

Surmonter la crise du COVID-19 et améliorer le fonctionnement du marché du travail, au service de tous

1. Nous¹ nous sommes réunis à Paris le 7 juin 2022 sous la responsabilité de Mme Thérèse Coffey, secrétaire d'État au Travail et aux Retraites du Royaume-Uni, présidente de la Réunion ministérielle sur l'emploi et le travail. La vice-présidence était assurée par M. Tony Burke, Ministre de l'Emploi et des Relations sur le Lieu de Travail d'Australie ; M. Pierre-Yves Dermagne, ministre de l'Économie et de l'Emploi de la Belgique ; M. José Luis Escrivá, ministre de l'Inclusion, de la Sécurité sociale et des Migrations de l'Espagne ; Mme Signe Riisalo, ministre de la Protection Sociale de l'Estonie ; et Mme Luisa María Alcalde Luján, Ministre du Travail et de la Protection Sociale du Mexique. L'Organisation internationale du travail (OIT) a participé à la Réunion ministérielle, aux côtés de représentants de Business at OECD (BIAC) et de la Commission syndicale consultative auprès de l'OCDE (TUAC).
2. Notre réunion se tient dans des circonstances exceptionnellement graves. La guerre injustifiée que la Russie continue de mener en Ukraine constitue une violation flagrante du droit international et fait peser une sérieuse menace sur l'ordre international fondé sur le respect des règles. Nous condamnons l'agression de l'Ukraine par la Russie avec la plus grande fermeté. Nous réaffirmons notre solidarité avec le peuple ukrainien et avec son gouvernement élu démocratiquement. Nous rappelons en outre la décision du Conseil de l'OCDE du 8 mars 2022 de suspendre sans délai la participation de la Fédération de Russie et du Biélorussie aux organes de l'OCDE.
3. Des millions d'individus, principalement des femmes et des enfants, ont déjà fui l'Ukraine et trouvé refuge en Europe et dans les pays de l'OCDE. Nous sommes déterminés à leur apporter notre soutien, notamment en créant des conditions d'accueil en accord avec leurs besoins, et en les aidant à intégrer rapidement le marché du travail et à accéder aux services pertinents (logement, éducation, services sociaux et de santé). Quelles que soient leurs perspectives de retour, il est essentiel que les réfugiés, qui peuvent et veulent travailler, trouvent rapidement leur place sur le marché du travail, afin de voir leurs compétences et talents reconnus et récompensés. À cette fin, nous les encourageons à se rapprocher des services qui proposent une évaluation des compétences, ainsi que des formations linguistiques ou d'autre nature.
4. Après la pandémie de COVID-19, la guerre d'agression que la Russie mène contre l'Ukraine risque de porter un nouveau choc à nos économies. La hausse des coûts de l'énergie et des matières premières, qui vient s'ajouter aux pressions inflationnistes existantes, pèse déjà sur le revenu réel des travailleurs. La situation peut encore s'aggraver si ce choc donne lieu à un ralentissement de la croissance économique et à une hausse du chômage. Nous sommes prêts à mettre en application les enseignements sur le renforcement de la résilience discutés aujourd'hui afin de gérer les répercussions de la guerre sur le marché du travail et sur le plan social, y compris en prenant des mesures permettant d'atténuer les conséquences de la hausse des prix de l'énergie et des matières premières sur les groupes les plus vulnérables.
5. Alors que nous sortons de la crise du COVID-19, et compte tenu des défis posés par la guerre d'agression que la Russie mène contre l'Ukraine, nous avons pour objectif de rebâtir dans nos pays un marché du travail inclusif, capable d'offrir à tous des emplois plus durables, gratifiants et de bonne qualité. Nous nous félicitons de la priorité accordée à l'emploi, au travail et à l'inclusion sociale lors de la Réunion du Conseil au niveau des Ministres qui se tiendra les 9 et 10 juin 2022. En nous appuyant sur la Stratégie de l'OCDE pour l'emploi et en nous alignant sur le Programme de développement durable à l'horizon 2030 des Nations Unies, nous nous engageons à prendre toutes les mesures en notre pouvoir pour que la reprise conduise à une hausse pérenne de la création d'emplois productifs, sûrs et de meilleure qualité, favorise la durabilité sociale et environnementale et l'entrepreneuriat, et renforce la résilience de nos marchés du travail face aux chocs futurs.

Tous ensemble

6. Nous continuerons d'aller au contact de ceux que la crise a frappés de plein fouet et qui risquent d'être les oubliés de la reprise. Nous allons tirer le meilleur parti de nos plans de relance pour atteindre cet objectif par des mesures bien ciblées assurant aux individus une aide active à la recherche d'emplois de qualité tout en protégeant les revenus, à mesure que la croissance de l'emploi repartira et que la reprise s'installera.
7. Les jeunes, en particulier, ont pâti du bouleversement général de l'éducation, des conditions d'entrée sur le marché du travail, de progression et d'évolution de carrière, des relations sociales et du bien-être. Nous sommes soucieux de leur bâtir un avenir meilleur, et au premier chef à ceux qui sont sans emploi et sortis du système éducatif ainsi qu'à ceux qui exercent des emplois précaires. En coopération avec nos collègues Ministres, nous allons promouvoir une approche à l'échelle de l'ensemble de l'administration qui doit améliorer la portée de notre action, l'intégration des services de l'emploi et des services sociaux et d'enseignement, l'apprentissage et la formation en milieu professionnel, les incitations à l'embauche et les autres incitations au travail, et les mesures d'aide au revenu des jeunes qui en ont besoin. Nous saluons la mise à jour du Plan d'action de l'OCDE pour les jeunes et l'adoption prochaine par le Conseil de la Recommandation de l'OCDE sur la création de meilleures opportunités pour les jeunes.

¹ Ministres et représentants de tous les pays membres de l'OCDE et de l'Union européenne, ainsi que nos homologues de Brésil, Croatie et Roumanie.

8. Les écarts entre hommes et femmes au regard de l'emploi, de la rémunération et des perspectives de carrière restent d'une ampleur inacceptable. Dans beaucoup de nos pays, les femmes ont connu des difficultés économiques plus importantes en termes de suppressions d'emplois et de travail en horaires réduits pendant la pandémie. Les femmes sont aussi surreprésentées dans les professions qui ont combattu la pandémie en première ligne, en plus de voir s'alourdir leur charge de travail non rémunéré. Nous prenons l'engagement de hâter l'obtention de progrès tangibles vers l'égalité entre les sexes sur le marché du travail en luttant contre les disparités en termes de rémunération (notamment grâce à une plus grande transparence des salaires), d'embauche et d'avancement professionnel, en nous attachant à éradiquer la discrimination sexuelle, en donnant plus de place à la voix collective des femmes, en permettant à tous de concilier harmonieusement leur vie professionnelle et leur vie privée, et en proposant des systèmes de soin accessibles et abordables.
9. Nous sommes d'autre part résolus à veiller à ce que la reprise du marché du travail profite à tous sans aucune discrimination. Nous reconnaissons en particulier les défis continus auxquels sont confrontés les groupes historiquement défavorisés dans nos pays, y compris les minorités raciales et ethniques ; les communautés autochtones ; les migrants, réfugiés et autres personnes déplacées ; les personnes lesbiennes, gays, bisexuelles, transgenres et intersexes (LGBTI) ; les personnes âgées ; et les personnes handicapées².
10. Nous travaillerons avec nos partenaires sociaux pour rendre les lieux de travail plus inclusifs, accessibles aux personnes handicapées et adaptés aux personnes âgées. L'ouverture d'un plus large éventail de possibilités à tous les âges, l'investissement dans l'apprentissage tout au long de la vie et la promotion d'une gestion vertueuse de la diversité des âges sur le lieu de travail auront un effet positif sur le bien-être, sur les résultats des entreprises et sur l'adéquation et la viabilité de nos systèmes de retraites.
11. Nous comblerons les lacunes de nos systèmes de protection sociale. La crise liée au COVID-19 a notamment mis en relief la faiblesse de la protection sociale accordée, dans certains pays, à ceux qui exercent un emploi atypique et aux travailleurs indépendants, ainsi que la nécessité d'offrir à tous une protection sociale adaptée. Nous allons nous attacher à instaurer une couverture plus complète, là où elle est nécessaire, pour tous les travailleurs, quelle que soit leur forme d'emploi, ainsi qu'à prévenir le recours abusif à certains régimes de travail dans le but de s'exonérer des cotisations de sécurité sociale obligatoires, en adoptant une approche qui tienne compte de la dimension femmes-hommes.

Promouvoir la durabilité et la résilience

12. Avec nos homologues Ministres, nous nous sommes engagés en faveur de la création d'emplois de qualité, en mettant plus particulièrement l'accent sur les activités et les secteurs durables sur le plan social et environnemental comme la santé, l'accueil et l'éducation. Améliorer la rémunération et les conditions de travail des travailleurs dans ces secteurs, qui sont souvent des femmes, rendra leurs professions plus attrayantes et gratifiantes. Nous chercherons également à améliorer la qualité des emplois atypiques, à limiter les carrières hachées et l'incertitude sur le plan des revenus, notamment au moyen de meilleures protections réglementaires, en veillant par exemple à une qualification correcte du statut d'emploi, en épaulant les efforts déployés à l'appui d'une plus grande représentation collective, ainsi qu'en favorisant un meilleur accès à la formation. Nous intensifierons par ailleurs les efforts que nous déployons pour promouvoir une conduite professionnelle responsable sur les chaînes d'approvisionnement intérieures et mondiales, en nous appuyant également sur les Lignes directrices de l'OCDE relatives aux entreprises multinationales.
13. Il est nécessaire de prendre des mesures pour accélérer une transition juste vers une économie bas carbone, améliorer la résilience au changement climatique et garantir la sécurité énergétique. Nous travaillerons de concert avec nos homologues Ministres et nos partenaires sociaux, afin d'aider les entreprises et les travailleurs à profiter des opportunités qui leur sont offertes par les secteurs de l'économie verte en pleine expansion et par le verdissement des emplois existants.
14. Pour aider les travailleurs à effectuer une transition vers de nouveaux emplois, nous allons renforcer la capacité d'adaptation, l'accessibilité et la réactivité des services de l'emploi, ainsi que les mesures d'activation destinées aux demandeurs d'emploi et les mesures d'aide ciblées sur les entreprises. Cela nécessitera notamment un recours accru et responsable aux outils numériques pour le traitement des dossiers, l'enregistrement des postes à pourvoir, le profilage, la mise en relation de l'offre et de la demande et la détermination des besoins de formation, et une évaluation plus systématique des solutions qui fonctionnent et de celles qui ne fonctionnent pas.
15. L'évolution vers de nouveaux emplois nécessitera aussi un investissement substantiel dans la reconversion professionnelle et l'acquisition de nouvelles compétences. Nous sommes fermement déterminés à promouvoir un accès plus large, plus équitable et efficace aux possibilités de formation, tout en veillant à une juste répartition des coûts et des avantages liés aux gains de productivité entre les individus, les employeurs et les pouvoirs publics. Nous allons développer la formation tout au long de la vie et les services d'orientation professionnelle pour tous, et en particulier pour les moins qualifiés d'entre eux, en tenant compte des besoins individuels et des besoins locaux, notamment en termes de compétences requises par la transition verte et numérique. Nous mettrons à profit les nouvelles technologies pour élaborer des mesures tenant compte de la dimension hommes-femmes et fondées sur les données, de sorte à éliminer les obstacles à l'emploi et à réduire les blocages en matière de compétences et d'emploi.

² La Hongrie, la Pologne et la République de Türkiye ne souscrivent pas à la description des groupes défavorisés donnée au paragraphe 9 et définissent ces groupes conformément à leur contexte national.

Ouvrir la voie au travail de demain

16. Face aux tendances mondiales porteuses de changements dans le monde du travail, dont certains ont été accélérés par la pandémie de COVID-19, nous continuerons d'aider les individus et les entreprises à tirer parti de ces changements à l'œuvre. Dans le même temps, il nous paraît important que les individus soient protégés des dangers sur leur lieu de travail. Nous sommes déterminés à faire croître la productivité et l'inclusion, en accompagnant l'adoption responsable, inclusive et généralisée des technologies numériques centrées sur l'humain et de l'intelligence artificielle (IA) éthique sur les lieux de travail, dans le cadre d'une coopération entre les pouvoirs publics, les partenaires sociaux et la société civile. Nous sommes convaincus que des conditions de travail flexibles, qui placent l'employé au centre (notamment par le recours au télétravail) peuvent être bénéfique aux entreprises et aux travailleurs. Pour autant, nous devons garantir que les droits et les normes du travail (notamment celles qui touchent à la santé et à la sécurité au travail) soient préservés et appliqués, et que les risques pour la qualité de l'emploi, l'équilibre vie professionnelle-vie privée et le bien-être soient correctement maîtrisés.

17. Nous comptons promouvoir des relations professionnelles fondées sur la coopération, et souhaitons travailler en étroite concertation avec les partenaires sociaux pour identifier les atouts et enjeux principaux du nouvel environnement de travail et définir une ligne d'action commune. Nous convenons qu'il est primordial d'encourager un dialogue social permanent et inclusif, dans le respect des pratiques nationales, couvrant les nouvelles formes d'activité et les travailleurs exerçant des emplois atypiques, notamment par l'entremise des plateformes numériques. Il faut pour cela : promouvoir une qualification correcte de la situation au regard de l'emploi ; le respect du droit du travail ; la qualité des emplois et l'accès à la formation ; déterminer les trains de mesures les plus adaptés ; et inciter toutes les parties prenantes à participer, en fonction de leur capacité, à leur mise en œuvre.

Annex A. Orientations pour les travaux futurs

A.1. Nous³ invitons le Comité de l'emploi, du travail et des affaires sociales de l'OCDE (ELSA), en collaboration avec d'autres Comités compétents de l'OCDE, à poursuivre ses travaux dans les domaines ci-après, sous réserve de disposer de ressources suffisantes.

1. **Reconstruire sur de meilleures bases** : suivre et analyser l'évolution et les tendances du marché du travail, ainsi que les mesures prises par les pays dans la phase de reprise. Donner des orientations au sujet du retrait ou de la transformation des mesures d'urgence prises durant la crise, l'objectif étant de stimuler la création d'emplois dans des secteurs durables et en croissance tout en continuant de soutenir ceux qui en ont le plus besoin et qui ont été le plus durement touchés par la pandémie. Indiquer comment adapter les institutions du marché du travail, les services de l'emploi et les systèmes de protection sociale pour apporter une aide adaptée et de qualité aux travailleurs qui exercent des formes d'emploi atypiques. Analyser les caractéristiques, la qualité des emplois et les conditions de travail des « travailleurs essentiels » et définir des stratégies qui permettent de rendre leurs carrières plus inclusives et attrayantes et mieux reconnues par la société. Prêter une attention toute particulière aux métiers du secteur des services qui reposent sur le contact humain et qui ont le plus souffert de la pandémie.
2. **Plus de diversité sur les lieux de travail** : à la lumière de données recueillies à l'échelle des individus, approfondir l'analyse des obstacles à l'égalité entre hommes et femmes au travail, à la maison (notamment sous l'angle du travail domestique et des activités de soin à la personne non rémunérés ou sous-rémunérés) ainsi que dans le système d'enseignement et de formation. Identifier les moyens d'influer sur les pratiques des entreprises et de réduire encore, à leur niveau, les disparités entre hommes et femmes en matière d'emploi et de rémunération. Exploiter de nouvelles sources de données, comme les données massives et les données recueillies à l'échelle des entreprises, pour suivre la discrimination sur le marché du travail sous toutes ses formes. En étroite coopération avec les partenaires sociaux, mettre en évidence des stratégies permettant de promouvoir la diversité au sein de la main-d'œuvre, et en particulier de favoriser l'intégration des travailleurs plus âgés, notamment grâce à des pratiques de gestion de la diversité sur les lieux de travail.
3. **Des politiques volontaristes en matière de compétences** : mettre à jour et développer les méthodes permettant d'apprécier l'évolution de la demande de compétences, en s'appuyant également sur des données granulaires en temps quasi réel. Isoler les pratiques qui favorisent la mobilité professionnelle et géographique des travailleurs, notamment à travers : le recours à des mesures volontaristes, et non palliatives, de reconversion et de remise à niveau des compétences ; le renforcement des compétences vertes et numériques ; le renforcement des services d'orientation professionnelle pour adultes et une meilleure reconnaissance des compétences existantes, y compris de celles des immigrés ; et la suppression des obstacles à la formation des individus les plus menacés par l'obsolescence des compétences et par le chômage.
4. **Investir dans la jeunesse** : mettre en application le Plan d'action de l'OCDE pour les jeunes tel qu'actualisé pour prodiguer aux pays des conseils fondés sur des données probantes au sujet des politiques efficaces et inclusives, et guider les pays dans la mise en œuvre de la future Recommandation du Conseil sur la création de meilleures opportunités pour les jeunes.

³ Ministres de tous les pays Membres de l'OCDE et Représentants de l'Union européenne.

A.2. Nous invitons d'autre part le Comité de l'emploi, du travail et des affaires sociales de l'OCDE à envisager d'ouvrir de nouveaux axes de travail dans les domaines ci-après, avec le concours des autres Comités appropriés de l'OCDE et sous réserve de disposer de ressources suffisantes.

5. **Accroître la productivité et améliorer les niveaux de vie**

- a. **Stimuler la productivité** : repérer les principaux moyens dont dispose la politique de l'emploi pour stimuler la croissance de la productivité, notamment en corrigeant le déséquilibre entre l'offre et la demande sur le marché du travail et en réduisant l'inadéquation des qualifications, en renforçant les politiques de formation, en améliorant les conditions de travail, la diversité au travail, l'inclusion et l'accessibilité, par l'adoption de nouvelles technologies, en réformant la réglementation, en renforçant le dialogue social et par des pratiques de gestion améliorées.
- b. **Corriger les inégalités sur le marché du travail** : analyser les disparités à l'échelle des territoires (y compris des régions), des secteurs d'activité et des entreprises pour élaborer des politiques meilleures et traiter les causes systémiques profondes des inégalités qui persistent sur le marché du travail, et identifier les inégalités qui s'apparentent d'une manière ou d'une autre à des discriminations systémiques. En fonction des données disponibles, envisager d'évaluer les disparités et la discrimination fondées sur l'appartenance ethnique.
- c. **Concentration du marché du travail** : étudier l'évolution du pouvoir de marché des entreprises vis-à-vis des travailleurs dans un monde du travail en pleine mutation, en apprécier les conséquences sur l'investissement, la productivité, la qualité des emplois, la croissance des salaires et la pauvreté des travailleurs. Analyser les réponses apportées par les pouvoirs publics, à travers la législation contre les ententes, l'accès au droit de négociation collective et de représentation des travailleurs, ainsi que la reconnaissance de ce droit (par exemple pour les travailleurs occupant des emplois atypiques), le salaire de base ou le revenu minimum, et en évaluant s'il y a lieu de recourir à des licences professionnelles.

6. **Préparer l'avenir**

- a. **Durabilité** : évaluer les conséquences du passage à une économie bas carbone et durable sur la structure des marchés du travail (et notamment l'évolution des besoins des secteurs et de la demande de compétences) et élaborer des orientations utiles quant aux adaptations connexes à opérer ; recenser les bonnes pratiques à même de faciliter la transition et en particulier d'aider au redéploiement des travailleurs des secteurs gros consommateurs de ressources vers des secteurs plus durables, notamment par des mesures bien adaptées de formation tout au long de la vie et une aide au revenu pour ceux qui ont perdu leur emploi. Analyser le rôle des partenaires sociaux et le fonctionnement de la négociation collective s'agissant de faciliter la transition vers une économie bas carbone et durable.
- b. **Travailler mieux avec les nouvelles technologies** : relever et analyser les problèmes amenés, sur le marché du travail, par l'Intelligence artificielle, la transformation numérique et les autres évolutions technologiques, ainsi que par l'interconnexion des chaînes de valeur mondiales, notamment les questions relatives à la qualité des emplois, à l'équité et à l'inclusion, aux biais éventuels, à l'accessibilité et aux conditions de travail. Indiquer comment adapter les normes de santé et de sécurité au travail à mesure que la technologie progresse.
- c. **L'environnement de travail de demain** : étudier l'évolution de l'organisation du travail, et en particulier de la relation que les pratiques de travail décentralisées et l'aménagement du temps de travail (y compris le télétravail) entretiennent avec la productivité, la qualité des emplois, la santé et la sécurité au travail, l'équilibre vie professionnelle-vie privée et le bien-être, notamment physique et mental. Enquêter sur l'influence que le recours accru à des méthodes de travail flexibles dans le contexte de la pandémie de COVID-19 a exercée sur les inégalités. Indiquer aux pouvoirs publics comment faire en sorte que l'assouplissement des conditions de travail et le recours accru au télétravail profitent à un nombre croissant de travailleurs et de secteurs, à la lumière des bonnes pratiques internationales.

A.3. Nous appelons le Secrétariat de l'OCDE à fournir des analyses et des données détaillées dans chacun des domaines auxquels renvoie ce futur programme de travail, afin d'aider les pays à faciliter l'accès et l'inclusion de tous les groupes vulnérables et défavorisés dans nos marchés du travail, et également de reconnaître et de s'attaquer aux obstacles particuliers que rencontrent les personnes en situation de handicap pour rentrer sur le marché du travail, et y rester. Nous continuons par ailleurs d'appeler le Secrétariat de l'OCDE à nous accompagner dans la mise en œuvre de politiques de l'emploi fondées sur des données probantes, notamment par des orientations, une assistance technique et des évaluations.

A.4. Certains de ces travaux, notamment sur la lutte contre les inégalités entre les femmes et les hommes, gagneraient à faire l'objet d'une collaboration étroite entre l'OCDE et l'OIT, et tireraient profit de leurs complémentarités. Nous appelons en outre les organes concernés au sein de l'OCDE à travailler de concert, notamment le Comité ELSA, le Département des affaires économiques, la Direction de l'éducation et des compétences, la Direction de la science, de la technologie et de l'innovation, le Centre pour l'entrepreneuriat, les PME, les régions et les villes, la Direction de l'environnement, le Centre pour les compétences et le Centre pour le bien-être, l'inclusion, la soutenabilité et l'égalité des chances.

A.5. Nous attendons avec le plus grand intérêt de pouvoir prendre connaissance des avancées qui auront été réalisées dans ces domaines.