point de vue de l'efficacité économique que du bien-être social, il est important que chacune des parties concernées, et notamment les entreprises, ait conscience de ce coût. La valeur sociale d'un emploi peut être supérieure à sa valeur privée, puisque l'État utilise les charges sociales ou l'impôt sur le revenu pour financer l'indemnisation du chômage, ainsi que d'autres biens publics tels que l'éducation ou la santé. Ainsi, un emploi qui est improductif aux yeux d'un employeur peut néanmoins avoir une valeur pour la société. Autrement dit, livrées à elles-mêmes, les forces du marché peuvent conduire à un excès de licenciements par rapport à ce qui serait souhaitable

du point de vue du bien-être collectif. Dans cette perspective, taxer les licenciements pourrait donc accroître l'efficacité économique globale.

L'« experience-rating », qui se pratique aux États-Unis, est un des moyens de le faire. Ce système permet de mettre plus directement la responsabilité sociale de l'employeur en jeu en liant le calcul de ses cotisations sociales aux pratiques antérieures de l'entreprise en matière de licenciements, et en utilisant les sommes recueillies pour couvrir au moins partiellement l'indemnisation des salariés licenciés. Depuis son introduction, ce système aurait eu pour effet, aux États-Unis, de réallouer un certain nombre d'emplois des entreprises à fort taux de rotations de la main-d'œuvre, vers des entreprises offrant une plus grande stabilité. Cela aurait permis de réduire le nombre de personnes temporairement sans emploi, les salariés n'ayant plus à passer d'un emploi à l'autre.

Le gouvernement autrichien a récemment expérimenté un autre moyen de répartir le coût financier des suppressions d'emploi. Depuis 2003, les employeurs doivent verser pour chaque salarié 1.54 % du salaire sur un compte d'épargne individuel, à compter du premier jour du contrat jusqu'à la cessation des fonctions. En cas de départ du salarié, le solde de son compte d'épargne est transféré chez l'employeur suivant. En cas de licenciement, le salarié a le choix entre percevoir immédiatement une indemnité prélevée sur son compte d'épargne individuel, ou transférer ses droits sur un régime de pension. Pour les employeurs, ce système supprime le coût monétaire direct d'un licenciement, mais tend à accroître le coût du travail en général. Pour les salariés, il facilite la mobilité professionnelle dans la mesure où ils ne perdent plus l'intégralité de leurs droits à indemnité de licenciement lorsqu'ils changent de travail.

Un autre moyen d'améliorer la sécurité sur le marché du travail tout en maintenant une mobilité suffisante de la main-d'œuvre réside dans la mise en place de politiques d'emploi actives visant à faciliter le retour à l'emploi. Le Danemark illustre bien le choix fait par certains pays de combiner un niveau élevé de dépenses au titre de politiques d'emploi actives, particulièrement celles qui visent le retour des chômeurs à l'emploi, et une rigueur *modérée* de la législation sur la protection de l'emploi. Ce système, dit de *flexécuerité*, est l'aboutissement d'une série de réformes entamées en 1994. Sa caractéristique principale est d'obliger les chômeurs à participer à des programmes de retour à l'emploi, qui peuvent comprendre des formations professionnelles privées ou publiques, une

formation à la recherche d'emploi et des formations ciblées encadrées par les services publics de l'emploi. Ces options « actives » n'étaient auparavant accessibles qu'après une période « passive » pendant laquelle les chômeurs ne faisaient que percevoir des indemnités de chômage. Cette période a été progressivement réduite et les options « actives » s'ouvrent désormais dès le premier jour de chômage. Ce système s'est révélé très efficace pour garantir la sécurité de l'emploi et maintenir des taux d'emploi élevés, tout en assurant un dynamisme satisfaisant du marché du travail. Reste qu'il est extrêmement onéreux : le coût total des mesures actives et passives représentent 5 % du PIB danois. Et si l'application de ces mesures actives et passives pendant l'épisode de chômage peut améliorer la sécurité sur le marché du travail, celle-ci appelle peut-être aussi une action préventive, avant même la perte d'emploi. ■

La sécurité de l'emploi passe-t-elle par un relèvement du niveau de qualification ?

L'investissement dans le capital humain est un facteur déterminant pour améliorer les perspectives d'emploi et la sécurité des salariés à long terme. Dans les pays de l'OCDE, le taux de chômage des personnes n'ayant pas atteint le deuxième cycle du secondaire est deux fois plus élevé que celui des salariés ayant un niveau

élevé d'instruction. Dans tous les cas, quel que soit le niveau d'instruction à l'entrée sur le marché du travail, la rapidité des changements et la demande de qualifications nouvelles font qu'il ne saurait suffire pour toute la durée de la vie professionnelle. En moyenne, d'après les estimations de l'OCDE, à une augmentation de 10 % du temps consacré par un adulte à l'éducation ou à la formation correspondent a) une probabilité accrue de près de 0.4 % de participer au marché du travail et b) une baisse de près de 0.2 % de la probabilité d'être au chômage.

Les incitations à la formation et à l'acquisition de nouvelles compétences sont particulièrement importantes dans une stratégie de réforme globale visant à rendre le marché du travail plus réactif au changement. Les travailleurs qui bénéficient d'une formation au cours de leur vie active sont en meilleure posture en cas de licenciement, car ils réussiront mieux dans leur recherche d'un nouvel emploi. Ceci est particulièrement vrai pour les travailleurs relativement âgés et/ou à faible niveau d'instruction. En fait, pour un travailleur âgé de 35 ans ou plus, on estime que la probabilité de retrouver un emploi dans les deux ans qui suivent le licenciement augmente de 8 points s'il a bénéficié d'une formation dans l'année précédant le licenciement. Cette augmentation atteint 10 points pour les travailleurs dont le niveau ne dépasse pas le deuxième cycle du secondaire.

Comment concevoir des politiques de formation efficaces ?

Pour être efficaces, les incitations financières ne doivent pas couvrir la totalité des coûts, mais représenter une contribution de contrepartie. Ce qui compte dans la décision de l'individu ou de l'entreprise d'investir dans la formation, c'est la différence entre les avantages marginaux attendus et les coûts marginaux consentis. Prenons par exemple le traitement fiscal des dépenses de formation effectuées par les entreprises. Certains pays, comme l'Autriche et le Luxembourg, autorisent les employeurs, pour le calcul de leur revenu imposable, à déduire de leur chiffre d'affaires plus que le coût réel de la formation (entre 110 et 120 %), ce qui implique une réduction des coûts marginaux de 10 à 20 % de la dépense totale. Le faible pourcentage de la subvention effective, en obligeant les entreprises à mobiliser en permanence des ressources importantes pour la formation, garantit que les finances publiques ne subventionnent pas une part importante d'investissement que les entreprises auraient de toute façon réalisé. De plus, pour éviter de peser trop lourdement sur les finances publiques, il est toujours possible de financer le crédit d'impôt par un prélèvement spécifique indépendant des dépenses de formation, comme cela se fait dans de nombreux pays pour financer la formation. Enfin, le salarié doit aussi apporter sa contribution, par exemple en participant à certaines activités de formation en dehors des horaires de travail.

Pour être efficace, l'intervention publique doit accroître les avantages de la formation pour les individus en favorisant la transférabilité des compétences. En favorisant cette transférabilité et en encourageant la transparence de la validation des acquis, elle permet aux travailleurs qui ont eu une certaine formation de mieux se valoriser. De nombreux pays ont mis en place des systèmes normalisés de validation des compétences, qui permettent de mesurer l'aptitude des travailleurs à effectuer des tâches données, et par conséquent de valider leurs acquis sans les obliger à passer par un enseignement formel. Cependant, il reste beaucoup à faire pour assurer le bon fonctionnement de ces mécanismes.

Ainsi, assurer aux salariés une formation peut permettre d'améliorer effectivement leur sécurité sur le marché du travail. Mais, en raison des imperfections des marchés du travail, du capital et de la formation, les employeurs comme les travailleurs ont tendance à ne pas investir suffisamment dans la formation, et des mesures s'imposent pour remédier aux défaillances de ces marchés. Cependant, lorsqu'on conçoit des mesures en faveur de l'apprentissage tout au long de la vie, il convient de veiller à ce qu'elles ne constituent pas une charge excessive pour les finances publiques et éviter les effets d'aubaine, en finançant un investissement que les employeurs et les travailleurs auraient de toute façon réalisé. ■

Conclusion

Globalement, on peut considérer la législation sur la protection de l'emploi comme l'un des éléments d'une stratégie d'ensemble de protection des travailleurs contre les aléas du marché du travail, stratégie qui s'appuie à la fois sur des prestations d'assurance-chômage adaptées, sur des mesures efficaces d'activation et de valorisation du travail et sur une aide à l'investissement dans le capital humain tout au long de la vie active. Un tel ensemble peut permettre de garantir un dynamisme suffisant du marché du travail tout en assurant aux travailleurs une sécurité de l'emploi acceptable.

L'équilibre exact entre les différents pans d'une telle stratégie dépend des circonstances et des institutions propres à chaque pays. Au Danemark, la formule conjuguant certaines mesures de protection de

l'emploi, des programmes actifs du marché du travail (axés sur la formation continue) et des services de réemploi efficaces, capables d'améliorer les perspectives d'embauche, a contribué à améliorer le fonctionnement du marché du travail. Cela étant, d'autres pays semblent avoir obtenu des résultats comparables en réduisant à la fois la législation de protection de l'emploi et les prestations chômage, mais avec un recours limité aux mesures actives du marché du travail. Dans le cadre de la réévaluation de la stratégie pour l'emploi, divers travaux complémentaires seront menés afin de mieux comprendre les interactions entre ces différents instruments de politique et la manière dont des combinaisons différentes peuvent conduire à des résultats comparables en termes d'emploi. ■

Pour plus d'informations

Pour plus d'informations sur les travaux de l'OCDE relatifs à la législation sur la protection de l'emploi et la formation, s'adresser à :

Andrea Bassanini,
tél. : (+33 1) 45 24 90 32 ;
e-mail Andrea.Bassanini@oecd.org

Glenda Quintini,
tél. : (+33 1) 45 24 91 94 ;
e-mail : Glenda.Quintini@oecd.org

Anne Saint-Martin,
tél. : (+33 1) 45 24 85 90 ;
e-mail : Anne.Saint-Martin@oecd.org ■

Références

- Blanchard, O., et P. Portugal (2001), « What Hides Behind an Unemployment Rate. Comparing Portuguese and US unemployment », *American Economic Review*, vol. 91-1, pp. 187-207.
- Blanchard, O. et J. Tirole (2004), « The Optimal Design of Unemployment Insurance and Employment Protection: a first pass », Massachusetts Institute of Technology, Department of Economics, Working Paper n° 04-15.
- Pissarides, C. (2001), « Employment Protection », *Labour Economics*, vol. 8, pp. 131-159.
- **OCDE (2004), Perspectives de l'emploi de l'OCDE**, ISBN 92-64-10815-7.

**Vous pouvez acheter en toute sécurité les publications
de l'OCDE par l'intermédiaire de la librairie en ligne de l'OCDE**

www.oecd.org/bookshop

Les Synthèses de l'OCDE sont préparées par la Division des relations publiques,
Direction des relations publiques et de la Communication.

Elles sont publiées sous la responsabilité du Secrétaire général de l'OCDE.

Où nous contacter ?

ALLEMAGNE

Centre de l'OCDE
de BERLIN
Schumannstrasse 10
D-10117 BERLIN
Tél. : (49-30) 288 8353
Fax : (49-30) 288 83545
E-mail :
berlin.contact@oecd.org
Internet :
www.oecd.org/deutschland

ÉTATS-UNIS

Centre de l'OCDE
de WASHINGTON
2001 L Street N.W.,
Suite 650
WASHINGTON D.C. 20036-4922
Tél. : (1-202) 785 6323
Fax : (1-202) 785 0350
E-mail :
washington.contact@oecd.org
Internet : www.oecdwash.org
Toll free : (1-800) 456 6323

FRANCE

Siège de l'OCDE de PARIS
2, rue André-Pascal
75775 PARIS Cedex 16
Tél. : (33) 01 45 24 81 67
Fax : (33) 01 45 24 19 50
E-mail : sales@oecd.org
Internet : www.oecd.org

JAPON

Centre de l'OCDE de TOKYO
Nippon Press Center Bldg
2-2-1 Uchisaiwaicho,
Chiyoda-ku
TOKYO 100-0011
Tél. : (81-3) 5532 0021
Fax : (81-3) 5532 0035
E-mail : center@oecdtokyo.org
Internet : www.oecdtokyo.org

MEXIQUE

Centre de l'OCDE
du MEXIQUE
Av. Presidente Mazaryk 526,
Colonia: Polanco,
C.P., 11560
MEXICO D.F.
Tél. : (00.52.55) 9138 6233
Fax : (00.52.55) 5280 0480
E-mail :
mexico.contact@oecd.org
Internet :
www.ocdemexico.org.mx

Les Synthèses de l'OCDE sont disponibles sur le site Internet de l'OCDE

www.oecd.org/publications/Pol_brief/index-fr.htm