



---

## **Perspectives de l'emploi de l'OCDE 2015**

*Résumé en français*

### **La situation sur le marché du travail s'améliore, mais la reprise est loin d'être achevée**

La situation sur le marché du travail s'améliore globalement dans les pays de l'OCDE, mais la reprise après la récente crise économique reste très variable selon les pays. L'emploi progresse toujours trop lentement dans la zone OCDE pour que le déficit d'emplois induit par la crise se comble rapidement. La nature des emplois a évolué : les contrats à temps partiel sont plus nombreux et les emplois dans le secteur manufacturier et le bâtiment sont en recul ; il pourrait donc être plus difficile pour certains chômeurs de retrouver un emploi à temps plein. En conséquence, le chômage va rester élevé, même à la fin 2016. Le taux de chômage moyen dans l'OCDE, qui s'élevait à 7.1 % au quatrième trimestre 2014, était toujours de 1.6 point au-dessus de son niveau d'avant la crise. Le chômage devrait continuer son lent déclin courant 2015 et en 2016, pour atteindre 6.6 % au dernier trimestre 2016, tout en restant supérieur à 20 % en Espagne et en Grèce. Par ailleurs, le chômage de longue durée se situe toujours à des niveaux inacceptablement élevés et le risque est que beaucoup d'actifs dans cette situation se soient éloignés du marché du travail, ce qui rend la diminution du chômage d'autant plus difficile. Le taux de chômage des jeunes reste bien au-dessus de son niveau d'avant la crise dans de nombreux pays, de même que celui des jeunes inactifs et déscolarisés (NEET). La faiblesse de la progression des salaires réels demeure également préoccupante, en particulier dans la zone euro.

### **Le salaire minimum doit être coordonné avec le système de prélèvements et de prestations afin de soutenir plus efficacement le revenu des travailleurs faiblement rémunérés**

Un salaire minimum réglementaire vient d'être instauré en Allemagne, portant ainsi à 26 sur 34 le nombre de pays de l'OCDE où existe un salaire minimum national sous une forme ou une autre. Un salaire minimum peut contribuer à soutenir le revenu des travailleurs faiblement rémunérés, mais cela dépend de deux facteurs importants. Premièrement, il ne doit pas être établi à un niveau trop élevé pour ne pas entraîner de perte d'emplois ni de perte de revenus pour les travailleurs faiblement rémunérés. Deuxièmement, il doit être coordonné avec le système de prélèvements et de prestations afin que les hausses du salaire minimum se traduisent par une rémunération nette plus élevée tout en limitant la progression du coût de la main-d'œuvre pour les employeurs.

## Les inégalités de salaires sont moindres dans les pays qui parviennent mieux à répondre à la demande croissante de compétences

Les inégalités se creusent dans la grande majorité des pays de l'OCDE et les efforts déployés pour stopper ou inverser cette tendance constituent l'une des grandes priorités des pouvoirs publics. De nouvelles données sur le niveau d'aptitude à traiter les informations, tirées de l'Enquête internationale sur les compétences des adultes (PIAAC), montrent que les compétences expliquent largement la variation des inégalités de salaires entre les pays, lesquelles constituent un facteur déterminant des inégalités de revenus des ménages. De manière générale, l'investissement dans les compétences contribue à lutter contre les inégalités de salaires – notamment lorsqu'il existe un manque de compétences par rapport à la demande. Les pays où les compétences sont réparties de manière plus inégale enregistrent également des inégalités de salaires plus importantes. Une utilisation plus efficace des compétences peut également contribuer à réduire les inégalités, en renforçant les liens entre les compétences des travailleurs, la productivité et les salaires.

## Des politiques d'activation pour des marchés du travail plus inclusifs

Compte tenu du vieillissement rapide de la population et de la nécessité de réparer les cicatrices économiques et sociales laissées par la crise économique et financière mondiale, il est essentiel d'élargir les possibilités d'emploi pour tous. Des mesures d'activation efficaces peuvent aider à optimiser le potentiel productif de la population de chaque pays et contribuer à la croissance économique, à la cohésion sociale et à la pérennité du système de protection sociale. Pour cela, les mesures prises doivent préserver la motivation des demandeurs d'emploi à rechercher activement un travail, tout en renforçant leur employabilité et en élargissant leurs possibilités de trouver un emploi satisfaisant et de le garder. La mise en œuvre de ces trois éléments – motivation, employabilité et possibilités – doit être gérée par des institutions et des politiques du marché du travail efficaces, lesquelles constituent la clé de voûte de toute stratégie d'activation probante.

## La qualité des parcours professionnels : mobilité des revenus, risques liés au marché du travail et inégalités à long terme

La façon dont les inégalités de revenus à un moment donné se traduisent en inégalités à long terme des revenus du travail dépend du degré de mobilité des revenus – qui recouvre à la fois les mouvements, ascendants et descendants, sur l'échelle des revenus et les mouvements entre l'emploi et le non-emploi. Des techniques de simulation sont utilisées pour analyser les parcours professionnels des travailleurs à l'aide de données de panel couvrant une courte période pour 24 pays de l'OCDE. En moyenne, il apparaît que les trois quarts des inégalités sur une année donnée sont permanentes de nature, tandis que le quart restant se répartit tout au long de la vie du fait de la mobilité. La mobilité ne semble pas supérieure dans les pays connaissant davantage d'inégalités. Le chômage chronique, les faibles compétences cognitives, les modalités atypiques d'emploi et les entreprises peu productives sont les principaux facteurs déterminants des bas salaires à long terme. L'assurance-chômage joue un rôle important dans la sécurité des parcours professionnels en atténuant le risque de revenu lié au chômage. Le salaire minimum réduit le risque de rémunérations extrêmement basses, mais son impact sur les inégalités de revenus est modéré à long terme en raison de l'effet égalisateur de la mobilité et des éventuels effets négatifs sur l'emploi.

## Promouvoir la qualité de l'emploi dans les économies émergentes

Le niveau de qualité médiocre des emplois constitue une préoccupation majeure des pouvoirs publics dans les économies émergentes. Si elle n'est pas facile à mesurer compte tenu de la disponibilité limitée des données, la qualité des emplois dans certaines économies émergentes clés est analysée selon trois dimensions correspondant au Cadre de l'OCDE pour la qualité de l'emploi : la qualité des salaires (qui associe salaire moyen et inégalités), la sécurité sur le marché du travail (qui tient compte à la fois du

risque de chômage et du risque de salaire extrêmement bas) et la qualité des conditions de travail (caractérisée par l'incidence du niveau de stress ou d'un nombre très élevé d'heures de travail). Les économies émergentes enregistrent de moins bons résultats que les pays de l'OCDE sur ces trois dimensions. Les plus mal lotis en ce qui concerne la qualité de l'emploi sont généralement les jeunes et les travailleurs peu qualifiés et informels. Du point de vue de l'action des pouvoirs publics, l'exemple des pays de l'OCDE les plus performants dans ce domaine montre qu'un bon niveau de qualité d'emploi peut être associé à un taux d'emploi élevé. Il ne faut donc pas envisager les mesures d'amélioration de la qualité des emplois comme un frein nécessaire à la création d'emplois. Les politiques du marché du travail et de la protection sociale les plus à même de favoriser des emplois de qualité dans les économies émergentes sont décrites.

© OCDE

La reproduction de ce résumé est autorisée à condition que la mention OCDE et le titre original de la publication soient mentionnés.

**Les résumés multilingues sont des extraits traduits de publications de l'OCDE parues à l'origine en anglais et en français.**

**Ils sont disponibles gratuitement sur la librairie en ligne de l'OCDE [www.oecd.org/bookshop](http://www.oecd.org/bookshop)**

Pour plus d'informations, contactez le service des Droits et traductions de l'OCDE, Direction des Affaires publiques et de la communication à l'adresse [rights@oecd.org](mailto:rights@oecd.org) ou par fax au: +33 (0)1 45 24 99 30.

Service des Droits et Traductions de l'OCDE

2 rue André-Pascal, 75116

Paris, France

Consultez notre site Internet [www.oecd.org/rights](http://www.oecd.org/rights)



**Retrouvez le texte complet sur OECD iLibrary!**

© OECD (2015), *OECD Employment Outlook 2015*, OECD Publishing.

doi: 10.1787/empl\_outlook-2015-en