

## Passer du chômage à l'emploi

**Comment « activer »  
les demandeurs  
d'emploi ?**

**Les programmes  
d'activation font-ils  
progresser l'emploi  
et les salaires ?**

**Quelles sont les  
conditions optimales  
pour les stratégies  
d'activation ?**

**Comment  
rendre le travail  
rémunérateur ?**

**Quelle est  
l'importance  
des incitations  
financières à  
travailler ?**

**Comment rendre  
efficaces les  
prestations  
subordonnées à  
l'exercice d'un  
emploi ?**

**Pour plus  
d'informations**

**Références**

**Où nous contacter ?**

### Introduction

Tous les gouvernements des pays de l'OCDE reconnaissent la nécessité de fournir une garantie de ressources aux chômeurs. Mais comment s'assurent-ils que cette garantie de ressources, qui apporte pendant une brève période au bénéficiaire une protection lui permettant de trouver un nouvel emploi, ne devienne une alternative permanente au travail ? Réduire les niveaux des prestations aurait automatiquement pour effet de renforcer l'incitation à passer de l'aide sociale au travail, mais cela n'aiderait pas les individus à trouver un emploi convenable et aggraverait les difficultés sociales rencontrées par ceux qui n'ont aucun accès au marché du travail. Fournir une garantie de ressources aux demandeurs d'emploi tout en renforçant leur incitation à travailler est un casse-tête que la plupart des pays de l'OCDE n'ont toujours pas résolu.

Pour résoudre ce casse-tête, les pays conjuguent deux méthodes. En premier lieu, les pouvoirs publics encouragent les demandeurs d'emploi à intensifier leurs efforts de recherche d'un emploi en leur fournissant une aide à la recherche d'emploi, tout en les obligeant à avoir des contacts avec les services de l'emploi et à participer à des programmes au bout d'une certaine période de chômage. Les mesures d'activation couramment utilisées comprennent l'obligation pour les chômeurs d'avoir des entretiens approfondis avec des conseillers spécialisés, de donner suite aux offres d'emploi proposées par ces derniers, d'effectuer leurs propres recherches d'emploi et de poser leur candidature pour ces emplois, d'accepter les emplois convenables qui leur sont proposés, de prendre part à l'élaboration de plans d'action individualisés et de participer à des programmes de formation ou de création d'emplois. En second lieu, des compléments de revenu peuvent être versés aux personnes à bas revenu qui acceptent un emploi – ce que l'on appelle « prestations subordonnées à l'exercice d'un emploi » ou « prestations d'activité ». Cependant, pour être efficaces, les stratégies d'activation et les prestations d'activité doivent être bien conçues. Cette synthèse examine les mesures qui marchent le mieux pour aider les chômeurs à retrouver un emploi et à le conserver. ■

## Comment « activer » les demandeurs d'emploi ?

La quasi-totalité des pays de l'OCDE disposent de services publics de l'emploi gratuits qui sont chargés d'aider les demandeurs d'emploi à trouver du travail. Cependant, ceux-ci sont libres de les utiliser ou non. Les stratégies d'activation, en revanche, imposent au demandeur d'emploi l'obligation de participer aux programmes. Les principaux groupes visés par les stratégies d'activation sont les personnes qui bénéficient (ou qui demandent à bénéficier) de revenus de remplacement dont le versement est soumis à la condition d'être disponible pour travailler. La majeure partie des chômeurs indemnisés en fait donc partie. Des conditions comparables à l'obligation de disponibilité s'appliquent souvent aux bénéficiaires des prestations de parent isolé et de l'aide sociale.

Les programmes d'activation peuvent avoir un impact important sur les résultats en matière d'emploi et de chômage, en particulier lorsque les prestations sont accordées pour une longue durée ou pour une durée indéfinie :

- les obligations associées aux mesures d'activation entraînent une plus forte participation aux programmes des services de l'emploi, ce qui accroît l'efficacité de la recherche d'emploi des participants et/ou améliore leurs qualifications.
- face à la perspective de devoir participer à des programmes d'activation, certaines personnes cessent de se faire indemniser pour prendre un emploi ou renoncent à leurs prestations plus tôt qu'elles ne l'auraient fait dans le cas contraire, et certains bénéficiaires potentiels ne font pas valoir leurs droits à prestations – c'est ce que l'on appelle les « effets de motivation ».

On fait parfois valoir que les stratégies d'activation, bien qu'elles soient susceptibles de faciliter l'appariement des candidats et des qualifications avec les emplois disponibles, ne se traduisent pas nécessairement par une progression de l'emploi. Par exemple, il peut se produire que des participants à un programme prennent des emplois qui, dans le cas contraire, auraient été pourvus par des non participants, sans qu'il y ait globalement de gains d'emploi. Bien que cette possibilité de gains faibles ou nuls existe en théorie, l'expérience montre que des stratégies d'activation efficaces peuvent avoir un impact significatif sur le chômage global. La proportion de bénéficiaires d'aide sociale aux États-Unis et le pourcentage de chômeurs indemnisés au Danemark, en Irlande, aux Pays-Bas et au Royaume-Uni ont diminué de plus de moitié par rapport aux taux records atteints pendant les récessions du début des années 1980 ou du début des années 1990. L'Australie et la Nouvelle-Zélande ont enregistré récemment des baisses de 25 à 30 % sur un laps de temps plus court. Ces bons résultats semblent coïncider étroitement avec l'introduction de programmes d'activation.

Mais il faut aussi reconnaître les limites des stratégies d'activation. Dans les pays nordiques, qui ont déjà un niveau de protection sociale élevé et recourent déjà à de telles mesures de façon intensive depuis de nombreuses années, on observe des signes d'efficacité décroissante. Des évaluations effectuées en Finlande ont montré que les programmes moins coûteux, comme ceux de formation à la recherche d'emploi, n'ont qu'un impact limité. Les mesures d'activation mises en œuvre au Danemark dans les années 1990, bien qu'elles aient sensiblement réduit le chômage, ont coûté cher comparativement à celles utilisées dans d'autres pays. Il faut procéder à des essais et à des évaluations pour concevoir des programmes d'activation qui sont efficaces, abordables et raisonnables en termes d'obligations pour les participants. ■

## Les programmes d'activation font-ils progresser l'emploi et les salaires ?

Les effets positifs des programmes du marché du travail peuvent aller au-delà de la réduction du temps nécessaire pour trouver un emploi. Les programmes peuvent contribuer à améliorer l'appariement des qualifications des demandeurs d'emploi et des offres d'emplois, en augmentant du même coup les perspectives de gains et la stabilité dans l'emploi.

Les programmes du type « work-first », qui encouragent les allocataires à prendre un emploi le plus rapidement possible au lieu de prolonger leur recherche d'emploi ou de suivre une formation, ont un impact important en termes de réduction du

nombre de bénéficiaires de prestations, cette réduction se traduisant généralement en partie, mais pas totalement, par des taux d'emploi plus élevés. La participation aux programmes des services de l'emploi produit des effets plus lents, mais dans certains cas elle semble faire augmenter les taux d'emploi autant qu'elle fait diminuer la proportion de bénéficiaires de prestations (autrement dit elle accroît l'offre totale de main-d'œuvre, ou du moins ne la fait pas diminuer). Parallèlement, deux programmes expérimentaux bien connus proposant des activités intensives d'orientation et d'aide à la recherche d'emploi, le programme de « welfare-to-work » de Portland aux États-Unis et le programme PAS Plus au Canada, ont également fait augmenter la rémunération annuelle totale plus qu'ils n'ont fait progressé l'emploi pour les personnes inscrites dans ces programmes depuis quatre ou cinq ans. Des études ont aussi mis en évidence des effets positifs qui perdurent pendant de nombreuses années après la participation à certains programmes de formation au marché du travail. ■

### Quelles sont les conditions optimales pour les stratégies d'activation ?

Pendant les premiers mois de chômage, pour les personnes ayant de bons antécédents professionnels récents, les services de l'emploi devraient privilégier la fourniture de services d'information professionnelle et de placement, de formation à la recherche d'emploi, de conseil personnalisé et d'orientation et de formation professionnelles, par exemple, essentiellement sur une base volontaire. Mais lorsque les demandeurs d'emploi sont au chômage depuis plus longtemps, dans les pays où les prestations sont versées sans limitation de durée, il faut que ces services jouent un rôle d'activation plus important, autrement dit ils doivent rendre la participation *obligatoire* afin d'augmenter le volume de services fournis et afin de créer des effets de motivation qui empêchent une dérive vers la dépendance passive à l'égard des prestations. Si les participants ne remplissent pas leur part du contrat, ils peuvent faire l'objet de sanctions financières, sous la forme de réduction des prestations.

Cependant, les obligations en termes de participation doivent être raisonnables de manière à décourager une partie des personnes qui sollicitent des prestations, mais pas l'ensemble. De la sorte, les prestations sont mieux ciblées sur celles qui en ont le plus besoin. Les obligations en matière de participation quelles qu'elles soient tendent à se répercuter en partie sur le nombre de demandes d'indemnisation, mais les programmes devraient être conçus afin d'offrir des activités ayant potentiellement le maximum de retombées positives sur l'emploi et les gains des participants. Ces services devraient être accessibles sur une base volontaire aux groupes de demandeurs d'emploi qui n'ont pas droit aux allocations de chômage et ne sont soumis à aucune exigence en matière de participation.

#### **Utiliser au mieux les services publics de l'emploi**

Si l'on veut que les stratégies d'activation donnent de bons résultats, il est impératif d'évaluer et d'améliorer la performance des services publics de l'emploi (SPE). De nombreux programmes, tels que le suivi de la recherche d'emploi, le conseil professionnel et les entretiens approfondis ainsi que les plans d'action individualisés, sont en fait des procédures courantes pour les bureaux locaux du SPE. De plus, pour être en mesure d'utiliser de manière efficace et de gérer certains programmes à long terme, en matière de formation professionnelle par exemple, le SPE doit assumer plusieurs fonctions qui consistent à orienter les demandeurs d'emploi, faire le point des résultats avant et après la mise en œuvre des programmes et remplacer les programmes inefficaces.

Un principe général qui devrait guider la gestion de la performance est que des programmes du marché du travail devraient être mis en place ou des procédures suivies par le SPE modifiées lorsque les avantages attendus sont supérieurs aux coûts pour l'ensemble de la société. Comme la baisse du chômage et les gains de rémunération qu'entraîne la reprise d'un emploi signifient une amélioration du

bien-être des individus concernés, tout en faisant diminuer les budgets consacrés à l'indemnisation du chômage et augmenter les recettes fiscales, une gestion efficace de la performance peut améliorer l'équilibre des finances publiques tout en renforçant la protection sociale.

Les principes généraux régissant la gouvernance des services de l'emploi sont les suivants :

- Les mesures des résultats et des effets obtenus doivent être difficiles à « manipuler » (les résultats ne doivent pas être mesurés uniquement en termes de placements dans l'emploi, car les services de l'emploi peuvent s'entendre avec les employeurs pour gonfler les chiffres, en déclarant par exemple la même personne à plusieurs reprises sur le même emploi). Lorsque les services de l'emploi sont sous-traités à des prestataires privés (tant lucratifs que bénévoles) les organismes gouvernementaux devraient mesurer les résultats obtenus par les services de l'emploi par le nombre de leurs clients qui sont toujours indemnisés et/ou qui sont pourvus d'un emploi, et ce en prenant des valeurs moyennes lissées sur les mois et les années qui suivent, et en utilisant des données provenant de sources officielles et non des données fournies par les prestataires eux-mêmes.
- « L'écrémage » (c'est-à-dire la sélection par les prestataires de services des clients dont ils s'occupent) doit être évité. Les pouvoirs publics devraient mesurer les résultats obtenus en matière d'emploi pour toutes les personnes initialement orientées vers chaque prestataire de services, afin que ce dernier ne puisse pas améliorer son taux de réussite déclaré en aiguillant des clients plus difficiles à placer vers d'autres prestataires ou d'autres types de prestations.
- Les services de l'emploi devraient être incités à indiquer quels sont les clients qui ne sont pas disponibles pour travailler ou refusent de participer à un programme du marché du travail, mais les pouvoirs publics devraient continuer à assumer la gestion des prestations afin de préserver les droits acquis.

En respectant ces principes, il sera plus facile d'identifier avec précision les prestataires ou les services qui ont l'impact le plus positif sur la situation des demandeurs d'emploi. Les prestataires ou les services qui ont peu d'impact positif devraient être systématiquement réformés ou remplacés, que ce soit en laissant agir les forces du marché ou par le biais de mécanismes administratifs. Cette recommandation peut sembler évidente, mais elle risque d'être difficile à appliquer en pratique car dans les systèmes centralisés le personnel s'oppose à la restructuration et, dans les systèmes décentralisés, les acteurs qui reçoivent aujourd'hui des aides financières sont généralement hostiles au changement. ■

### Comment rendre le travail rémunérateur ?

En raison de la structure des systèmes fiscaux et de prestations dans la plupart des pays de l'OCDE, certaines personnes sont généralement moins incitées à reprendre un emploi après une période de chômage (ces incitations sont mesurées par référence au taux marginal d'imposition effectif (TMIE), qui est un indicateur global du caractère plus ou moins rémunérateur du travail – voir graphique 1). C'est le cas en particulier pour les parents isolés et les couples ayant un revenu unique. De fait, un chômeur dont le conjoint ne travaille pas risque de se voir appliquer un TMIE très élevé s'il accepte une offre d'emploi au même niveau de salaire que son emploi précédent, ce taux dépassant dans la plupart des cas 80 %. Cela est dû non seulement au fait qu'il ne touche plus les allocations de chômage, mais aussi à la suppression progressive des aides sociales supplémentaires auxquelles ce type de ménage a droit. La mise en place de programmes qui complètent les revenus du travail lorsque ces derniers sont trop faibles peut rendre la reprise d'un emploi plus attrayante.

Passer du chômage à l'emploi est encore moins intéressant financièrement lorsque le nouvel emploi est moins bien rémunéré que l'emploi précédent. Cela est dû au fait que, dans de nombreux pays, les allocations de chômage sont calculées en pourcentage du salaire antérieur. Par ailleurs, les TMIE décroissent avec la

progression du salaire après la période de chômage. Cela donne à penser que des mesures d'activation qui assurent une formation et permettent d'améliorer les qualifications peuvent contribuer à rendre le travail plus intéressant financièrement pour les chômeurs.

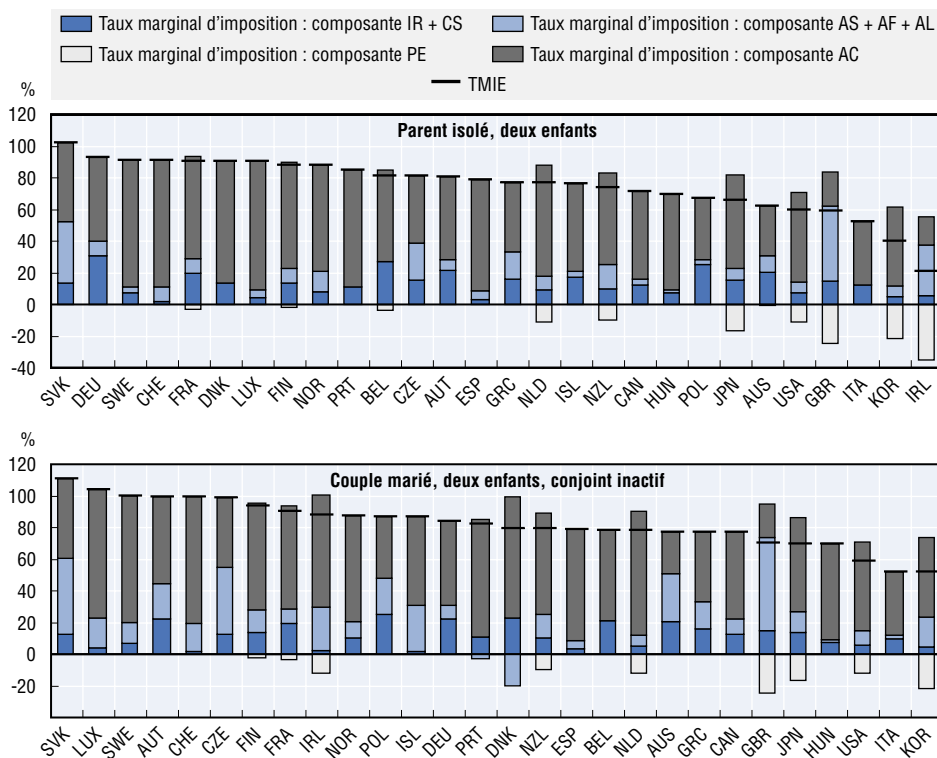
Pour les personnes à bas revenu qui ont un emploi, le fait d'allonger la durée du travail ou de percevoir un salaire plus élevé se traduit souvent par une faible augmentation du revenu net. En fait, comme le graphique 2 le montre, des TMIE élevés peuvent également décourager le passage d'un emploi à temps partiel à un emploi à plein temps. C'est le cas en particulier pour les familles à revenu unique avec deux enfants en République slovaque, en Finlande et au Royaume-Uni, où les TMIE sont supérieures à 80 %. En outre, les systèmes d'imposition et de prestations au Royaume-Uni, en Nouvelle-Zélande et en Australie tendent à faiblement inciter financièrement les parents isolés à travailler à plein-temps. C'est dans ce genre de situations que les prestations d'activité peuvent se révéler à double tranchant : les incitations financières à travailler plus importantes réduisent malheureusement les incitations à allonger la durée de travail pour les personnes travaillant déjà à temps partiel. ■

### Quelle est l'importance des incitations financières à travailler ?

L'analyse de l'OCDE donne à penser que si les TMIE applicables aux individus sont réduits, la probabilité qu'ils passent de l'inactivité à l'emploi est plus grande. Cependant, à l'instar d'autres études empiriques, l'analyse montre que les TMIE ont des effets modérés sur le marché du travail.

Graphique 1.

L'EMPLOI EST-IL FINANCIÈREMENT INTÉRESSANT PAR RAPPORT AUX ALLOCATIONS DE CHÔMAGE ET À D'AUTRES PRESTATIONS LIÉES AU NON-EMPLOI ?



IR : Impôt sur le revenu ; CS : Cotisations de sécurité sociale ; AS : Assistance sociale ; PE : Prestations subordonnées à l'exercice d'un emploi ; AL : Allocations de logement ; AF : Allocations familiales ; AC : Allocations de chômage.

Note : Le graphique montre quelle portion du salaire gagné après le passage du chômage à l'emploi est confisquée par l'effet de l'augmentation de l'impôt sur le revenu et de la réduction des prestations. Par exemple, une valeur de 100 de l'indicateur montre que le retour à l'emploi ne rapporte aucune augmentation du revenu net. Une valeur plus haute que 100 montre que le salaire net au travail est inférieur au total des prestations.

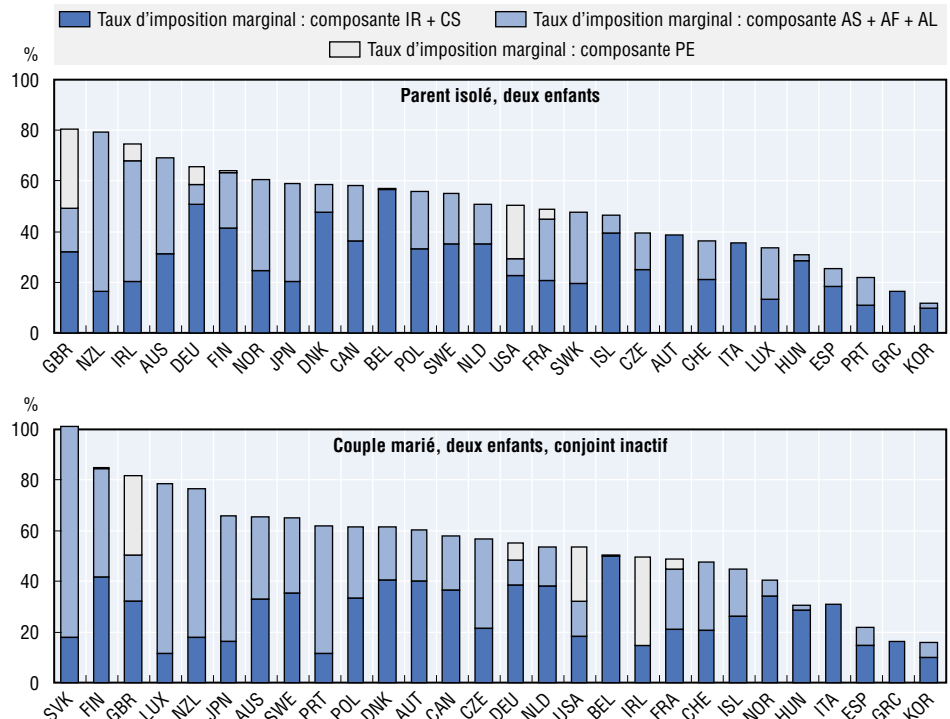
Source : OCDE (2005), *Perspectives de l'emploi de l'OCDE*, Paris.

Une réduction de 20 % des TMIE (qui est l'objectif que certaines des réformes les plus ambitieuses ont atteint) implique que la probabilité de passer du chômage à l'emploi pour un individu pendant une année donnée passe de 45 % à 49 %. Les effets les plus marqués s'observent pour un chômeur dont le partenaire travaille, la probabilité qu'il reprenne un emploi augmentant de 7 points de pourcentage, de 51 % à près de 58 %. Les données dont on dispose sur le passage de l'inactivité au travail sont plus contrastées. On observe des effets significatifs uniquement pour les femmes seules : pour ce groupe, la probabilité de passer de l'inactivité au travail augmenterait de près de 13 %. Enfin, on observe aussi que la réduction des TMIE encourage le passage de l'emploi à temps partiel à l'emploi à plein temps ou favorise l'accès à des emplois mieux rémunérés, en particulier pour le deuxième revenu dans les couples avec enfants.

Ces questions demandent à être examinées de façon plus approfondie. De même, il convient de garder à l'esprit que les incitations financières, telles que mesurées par les TMIE, n'expliquent qu'en partie les transitions sur le marché du travail. En particulier, les règles du régime d'indemnisation du chômage ne sont pas pleinement prises en compte pour calculer les TMIE – notamment, dans certains pays, le refus d'une offre d'emploi peut entraîner une suppression des prestations. Qui plus est, les emplois de départ peuvent être considérés comme un tremplin pour accéder au marché du travail. Ces éléments ajouteraient une dimension dynamique à l'analyse, mais ils ne peuvent être aisément pris en compte dans les TMIE. ■

**Graphique 2.**

**TAUX MARGINAUX D'IMPOSITION EFFECTIFS EN CAS DE PASSAGE D'UN EMPLOI À TEMPS PARTIEL À UN EMPLOI À PLEIN-TEMPS, 2002<sup>a</sup>**



IR : Impôt sur le revenu ; CS : Cotisations de sécurité sociale ; AS : Assistance sociale ; PE : Prestations subordonnées à l'exercice d'un emploi ; AL : Allocations de logement ; AF : Allocations familiales.

Note : Le graphique montre quelle portion d'une augmentation de salaire due au passage du temps partiel au temps complet est confisquée par l'effet de l'augmentation de l'impôt sur le revenu et de la réduction des prestations.

a) L'emploi à temps partiel est défini comme celui correspondant à 50 % du SOM et l'emploi à temps plein comme celui correspondant à 100 % du SOM.

Source : OCDE (2005), *Perspectives de l'emploi de l'OCDE*, Paris.

## Comment rendre efficaces les prestations subordonnées à l'exercice d'un emploi ?

Les programmes de prestations d'activité sont l'un des instruments auxquels les gouvernements des pays de l'OCDE ont eu recours pour accroître la rémunération financière de l'activité. Les modalités précises de ces programmes sont très variables, par exemple du point de vue de leur générosité et du seuil de revenu à partir duquel les prestations sont supprimées. À cet égard, seuls les programmes de prestations d'activité qui sont suffisamment généreux sont susceptibles de se traduire par des augmentations notables des taux d'emploi. La générosité doit aller de pair avec un ciblage précis, de manière à canaliser les aides vers les familles qui en ont le plus besoin et de maintenir les coûts des programmes à un niveau raisonnable.

Les prestations d'activité devraient aussi être conçues de manière à réduire le gaspillage de ressources budgétaires imputable au fait que certains bénéficiaires auraient trouvé un emploi (ou augmenté leur activité) même en l'absence des programmes en question. Une sélection soignée des groupes de bénéficiaires, et l'imposition de conditions d'éligibilité en termes d'heures travaillées, sont des solutions efficaces.

À cet égard, plusieurs pays – notamment l'Australie, la Belgique et l'Irlande – ciblent les mesures sur les bénéficiaires d'aide sociale de longue durée pour réduire la probabilité que des personnes ne répondant pas aux critères requis modifient leur comportement sur le marché du travail pour prétendre aux prestations. Pour la même raison, il faut occuper un travail à temps plein pour être admis au bénéfice des prestations en Australie et aux Pays-Bas, tandis que d'autres pays – Belgique, Allemagne, Japon, Corée, Nouvelle-Zélande et Royaume-Uni – exigent au moins un emploi à mi-temps, pour permettre aux parents isolés et aux femmes avec enfants de travailler. Pour éviter que des personnes travaillant à temps plein réduisent leur durée de travail pour prétendre aux prestations, le Royaume-Uni a institué un système de prestations d'activité pour ceux qui travaillent au moins 15 heures, une prime spéciale étant accordée à ceux travaillant à plein-temps.

Le niveau des prestations d'activité et leur dégressivité (autrement dit le rythme auquel les prestations sont supprimées en fonction de l'augmentation du revenu) devraient être fixés compte tenu des objectifs poursuivis par les pouvoirs publics. Si le principal objectif est d'inciter les bénéficiaires des prestations à prendre un emploi, une prestation modérément généreuse dont la dégressivité est relativement faible offre peut être la solution la plus appropriée. C'est le cas du crédit d'impôt sur le revenu du travail aux États-Unis. Toutefois, cela signifie que des prestations continueront à être versées même à des niveaux de revenu relativement élevés, ce qui aura des effets dissuasifs pour ceux qui se situent plus haut sur l'échelle des salaires. Par conséquent, un gouvernement qui est plus soucieux d'encourager la progression de carrière ou l'allongement de la durée du travail de ceux qui sont déjà pourvus d'un emploi choisira des niveaux de prestations plus élevés et un taux de réduction plus rapide. Le fait de limiter dans la durée le versement des prestations d'activité constitue une incitation pour les bénéficiaires à devenir pleinement autonomes – bien que, naturellement, le risque existe aussi que, une fois que les prestations auront été supprimées, l'emploi ne soit plus aussi intéressant que le chômage.

Enfin, les prestations d'activité sont particulièrement efficaces lorsqu'elles sont ciblées sur les groupes à bas revenu. Il conviendrait de faire largement connaître au groupe cible les possibilités d'accès au programme et les démarches administratives à accomplir pour obtenir les prestations ne devraient pas être trop complexes. Le système devrait également tenir compte de l'évolution des besoins des familles. À cet égard, l'intégration avec le système fiscal et les salaires pourrait être plus intéressante pour les bénéficiaires et permettrait aux gouvernements de réduire les coûts.

### **Une stratégie d'ensemble pour rendre le travail rémunérateur**

Les prestations d'activité ne devraient pas être considérées isolément, mais plutôt comme un élément d'une stratégie d'ensemble visant à faciliter le passage de l'aide sociale au travail. Une mesure d'accompagnement appropriée serait de prévoir des

aides pour la garde d'enfants, en particulier parce que les parents isolés et les couples avec de jeunes enfants sont particulièrement sensibles aux mesures favorisant le passage de l'aide sociale au travail. En outre, dans certaines conditions, un salaire minimum, dont le montant est fixé à un niveau approprié, peut être une solution possible pour empêcher les employeurs d'empocher les subventions salariales mises en place par ces programmes. Par ailleurs, des politiques actives du marché du travail efficaces sont nécessaires pour aider à la recherche d'emploi.

De fait, des programmes d'aide à la recherche d'emploi ou de formation étroitement liés aux besoins du marché du travail local – qui sont parmi les dispositifs les plus efficaces mis en place dans le cadre des politiques actives du marché du travail – peuvent renforcer le rôle joué par les prestations d'activité. Par exemple, ils peuvent prévenir la perte de compétences pendant le temps passé au chômage, aidant ainsi les chômeurs à trouver un emploi mieux rémunéré et renforçant les incitations financières au travail. De plus, les services publics de l'emploi jouent un rôle essentiel dans l'orientation des chômeurs vers les programmes de prestations subordonnées à l'exercice d'un emploi. ■

### Pour plus d'informations

Pour de plus amples informations sur les travaux de l'OCDE concernant les politiques actives du marché du travail, les services publics de l'emploi et les prestations subordonnées à l'exercice d'un emploi, veuillez contacter :

David Grubb, tél. : (+33 1) 45 24 91 76 ; e-mail : [David.Grubb@oecd.org](mailto:David.Grubb@oecd.org)

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

### Références

- OCDE (2001) **Politiques du marché du travail et service public de l'emploi**, ISBN : 92-64-18597-6, € 69,00, \$89,00, 416 p.
- OCDE (2003) **OCDE, Perspectives de l'emploi**, disponible en ligne gratuitement à l'adresse : [www.oecd.org/els/employmentoutlook](http://www.oecd.org/els/employmentoutlook).
- OCDE (2004) **OCDE, Prestations et salaires**, ISBN : 92-64-01515-9, € 24,00, \$29,00, 142 p.
- OCDE (2005) **OCDE, Perspectives de l'emploi**, ISBN : 92-64-01045-9, € 65,00, \$81,00, 270 p. ■

---

Les publications de l'OCDE sont en vente sur notre librairie en ligne :  
[www.oedlibrairie.org](http://www.oedlibrairie.org)

Les publications et les bases de données statistiques de l'OCDE sont aussi disponibles sur notre bibliothèque en ligne : [www.SourceOCDE.org](http://www.SourceOCDE.org)

---

### Où nous contacter ?

#### 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](mailto:sales@oecd.org)  
Internet : [www.oecd.org](http://www.oecd.org)

#### 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](mailto:berlin.contact@oecd.org)  
Internet : [www.oecd.org/deutschland](http://www.oecd.org/deutschland)

#### ÉTATS-UNIS

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

#### 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](mailto:center@oecdtokyo.org)  
Internet : [www.oecdtokyo.org](http://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](mailto:mexico.contact@oecd.org)  
Internet : [www.rtn.net.mx/ocde](http://www.rtn.net.mx/ocde)

Les Synthèses de l'OCDE sont préparées par la Division des relations publiques de la Direction des relations publiques et de la communication. Elles sont publiées sous la responsabilité du Secrétaire général de l'OCDE.