
ISBN 92-64-02386-0

Perspectives de l'emploi de l'OCDE

Stimuler l'emploi et les revenus

© OCDE 2006

Éditorial

Stimuler l'emploi et les revenus

Au début des années 90, de nombreux pays de l'OCDE étaient aux prises avec un chômage élevé et persistant. Afin de les aider, l'OCDE a diffusé sa Stratégie pour l'emploi – stratégie qui couvrait de multiples aspects et qui a eu un profond impact sur le débat politique. La stratégie a certes eu ses détracteurs, mais l'expérience montre que les pays qui ont suivi ses recommandations ont fait mieux que les autres.

Mais le temps passe et les défis évoluent. Si la lutte contre le chômage reste d'actualité dans certains pays, surtout en Europe continentale, de nouveaux enjeux s'annoncent. Comment les marchés du travail des pays de l'OCDE peuvent-ils faire face au vieillissement de la population et à la mondialisation? Quels enseignements a-t-on tirés de la mise en œuvre des recommandations de la Stratégie pour l'emploi, s'agissant de ce qui marche et de ce qui ne marche pas? L'OCDE a entrepris récemment de réévaluer en profondeur la Stratégie pour l'emploi. Les résultats empiriques de cette réévaluation sont présentés dans cette édition des *Perspectives de l'emploi* et les recommandations à l'intention des gouvernements issues de cette réévaluation sont résumées dans un autre rapport*.

Les recommandations à l'intention des gouvernements restent, pour beaucoup, inchangées par rapport à celles qui avaient été formulées initialement : les recommandations de la Stratégie ont résisté à l'épreuve du temps et ont conservé leur pertinence. Mais la réévaluation a aussi ouvert de nouvelles perspectives et a permis de dégager un certain nombre d'enseignements. Nous les exposerons brièvement ci-après en sept points.

Premièrement, les données nouvelles montrent que la logique dite d'« activation/obligations mutuelles » peut coexister avec des allocations chômage relativement généreuses tout en incitant fortement les chômeurs à trouver du travail. Ce qu'il faut, c'est un ensemble cohérent d'incitations. Il s'agit de fournir des services efficaces de réinsertion pour aider les chômeurs à trouver un nouvel emploi; il faut aussi un suivi approprié des efforts de recherche d'emploi des chômeurs pour s'assurer qu'ils recherchent activement un travail, tout en faisant peser une menace de sanctions graduées sur les prestations.

Tandis que de nombreux pays parvenaient à faire reculer le nombre des chômeurs en appliquant ce type de logique, un nouveau problème apparaissait. De nombreuses personnes d'âge actif perçoivent d'autres types de prestations, non liées à l'emploi, prestations de maladie/d'invalidité, allocations de parent isolé et préretraites, par exemple. Certains pays expérimentent différentes mesures d'activation pour aider un grand nombre de ces personnes à trouver du travail. Ce sera une priorité à l'avenir que de suivre attentivement les efforts dans ce sens pour déterminer ce qui marche et pourquoi.

Deuxièmement, il est fondamental de supprimer les obstacles à la participation des femmes à la vie active, des travailleurs âgés et des catégories plus généralement sous-représentées. En ce qui concerne les femmes, plusieurs mesures destinées à faciliter

* Voir OCDE (2006), « Stimuler l'emploi et les revenus : les leçons à tirer de la réévaluation de la Stratégie de l'OCDE pour l'emploi », rapport sur les orientations politiques, disponible en ligne sur www.oecd.org/els/perspectivesemploi/brochure, Paris.

l'articulation avec la vie de famille ont montré leur intérêt. Il s'agit notamment de la flexibilité des horaires de travail; d'incitations fiscales appropriées; du congé parental, convenablement rémunéré mais qui ne doit pas être trop long; des modes de garde d'enfants de qualité et financièrement abordables; et d'un plus large partage des tâches entre hommes et femmes au sein de la famille. Pour ce qui est des travailleurs âgés, les désincitations à la prolongation de la vie active qui font encore partie des systèmes de retraite ainsi que les divers parcours de sortie anticipée du marché du travail doivent être supprimés.

Troisièmement, il est temps de s'attaquer à la problématique sécurité de l'emploi/flexibilité. Trop souvent, les pays ont fait le choix d'assouplir les conditions régissant les emplois temporaires sans toucher à celles régissant les emplois permanents. Si cela peut entraîner des gains d'emploi à court terme, cela crée un dualisme croissant des marchés du travail et freine l'investissement dans la formation, et donc aussi l'amélioration de la productivité. Heureusement, il existe d'autres alternatives, qui sont préférables. Il y a la fameuse « flexicurité », mais il existe aussi d'autres formules comme, par exemple en Autriche le compte individuel d'épargne en cas de cessation d'emploi. Ces formules ont le mérite de garantir aux employeurs une beaucoup plus grande prévisibilité des coûts d'embauche et de licenciement, tout en apportant une sécurité essentielle en termes de revenus aux travailleurs qui sont licenciés.

Quatrièmement, les mesures destinées à élargir la demande de main-d'œuvre sont très importantes. Cela signifie qu'il faut aider les peu qualifiés à revenir dans l'emploi, dont ils sont exclus par la fiscalité, les cotisations sociales et les arrangements institutionnels. Aussi, et sur ce point les observations sont sans ambiguïté, les politiques destinées à stimuler la concurrence sur les marchés de produits créeront de nombreux emplois nouveaux, surtout dans les services. Cela vaut en particulier pour l'Europe et le Japon.

Cinquièmement, une formation efficace tout au long de la vie est déterminante pour aider les travailleurs à s'adapter à l'évolution de la demande en termes de qualifications et leur permettre d'espérer accéder à des emplois mieux rémunérés. Il y a beaucoup à faire dans le système éducatif, ainsi que le montrent les résultats de l'enquête PISA (Programme international pour le suivi des acquis des élèves). Mais la formation doit se poursuivre durant la vie active. Dans cette perspective, de nombreux obstacles restent à surmonter. Il faut notamment veiller à ce que les marchés de la formation fonctionnent mieux. Il faut, par ailleurs, veiller à ce que les incitations financières en direction des entreprises et des travailleurs soient suffisantes pour les inciter à investir davantage dans la formation en cours d'emploi. Le cofinancement peut beaucoup aider à cet égard. Il est important, aussi, de réduire les obstacles à la formation par manque de temps grâce, par exemple, à des formules de congé-formation bien conçues.

Sixièmement, la politique macroéconomique joue un rôle capital. Une politique macroéconomique axée sur la stabilité réduit les fluctuations cycliques de la production, limitant par là même le risque que des baisses temporaires du niveau d'emploi ne produisent des effets permanents. Les politiques macroéconomiques peuvent aussi interagir positivement avec les réformes structurelles, permettant que se matérialisent les gains en termes d'augmentation de la production et de l'emploi. Ainsi, elles renforceront le soutien politique indispensable à la mise en œuvre de réformes structurelles difficiles.

Enfin, l'expérience montre qu'il n'y a pas de voie royale unique pour améliorer les performances des marchés du travail mais que plusieurs modèles de réussite coexistent dont on peut s'inspirer en les adaptant aux circonstances nationales spécifiques et à

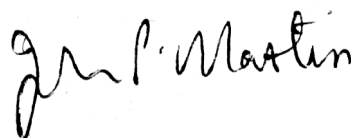
l'histoire propre à chaque pays. Cependant, cela ne veut pas dire que tout se vaut. Les exemples de réussite présentent certains traits communs, notamment l'importance donnée à la stabilité macroéconomique, les incitations appropriées pour tous les agents du marché du travail et une forte concurrence sur les marchés de produits.

Il faut maintenant que les pays qui ont pris du retard s'enhardissent et mettent en œuvre les réformes indispensables. Le coût de l'inaction, qui réside dans la persistance de performances non satisfaisantes sur le marché du travail, est trop élevé. Les succès obtenus par certains pays de l'OCDE montrent ce à quoi on peut parvenir dès lors que la volonté politique de réformer est suffisante.



Jean-Philippe Cotis

Directeur, Département des affaires économiques



John P. Martin

Directeur, Direction de l'emploi,
du travail et des affaires sociales

Paris, le 23 mai 2006