

G20



Bureau
international
du Travail

Aider les jeunes à prendre un meilleur départ

Note de politique générale pour la Réunion des ministres du Travail et de l'Emploi du G20

Paris, 26-27 septembre 2011

Préparée par l'OCDE et le BIT en collaboration

Table des matières

Résumé	1
Introduction: les grands enjeux	3
1. Comment s'en tirent les jeunes?	3
2. Rôle de la formation initiale pour améliorer la transition de l'école à l'emploi	9
3. Le rôle de la politique et des institutions du marché du travail dans l'amélioration de l'accès à l'emploi	18
Conclusions	29
Références	30

Résumé

Les jeunes sont un atout crucial pour la société. Doter les jeunes des compétences nécessaires aujourd'hui et leur donner la possibilité de s'insérer durablement sur le marché du travail ne contribue pas seulement à leur bien-être individuel mais aussi au potentiel productif de l'économie et plus généralement à la cohésion sociale. Les dirigeants du G20 en sont pleinement conscients: lors du Sommet de Pittsburgh de 2009, ils ont ainsi souligné la nécessité de placer les emplois de qualité au cœur de la reprise et se sont engagés à soutenir de vigoureux efforts de formation dans le cadre de leur stratégie de croissance. La réunion des ministres de l'Emploi et du Travail du G20 tenue à Washington en 2010 a également insisté sur la nécessité d'accélérer la création d'emplois tout en offrant aux jeunes défavorisés davantage de soutien et un meilleur accès à la protection sociale.

Dans la plupart des pays du G20, la transition de l'école à l'emploi est loin de se faire en douceur. Les résultats des jeunes sur le marché du travail sont généralement bien moins bons que ceux de leurs aînés, tant du point de vue des taux d'accès à l'emploi qu'en termes de qualité des emplois. Les taux de chômage des jeunes sont de deux à trois fois supérieurs à ceux des adultes, et dans plusieurs pays du G20 le pourcentage des jeunes qui ne sont ni dans l'emploi, ni scolarisés, ni en formation atteint 30% ou plus. Qui plus est, même lorsqu'ils parviennent à trouver un emploi, les jeunes ont bien plus de chances que les adultes de travailler dans le secteur informel ou d'occuper des emplois temporaires. Cette situation est préoccupante car ces emplois ne permettent de bénéficier que d'une couverture sociale limitée et rendent les jeunes plus vulnérables aux fluctuations de la demande de main-d'œuvre.

Les jeunes ont également été durement touchés par la crise financière et économique mondiale. Le chômage des jeunes a fortement progressé dans beaucoup de pays membres du G20 pendant la phase de ralentissement de l'activité et, malgré la reprise en cours, l'accès à l'emploi, et en particulier aux emplois de qualité, demeure difficile pour nombre de nouveaux entrants sur le marché du travail.

Tous les pays du G20 sont confrontés au même défi, qui consiste à aider les jeunes à prendre un meilleur dé-

part dans la vie active, mais les obstacles rencontrés par les jeunes entrants sur le marché du travail diffèrent selon les pays, tout comme les mesures retenues par les pouvoirs publics pour les surmonter. Dans certains pays du G20, le niveau d'études reste à la traîne, des pourcentages relativement importants de jeunes n'allant pas jusqu'au bout de l'enseignement secondaire. Dans d'autres pays, bon nombre de jeunes ne sont pas suffisamment récompensés de leur investissement dans le capital humain, puisqu'ils en sont réduits à occuper des postes pour lesquels ils sont surqualifiés. Des différences marquées peuvent également être observées en ce qui concerne l'aide dont bénéficient les jeunes après avoir quitté leur formation initiale. Dans un petit nombre de pays du G20, les jeunes au chômage peuvent ainsi bénéficier d'allocations de chômage et d'une aide efficace pour retrouver un emploi, alors que dans d'autres ils ne peuvent compter que sur eux-mêmes dans leur recherche d'emploi.

Ces différences portent à croire que l'amélioration des résultats des jeunes sur le marché du travail exige une connaissance approfondie des problèmes propres à chaque pays. Cependant, certaines tendances communes se dégagent également pour ce qui est des réponses apportées par les pouvoirs publics.

D'abord et avant tout, des mesures propices à une croissance vigoureuse et durable sont indispensables pour donner aux jeunes de bonnes chances d'intégration dans le monde du travail. Le chômage, le sous-emploi et l'inactivité des jeunes sont étroitement liés aux conditions conjoncturelles et il est essentiel de relancer la demande globale pour inciter les employeurs à leur offrir de plus grandes perspectives d'emploi, a fortiori aux lendemains de la crise financière mondiale.

Pour améliorer la transition de l'école à l'emploi, il faut agir sur plusieurs fronts. S'agissant du système éducatif, il est essentiel de faire en sorte que les jeunes acquièrent les compétences de base essentielles indispensables à leur réussite sur le marché du travail. Des avancées majeures ont été réalisées dans le domaine de l'accès à l'éducation, mais nombre de jeunes n'y ont toujours pas accès ou abandonnent leurs études avant d'achever le deuxième cycle de l'enseignement secondaire, considéré comme une étape essentielle pour

une transition fluide de l'école à l'emploi. Les enfants pauvres, et plus particulièrement parmi eux les filles et les ruraux, se heurtent bien souvent à de plus grands obstacles en matière d'éducation. Dans ce contexte, les programmes de transferts monétaires conditionnels se sont révélés utiles dans les économies émergentes en tant que moyen de promouvoir la scolarisation des enfants issus de milieux défavorisés.

Au-delà des problèmes d'expansion des taux de scolarisation, les pays du G20 s'attachent de plus en plus à faire en sorte que les jeunes quittent le système éducatif avec les compétences exigées par les employeurs et qui leur seront nécessaires pour se former tout au long de leur vie. Aussi l'enseignement professionnel, y compris les programmes de type apprentissage, est-il en cours de refonte et d'extension dans plusieurs pays, compte tenu de ses effets positifs sur les résultats des jeunes sur le marché du travail. Les organisations de travailleurs et d'employeurs peuvent jouer un rôle décisif dans la conception et la mise en œuvre de ces réformes et d'autres encore visant à faire le lien entre le monde des études et celui du travail.

Du côté du marché du travail, les dispositifs d'aide à la recherche d'emploi sont souvent le meilleur moyen d'aider les jeunes. Les programmes de formation donnent de meilleurs résultats lorsqu'ils sont conçus avec soin pour s'ajuster aux besoins du marché du travail local ou national. Aussi les partenaires sociaux et les responsables locaux devraient-ils être pleinement associés à leur élaboration et à leur mise en œuvre. Comme il faut agir sur plusieurs fronts à la fois, divers pays du G20 s'attachent actuellement à renforcer le soutien qu'ils fournissent aux jeunes sans emploi déconnectés de la société en mettant en place de vastes programmes associant un enseignement en classe, une formation en entreprise et un encadrement par des adultes. Des programmes de ce type ont eu des effets positifs dans un certain nombre de pays, dont l'Argentine, le Brésil et les États-Unis.

Certaines caractéristiques institutionnelles du marché du travail telles que les réglementations sur la protection de l'emploi, les mesures de sécurité sociale ou encore le salaire minimum peuvent être essentielles pour éviter l'exploitation des jeunes dans des emplois précaires et mal rémunérés. Cependant, il faut parvenir à un juste équilibre par le biais du dialogue social, de sorte que la création d'emplois décents pour les jeunes s'en trouve favorisée et non entravée. Pour encourager les employeurs à recruter des jeunes, certains pays ont introduit des subventions à l'embauche. L'expérience d'un certain nombre de pays du G20 montre que, pour être efficaces, ces subventions doivent être ciblées sur les plus défavorisés – tels que les jeunes les moins qualifiés – et sur les employeurs qui cherchent à développer leurs effectifs. Des rémunérations

inférieures au salaire minimum sont par ailleurs versées aux stagiaires dans certains pays du G20 et cette mesure s'avère efficace dès lors que le respect des exigences de formation est correctement contrôlé et assuré, en particulier dans le cadre de l'apprentissage.

L'adoption de réglementations sur la protection de l'emploi sensiblement différentes selon qu'elles s'appliquent aux travailleurs permanents ou aux temporaires peut créer un marché du travail segmenté ou à deux vitesses. Il en résulte des effets négatifs qui pèsent de manière disproportionnée sur les jeunes et qui leur rendent plus difficile le passage d'emplois non protégés et instables à des emplois permanents. Aussi divers pays du G20 envisagent-ils des réformes visant à réduire ces différences ou à les faire totalement disparaître.

Pour finir, les initiatives destinées à améliorer les résultats des jeunes sur le marché du travail seront probablement plus efficaces si elles sont mises en œuvre sous la forme d'un ensemble cohérent de mesures prenant en compte les multiples obstacles auxquels sont confrontés les jeunes, ainsi que les interdépendances entre les différents cadres d'action dans les domaines de l'éducation, du marché du travail et de la politique sociale. Elles doivent également être mises en œuvre dans le cadre d'un ensemble plus large de politiques visant à promouvoir une croissance économique plus vigoureuse et durable qui créera des perspectives d'emploi plus nombreuses et de meilleure qualité pour la population de tous âges.

Si l'on va plus loin, le processus du G20 pourrait jouer un rôle décisif pour ce qui est de promouvoir de meilleures politiques d'emploi des jeunes et un partage de connaissances concernant les bonnes pratiques. Un plan d'action pour la jeunesse pourrait en particulier être envisagé, les principaux objectifs qui lui seraient assignés étant les suivants:

- Identifier une série d'indicateurs clés pour un suivi des performances des jeunes sur le marché du travail;
- Suivre l'évolution des conditions dont bénéficient les jeunes sur le marché du travail et promouvoir des interventions publiques appropriées;
- Mettre en place une plateforme pour l'échange des enseignements et des bonnes pratiques dans les domaines d'action pertinents, ainsi que pour promouvoir la coopération internationale en faveur de l'emploi des jeunes; et
- Formuler des propositions concernant les stratégies et les ressources requises pour atteindre l'objectif commun d'aider les jeunes à prendre un meilleur départ dans la vie active.

Introduction: les grands enjeux

1. Les jeunes sont un atout crucial pour la société. Les doter des compétences requises et leur offrir des perspectives d'emploi leur permettant de s'insérer durablement sur le marché du travail ne contribue pas seulement à leur bien-être individuel mais aussi au potentiel productif de l'économie et plus généralement à la cohésion sociale. Dans ce contexte, tous les pays du G20 partagent l'objectif commun d'aider les jeunes à prendre un meilleur départ dans la vie active. Les défis à relever pour atteindre cet objectif varient d'un pays à l'autre, mais ils sont généralement de taille, en particulier aux lendemains de la crise économique et financière mondiale, puisque les jeunes ont supporté une part disproportionnée des pertes d'emplois et que nombre d'entre eux se heurtent toujours à d'importants obstacles à l'emploi, même dans la phase de reprise aujourd'hui en cours. Bien plus, certains pays du G20 sont confrontés à un défi imposant: celui de créer beaucoup plus d'emplois productifs et rémunérateurs pour un nombre toujours plus grand de jeunes. D'autres doivent faire face à une diminution des perspectives d'emploi pour les jeunes peu qualifiés tout en mobilisant les ressources potentielles de main-d'œuvre pour remédier aux tensions budgétaires imputables au vieillissement rapide de la population.
2. Ce document vise principalement *i)* à offrir une vue d'ensemble de la situation des jeunes sur le marché du travail dans les pays du G20; *ii)* à identifier les principaux obstacles à une transition performante de l'école à l'emploi; et *iii)* à proposer des exemples de pratiques et politiques qui viennent à bout de ces obstacles.
3. Ce document s'appuie sur la vaste expertise de l'OCDE et du BIT dans le domaine des problèmes d'emploi des jeunes. Il s'inspire plus particulièrement d'une série d'examens approfondis par pays réalisés par l'OCDE et de deux rapports de synthèse comparatifs (OCDE, 2010a; et OCDE, 2010b), ainsi que des récents rapports du BIT sur les tendances mondiales de l'emploi des jeunes (BIT, 2008; et BIT, 2010a). Le document s'articule comme suit. La section 1 présente les principales données relatives aux performances des jeunes sur le marché du travail. La section 2 examine les politiques destinées à améliorer les résultats éducatifs, alors que la section 3 se concentre sur les politiques visant à faciliter la transition de l'école à l'emploi.

1. Comment s'en tirent les jeunes?

4. Cette section présente une vue d'ensemble des performances des jeunes sur le marché du travail dans les pays du G20 et identifie les défis que doivent relever les pouvoirs publics, qu'ils soient d'ordre général ou propres à chaque pays. Elle examine les taux de chômage et d'emploi des jeunes dans les pays du G20 ainsi que leur évolution au fil du temps, tout comme le pourcentage de jeunes qui ne sont ni dans l'emploi, ni scolarisés ni en formation. Elle s'intéresse également à la qualité des emplois occupés par les jeunes.

Les jeunes représentent une forte proportion de la population dans certains pays

5. Assurer l'éducation des jeunes et leur offrir de bonnes perspectives d'emploi constitue certes un défi de taille dans tous les pays, mais il en est plus particulièrement ainsi dans ceux où ils représentent une forte proportion de la population d'âge actif (figure 1). De grandes différences peuvent être observées entre les pays du G20 concernant le pourcentage des jeunes dans la population d'âge actif. Les jeunes de 15 à 24 ans représentent ainsi un tiers environ de la population d'âge actif en Afrique du Sud et une part qui n'a que légèrement diminué au cours des cinquante dernières années. À l'extrême opposé, la même cohorte de jeunes est environ moitié moins importante en Espagne, en Italie et au Japon à la suite de baisses très marquées au cours du demi-siècle écoulé. Parmi les autres pays du G20 confrontés à des cohortes de jeunes aux effectifs peu nombreux et de plus en plus restreints figurent l'Allemagne et la Corée. Dans les années à venir, le vieillissement de la population devrait se ralentir dans la plupart des pays où les cohortes de jeunes sont relativement réduites tandis qu'il devrait s'accélérer dans ceux où la part des jeunes dans la population d'âge actif est actuellement assez importante – notamment en Afrique du Sud, en Inde et au Mexique.
6. Dans le même temps, et contrairement à une croyance extrêmement répandue, le fait que les cohortes de jeunes sont de moins en moins nombreuses ne garantit pas nécessairement qu'ils bénéficieront de meilleures perspectives sur le marché du travail, pas plus que les préretraités ne contribuent à libérer des emplois à leur profit. L'une et l'autre de ces idées reposent sur l'illusion qu'il existe une quantité fixe de travail qu'il s'agit de partager entre les travailleurs. En fait, on peut observer dans

tous les pays une relation positive entre le taux d'emploi des jeunes et celui des travailleurs âgés (OCDE, 2011a). De surcroît, s'il est possible que la diminution des cohortes de jeunes dans certains pays pourrait impliquer davantage d'opportunités d'emploi, ceux-ci ne pourront en profiter que s'ils possèdent les compétences requises sur le marché du travail.

La proportion de jeunes actifs occupés est très variable d'un pays à l'autre

7. Plus de la moitié des jeunes en Australie, au Canada et en Chine ont travaillé en 2010, contre 20% ou moins en Afrique du Sud, en Arabie saoudite ou en Italie (figure 2). Cela peut certes refléter d'autres facteurs que les performances sur le marché du travail, comme le taux de participation à l'éducation et la probabilité que les jeunes mènent de front travail et études, mais les différences d'un pays à l'autre n'en sont pas moins remarquables.
8. Au cours de la dernière décennie, les taux d'emploi des jeunes sont demeurés stables dans beaucoup de pays du G20. Cependant, dans plusieurs d'entre eux la situation des jeunes sur le marché du travail s'est sensiblement détériorée entre 2000 et 2010. Tel a en particulier été le cas en Espagne, aux États-Unis et au Royaume-Uni, où les taux d'emploi des jeunes ont diminué de 10 à 15 points de pourcentage, du fait principalement de l'impact négatif de la récente crise économique mondiale.

Les jeunes sont plus touchés par le chômage que les adultes

9. Dans tous les pays du G20, le taux de chômage des jeunes est plus élevé que celui des adultes. En moyenne, les jeunes actifs ont de deux à trois fois plus de risque d'être au chômage que leurs aînés des classes d'âge de forte activité, et ce rapport est encore plus élevé en Italie et en Arabie saoudite, où il atteint respectivement 3,6 et 4,3 (figure 3)¹.
10. Un certain nombre de facteurs contribuent à expliquer la plus forte probabilité de chômage chez les jeunes. Tout d'abord, les jeunes qui entrent pour la première fois sur le marché du travail n'ont aucune expérience de celui-ci, ce qui risque de réduire leur

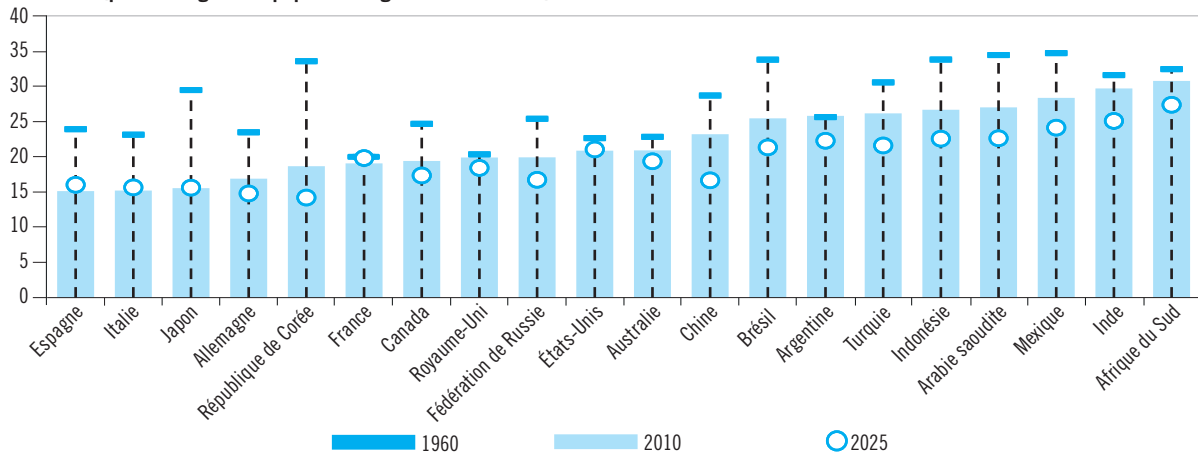
aptitude à trouver rapidement un emploi. En second lieu, dans certains pays du G20, les jeunes ont tendance à changer plus souvent d'emploi que les adultes dans leur recherche du travail qui correspondra le mieux à leurs compétences et à leurs aspirations, et ces changements d'emploi s'accompagnent fréquemment de périodes de chômage. Pour finir, les jeunes sont généralement surreprésentés dans les emplois précaires – notamment dans les emplois temporaires et informels – de courte durée et offrant une stabilité limitée. Aussi sont-ils bien souvent les premiers à perdre leur emploi lorsque la conjoncture économique devient défavorable, et les derniers à être recrutés dans les périodes d'expansion. Les taux de chômage des jeunes ont effectivement beaucoup augmenté entre 2007 et 2010 dans les pays où la crise économique mondiale récente a été la plus sévère – notamment l'Espagne, les États-Unis, la France, l'Italie et le Royaume-Uni – alors qu'ils ont baissé au Brésil et en Indonésie, deux pays en grande partie épargnés par la crise (figure 4).

L'inactivité est un problème plus grave que le chômage pour les jeunes qui ont quitté l'école

11. Le taux de chômage est certes un bon indicateur des difficultés rencontrées par les jeunes sur le marché du travail, mais il ne tient pas compte de la situation des jeunes inactifs qui ne sont plus engagés dans l'éducation ou la formation – dont certains courent un grand risque d'exclusion économique et sociale. Un indicateur tient aussi bien compte des risques de chômage que de ceux d'inactivité: il s'agit du pourcentage des jeunes ni dans l'emploi, ni scolarisés, ni en formation (figure 5). Le taux NEET (*Neither in Employment nor in Education or Training*) est compris entre 10% en Australie et au Japon et plus de 30% en Afrique du Sud et en Turquie. Le chômage explique dans plusieurs pays du G20 une bonne partie du pourcentage de jeunes NEET. Cependant, les jeunes inactifs qui ne suivent pas d'études y contribuent pour une part encore plus importante dans la plupart des pays où cet indicateur peut être décomposé en ses grands éléments constitutifs. Certains jeunes inactifs pourraient avoir choisi de se retirer du marché du travail – en particulier les jeunes femmes qui se consacrent à porter et élever leurs enfants. Mais, pour de nombreux jeunes, l'inactivité est le fruit du découragement et de la marginalisation, qui pourraient être une conséquence de l'accumulation de handicaps

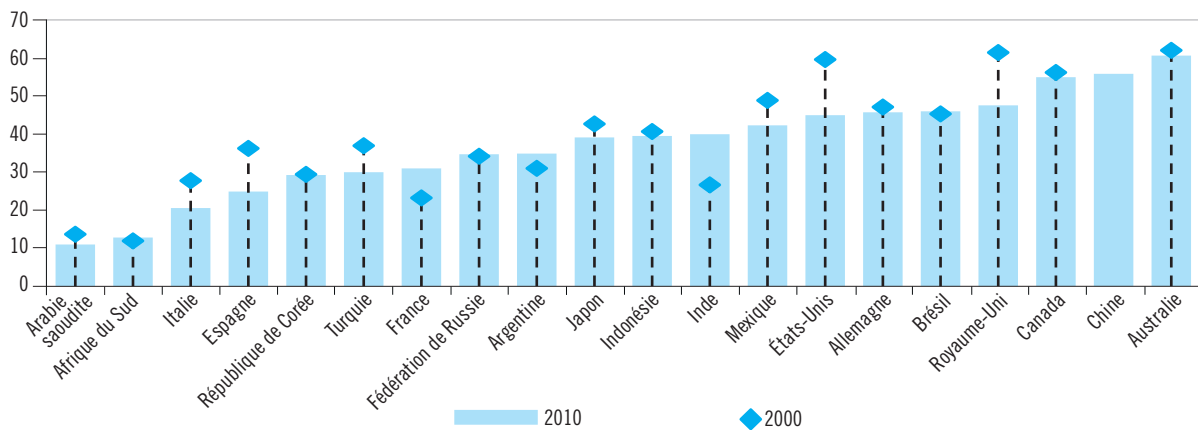
¹ Il convient de noter que le chômage des jeunes et celui des adultes sont fortement corrélés, puisqu'ils varient tous deux en fonction de l'évolution de la conjoncture. Cependant, le chômage des jeunes est plus sensible aux fluctuations du PIB que le chômage des adultes – autrement dit, il progresse plus vite dans les phases de ralentissement de l'activité (voir OCDE, 2010a et Scarpetta *et al.*, 2010).

Figure 1. Part des jeunes âgés de 15 à 24 ans dans la population d'âge actif dans les pays du G20, 1960-2025
(pourcentage de la population âgée de 15 à 24 ans)



Source: ONU, Perspectives de la population mondiale, 1950-2050.

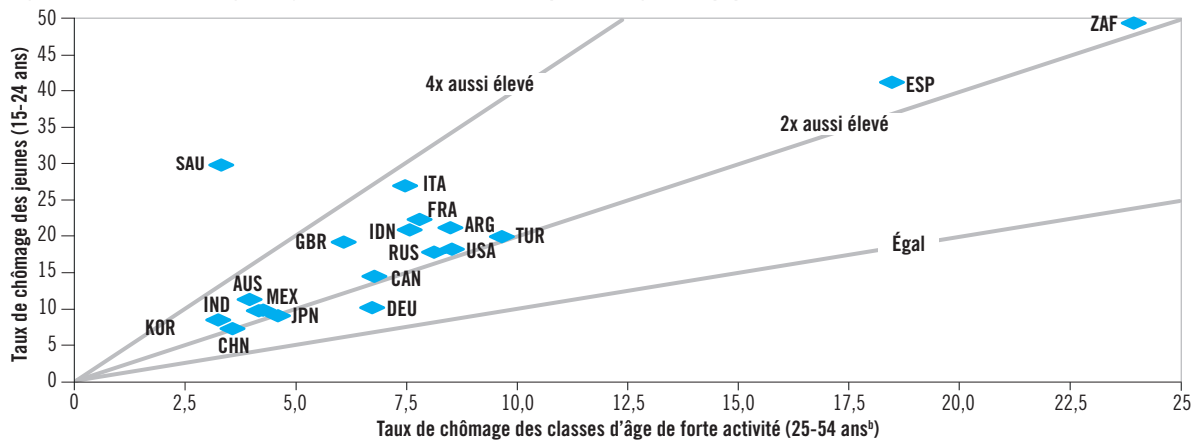
Figure 2. Taux d'emplois des jeunes, 2000-2010^a (pourcentage de la population âgée de 15 à 24 ans)



^a 2009 au lieu de 2010 pour l'Arabie saoudite, l'Argentine, la Chine, la Fédération de Russie, l'Inde et l'Indonésie; 2002 au lieu de 2000 pour la Fédération de Russie; et 2003 au lieu de 2000 pour l'Afrique du Sud.

Source: Calculs de l'OCDE à partir de la base de données de l'OCDE des principaux indicateurs économiques; BIT, Laborsta; et Institut national de la statistique de l'Arabie saoudite.

Figure 3. Taux de chômage des jeunes et des adultes, 2010^a (pourcentage de la population active)



^a Les données correspondent à 2009 pour l'Arabie saoudite, l'Argentine, la Chine, l'Inde et le Mexique.

^b Dans le cas de l'Afrique du Sud, de l'Arabie saoudite, de l'Argentine, de la Chine, de l'Inde et de la Russie, les données correspondent au taux de chômage total et non à celui des classes d'âge de forte activité.

Source: Calculs de l'OCDE à partir de la base de données de l'OCDE des principaux indicateurs économiques; et BIT, Laborsta.

multiples tels qu'un manque de qualifications, des problèmes de santé, ainsi que la pauvreté et d'autres formes d'exclusion sociale. En outre, certaines données en provenance des États-Unis et de divers pays européens portent à croire que le statut de NEET peut être très persistant (Quintini et Manfredi, 2009, et OCDE, 2010c).

Les jeunes occupent souvent des emplois de qualité médiocre qui hypothèquent leurs perspectives professionnelles futures

12. Les jeunes n'ont pas seulement une plus grande probabilité de se trouver au chômage que leurs aînés des classes d'âge de forte activité: ils ont également de plus fortes chances d'occuper des emplois n'offrant que des avantages limités que ce soit du point de vue de la stabilité sur le marché du travail, de la protection sociale ou des possibilités de formation et d'évolution professionnelle. De fait, en leur qualité de nouveaux entrants sur le marché du travail, les jeunes sont fréquemment embauchés pour occuper des emplois temporaires ou dans l'économie informelle. En outre, dans certains pays, le travail des enfants demeure un problème majeur et a des effets délétères sur la santé des enfants et sur leur investissement dans les études, au risque de compromettre la qualité de leur emploi pendant toute leur vie professionnelle (voir l'encadré 1).
13. Dans bien des pays du G20, les jeunes ont une plus grande probabilité que les adultes de se trouver dans des situations de travail non protégé dans l'économie informelle (figure 6)^{2,3}. L'écart entre les jeunes et les adultes est particulièrement marquant en Argentine, où les jeunes ont près de deux fois plus de risque que les adultes d'occuper un emploi informel, mais il est également important au Mexique et en Turquie.

² La définition de l'emploi informel utilisée ici est conforme à celle donnée par la 17^e Conférence des statisticiens du travail qui s'est tenue en 2003 et elle inclut: *i*) les travailleurs salariés non protégés des entreprises du secteur formel ainsi que les personnes embauchées par les ménages (en qualité d'employés de maison), celles qui ne travaillent pas pour un employeur fixe (tels que les journaliers occasionnels), ou encore celles engagées comme sous-traitants (à l'instar des travailleurs industriels indépendants); et *ii*) les personnes employées dans le secteur informel, qu'elles aient le statut de travailleurs indépendants ou celui de salariés. Il importe de souligner que l'absence de statistiques harmonisées complique les comparaisons internationales. Mais les données présentées dans ce tableau permettent néanmoins de procéder dans des conditions raisonnables à une comparaison internationale des probabilités relatives que les jeunes et les adultes soient employés dans le secteur informel de l'économie.

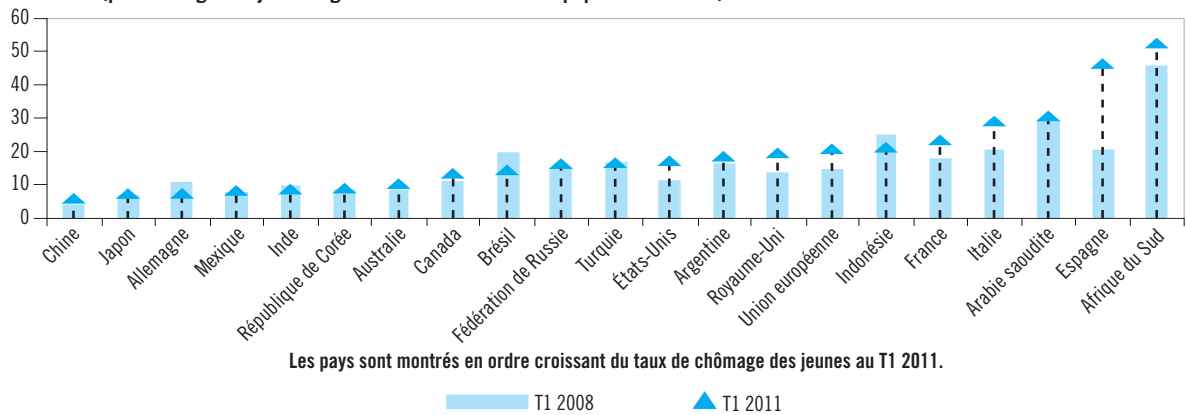
³ Voir également Gasparini et Tornarolli (2009), OCDE (2008a), et Reis *et al.* (2009) pour des éléments tendant à montrer que la probabilité d'occuper un emploi informel diminue avec l'âge.

14. L'emploi informel prive un grand nombre de jeunes de la protection sociale et des droits dont bénéficient ceux employés dans l'économie formelle. En Argentine, par exemple, 34,7% seulement des jeunes travailleurs étaient couverts par une caisse d'assurance-retraite, contre plus de 55% des travailleurs âgés (BIT, 2010d). De même, en Argentine comme au Brésil, seulement 45% environ des jeunes travailleurs bénéficiaient en 2006 d'une couverture d'assurance-maladie, les travailleurs les plus jeunes (15-17 ans) étant sensiblement moins protégés dans l'un et l'autre pays. Pour finir, certains éléments tendent à montrer que les jeunes qui travaillent dans l'économie informelle sont plus lourdement pénalisés que les adultes par des inégalités salariales par rapport aux détenteurs d'un emploi dans l'économie formelle⁴.
15. L'expérience récente de l'Argentine et du Mexique porte à croire que les travailleurs du secteur informel sont également plus vulnérables aux cycles économiques. En Argentine, durant la crise économique majeure qui a débuté en 2000, le pourcentage des jeunes employés dans l'économie informelle a atteint 77%, contre 44% pour les adultes. Une reprise économique vigoureuse après la crise, associée à d'importantes réformes des institutions du marché du travail (voir l'encadré 2), est parvenue à faire reculer le travail informel tant chez les adultes que chez les jeunes. Fin 2009, l'incidence de l'emploi informel parmi les jeunes occupant un emploi était tombée à 60% en Argentine (figure 6). Bien que la crise économique mondiale récente ait un peu ralenti cette tendance à la baisse, le pourcentage des jeunes Argentins disposant d'un emploi dans le secteur informel est descendu à 57% au dernier trimestre 2010. Dans le même ordre d'idées, le pourcentage des jeunes travailleurs mexicains dans l'économie informelle a augmenté durant la crise économique récente⁵.

⁴ Le rapport de la Commission européenne sur l'enquête Eurobaromètre consacré au travail non déclaré (Commission européenne, 2007) a relevé que les travailleurs non déclarés de 15 à 24 ans reçoivent une rémunération horaire nettement moindre que ceux qui sont plus âgés. Bargain et Kwenda (2010) ont également observé en Afrique du Sud des éléments tendant à mettre en évidence l'existence d'inégalités salariales au détriment des travailleurs les plus jeunes occupant des emplois informels.

⁵ Il s'agit du pourcentage de jeunes Mexicains occupant un emploi informel et qui ne sont donc pas couverts par les dispositions de la loi fédérale sur l'emploi, et ne bénéficient plus particulièrement ni d'un contrat écrit ni des droits à la sécurité sociale. Cette loi précise certes que l'absence de contrat écrit ne doit en aucun cas porter atteinte aux droits des travailleurs, mais la situation peut être bien différente dans la réalité des faits. En règle générale, l'absence de contrat crée une relation d'emploi incertaine et peut entraîner une moindre protection de l'emploi, surtout pour les jeunes travailleurs. Cela risque d'avoir des effets négatifs sur les droits prévus par le code du travail (par exemple dans les domaines de la rémunération, du temps de travail, des jours de repos hebdomadaire rémunérés, des congés annuels et des congés maladie, ainsi que des cotisations à la sécurité sociale).

Figure 4. Taux de chômage des jeunes^a dans la récente crise économique mondiale, T1 2008-T1 2011^b (pourcentage des jeunes âgés de 15 à 24 ans dans la population active^c)



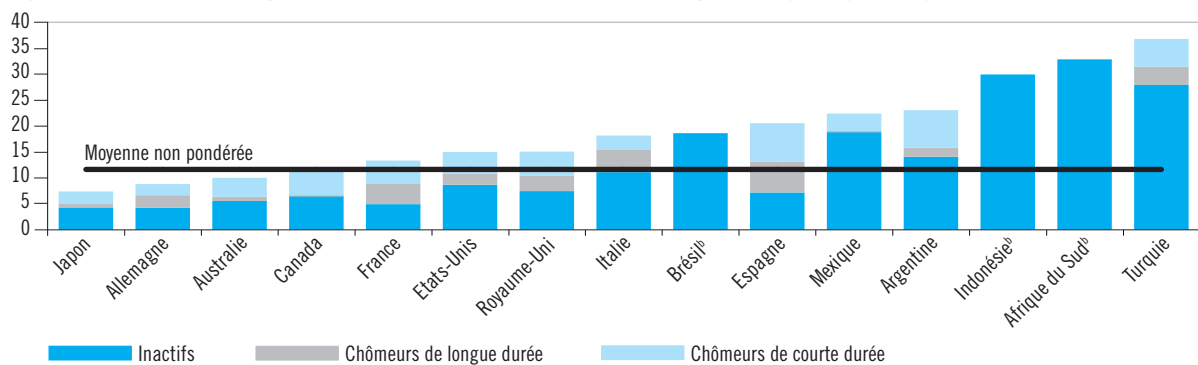
^a Personnes âgées de 15 à 24 ans (16 à 24 ans pour l'Espagne et les États-Unis).

^b Les données couvrent la période T4 2007-T4 2010 pour l'Argentine; la période T3 2007-T3 2010 pour l'Indonésie; et la période 2007-2009 (chiffres annuels) pour la Chine, l'Inde et l'Indonésie.

^c Certaines zones urbaines pour l'Argentine et le Brésil.

Source: Calculs de l'OCDE à partir de la base de données de l'OCDE des principaux indicateurs économiques, et BIT, Indicateurs à court terme du marché du travail.

Figure 5. Jeunes ni dans l'emploi, ni scolarisés, ni en formation (NEET), 2008^a (pourcentage des jeunes âgés de 15 à 24 ans)

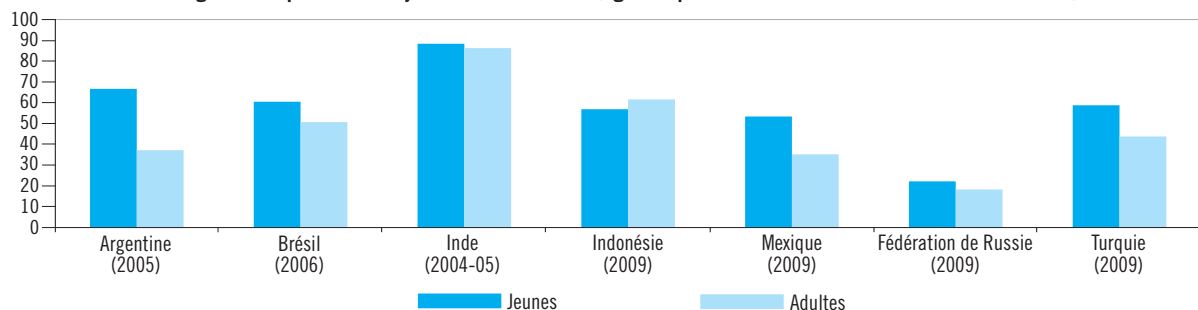


^a Les données relatives à l'Indonésie correspondent à 2007, et celles relatives à l'Afrique du Sud et au Japon à 2008.

^b Les données correspondent au total des NEET.

Source: Base de données de l'OCDE sur l'éducation pour les pays de l'OCDE et le Brésil; Enquête permanente sur les ménages (Encuesta Permanente de Hogares) pour l'Argentine; quatrième volet de l'Enquête sur la vie de famille en Indonésie (Indonesia Family Life Survey) pour l'Indonésie; et Enquête générale sur les ménages (General Household Survey) pour l'Afrique du Sud.

Figure 6. Emploi informel, par tranche d'âge, dans quelques pays du G20^a Pourcentage de l'emploi total des jeunes et des adultes (âgés respectivement de 15 à 24 ans et de 25 à 64 ans)^b



^a Les chiffres couvrent aussi bien le travail non protégé dans le secteur formel que l'emploi informel dans le secteur informel. Pour l'Argentine, les données ont exclusivement trait aux travailleurs salariés. Les données correspondent à diverses années, indiquées entre parenthèses près du nom de chacun des pays.

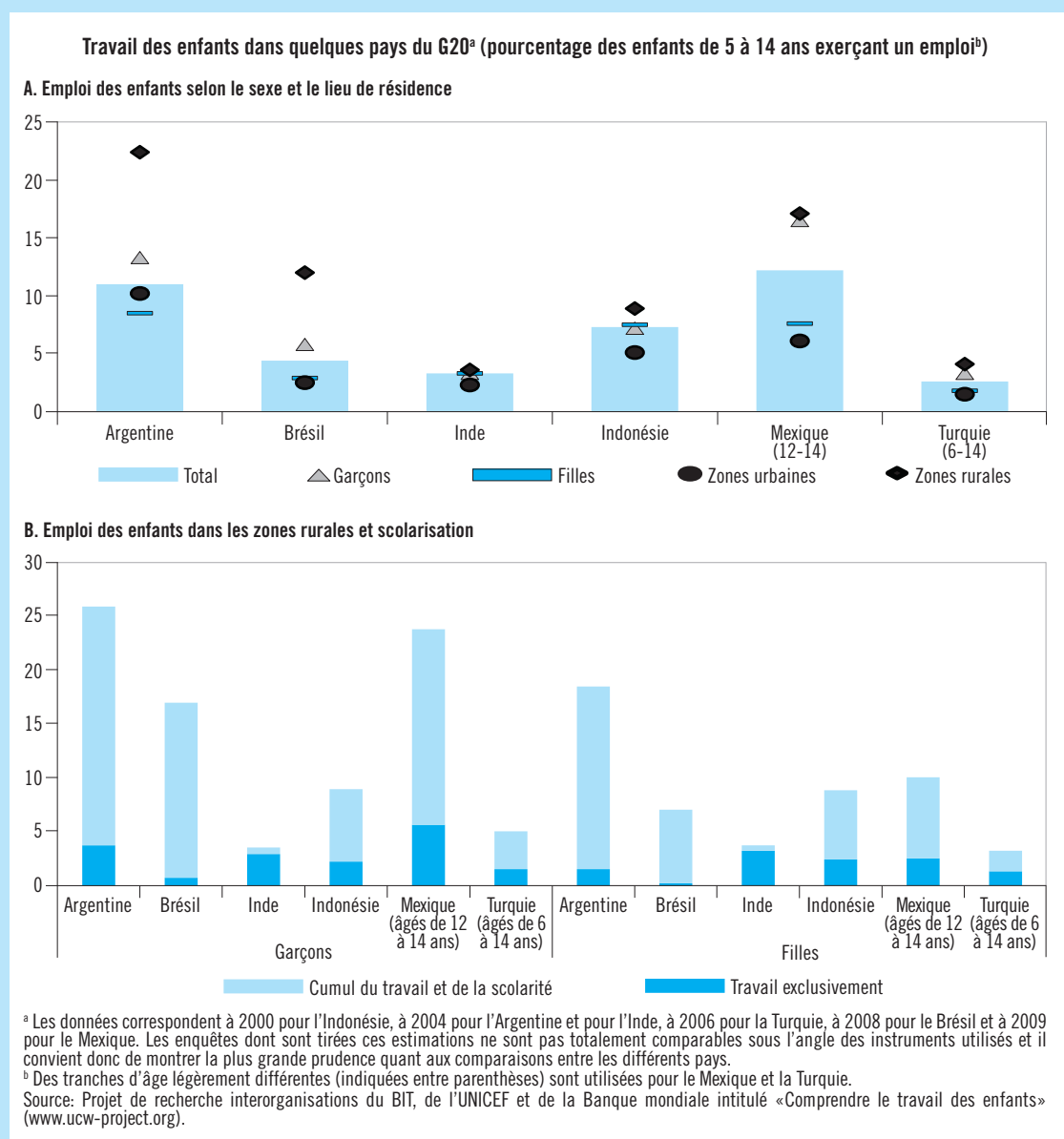
^b Dans le cas de la Turquie et de l'Inde, le pourcentage indiqué pour les adultes correspond de fait à la population totale; dans celui du Mexique, le pourcentage indiqué pour les adultes correspond à la population de 30 à 59 ans et celui indiqué pour les jeunes à celle de 15 à 29 ans.

Source: Calculs du BIT à partir de la Encuesta Permanente de Hogares (EPH) pour l'Argentine; BIT (2009) pour le Brésil; Commission nationale pour les entreprises du secteur non organisé (National Commission for Enterprises in the Unorganised Sector) (2010) pour l'Inde; Enquête nationale sur la population active (National Labour Force Survey) pour l'Indonésie; BIT (2010c) pour le Mexique; Service fédéral de statistique pour la Russie; et Institut turc de la statistique pour la Turquie.

Encadré 1. Le travail des enfants dans les pays du G20

Selon les estimations, 176 millions d'enfants de 5 à 14 ans exerçaient un emploi à l'échelle internationale en 2008 (BIT, 2010b) et le travail des enfants pose des problèmes considérables dans un certain nombre de pays du G20. Pour mesurer l'ampleur du phénomène, le volet A du figure ci-dessous présente les taux d'emploi (comme indicateur du travail des enfants) parmi les enfants de 5 à 14 ans dans un certain nombre de pays du G20 pour lesquels on dispose de statistiques officielles. Il apparaît que le pourcentage d'enfants au travail est très variable d'un pays à l'autre, de seulement 2% en Turquie à 11% en Argentine. Par ailleurs, les enfants de sexe masculin et ceux des zones rurales sont plus susceptibles de travailler que ceux de sexe féminin ou résidant en milieu urbain.

La majorité des enfants qui travaillent cumulent une activité économique et une certaine scolarité. Toutefois, dans certains cas, le travail empêche les enfants d'aller à l'école, au détriment de leur apprentissage de la lecture, de l'écriture et du calcul, et donc de leurs résultats futurs sur le marché du travail. Comme le montre le volet B du figure ci-dessous, dans les zones rurales du Mexique, environ 5% des garçons de 12-14 ans travaillaient et n'allaient pas à l'école.



Encadré 2. Réformes du marché du travail visant à favoriser la transition des jeunes vers l'emploi formel: le cas de l'Argentine

Après la profonde crise économique du début des années 2000, le gouvernement argentin a introduit un certain nombre de réformes pour lutter contre les forts taux d'emploi dans l'économie informelle. La Loi n° 25.877 accorde ainsi une réduction des cotisations de sécurité sociale pendant une période initiale de douze mois pour les nouvelles embauches effectuées par les petites entreprises et les micro-entreprises. Parallèlement, le *Programa de Simplificación Registral* a simplifié les procédures administratives grâce à la mise en place d'un système de guichet unique pour l'enregistrement des travailleurs. Pour améliorer le respect de la législation par les entreprises, le gouvernement a adopté en 2005 le *Plan Nacional de Regulación del Trabajo* et a accru les ressources allouées à l'Inspection du travail. Au cours des deux premières années de mise en œuvre de ce programme, un tiers environ des travailleurs informels identifiés par les inspections du travail ont par la suite été enregistrés.

Ces réformes ont abouti à une réduction du taux d'emploi informel parmi les jeunes travailleurs. Qui plus est, la Loi n° 26.427 a établi des sanctions pour les entreprises qui font une utilisation abusive de l'apprentissage et exploitent les jeunes travailleurs. Cette loi exige que soit établi un contrat à durée déterminée précisant dans le détail les conditions applicables en matière de formation, de cotisations de sécurité sociale et de salaires.

Des mesures spécifiques ont été prises pour lutter contre l'emploi informel dans les secteurs d'activité les plus touchés. Ces mesures simplifient l'enregistrement des employés de maison et permettent de déduire les cotisations de sécurité sociale des impôts acquittés par les employeurs. Une autre mesure instaurant un régime microsociet simplifié (*mono-tributo social*) a été adoptée au profit des travailleurs indépendants qui tirent un chiffre d'affaires peu élevé d'une activité relevant de l'économie informelle. Ces mesures ont également permis de faire bénéficier de la sécurité sociale des travailleurs qui en étaient auparavant exclus.

Source: BIT (2011).

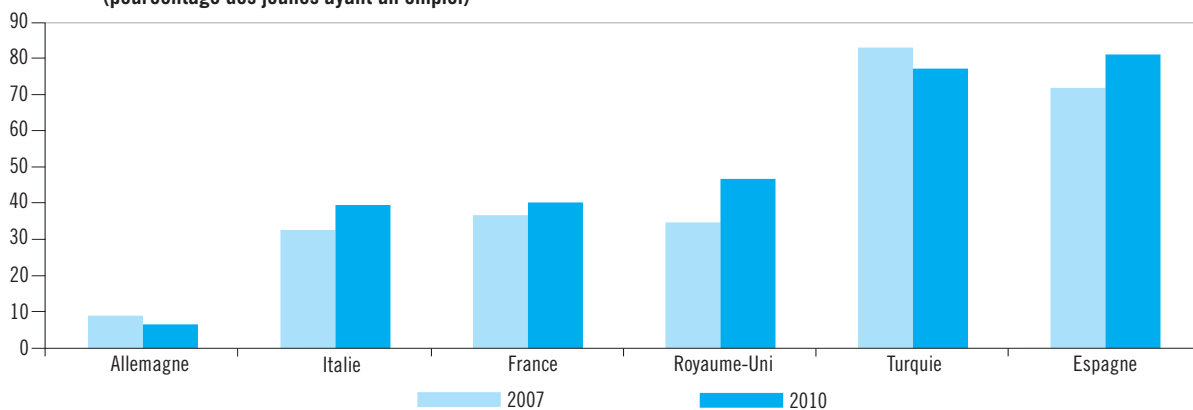
16. La qualité des emplois occupés par les jeunes travailleurs est également un sujet de préoccupation dans les pays caractérisés par une forte incidence du travail temporaire. Dans l'Union européenne, les jeunes ont en moyenne quatre fois plus de risques que les adultes d'occuper des emplois à durée déterminée ou fournis par une agence de travail temporaire (ATT), et ils sont bien souvent privés de la stabilité et de la protection sociale dont bénéficient les travailleurs recrutés au moyen de contrats permanents. Cela rend par ailleurs les jeunes plus vulnérables aux fluctuations conjoncturelles, puisque le gel des embauches, la non-reconduction des contrats temporaires et le licenciement des intérimaires sont souvent les premières mesures prises par les employeurs confrontés à des difficultés économiques. De surcroît, la phase de reprise s'accompagne souvent d'incertitudes, d'où l'hésitation des entreprises à recruter au moyen de contrats permanents, auxquels ils préfèrent les contrats temporaires, en particulier pour les jeunes.
 17. Le figure 7 montre l'incidence du travail temporaire non choisi avant et après la récente crise économique dans les pays du G20 pour lesquels on dispose de données comparables. L'incidence du travail temporaire chez les jeunes actifs occupés était extrêmement élevée en Espagne et en Turquie en 2007, puisqu'elle était supérieure à 70%, et elle l'est restée aux lendemains de la récente crise économique. En Espagne, la crise a entraîné une augmentation d'environ 10 points de pourcentage de la proportion des jeunes travailleurs occupant un emploi temporaire, probablement sous l'effet conjugué de l'effondrement de l'emploi des jeunes et du fait que la nature de la plupart des créations d'emplois a amené les jeunes à accepter des postes temporaires compte tenu de la rareté des offres d'emplois stables. Le travail temporaire est aussi largement répandu en France, en Italie et au Royaume-Uni, où il touchait plus d'un tiers des jeunes actifs occupés. Hors d'Europe, les contrats temporaires ont souvent une tout autre portée. En Australie, le «*travail occasionnel*» recouvre dans certains cas une relation suivie de longue durée avec le même employeur. Aux États-Unis, le principe de la *liberté de licenciement*, en vertu duquel l'employeur ou le travailleur peuvent mettre fin à tout moment à leur relation de travail, gomme la distinction entre travailleurs permanents et temporaires.
- ## 2. Rôle de la formation initiale pour améliorer la transition de l'école à l'emploi
18. Il est essentiel d'investir dans le capital humain si l'on veut faciliter la transition de l'école à l'emploi et ouvrir aux jeunes de meilleures perspectives de

carrière. Cette section souligne à quel point le niveau d'études a une grande influence sur les résultats sur le marché du travail et présente certains des principaux défis auxquels sont confrontés les pays du G20 en ce qui concerne l'accès à la scolarisation, la poursuite des études et la participation à la formation professionnelle. Elle identifie également les exemples de bonnes pratiques face à ces défis et décrit les dispositifs qui ont efficacement contribué à l'emploi des jeunes les plus défavorisés, tels que ceux ayant quitté l'école sans aucune qualification, ceux qui vivent dans des localités défavorisées ou encore les jeunes handicapés ou ceux qui s'adonnent à des comportements antisociaux (abus d'alcool et de stupéfiants, activités criminelles, etc.).

Accroître le niveau d'études pour améliorer les résultats sur le marché du travail

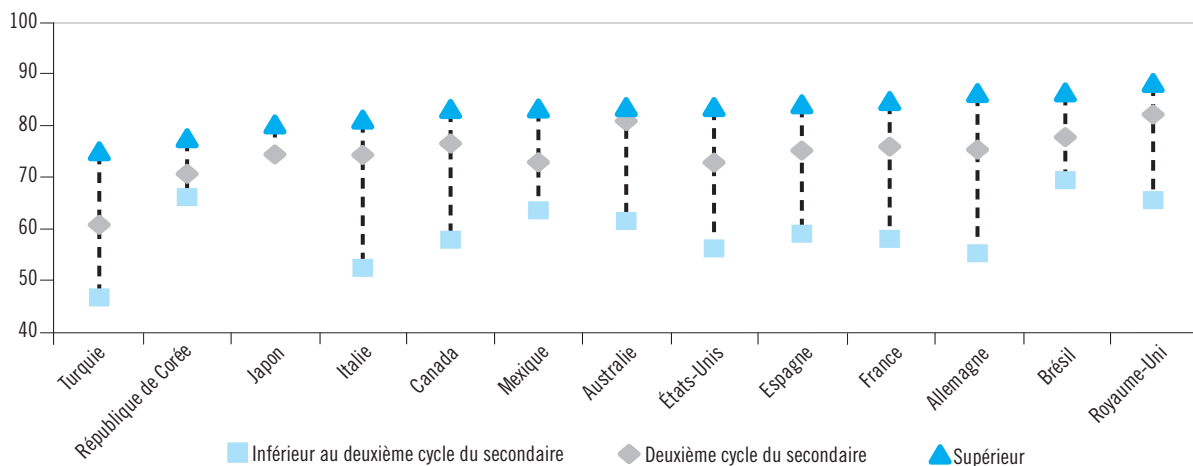
19. L'accès à des emplois productifs et rémunérateurs est d'autant plus aisé que le niveau d'études est élevé. Dans nombre de pays du G20, permettre aux jeunes d'achever des études du deuxième cycle du secondaire (c'est-à-dire de niveau lycée, généralement de 15 à 18 ans) est désormais une priorité essentielle pour les pouvoirs publics car c'est là un facteur de grande importance pour assurer une intégration performante au monde du travail, leur participation au processus d'apprentissage tout au long de la vie et l'avancement de leur carrière. Les taux d'emploi par niveau d'études présentés au figure 8 confirment cette vision des choses. Les perspectives d'emploi des jeunes travailleurs sans diplôme du deuxième cycle de l'enseignement secondaire sont particulièrement médiocres dans la plupart des pays du G20. Mais même dans les pays où la demande de main-d'œuvre peu qualifiée demeure importante – au Brésil, en Corée, au Mexique et au Royaume-Uni notamment – les taux d'emploi des diplômés de l'enseignement supérieur sont bien plus élevés que ceux des jeunes sans qualifications du deuxième cycle de l'enseignement secondaire.
20. Dans certains pays du G20, les faibles niveaux d'études sont la conséquence de taux de scolarisation peu élevés. Le figure 9 montre que, malgré une certaine convergence au fil des ans entre les pays du G20 du point de vue des taux de scolarisation dans le deuxième cycle du secondaire, les écarts en la matière demeurent importants. Par exemple, au Canada, en France et au Japon, le taux de scolarisation dans l'enseignement secondaire est quasiment universel, alors qu'en Indonésie il est tout juste de 70%. Par ailleurs, bien que la plupart des pays du G20 soient parvenus à assurer une scolarisation quasi universelle dans l'enseignement primaire, en Afrique du Sud et en Arabie saoudite, 13% et 14% des enfants, respectivement, ne sont pas scolarisés. Qui plus est, dans certains pays du G20, les taux de scolarisation sont très variables selon le degré de prospérité des ménages, ils sont sensiblement moins élevés dans les zones rurales et pour les filles que pour les garçons.
21. Les réponses politiques nécessaires pour combattre des niveaux d'études trop faibles diffèrent selon qu'ils résultent de taux de scolarisation peu élevés, de nombreux décrochages en cours de scolarité ou d'une combinaison des deux. Dans les pays du G20 où la scolarisation jusqu'à la fin du premier cycle du secondaire (c'est-à-dire jusqu'à l'âge de 15 ou 16 ans) est quasi universelle, l'accent a été mis sur l'amélioration des taux de rétention dans le deuxième cycle du secondaire, dans certains cas en relevant l'âge de la scolarité obligatoire. Tel a été le cas au Royaume-Uni, dans certains Länder allemands, dans certains États d'Australie ou des États-Unis et dans deux provinces canadiennes. Les réformes les plus récentes – au Royaume-Uni notamment – ont fixé la fin de la scolarité obligatoire à 18 ans ou à la date d'obtention d'un diplôme du deuxième cycle du secondaire si celle-ci survient auparavant (OCDE, 2008b).
22. Dans d'autres pays du G20, des interventions à un stade plus précoce du système éducatif seront indispensables avant d'axer les efforts sur le second cycle de l'enseignement secondaire. L'enseignement primaire est certes généralement assuré dans toutes les collectivités locales des économies émergentes du G20, mais l'enseignement secondaire peut néanmoins contraindre à se rendre dans des villes de plus grande taille, voire même à y déménager, rendant ainsi plus difficile la scolarisation des enfants des zones rurales issus de familles défavorisées de même que celle des filles, qui sont supposées consacrer une part de leur temps à travailler ou à aider aux tâches ménagères. Pour les filles, le manque de modèles auxquels s'identifier et l'enracinement des rôles sociaux traditionnels vont à l'encontre d'une réduction des inégalités hommes/femmes dans plusieurs des économies émergentes (Chimombo, 2005). De surcroît, la langue d'enseignement peut également être un obstacle fondamental aux performances scolaires de certains groupes ethniques (par exemple en Inde). Pour favoriser la scolarisation des enfants issus de mi-

Figure 7. Travail temporaire non choisi parmi les jeunes dans certains pays du G20, en 2007 et 2010 (pourcentage des jeunes ayant un emploi)



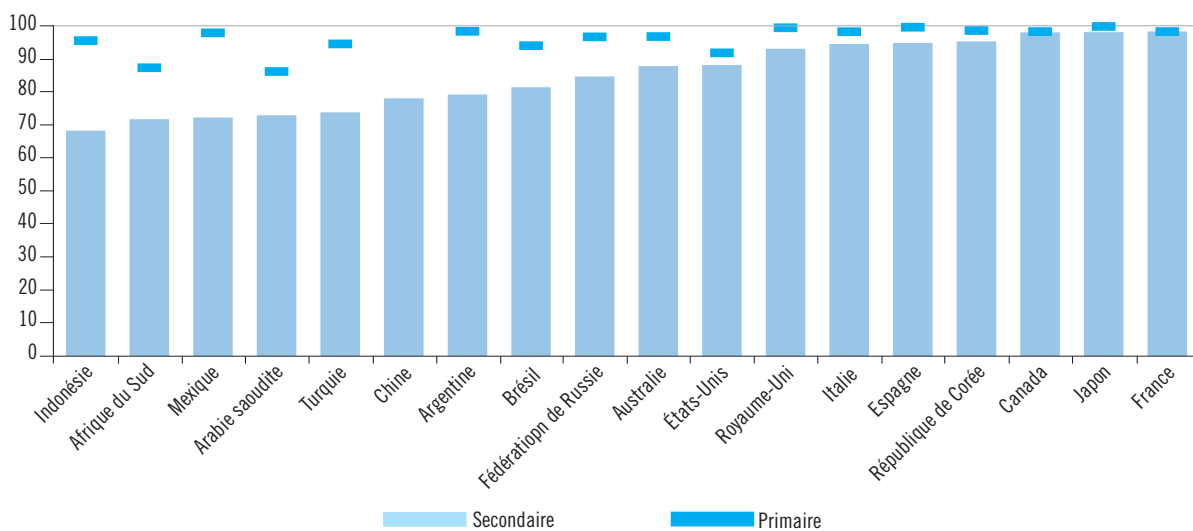
Les chiffres correspondent au pourcentage des jeunes déclarant occuper un emploi temporaire parce qu'ils ne parviennent pas à en trouver de permanent.
Source: Eurostat.

Figure 8. Niveau d'études et résultats sur le marché du travail, 2005 (taux d'emploi des 25-64 ans selon le niveau d'études)



Source: Base de données de l'OCDE sur l'éducation.

Figure 9. Taux nets de scolarisation selon le niveau d'enseignement, 2008 (%)



Source: Institut de statistique de l'UNESCO.

lieux socio-économiques défavorisés, certains pays ont fait de l'assiduité scolaire une condition pour bénéficier de paiements au titre des programmes de transferts monétaires conditionnels. Beaucoup de ces programmes sont parvenus à améliorer la scolarité et l'assiduité scolaire ainsi que la nutrition et la santé des enfants (encadré 3).

Promouvoir la formation professionnelle pour accroître le niveau d'études et améliorer les résultats sur le marché du travail

23. Diverses données portent à croire que des filières de formation professionnelle de qualité dans le deuxième cycle de l'enseignement secondaire peuvent aider à susciter l'intérêt des jeunes mécontents des études de type classique, à améliorer les taux d'obtention de diplômes et à assurer une transition plus performante de l'école à l'emploi (Quintini et Manfredi, 2009). L'enseignement professionnel n'attire toutefois qu'un faible pourcentage d'élèves dans plusieurs pays du G20. Par exemple, tout au plus 10% des élèves du deuxième cycle du secondaire suivent une formation professionnelle au Brésil, au Canada, en Inde et au Mexique (figure 10). Ce pourcentage est également peu élevé en Corée et au Japon.
24. Compte tenu de ces éléments d'information, plusieurs pays du G20 se sont récemment lancés dans des réformes en vue de renforcer leurs filières d'enseignement professionnel afin d'améliorer les taux de rétention des jeunes à risque qui se sont détournés de l'enseignement de type classique. Aussi les systèmes de formation *en alternance* conjuguant un enseignement en classe et un apprentissage en milieu de travail suscitent-ils un grand intérêt, notamment justifié par leurs bonnes performances sur le plan du faible taux de chômage des jeunes dans les pays ayant une longue expérience des systèmes de formation en apprentissage – l'Allemagne, l'Autriche, le Danemark et la Suisse en particulier. Il existe également des études attestant du fait que la formation en apprentissage contribue à une transition plus fluide de l'école à l'emploi, même pour les jeunes qui ne sont pas embauchés ensuite par l'entreprise qui a assuré leur formation (Quintini et Manfredi, 2009). En effet, les jeunes quittent les programmes d'apprentissage avec des qualifications qui peuvent être immédiatement mises en pratique dans un cadre de travail sans avoir guère besoin d'être formés plus avant par leurs futurs employeurs.
25. Il ne faut toutefois pas oublier que même les systèmes de formation en apprentissage se heurtent à des difficultés. Au début des années 2000, face à une baisse alarmante du nombre de places disponibles en apprentissage, le gouvernement allemand s'est engagé avec les partenaires sociaux à améliorer le système dual d'enseignement et de formation professionnels. S'en est suivie la signature en juin 2004 d'un «Pacte national pour la formation et pour une relève de main-d'œuvre qualifiée» (*Nationalen Paktes für Ausbildung und Fachkräftenachwuchs*). Ce pacte engage les employeurs à offrir suffisamment de places d'apprentissage au cours des trois années suivantes et les pouvoirs publics à réformer le système de formation en apprentissage pour prendre davantage en considération les besoins des employeurs et pour s'adapter aux nouvelles qualifications requises et aux nouveaux modes d'organisation du travail. D'autres pays – l'Australie et le Royaume-Uni, notamment – ont engagé des initiatives similaires de modernisation (encadré 4) pour imprimer un nouvel élan à leurs systèmes d'apprentissage. La participation des organisations d'employeurs et de travailleurs a souvent joué un rôle crucial dans la conception et la mise en œuvre réussies de ces initiatives, et elle peut plus généralement contribuer à assurer un meilleur ajustement entre le monde des études et celui du travail.
26. Enfin, un certain nombre de pays du G20 ont pris des mesures spécifiques en vue d'aider les apprentis dans le cadre du récent retournement économique. Par exemple, en Australie, le gouvernement a accordé des primes additionnelles de maintien en poste en vue d'éviter le licenciement des apprentis par les entreprises en difficulté. En France, le gouvernement accorde une année d'exonération de cotisations de sécurité sociale aux entreprises qui engagent des apprentis et il a instauré une nouvelle subvention en faveur des PME. Le Mexique a accru le financement des subventions à la formation offertes par le service public pour l'emploi et il a lancé un nouveau programme de stages en entreprise pour aider les étudiants à effectuer des stages de formation professionnelle ou à acquérir une expérience de travail pendant une période maximale de six mois.

Améliorer la qualité des formations dispensées et l'égalité d'accès

27. Augmenter le nombre de jeunes scolarisés ne peut être une fin en soi. Ce doit plutôt être un moyen d'obtenir de meilleurs résultats en termes d'acquisition des connaissances et d'améliorer l'employabilité et les compétences de la main-d'œuvre. Mal-

Encadré 3. Les transferts monétaires conditionnels peuvent stimuler l'investissement dans le capital humain

Les programmes de transferts monétaires conditionnels sont apparus dans les années 90 dans des pays tels que l'Argentine, le Brésil ou le Mexique. Aujourd'hui, ils constituent un important instrument de protection sociale dans de nombreuses économies émergentes ou en développement. Dans certains cas, comme celui des programmes *Bolsa Familia* au Brésil et *Oportunidades* au Mexique, ils couvrent une bonne part de la population totale. Les transferts monétaires conditionnels ont des objectifs multiples: ils apportent un soutien à court terme aux revenus des familles défavorisées, mais ils visent également à accroître la scolarisation et l'assiduité et les performances scolaires, ainsi qu'à améliorer la santé des enfants et des femmes enceintes, de manière à promouvoir l'investissement dans le capital humain des futurs entrants sur le marché du travail.

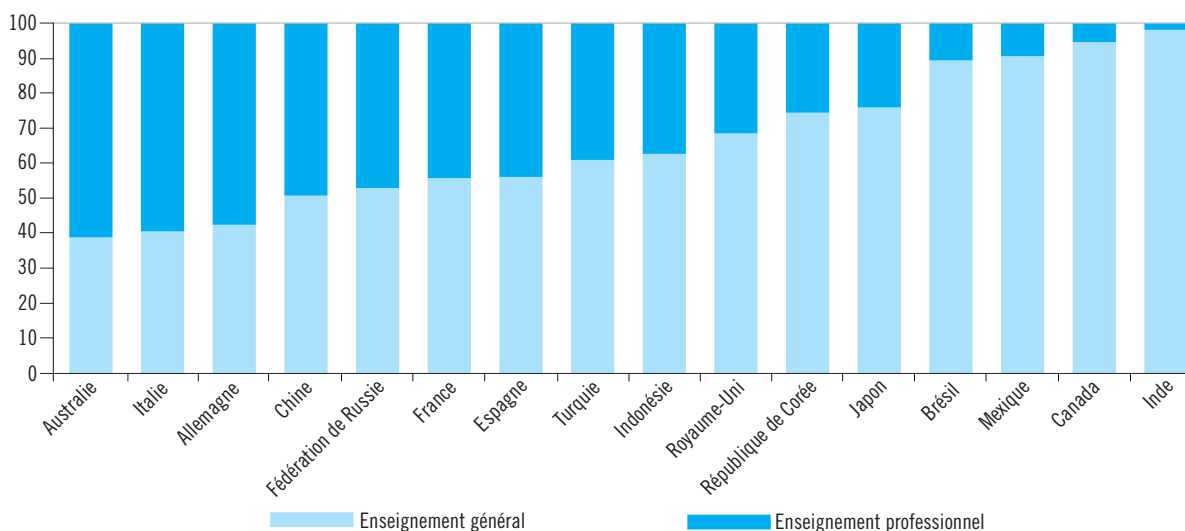
Les effets positifs des transferts monétaires conditionnels sur la nutrition des enfants et sur leur scolarisation et leur assiduité scolaire ont été solidement établis pour divers programmes dans différents pays (voir OCDE, 2010d et l'annexe 2.A3 in OCDE, 2011b pour un examen des études pertinentes). Les éléments d'information en provenance du Mexique, du Brésil et de l'Afrique du Sud donnent à penser que les transferts monétaires conditionnels réduisent le travail des enfants, peut-être parce qu'il diminue le coût d'opportunité de la décision d'envoyer ses enfants à l'école plutôt que de les mettre au travail (Skoufias et Parker, 2001; Ferro et Nicolletta, 2007; Williams, 2007; et Edmonds, 2004). Les effets sur les performances scolaires des transferts monétaires conditionnels sont cependant moins tranchés, peut-être du fait des limites des tests d'évaluation utilisés pour les mesurer et de l'importance des facteurs non monétaires qui ont une incidence sur la capacité d'apprentissage des enfants (tels que la nutrition, la capacité des parents à assumer leur rôle, ou encore la valeur accordée à l'éducation). L'impact à plus long terme d'une amélioration des performances scolaires à un âge précoce reste par ailleurs à déterminer car ce n'est qu'aujourd'hui que les bénéficiaires de la première vague de programmes de transferts monétaires conditionnels commencent à se présenter sur le marché du travail (Rodríguez-Oreggia et Freije, 2008; et McKee et Todd, 2011).

Les effets des transferts monétaires conditionnels s'avèrent plus importants pour les ménages défavorisés (Fizbein et Schady, 2009; Williams, 2007; et Edmonds, 2004) et pour les enfants qui se trouvent aux années charnières de leur scolarité, c'est-à-dire celles de passage du primaire au secondaire ou du premier au deuxième cycle du secondaire (Schultz, 2004). Les données limitées dont on dispose portent par ailleurs à croire que l'impact des transferts monétaires conditionnels pourrait être plus important pour les filles que pour les garçons (Hamoudi et Thomas, 2005), en particulier lorsque leur taux de scolarisation initial est faible, ce qui est fréquemment le cas pour les filles. Les caractéristiques des bénéficiaires des transferts monétaires paraissent également avoir leur importance pour ce qui est de l'impact de ces transferts sur les résultats des enfants: la majorité des programmes de transferts monétaires conditionnels en assurent le versement aux mères car elles sont supposées être plus portées que les pères à investir dans leurs enfants et avoir relativement plus de chances de privilégier les investissements consacrés aux filles plutôt qu'aux garçons (Fizbein et Schady, 2009). Le cas de l'allocation de maintien dans le système scolaire (*Education Maintenance Allowance*) en place au Royaume-Uni (Ashworth *et al.*, 2002) tend par ailleurs à montrer que cette prestation peut avoir de plus grands effets positifs si elle est directement versée aux adolescents plutôt qu'à leurs parents.

Les transferts monétaires conditionnels peuvent également être utiles pour l'ajustement aux chocs temporaires. Par exemple, les programmes existants de transferts monétaires conditionnels ont permis à nombre d'économies émergentes et en développement de répondre plus aisément aux besoins accrus générés par la récente crise économique et financière mondiale et/ou de mieux faire face aux conséquences des catastrophes naturelles (OCDE, 2010d). En particulier, par les conditions qu'ils imposent, ces transferts peuvent atténuer les effets à long terme exercés par les chocs économiques et naturels sur l'assiduité scolaire et l'état de santé des enfants. Ces programmes permettent également de fournir aux allocataires des transferts complémentaires en cas de chocs temporaires.

Malgré ces aspects positifs, les transferts monétaires conditionnels restent confrontés à plusieurs problèmes liés à leur administration et à leur efficacité (OCDE, 2011c). L'efficacité des conditions relatives aux enfants et aux femmes enceintes dépend ainsi pour une très large part de leur respect et de l'application de sanctions en cas de non-conformité. Dans la plupart des cas, le contrôle de la conformité et l'application de sanctions sont assez limités du fait des faibles capacités administratives ainsi que des impératifs budgétaires. Par ailleurs, l'extrême générosité des conditions de revenus et leurs trop rares réévaluations risquent d'accroître la part des prestations versées à des catégories plus aisées (c'est-à-dire les erreurs d'inclusion) et de réduire ce faisant l'efficacité du dispositif.

Figure 10. Répartition des élèves du deuxième cycle du secondaire par filière, 2008 (%)



Source: OCDE (2010e), *Regards sur l'éducation*.

heureusement, il est difficile de mesurer les acquis scolaires. Certaines données comparables sont disponibles pour ce qui est du degré de compétences cognitives des jeunes âgés de 15 ans dans les pays/régions du G20 couverts par le Programme international pour le suivi des acquis des élèves (PISA) mis en œuvre par l'OCDE, et elles font apparaître de nettes variations des résultats cognitifs. Dans certains pays – en Argentine, au Brésil, en Indonésie et au Mexique en particulier – les jeunes âgés de 15 ans obtiennent des résultats bien inférieurs à la moyenne des pays du G20 en mathématiques (figure 11) comme dans les deux autres domaines cognitifs couverts par le PISA (lecture et science) alors que les jeunes du même âge ont des résultats bien supérieurs à la moyenne au Japon, en Corée, ainsi qu'à Hong Kong et à Shanghai, en Chine.

28. Bien que ne pas y réussir s'explique en partie par les caractéristiques socio-économiques – en particulier le milieu familial –, recevoir une éducation de qualité médiocre affecte à n'en pas douter les performances des élèves dans nombre de pays du G20. Dans certains cas, les éléments indispensables aux élèves et aux enseignants, y compris les infrastructures, les manuels scolaires et les autres outils pédagogiques font défaut. Le figure 12 indique les dépenses d'éducation en pourcentage du PIB dans les pays du G20 pour lesquels des données sont disponibles. C'est aux États-Unis, où elles représentent plus de 7% du PIB, que les dépenses totales sont les plus élevées, mais elles sont également importantes dans la Fédération de Russie et en Corée. En revanche, la Turquie, l'Indonésie, l'Inde et la Chine consacrent moins de 4% de

leur PIB à l'éducation. La ventilation par niveau d'études est également intéressante. Si les États-Unis et la Corée affectent presque autant de ressources à l'enseignement supérieur qu'au premier cycle du secondaire et aux niveaux inférieurs, le Brésil, l'Indonésie et le Mexique concentrent en très grande partie leurs dépenses sur l'éducation des enfants de moins de 16 ans. Consacrer davantage de dépenses à l'éducation peut certes accroître la qualité de l'éducation dispensée, mais le lien de cause à effet n'est pas si simple et tout dépend de la manière dont ces ressources supplémentaires sont utilisées. Par exemple, bien que les États-Unis consacrent une part de leur PIB près d'une fois et demie plus élevée que celle du Japon au premier cycle du secondaire et aux niveaux inférieurs, à en croire les résultats PISA, les jeunes âgés de 15 ans obtiennent en moyenne de meilleurs résultats au Japon qu'aux États-Unis.

29. Pour finir, dans beaucoup d'économies émergentes, l'existence d'opportunités inégales a une nette influence sur les résultats des élèves. Les enfants pauvres entrent souvent dans le système scolaire avec de graves déficits nutritionnels et des niveaux de développement cognitif et socio-émotionnel inappropriés. Ces constatations portent à croire qu'une meilleure répartition des éléments et des incitations indispensables à l'éducation – tels que les infrastructures, les ressources pédagogiques et la durée de l'enseignement – peut améliorer les résultats en termes d'acquis scolaires, en particulier dans le cas des enfants et des jeunes défavorisés. Elles justifient également l'allocation de ressources supplémentaires aux établissements scolaires qui

Encadré 4. Nouvelles tendances de la formation en apprentissage dans les pays du G20

Au cours de la dernière décennie, plusieurs pays du G20 ont entrepris des réformes pour améliorer leurs systèmes d'apprentissage avec les deux objectifs suivants: *i*) remédier aux pénuries dans certaines professions essentielles du fait de la baisse à long terme du nombre d'apprentis (voir Toner, 2003); et *ii*) susciter l'intérêt des jeunes mécontents de l'enseignement de type classique pour leur permettre d'obtenir de meilleurs résultats en termes d'acquisition de connaissances dans un environnement de travail.

Au Royaume-Uni, dans le cadre de la réforme du deuxième cycle de l'enseignement secondaire, le gouvernement a instauré un droit à l'apprentissage en vertu duquel tout jeune possédant les qualifications requises et qui désire suivre une formation en apprentissage devra bénéficier d'une place de stage à compter de 2013.^a Dès 2017, le gouvernement vise à ce qu'un jeune sur cinq opte pour l'apprentissage. La Loi de 2009 sur l'apprentissage, les qualifications, les enfants et l'acquisition de connaissances (*Apprenticeship, Skills, Children and Learning Act*) comprend plusieurs dispositions visant à aider au respect de cette exigence. En particulier, la Loi confie au *Learning and Skills Council* et à ses successeurs, le *Young People's Learning Agency* et le *Skills Funding Agency*, qui sont des organismes chargés d'un certain nombre de questions relatives à la formation et aux compétences à l'échelon local, le soin de faire en sorte que l'offre de places d'apprenti s'avère suffisante. La Loi régit la *certification des formations en apprentissage* pour garantir qu'elles débouchent sur des qualifications reconnues et recherchées par les employeurs. Pour finir, elle institue l'obligation d'un contrat d'apprentissage décrivant, entre autres éléments, le contenu de la formation en apprentissage. Dans son dernier budget pour 2011, le gouvernement a réaffirmé sa ferme volonté de renforcer les formations en apprentissage en assurant le financement de 50 000 places d'apprenti supplémentaires. Le gouvernement prévoit également d'étoffer quantitativement et qualitativement la formation fournie aux apprentis dans le secteur des services et d'encourager les PME à créer des organismes de formation en groupe pour fournir aux apprentis une formation extérieure à l'entreprise (OCDE, 2008b).

L'Australie est un autre pays du G20 qui a récemment réformé et renforcé son système d'apprentissage. Pour ce faire, elle a accordé une importance croissante à la *flexibilité*. L'apprentissage à temps partiel et en milieu scolaire est désormais encouragé. Par ailleurs, la progression et l'achèvement de la formation est désormais fonction des compétences acquises et non de la durée de l'apprentissage, car les employeurs préfèrent les formations courtes ou celles qui permettent aux apprentis d'obtenir rapidement leur diplôme s'ils ont assimilé les compétences essentielles requises par leur profession. Des incitations financières supplémentaires en faveur des jeunes et des employeurs ont également été instaurées dans les métiers souffrant d'une pénurie de professionnels qualifiés, et dans le contexte du récent ralentissement économique.

Globalement, bien que les pays aient suivi différentes voies, certaines caractéristiques communes commencent à se faire jour:

- Les types de formation proposées sont en cours d'adaptation à des exigences du marché du travail en constante évolution;
- La coopération avec les partenaires sociaux est recherchée pour garantir la création d'un nombre suffisant de places d'apprenti;
- Les efforts de formation des employeurs sont récompensés par la fixation de niveaux appropriés de rémunération des apprentis ainsi que par certaines subventions publiques au titre des coûts fixes;
- L'achèvement de la formation est de plus en plus fonction des compétences acquises et non plus de la durée de l'apprentissage;
- Les formations en apprentissage dans le secteur des services sont en cours d'évaluation et d'amélioration en vue d'égaliser en qualité celles dispensées dans les métiers traditionnels;
- Des organismes de formation en groupe commencent à apparaître comme un moyen d'aider les PME à mettre leurs forces en commun et à organiser la formation extérieure à l'entreprise pour leurs apprentis;
- Des programmes scolaires préalables à l'apprentissage sont en cours de mise en place dans un certain nombre de pays en vue de préparer les jeunes défavorisés à suivre une formation en apprentissage.

Ces innovations sont pleines de promesses mais elles doivent encore être évaluées.

^a Ce droit leur a été reconnu dans le cadre de la «Loi sur l'éducation et les compétences» (*Education and Skills Bill*) qui a relevé l'âge de la scolarité obligatoire à 18 ans ou à la date d'obtention d'un diplôme du deuxième cycle du secondaire à compter de 2015.

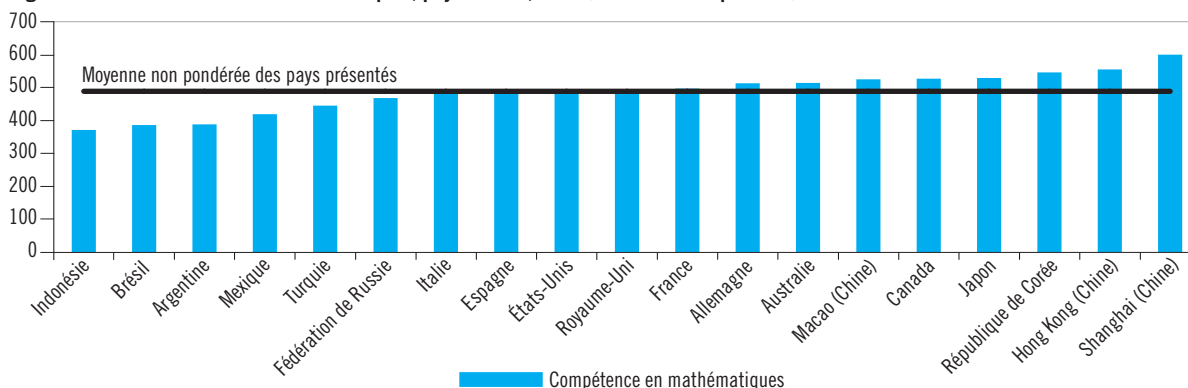
accueillent des élèves défavorisés, du fait par exemple qu'ils sont pauvres, vivent en milieu rural ou appartiennent à des minorités ethniques.

Améliorer les choix éducatifs afin que les jeunes soient mieux préparés au marché du travail

30. Beaucoup de jeunes quittent le système éducatif sans être préparés au marché du travail, même dans les pays du G20 caractérisés par de faibles taux d'abandon scolaire, de fortes dépenses dans l'éducation et des scores PISA élevés. Dans certains cas, cette situation s'explique par une trop grande concentration des efforts sur l'enseignement de type classique au sein du système éducatif et/ou à la faible part de jeunes conjuguant études et travail. Dans d'autres, ce sont les jeunes eux-mêmes – en particulier ceux issus de milieux défavorisés – qui prennent des décisions éducatives peu avisées ou qui n'ont guère de choix réel quant aux types d'éducation et de formation auxquels ils peuvent accéder et s'engagent dans des filières pour lesquelles il n'existe qu'une demande limitée sur le marché du travail. Il peut s'ensuivre des niveaux élevés de chômage des jeunes mais aussi une part importante de jeunes travaillant dans des domaines sans rapport avec leurs études. Ce dernier phénomène est une source majeure de *surqualification*. En effet, dans plusieurs pays du G20, les jeunes sont pour une large part surqualifiés – c'est-à-dire qu'ils occupent des postes auxquels ils auraient pu accéder avec des qualifications moindres (figure 13). En Turquie, en Corée et en Australie, cela touche la moitié environ des jeunes occupant un emploi, mais des taux égaux ou supérieurs à 30% sont observés dans la plupart des autres pays pour lesquels on dispose de données. À l'exception du Japon, de la Russie et de l'Allemagne, les jeunes ont une plus grande probabilité d'être surqualifiés que leurs collègues plus âgés. L'inadéquation avec le domaine d'études contribue à expliquer environ 40% de la surqualification (OCDE, 2011c). De surcroît, les aptitudes des étudiants étant variables, y compris parmi ceux possédant des qualifications identiques dans un même domaine d'études, les moins compétents d'entre eux ont une plus grande probabilité d'être embauchés dans des postes qui exigeraient normalement des qualifications moindres – et donc de se trouver en situation de surqualification⁶.
31. Une orientation professionnelle de qualité peut aider les jeunes à prendre des décisions mieux informées quant à leur avenir (OCDE, 2004; OCDE, 2010d; et OCDE, 2011c), mais elle exige: *i*) une action précoce, dès le premier cycle de l'enseignement secondaire; *ii*) des conseillers d'orientation hautement qualifiés; et *iii*) des données à jour et de qualité sur les besoins du marché du travail local et sur les perspectives d'emploi selon les professions. Malheureusement, la plupart des programmes d'orientation professionnelle existants manquent nettement de financements, sont mis en œuvre par des enseignants non formés et ne peuvent s'appuyer sur des statistiques du marché du travail et sur des projections par région et par profession qui soient fiables.
32. L'association du travail et des études aiderait par ailleurs les jeunes à acquérir certaines des compétences requises sur le marché du travail avant de quitter le système éducatif (encadré 5). Pour encourager l'acquisition d'une expérience professionnelle, certains pays du G20 envisagent d'appliquer le modèle de l'apprentissage aux élèves et étudiants des filières de type classique. Un certain nombre de pays s'attachent actuellement à renforcer et à développer les systèmes de stages en entreprise et quelques lignes directrices ont commencé à se faire jour. Afin de prévenir les abus et de garantir que les stages en entreprise soient de véritables expériences formatrices pour les élèves et les étudiants plutôt qu'une source de main-d'œuvre bon marché pour l'employeur, plusieurs pays ont imposé un certain nombre d'exigences, parmi lesquelles: *i*) les contrats de stage sont exclusivement réservés aux élèves et étudiants, ce qui implique qu'une convention doit être passée entre un établissement d'enseignement et l'employeur; *ii*) à l'école comme au travail, des tuteurs sont désignés pour suivre de près le déroulement de l'expérience de travail; *iii*) le volet formation du stage est clairement défini et contrôlé; *iv*) les stagiaires perçoivent un salaire modique, du moins au-delà d'une certaine période; et *v*) la participation au stage débouche sur une certification ou sur la validation d'unités de valeur pour l'obtention du diplôme par le stagiaire.
33. Plus généralement, les mesures destinées à améliorer les compétences des jeunes sur le marché du travail devraient être considérées comme un élément d'une stratégie plus vaste visant à promouvoir des politiques de développement des compétences efficaces par rapport à leur coût et des mesures favorisant de plus grands investissements dans le capital humain et des relations renforcées

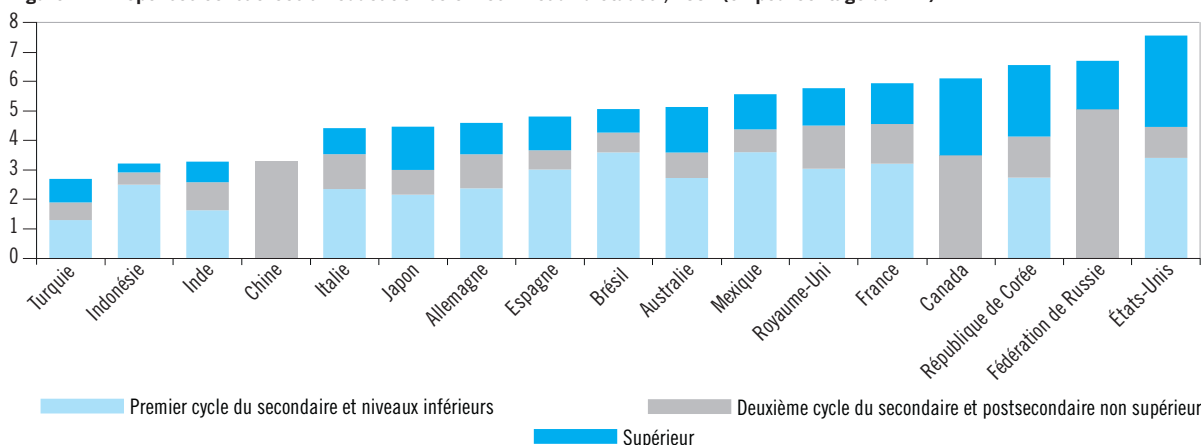
⁶ Bien entendu, d'autres facteurs sans lien avec les niveaux d'études peuvent également influencer sur la probabilité de surqualification. Par exemple, dans divers pays, il peut falloir un certain temps pour que la demande de compétences de haut niveau puisse s'ajuster à un accroissement de l'offre.

Figure 11. Scores du PISA en mathématiques, pays du G20, 2009 (niveau de compétence)



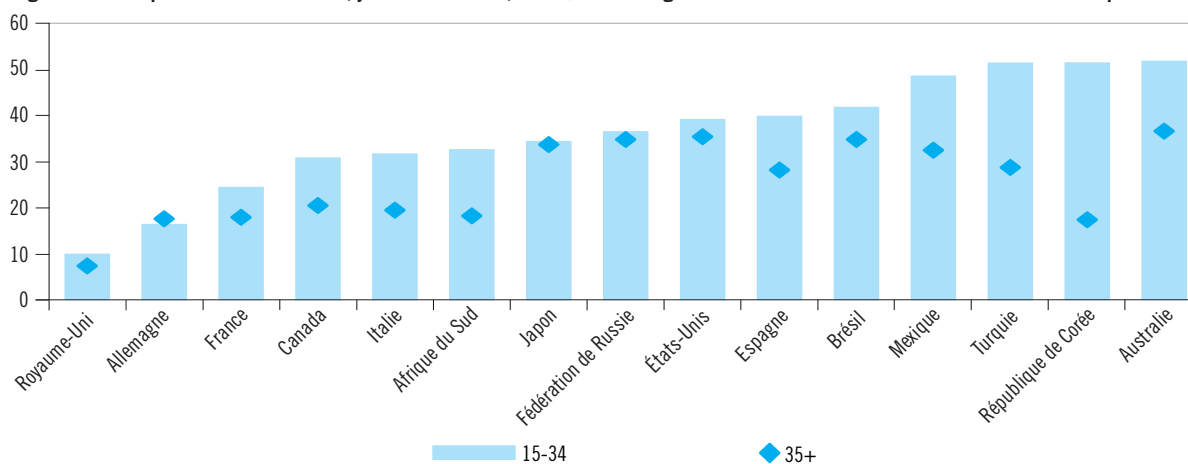
Source: Programme international pour le suivi des acquis des élèves (PISA) mis en œuvre par l'OCDE.

Figure 12. Dépenses consacrées à l'éducation selon les niveaux d'études^a, 2007 (en pourcentage du PIB)



^a Aucune ventilation n'est disponible pour la Chine, ni pour les niveaux d'études inférieurs à l'enseignement supérieur au Canada et dans la Fédération de Russie. Les chiffres indiqués ont trait aux dépenses totales (Chine) ou au sous-total correspondant aux niveaux inférieurs à l'enseignement supérieur (Canada et Fédération de Russie).
Source : OCDE (2010e), *Regards sur l'éducation*.

Figure 13. Surqualification au travail^a, jeunes et adultes, 2005 (Pourcentage des travailleurs salariés et des travailleurs indépendants^b)



^a Les travailleurs surqualifiés sont ceux dont les qualifications sont plus élevées que ne l'exige le poste qu'ils occupent. La qualification la plus fréquente dans chaque catégorie d'emploi au niveau de la classification à deux chiffres est utilisée pour mesurer le niveau de qualification requis.

^b Hors stagiaires et apprentis.

Source: Enquête du «Programme international d'enquêtes sociales» (International Social Survey Programme, 2005) pour l'Afrique du Sud, l'Australie, le Brésil, le Canada, la Corée, les États-Unis, le Japon, le Mexique et la Fédération de Russie. Enquête européenne sur les conditions de travail (2005) pour tous les autres pays.

entre les connaissances acquises et les exigences du marché du travail. Les éléments constitutifs de cette stratégie plus vaste ont été décrits tant dans le rapport du BIT sur une stratégie de formation pour les pays du G20 (BIT, 2010^e) que dans le rapport initial de l'OCDE sur sa stratégie sur les compétences (OCDE, 2011d).

3. Le rôle de la politique et des institutions du marché du travail dans l'amélioration de l'accès à l'emploi

34. Pour faciliter la transition de l'école à l'emploi, il est certes important que les jeunes quittent le système éducatif en ayant acquis les compétences requises sur le marché du travail, mais les politiques et les institutions du marché du travail peuvent jouer un rôle majeur en aidant les jeunes dans leur recherche d'emploi et en favorisant la demande de travail. Les politiques du marché du travail peuvent aider dans la recherche d'emploi en offrant un soutien adéquat des revenus et des services de placement efficaces. Les caractéristiques institutionnelles qui influent sur la demande de travail peuvent en outre avoir un impact important sur les perspectives d'emploi des jeunes et sur la qualité des emplois offerts. Cette section examine le rôle des politiques et des institutions du marché du travail en matière d'aide à la recherche d'emploi et à l'acquisition des compétences nécessaires par ceux déjà présents sur le marché du travail, ainsi que les politiques et les institutions ayant une influence sur la demande de main-d'œuvre.
- Programmes en faveur des jeunes chômeurs et de ceux qui connaissent des problèmes spécifiques*
35. Les jeunes qui quittent l'école sans diplôme de deuxième cycle du secondaire et ceux qui cumulent plusieurs handicaps ont du mal à accéder à un emploi stable et régulier. Si les politiques d'éducation décrites ci-dessus s'attaquent au problème à la racine, les indemnités de chômage et une politique active du marché du travail représentent d'importantes sources de soutien financier et d'aide au retour à l'emploi. Cependant, tous les pays du G20 n'ont pas de services d'indemnisation et de placement efficaces, et ceux qui en possèdent ne permettent pas tous aux jeunes d'avoir accès à ces programmes. Par ailleurs, dans les pays où aucune condition d'âge n'est officiellement fixée, les jeunes sont souvent exclus de l'assurance-chômage en raison d'une durée de cotisation insuffisante.
36. La situation a légèrement évolué dans le contexte de la crise économique récente, certains pays avancés du G20 ayant décidé d'élargir temporairement les prestations de soutien dont peuvent bénéficier les jeunes victimes d'un licenciement. Les États-Unis ont ainsi offert aux États un financement fédéral supplémentaire pour étendre les indemnités de chômage aux personnes au parcours professionnel plus court et plus fragmenté, y compris les jeunes. Le gouvernement japonais a pour sa part ramené le nombre de mois de travail requis pour en bénéficier de douze à six mois en 2009, puis à un mois seulement en 2010, améliorant ainsi la couverture des jeunes travailleurs. En outre, pour les demandeurs d'emploi qui se heurtent à des difficultés particulières pour retrouver un travail, la durée des indemnités de chômage a été prolongée de 60 jours en 2009. La France a également modifié les conditions requises pour bénéficier d'indemnités de chômage et il n'est désormais plus nécessaire d'avoir travaillé 6 mois au cours des 22 derniers mois mais seulement 4 mois durant les 28 derniers mois. De surcroît, depuis septembre 2010, les jeunes de moins de 25 ans ayant travaillé au moins deux des trois dernières années peuvent bénéficier du *Revenu de Solidarité Active* – une prestation d'aide sociale destinée à compléter les bas revenus à condition de rechercher un travail mieux rémunéré.
37. Plus généralement, ces dernières années, dans les économies avancées du G20, l'accès aux dispositifs de protection sociale – y compris aux extensions de couverture mentionnées ci-dessus – a été de plus en plus subordonné à une recherche d'emploi active, conformément au principe des «engagements réciproques», en vertu duquel l'aide au revenu des chômeurs dépend de conditions strictes de recherche d'emploi et de l'obligation de participer à des programmes de retour effectif à l'emploi, au risque d'être sanctionné par une baisse des prestations dans le cas contraire.
38. Malheureusement, même dans les pays où le principe des «engagements réciproques» porte ses fruits, il est difficile d'identifier les programmes de retour à l'emploi efficaces pour les jeunes chômeurs et les autres jeunes défavorisés et bien des programmes ont donné des résultats décevants. Il n'est pas si simple de distinguer ce qui fonctionne de ce qui ne fonctionne pas, et les résultats des différents programmes peuvent s'expliquer par les cadres institutionnels plus larges propres à chaque pays. Les évaluations des programmes actuellement mis en œuvre dans de nombreux pays du G20 n'en font pas moins apparaître que les actions couronnées de succès partagent les

Encadré 5. Cumuler études et travail: trouver le juste équilibre

L'impact du cumul des études et du travail sur les résultats futurs sur le marché du travail a été étudié de manière approfondie. La plupart des analyses admettent que le nombre d'heures travaillées constitue le principal facteur et qu'il s'ensuit un résultat positif lorsque la durée du travail est égale ou inférieure à un mi-temps. Le fait que cela procure quelques revenus aux élèves et étudiants est également important puisque cela peut contribuer à couvrir une partie du coût de leurs études ou de leur subsistance pendant celles-ci.

Impact d'une expérience professionnelle précoce dès le deuxième cycle du secondaire

D'un côté, les données disponibles incitent à penser qu'une expérience professionnelle précoce, au cours du deuxième cycle du secondaire, risque de compromettre les performances scolaires, les élèves qui travaillent accumulant du retard dans leurs devoirs au point d'en venir à préférer quitter le système scolaire pour entrer sur le marché du travail. Les élèves qui travaillent peuvent aussi tout simplement perdre leur intérêt pour les études et faire une entrée précoce dans la vie active à temps plein.

De l'autre, une exposition modérée au marché du travail par le biais de stages en entreprise, d'emplois d'été ou d'emplois d'une durée inférieure à 15 heures par semaine au cours de l'année scolaire ne devrait pas compromettre les résultats scolaires. Elle pourrait même accroître les chances d'obtention par les élèves de leur diplôme de deuxième cycle du secondaire dans la mesure où elle peut les amener à développer des aptitudes utiles dans la vie quotidienne, comme un sens plus aigu des responsabilités, une plus grande éthique dans le travail et une meilleure discipline. Elle pourrait également aider les adolescents à décider ce qu'ils veulent faire plus tard.

La question de savoir si l'emploi durant le deuxième cycle du secondaire est ou non bénéfique a été largement étudiée aux États-Unis au cours des trois dernières décennies. Bien que certaines des premières études (comme par exemple celle de Greenberger et Steinberg, 1986) aient eu tendance à observer des effets négatifs, des travaux plus récents montrent qu'une participation modeste aux activités de travail produit des effets positifs. Ruhm (1997) trouve en particulier de solides indices tendant à prouver qu'une expérience de travail précoce permet de bénéficier par la suite de rémunérations plus élevées et de plus grands avantages sociaux. Il constate de surcroît que les élèves de dernière année qui travaillent dix heures par semaine ont de plus grandes chances d'obtenir leur diplôme de deuxième cycle du secondaire que ceux qui ne travaillent pas du tout, alors qu'un travail impliquant des horaires plus lourds se traduit par une plus faible probabilité d'obtention du diplôme.

Impact des emplois d'étudiant dans l'enseignement supérieur

Dans un certain nombre de pays, les étudiants de l'enseignement supérieur travaillent pour couvrir les coûts de leurs études. Ce n'est toutefois pas la seule raison du travail des étudiants. Les pays où le travail des étudiants est très répandu ne sont pas nécessairement ceux où les frais d'inscription dans l'enseignement supérieur sont les plus élevés. Dans les pays nordiques, où tous les étudiants bénéficient d'une bourse et où les études supérieures sont gratuites, presque tous les étudiants travaillent pour être financièrement indépendants et pour quitter la maison des parents. Par contre, en France, où les frais d'inscription dans le supérieur sont peu élevés, le travail des étudiants est considéré comme une nécessité pour les étudiants qui n'ont pas la chance de bénéficier de l'aide financière de leurs parents et constitue une source de revenus supplémentaires en sus des bourses publiques dont bénéficient les jeunes issus de milieux défavorisés.

Dans l'ensemble, la plupart des analyses font apparaître que travailler pendant un nombre d'heures limité favorise les résultats des jeunes sur le marché du travail à la fin de leurs études sans compromettre pour autant leurs performances scolaires (Dundes et Marx, 2006).

Dans certains pays européens, l'accent est également mis sur la relation entre le contenu du travail et le domaine d'études de l'élève. Des éléments d'information venant de France (Beffy *et al.*, 2009) indiquent que l'expérience professionnelle acquise pendant les études n'a un net effet positif sur les résultats futurs sur le marché du travail que si le travail est lié au domaine d'études de l'élève.

caractéristiques suivantes (Martin et Grubb, 2001; O'Higgins, 2001; Betcherman *et al.*, 2007):

- Il est souvent constaté que les *programmes d'aide à la recherche d'emploi* présentent un rapport efficacité-coût particulièrement élevé dans le cas des jeunes, auxquels ils offrent des avantages sous la forme d'une amélioration de leurs revenus et de leurs perspectives d'emploi. Certains programmes de subvention des emplois et des salaires ont eu des résultats positifs, mais ces mesures ne sont généralement guère efficaces sur le plan de leur effet net sur le niveau de chômage global, à moins d'être conçues avec très grand soin.
- Les *programmes de formation* donnent de meilleurs résultats lorsqu'ils sont conçus avec soin pour s'ajuster aux besoins du marché du travail local ou national. Aussi est-il important de mobiliser et d'associer le secteur privé, les partenaires sociaux et les représentants de la population locale en vue d'évaluer la demande locale ou nationale. En Argentine et dans certains autres pays d'Amérique latine, les programmes en faveur des jeunes associant une formation à d'autres types de services, tels qu'une préparation à l'emploi et une aide à la recherche d'emploi, ont prouvé qu'ils améliorent les perspectives d'emploi et de rémunération de leurs bénéficiaires (voir l'encadré 6 ainsi que Pagés-Serra *et al.*, 2009). Aux États-Unis, le programme *YouthBuild* en faveur des jeunes défavorisés est axé sur la formation aux métiers du bâtiment et il a été transposé dans divers autres pays du G20 (voir l'encadré 7).
- Le *bon ciblage* des programmes est essentiel. Il est par exemple indispensable d'établir une distinction entre les adolescents et les jeunes adultes et d'accorder une attention toute particulière à ceux qui quittent prématurément le système scolaire. La meilleure réponse aux problèmes d'emploi des adolescents est en effet de les aider à rester (ou à retourner) dans le système scolaire pour acquérir une *qualification* utile, tandis que, pour les jeunes adultes de 20 ans et plus, le plus important consiste à les aider à acquérir une *expérience professionnelle*.
- Si cela s'avère possible compte tenu des capacités administratives, il serait important de *rendre obligatoire la participation* des jeunes à ce type de programmes après une certaine période de recherche d'emploi (au-delà de six mois, par exemple). Cela peut certes entraîner des surcoûts et peut-être aussi une réduction de l'efficacité moyenne des programmes, mais rendre la participation obligatoire est probablement le seul moyen de faire en sorte que ces programmes bénéficient aux jeunes qui courent les plus grands risques d'exclusion sociale.

- Les programmes les plus performants paraissent être ceux qui intègrent et conjuguent divers services et qui proposent un vaste ensemble de *mesures adaptées* aux besoins de chacun (à l'instar de *Job Services Australia*, par exemple).
- Pour les jeunes les plus défavorisés et les plus exposés au risque d'exclusion de la société et du marché du travail, les *programmes d'internat* mettant essentiellement l'accent sur le rattrapage scolaire, l'expérience du travail et l'encadrement par des adultes – comme dans le cadre du programme *Job Corps* aux États-Unis – ont affiché certains résultats positifs, en particulier pour les jeunes adultes (Schochet *et al.*, 2001; et Schochet *et al.*, 2008).

La réglementation sur la protection de l'emploi peut influencer sur la quantité et la qualité des emplois offerts aux jeunes

39. Les réglementations relatives à l'embauche et au licenciement des travailleurs jouent un rôle important en assurant un traitement équitable des travailleurs. En renforçant la sécurité de l'emploi, elles incitent en même temps davantage les employeurs à investir dans le capital humain par le biais d'une formation en cours d'emploi, mais aussi les travailleurs à suivre les formations spécifiques à l'entreprise et à coopérer à la mise en œuvre de méthodes de travail et d'innovations technologiques visant à améliorer la productivité⁷. En outre, les réglementations destinées à protéger les travailleurs contre le licenciement contribuent à un meilleur équilibre des pouvoirs entre employeurs et travailleurs.
40. Cependant, la conception et la mise en œuvre des réglementations sur la protection de l'emploi impliquent des arbitrages entre le degré de protection effective assuré aux travailleurs et les incitations à l'embauche fournies aux entreprises, en particulier pour le recrutement de jeunes inexpérimentés et

⁷ En théorie, les effets sur la productivité exercés par les réglementations relatives à l'emploi sont incertains. Les effets sur l'investissement dans le capital humain suggèrent toutefois que les réglementations de protection de l'emploi pourraient avoir des répercussions positives sur la productivité du travail. Ces réglementations risquent néanmoins d'avoir un effet négatif dans la mesure où elles tendent à restreindre la mobilité de la main-d'œuvre vers des activités, des entreprises ou des industries émergentes et hautement productives. Globalement, certaines données font apparaître que les réglementations de protection de l'emploi trop strictes exercent un net effet négatif sur la rotation des effectifs et donc sur l'augmentation de la productivité, compte tenu de l'importance que revêt la mobilité de la main-d'œuvre si l'on veut promouvoir une réaffectation des ressources aux utilisations les plus productives (voir Martin et Scarpetta, 2011 pour un examen de cette question).

Encadré 6. Programmes de formation pour les jeunes défavorisés en Argentine et au Brésil

Le programme *Proyecto Joven* a été lancé en Argentine en 1993 en vue d'améliorer les résultats sur le marché du travail des jeunes défavorisés de 16 à 29 ans, y compris ceux ayant un faible niveau d'études qui vivent dans des foyers à bas revenus, ou encore les jeunes travailleurs actifs dans l'économie informelle. Le programme conjugait des cours en salle de classe et une formation en milieu de travail. Des établissements de formation permettaient d'acquérir des compétences de base – en apprenant par exemple à lire, à écrire et à compter – ainsi que des compétences professionnelles ou d'autres favorisant l'employabilité – notamment celles en matière de communication et de relations interpersonnelles. La formation en milieu de travail a été sous-traitée à des entreprises privées travaillant sous la supervision et la coordination de l'organisme public qui gère le programme. L'aide à la recherche d'emploi et une formation au travail indépendant complétaient ces modules de formation, ainsi qu'une formation de perfectionnement après l'embauche, si nécessaire.

Un programme similaire en faveur des jeunes – *Capacitação Solidaria* – est mis en œuvre au Brésil depuis 1996. Il est financé par l'État et les fonds sont attribués au travers d'un système d'appel d'offres aux établissements de formation privés et aux organisations de la société civile, ainsi qu'aux syndicats. Ces établissements sont préalablement tenus de garantir que les services de formation seront associés à une expérience de travail et à des possibilités de stage en entreprise.

Les évaluations de ces programmes ont mis en évidence une amélioration des perspectives d'emploi et de rémunération des participants. L'évaluation de l'impact de *Proyecto Joven* en Argentine a ainsi fait apparaître que ce programme a accru de 10 points de pourcentage la probabilité pour les jeunes femmes adultes (de 21 ans et plus) de trouver un emploi et a augmenté de 10% les salaires mensuels des participants, les résultats étant particulièrement favorables pour les jeunes hommes et pour les jeunes femmes adultes (Aedo et Nuñez, 2001; de Moura Castro, 1999, et Elias *et al.*, 2004). Il a été établi qu'un certain nombre de caractéristiques communes contribuent à la réussite des programmes de ce type: *i)* une concertation efficace entre l'État, les partenaires sociaux, les entreprises privées et la société civile; *ii)* un effort pour en faire effectivement bénéficier la population ciblée; *iii)* une mise en œuvre décentralisée au travers d'un système d'appel d'offres; et *iv)* un ensemble intégré de services de formation.

d'autres nouveaux arrivants sur le marché du travail⁸. En particulier, les procédures strictes et à l'issue incertaine qui régissent le licenciement des travailleurs permanents et de lourdes indemnités de licenciement tendent à dissuader les employeurs de recruter des jeunes *via* des contrats à durée indéterminée. La figure 14 présente un indice relatif aux réglementations sur la protection de l'emploi établi par l'OCDE pour un certain nombre de pays du G20 en s'appuyant principalement sur la législation en vigueur et sur les résultats des négociations collectives. En 2008, d'après cet indicateur, il existe des différences importantes dans le degré de protection de l'emploi dans les pays du G20. Il importe de noter que cet indicateur de l'OCDE ne comporte en l'état actuel aucune information sur les mesures prises pour assurer le respect des réglementations relatives à l'emploi. Il s'ensuit que, dans les pays où les contrôles de l'inspection du travail ne sont pas systématiques et où

les sanctions encourues sont faibles, ou encore dans ceux où beaucoup de jeunes participent à l'économie informelle, le degré réel de protection de l'emploi est bien inférieur à ce que suggère cet indicateur.

41. Dans les pays où des contrats permanents strictement réglementés coexistent avec des emplois temporaires aisés à mettre en œuvre, les jeunes sans expérience tendent à être embauchés par le biais de contrats de courte durée, et notamment de contrats à durée déterminée ou avec une agence de travail temporaire (voir la figure 7). Ces contrats temporaires peuvent être un moyen de mettre un pied sur le marché du travail et d'ouvrir la voie à un emploi plus stable à une date ultérieure, mais ils peuvent aussi devenir un piège et déboucher sur une alternance ininterrompue de périodes de travail de courte durée entrecoupées de périodes de chômage tout au long de la vie professionnelle. Globalement, vu que la nature et la durée des contrats temporaires ainsi que leur contenu en formation sont variables, l'un et l'autre effets coexisteront sans doute, les contrats temporaires de plus longue durée facilitant l'accès des jeunes à des emplois dans lesquels ils pourront faire carrière alors que d'autres, plus courts, présenteront plus de risques de se révéler des voies sans issue. Dans l'ensemble, les pays

⁸ Bien que les informations relatives à l'impact des réglementations de l'emploi sur le niveau global de ce dernier demeurent ambiguës, les données transnationales portent à croire que les réglementations strictes de protection de l'emploi tendent à être associées à un plus fort chômage des jeunes même lorsque l'on tient compte des divers autres facteurs susceptibles d'avoir une incidence sur l'emploi des jeunes (voir par exemple Bassanini et Duval, 2006; et OCDE, 2006).

Encadré 7. Le programme YouthBuild aux États-Unis

Le programme *YouthBuild* mis en œuvre aux États-Unis aide les jeunes de 16-24 ans issus de familles à faibles revenus et déconnectés du marché du travail à obtenir un diplôme de deuxième cycle du secondaire ou un diplôme d'enseignement général – un diplôme de deuxième cycle du secondaire donnant lieu à une série de tests de contrôle des connaissances – et il assure une formation professionnelle aux métiers du bâtiment. Le programme a d'abord été lancé en 1979 sous le nom de *Youth Action* dans l'est de Harlem. Il était initialement mis en œuvre par le ministère du Logement et de l'Urbanisme mais a ensuite été transféré au ministère du Travail en 2006. Cette évolution a donné lieu à une modification des principales priorités du programme, qui n'est plus tant axé sur le développement local et la construction de logements abordables que sur l'employabilité des jeunes déconnectés du marché du travail. Depuis 2006, le programme a fait l'objet de contrôles des performances mis en place par le ministère du Travail, dont un suivi des participants jusqu'à 90 jours après avoir quitté le programme. Le programme dure de six mois à deux ans et les participants passent au moins 50% à bénéficier d'un enseignement et de services connexes et au moins 40% à s'investir dans des activités favorisant leur intégration dans la population active (expérience de travail, formation aux compétences professionnelles, recherche d'emploi, stages en entreprise, etc.). Les bénéficiaires participent en outre à des activités d'orientation, à des groupes de soutien par les pairs et à l'élaboration de projets de vie qui les encouragent à se fixer des buts dans l'existence et à développer leurs qualités d'encadrement tout en fournissant des services à la collectivité.

Le financement est principalement fourni par l'État fédéral, mais d'autres organismes publics, des fondations privées et des donateurs à titre individuel apportent également leur contribution. Toutes les initiatives sont articulées entre elles par un bureau national centralisé qui assure un soutien à la mise en œuvre, y compris la formation du personnel et l'information sur les meilleures pratiques et sur les innovations du programme. En 2009, le budget de *YouthBuild* a été multiplié par deux grâce aux 50 millions USD de crédits supplémentaires dont a bénéficié le programme dans le cadre de la Loi sur la reprise adoptée aux États-Unis (*US Recovery Act*), qui comportait plusieurs mesures destinées à limiter les conséquences du ralentissement de l'activité économique. Le budget a de même été porté à 120 millions USD en 2010 et 2011. Le coût par participant est toutefois élevé et se situe entre 15 000 et 18 000 USD. Ce programme bénéficie à environ 10 000 jeunes par an, mais le coût élevé par participant signifie que, malgré ce budget généreux, environ 14 000 candidats sont écartés chaque année en raison d'un manque de moyens financiers.

Les données disponibles portent à croire que le programme *YouthBuild* offre une solution alternative efficace en matière d'éducation. Plus d'un tiers des participants passent du programme à une formation postsecondaire, accroissant ainsi leurs chances de réussir leur entrée sur le marché du travail.^a

Bien que la grande majorité des centres *YouthBuild* soient implantés aux États-Unis, le modèle du programme a été transposé dans d'autres pays du G20, dont l'Afrique du Sud^b, le Brésil, le Canada, le Mexique et le Royaume-Uni^c. À l'extérieur des États-Unis, les programmes *YouthBuild* sont gérés/financés par les pouvoirs publics, par les ONG ou par des initiatives privées. Les coûts de mise en œuvre de *YouthBuild* à l'extérieur des États-Unis sont variables, du fait principalement des différences de coût de la vie selon les pays^d. La durée du programme est également variable et elle est plus courte dans les pays émergents où les jeunes ne peuvent pas se permettre de se former et de s'abstenir de travailler pendant de trop longues périodes.

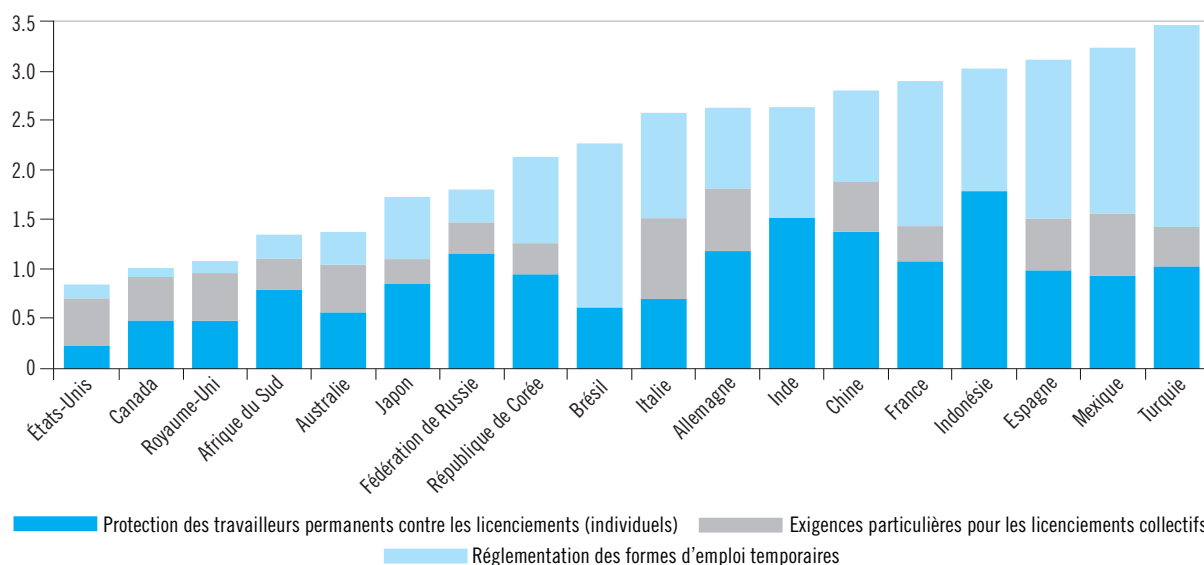
^a Le ministère du Travail a financé une évaluation approfondie du programme à l'échelle nationale dont la réalisation sera assurée par la société MDRC et par Mathematica Policy Research and Social Policy Research Associates. L'évaluation utilisera une méthode d'assignation aléatoire pour mesurer l'impact de *YouthBuild* sur l'emploi, le niveau d'études, le casier judiciaire, ainsi que sous d'autres aspects importants et elle sera achevée en 2017.

^b Le contenu du programme varie légèrement selon les pays. Ainsi, en Afrique du Sud, les élèves participant à *YouthBuild* construisent des logements abordables et conseillent les réfugiés victimes de traumatismes.

^c Par ailleurs, *YouthBuild International* collabore actuellement avec le secteur privé, les pouvoirs publics et les systèmes d'enseignement et de formation en Chine, en Indonésie et en Inde en vue du renforcement ou de la refonte du soutien à l'emploi des jeunes.

^d Au Mexique, le réseau *YouthBuild* a mobilisé 7 USD de fonds publics pour chaque USD investi par la Fondation Kellogg, son principal bailleur de fonds.

Figure 14. Réglementation sur la protection de l'emploi, indice de l'OCDE, 2008 (échelle de 0 à 6)



Source: Venn (2009), d'après la base de données de l'OCDE des indicateurs de la rigueur de la législation sur la protection de l'emploi.

qui ont amélioré l'adaptabilité du marché du travail en assouplissant les réglementations applicables aux contrats de travail temporaire (ou aux autres contrats atypiques) tout en maintenant en place des réglementations strictes pour ce qui concerne les contrats permanents ont souvent connu une aggravation du dualisme du marché du travail, sans réduction sensible du chômage des jeunes. Aussi les jeunes sont-ils dans ces pays largement surreprésentés dans le travail temporaire et donc plus vulnérables aux ralentissements de l'activité économique (Blanchard et Landier, 2002; et Dolado *et al.*, 2002).

42. Dans certains autres pays du G20, des réglementations strictes applicables aux contrats permanents coexistent avec des règles rigoureuses concernant le recours aux emplois temporaires, ce qui devrait probablement aboutir à un chômage des jeunes élevé et persistant ou à une forte incidence de l'emploi informel parmi les jeunes (voir la figure 6).
43. Un aspect de la réglementation sur la protection de l'emploi particulièrement important pour le recrutement des jeunes tient à la durée de la période d'essai – c'est-à-dire à la période initiale durant laquelle les réglementations protégeant les travailleurs contre un licenciement abusif ne sont pas applicables. Parmi les pays du G20, la durée des périodes d'essai varie entre 12 mois au Royaume-Uni et zéro en Afrique du Sud (figure 15). Chacune de ces situations extrêmes présente des inconvénients potentiels. Si des périodes d'essai trop longues peuvent permettre aux employeurs de mettre en place un système de rota-

tion de nouvelles recrues et de réduire les coûts de licenciement, les périodes d'essai très brèves découragent quant à elles l'embauche de jeunes sans expérience, de peur d'encourir des coûts de licenciement élevés s'il s'avère que la nouvelle recrue ne convient pas pour le poste.

44. Le rééquilibrage de la protection assurée par les différents types de contrats aurait des effets positifs pour de nombreux travailleurs peu qualifiés et pour ceux qui ne travaillent que par intermittence, et les jeunes figureront vraisemblablement parmi les principaux bénéficiaires. Cela aiderait les jeunes (et les autres travailleurs peu expérimentés) à passer progressivement des emplois très souvent atypiques occupés lors de leur entrée sur le marché du travail à des emplois plus stables dans lesquels ils pourront faire carrière. Dans ce contexte, certains pays ont déjà introduit (la Turquie) ou envisagent de mettre en place (l'Espagne) un système de comptes individuels d'épargne-chômage destinés à compléter ou à remplacer les systèmes d'indemnité de chômage. À la différence des indemnités de chômage, les prestations sont versées quels que soient la raison de la séparation ou le partenaire qui en prend l'initiative et tendent à réduire le non-paiement par les entreprises des indemnités de chômage. De surcroît, comme les paiements sont préfinancés, ils ne compromettent pas l'ajustement de l'emploi et simplifient les procédures de séparation. Une solution moins radicale consisterait à restreindre le recours aux contrats temporaires strictement aux emplois et

aux projets de nature temporaire. Tel est toutefois déjà le cas dans certains pays caractérisés par une très forte incidence du travail temporaire – l’Espagne notamment –, ce qui donne à penser qu’aller plus loin dans cette direction exigerait une importante augmentation des contrôles par l’inspection du travail et une sensible augmentation des sanctions encourues en cas de non-conformité. Pour finir, les jeunes pourraient bénéficier de périodes d’essai de durée modérée – environ six mois. Cela encouragerait les employeurs à recruter des jeunes au moyen de contrats permanents puisque cela leur donnerait suffisamment de temps pour s’assurer des compétences des nouvelles recrues.

Les coûts de main-d’œuvre peuvent être un obstacle à l’emploi des jeunes dans certains pays du G20

45. Le coût total de la main-d’œuvre peut avoir une forte incidence sur la demande de main-d’œuvre. Une partie de ce coût, notamment les coûts non salariaux associés au paiement des cotisations de sécurité sociale, joue un rôle important dans le financement de services sociaux essentiels, surtout dans les pays où l’assiette de l’impôt sur le revenu s’avère limitée. Cependant, si les coûts de main-d’œuvre non salariaux sont trop élevés, ils risquent de freiner la demande de travail, en particulier pour les personnes peu qualifiées et pour les nouveaux entrants sur le marché du travail dont la productivité n’est pas aisée à évaluer lors de l’embauche par les employeurs^{9,10}.
46. Un indicateur de l’importance de ces coûts de main-d’œuvre non salariaux est fourni par le coin fiscal global, qui correspond à la part en pourcentage des cotisations de sécurité sociale (des employeurs et des salariés) et des taxes sur les revenus du travail par rapport à l’ensemble des coûts de main-d’œuvre – salaires et cotisations de sécurité

sociale à la charge de l’employeur. Les coins fiscaux sont présentés au figure 16 pour les pays du G20 pour lesquels des données sont disponibles, et ils correspondent à la situation d’une personne célibataire sans enfants gagnant 67% du salaire moyen. Ils varient entre environ 45% en Allemagne et en France et seulement 17% en Corée. Les cotisations de sécurité sociale des employeurs représentent une large part du coin fiscal total en Espagne, en France et en Italie et cela peut être un obstacle à l’embauche de jeunes inexpérimentés. Tel est particulièrement le cas en Espagne et en Italie, où les cotisations de sécurité sociale des employeurs sont régressives – elles sont plus faibles pour les travailleurs dont le salaire équivaut à 100% de la moyenne nationale que pour ceux dont le salaire n’en représente que 67%. Il apparaît par contre que ces cotisations sont progressives en France, où les cotisations acquittées par les employeurs au titre des travailleurs à bas salaires sont inférieures de deux points de pourcentage¹¹.

47. Pour contrer les effets des niveaux élevés des coûts de main-d’œuvre non salariaux, certains pays du G20 se sont attachés à encourager les employeurs à embaucher des jeunes en réduisant les taux de cotisation à la sécurité sociale¹². Certains pays ont adopté de nouvelles mesures dans ce sens, ou renforcé celles déjà en vigueur, afin de stimuler l’emploi au lendemain de la récente crise économique, bien que la plupart de ces dispositions ne soient pas spécifiquement ciblées sur les jeunes (OCDE, 2010d). Du point de vue de la mise en œuvre, une réduction générale risque d’imposer d’importants effets d’aubaine, les employeurs profitant des subventions pour embaucher des jeunes qu’ils auraient engagés de toute manière, et des effets de substitution, les employeurs licenciant d’autres travailleurs pour pouvoir bénéficier des subventions en embauchant des jeunes à la place. Pour en garantir l’efficacité, les réductions des coûts de main-d’œuvre pourraient être ciblées sur les jeunes peu qualifiés ou défavorisés sous d’autres aspects et il pourrait falloir exiger qu’aucune réduction des effectifs n’ait lieu aux alentours de leur date d’embauche (voir l’encadré 8)¹³.

⁹ Cazes et Nesporova (2007) ont constaté que le chômage, et en particulier celui de longue durée et celui des jeunes, tend à être d’autant plus fort que les prélèvements sur les salaires sont élevés. Ils ne trouvent toutefois dans les mêmes régressions aucune donnée tendant à montrer que les réglementations de protection de l’emploi aient une incidence sur le chômage des jeunes. Bassanini et Duval (2006) ont également constaté que le coin fiscal total a un effet négatif sur l’emploi des jeunes.

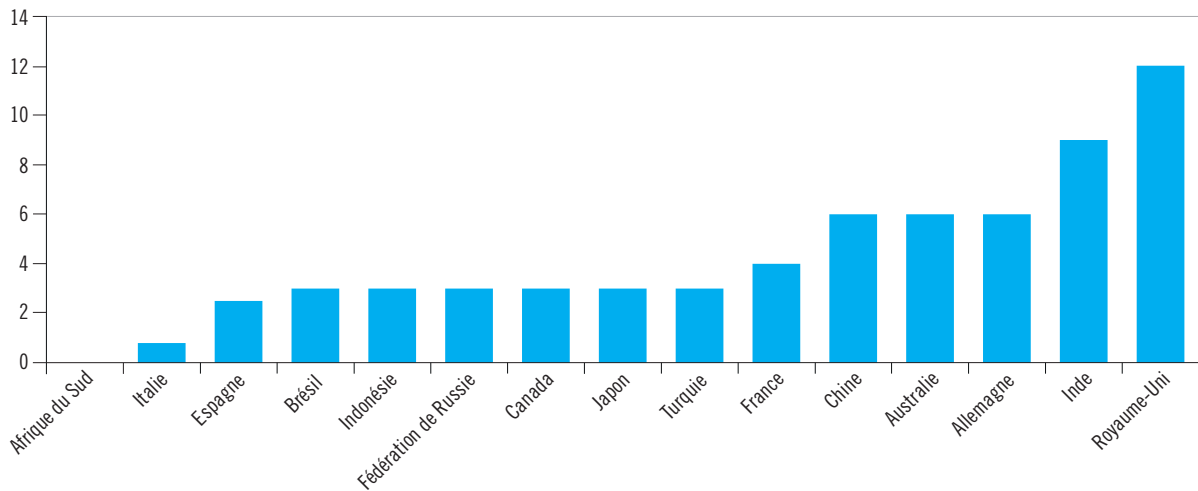
¹⁰ En théorie, l’incidence sur la réduction de l’emploi des taxes qui pèsent sur celui-ci est variable selon qu’il est ou non possible aux employeurs d’en transférer le coût sur les travailleurs sous la forme de plus bas salaires. À supposer qu’ils aient cette possibilité, l’effet sur l’emploi sera limité puisque les salaires s’ajusteront en conséquence. Cependant, l’existence d’un salaire plancher (tel qu’un salaire minimum obligatoire) peut empêcher les employeurs de répercuter les augmentations des taxes sur l’emploi sous la forme de plus bas salaires, ce qui entraîne donc une réduction de l’emploi, toutes choses égales par ailleurs.

¹¹ Le Royaume-Uni est le seul pays où les taux des cotisations de sécurité sociale des salariés sont fonction croissante des revenus. Sans surprise, les taux de l’impôt sur le revenu sont progressifs dans tous les pays présentés au figure 16.

¹² Depuis le début des années 90, les autorités publiques françaises se sont efforcées de diminuer les coûts de main-d’œuvre au niveau du salaire minimum en accordant pour les bas salaires des allègements des cotisations de sécurité sociale à acquitter par l’employeur.

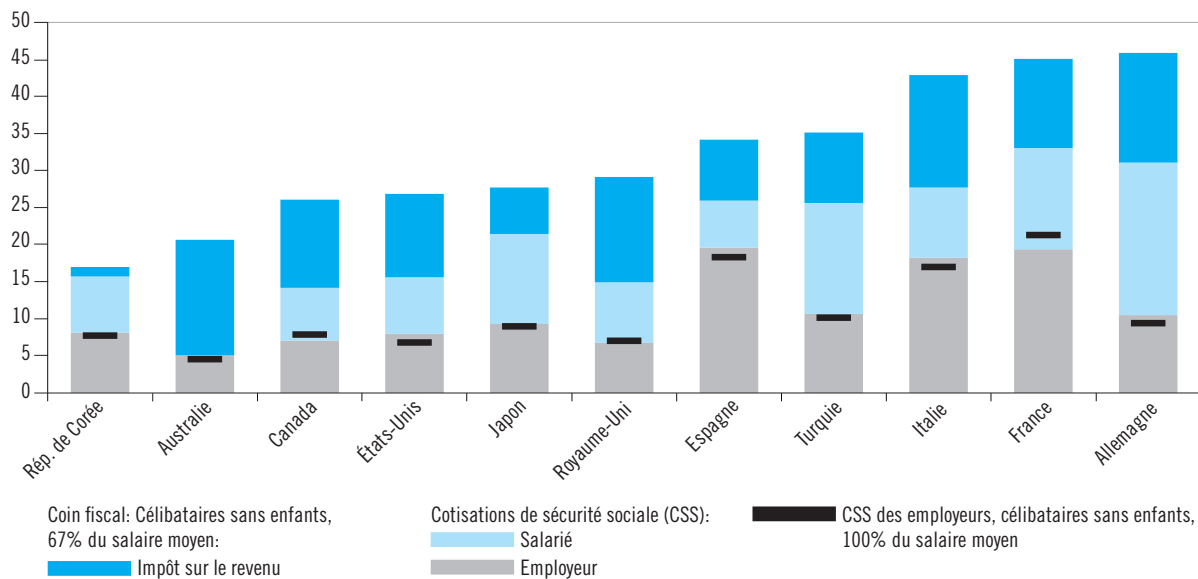
¹³ Il convient de noter que les effets de substitution pourraient être plus faibles dans les pays où les licenciements sont strictement réglementés.

Figure 15. Durée de la période d'essai, indice de l'OCDE, 2008 (mois)



Source: Base de données de l'OCDE sur la protection de l'emploi, www.oecd.org/emploi/protection.

Figure 16. Coin fiscal dans certains pays du G20, 2010 (pourcentages, célibataires sans enfants gagnant 67% du salaire moyen)



Source: Base de données de l'OCDE des impôts sur les salaires.

Déterminer le montant du salaire minimum

48. L'objectif premier du salaire minimum est de veiller au versement de salaires équitables et de contribuer à éviter la pauvreté parmi les travailleurs. Dans la mesure où il assure une redistribution des revenus en faveur des travailleurs situés au bas de l'échelle des rémunérations, il est également probable qu'il stimule la demande globale grâce à un effet multiplicateur. Pour finir, le salaire minimum joue un rôle important dans la prévention des discriminations sur le marché du travail, quelles qu'en soient les raisons.

49. S'il est fixé à un niveau trop bas, le salaire minimum peut rater ses principaux objectifs. Si par contre son niveau est trop élevé, il risque de dissuader les employeurs de recruter des jeunes peu qualifiés ou de les inciter à les employer de manière informelle¹⁴. Il est difficile de déterminer quel serait le

¹⁴ Malgré de considérables controverses et des résultats empiriques ambigus concernant l'impact du salaire minimum sur l'emploi, les données empiriques internationales portent à croire que l'impact sur l'emploi des jeunes est dans l'ensemble négatif si le salaire minimum est fixé à un niveau élevé, et *a fortiori* s'il est associé à des coûts de main-d'œuvre non salariaux eux-mêmes élevés (OCDE, 1998; Neumark et Wascher, 1998 et 1999; et Kramarz et Philippon, 2001). Il

niveau approprié pour le salaire minimum. Il faut en effet tenir compte de divers facteurs tels que la distribution des salaires, la marge de manœuvre de l'employeur en matière de fixation de leur montant et les autres caractéristiques institutionnelles du marché du travail. Tout en gardant l'ensemble de ces éléments à l'esprit, le figure 17 présente le montant du salaire minimum dans les pays du G20 ayant instauré un salaire minimum légal pour lesquels on dispose de l'information en question¹⁵. Le ratio du salaire minimum par rapport au salaire moyen n'est que de 18% au Mexique, 23% en Russie et 25% en moyenne dans les villes chinoises. À l'autre extrémité de l'éventail, le ratio le plus élevé est observé en Indonésie, où le salaire minimum moyen au niveau des provinces représente 65% du salaire moyen¹⁶. L'Australie et la France présentent également des ratios relativement élevés, d'environ 45% et 48%, respectivement.

50. Pour compenser un ratio relativement élevé, la France permet de verser un taux minoré aux jeunes possédant une expérience professionnelle limitée et qui suivent une formation (et un allègement des cotisations de sécurité sociale des employeurs pour les travailleurs à bas salaires). Parmi les autres pays du G20 où des taux de salaire minimum minorés s'appliquent aux jeunes figurent l'Inde, le Royaume-Uni et les États-Unis. En Inde, des taux minorés pour les jeunes ont été mis en place dans certains secteurs (dans l'agriculture et les plantations de thé, par exemple). Aux États-Unis, des salaires minimums minorés peuvent être établis au niveau des États sous réserve qu'ils demeurent

supérieurs au taux fixé à l'échelon fédéral. Un taux de salaire plus bas s'applique en outre aux jeunes de moins de 20 ans durant leurs 90 premiers jours de travail pour un nouvel employeur. Le Royaume-Uni possède deux taux de salaire minimum minorés qui s'appliquent aux jeunes en fonction de leur âge: environ 83% du salaire des adultes pour les jeunes de 18-20 ans et environ 61% pour les jeunes de 16-17 ans.

51. L'instauration de taux de salaires minorés pour les jeunes travailleurs peut être justifiée si le poste proposé exige des qualifications plus élevées. Dans ce cas, un salaire différencié aurait pour but spécifique d'encourager les entreprises à investir dans la formation et à en partager les coûts avec les jeunes travailleurs. Des exemples en sont fournis par les programmes d'apprentissage en vigueur en Allemagne et au Royaume-Uni, où des salaires minorés sont initialement versés pour tenir compte de la moindre productivité escomptée durant la période de formation, avant d'être ensuite ajustés au fur et à mesure de la progression du programme de formation¹⁷. Si un salaire minimum minoré est instauré, la question essentielle consiste à déterminer de combien il doit être inférieur au salaire des adultes pour compenser une plus faible productivité. Les partenaires sociaux ont un rôle important à jouer dans la recherche du niveau de rémunération approprié. Qui plus est, les salaires minimums minorés assortis de l'obligation de dispenser une formation nécessitent des contrôles réguliers pour éviter les abus.

Politiques visant à réduire le travail informel parmi les jeunes et à améliorer l'accès aux emplois du secteur formel

52. La section 1 a montré que les jeunes ont une plus grande probabilité que leurs aînés de travailler dans le secteur informel (figure 6). Il s'ensuit une couverture limitée par la sécurité sociale, un moindre niveau de sécurité de l'emploi et de salaire, ainsi qu'une plus grande vulnérabilité dans les périodes de ralentissement de l'activité économique.
53. La lutte contre l'emploi informel exige une approche globale visant à réduire les coûts et à accroître les avantages que peut offrir aux entreprises et aux travailleurs le travail dans l'économie formelle, ainsi qu'à veiller au respect des régle-

faut néanmoins préciser que les analystes ne sont pas unanimes sur le sujet et que certaines études n'ont pas constaté d'importants effets négatifs sur l'emploi (par exemple, Card et Krueger, 1995; Stewart, 2003; et Hyslop et Stillman, 2004). Un salaire minimum trop élevé risque par ailleurs d'avoir un effet négatif sur les taux de scolarisation (Neumark et Wascher, 1995; Landon, 1997; Chaplin *et al.*, 2003; et Pacheco et Cruickshank, 2007). Les données empiriques sur l'effet du salaire minimum plus élevé sur l'offre de formations en cours d'emploi sont plus nuancées, certains auteurs constatant des effets négatifs statistiquement significatifs (Neumark et Nizalova, 2007) alors que d'autres observent que le salaire minimum accroît l'offre de formations (Arulampalam *et al.*, 2002).

¹⁵ Bien que l'on puisse considérer que la mise en œuvre d'une politique des salaires revêt moins d'importance dans les pays où la plupart des jeunes travailleurs ont un emploi dans l'économie informelle, les données en provenance de certains pays (tels que l'Argentine, le Brésil ou le Mexique) suggèrent que le salaire minimum peut influencer sur la fixation des salaires dans l'économie tant formelle qu'informelle.

¹⁶ En Indonésie, la législation prévoit des exceptions pour les entreprises qui ne sont pas en mesure d'acquitter le salaire minimum et ces exceptions paraissent être accordées assez aisément. Il s'ensuit que le salaire minimum peut être considéré comme un bon moyen d'établir un salaire plancher dans l'économie formelle mais pas au bas de l'échelle du marché du travail au sein de l'économie informelle (Saget, 2008).

¹⁷ Au Royaume-Uni, un salaire minimum pour les apprentis (*Apprentice Minimum Wage*) d'un montant initial équivalent à 42% du salaire des adultes a été instauré le 1^{er} octobre 2010 et s'applique aux apprentis de moins de 19 ans et à ceux âgés de 19 ans et plus au cours de leurs 12 premiers mois d'apprentissage.

Encadré 8. La durée et le ciblage des subventions salariales en améliorent les effets pour les jeunes

Les subventions salariales et autres incitations financières (telles que les exonérations d'impôt ou de cotisations de sécurité sociale pendant un laps de temps limité) accordées aux employeurs qui embauchent des jeunes peuvent contribuer à améliorer la transition de l'école à l'emploi. En effet, ces incitations financières peuvent compenser le coût de la formation initiale requise par les jeunes travailleurs, ou leur expérience professionnelle limitée et leur faible productivité de départ (Rosas et Rossignotti, 2005; et Betcherman *et al.*, 2007).

Dans les pays du G20, il existe un vaste éventail de mesures visant au partage des coûts initiaux d'embauche entre les employeurs et l'administration publique. Elles se distinguent principalement par la durée du contrat, le montant de la subvention ou de la compensation accordées à l'employeur, et le type d'accord contractuel utilisé. Dans certains pays, les subventions sont versées pour l'embauche de jeunes au moyen de contrats à durée déterminée, au motif que ceux-ci peuvent leur permettre de mettre un pied sur le marché du travail. En France et en Italie, des incitations financières sont ainsi fournies aux employeurs qui recrutent et qui offrent une formation en milieu de travail à des jeunes à la recherche d'un emploi.

Dans l'ensemble, dans les économies avancées et émergentes, les subventions salariales ont généralement eu des effets positifs sur l'emploi des jeunes. Les évaluations existantes des subventions salariales montrent que celles-ci sont plus efficaces lorsqu'elles sont conçues et ciblées de telle manière qu'elles s'attaquent aux désavantages spécifiques des jeunes sur le marché du travail et lorsqu'elles ne sont fournies que pendant une durée limitée^a. Aussi est-il improbable que les subventions généralisées qui ciblent les jeunes en s'appuyant principalement sur un critère d'âge aient un impact à long terme sur leur emploi et sur leurs revenus. Lorsqu'elles ne sont pas ciblées, ces subventions aboutissent souvent à des distorsions du marché du travail entraînant des effets d'aubaine et de substitution, l'emploi ne durant qu'aussi longtemps que la subvention continue d'être perçue. Les résultats de l'évaluation soulignent également à quel point il peut être intéressant de combiner les subventions avec une formation en cours d'emploi et à d'autres mesures dans le cadre d'un vaste ensemble de services en faveur des jeunes travailleurs. Un système de contrôle efficace est également essentiel pour éviter les abus associés aux subventions salariales et pour atteindre les objectifs des pouvoirs publics, qui consistent à améliorer l'employabilité des jeunes travailleurs et non à les convertir en une source de main-d'œuvre bon marché.

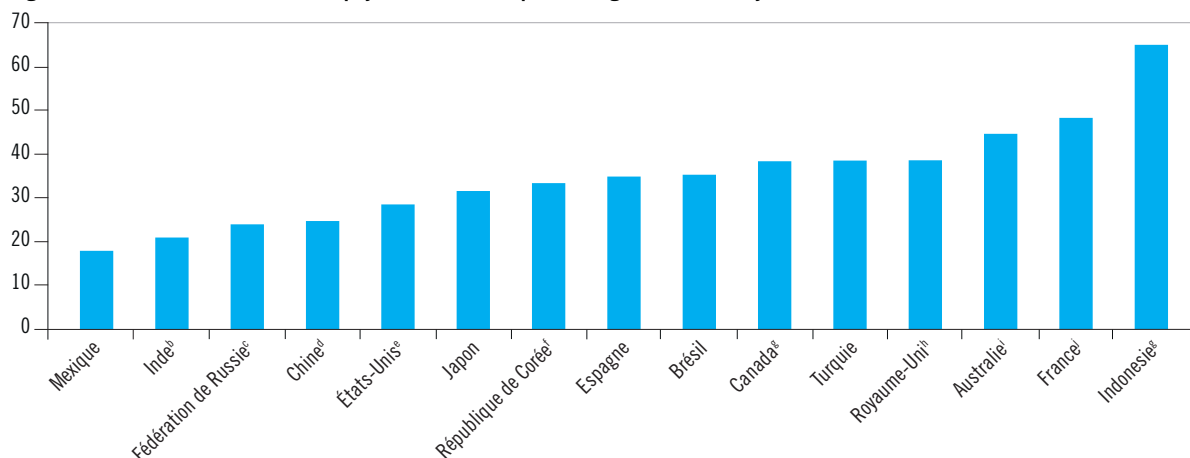
^a L'Afrique du Sud a ainsi introduit en 2010 un dispositif de subvention salariale destiné à améliorer les taux d'emploi des jeunes dans les entreprises du secteur formel. La subvention s'élève à 5000 ZAR – environ 670 EUR – et elle est versée pendant une période de six mois. Ce chiffre doit être comparé à celui du salaire mensuel national médian pour les 20-24 ans, qui s'élève à environ 1500 ZAR, soit un peu moins de deux fois le montant mensuel de la subvention. Cependant, l'impact que cette subvention a exercé sur l'embauche de jeunes n'a encore été évalué.

mentations. L'OCDE (2008a) a étudié l'emploi informel dans un certain nombre de pays du G20 (Corée, Mexique et Turquie) et identifié quelques grands déterminants. Quelques conclusions sont particulièrement pertinentes pour les jeunes travailleurs.

54. Premièrement, l'existence dans certains pays d'un salaire plancher élevé et de coûts de main-d'œuvre non salariaux eux-mêmes élevés crée des incitations à l'emploi informel ou à la sous-déclaration des revenus par les salariés. Par exemple, en Turquie, le haut niveau des coûts de main-d'œuvre est une conséquence des salaires minimums obligatoires en vigueur dans le secteur formel, ainsi que des fortes taxes qui pèsent sur l'emploi, qui s'expliquent pour partie par la générosité des régimes de retraite.
55. Deuxièmement, on constate que les caractéristiques et la complexité du système fiscal jouent un rôle essentiel dans l'expansion de l'emploi informel. L'ap-

plication d'un régime fiscal préférentiel au profit des travailleurs indépendants, notamment au travers de taxes sur le chiffre d'affaires et non sur le revenu net, encourage ainsi les fausses déclarations de travail indépendant, de même qu'une sous-déclaration des revenus. Les travailleurs indépendants peuvent plus aisément échapper à l'impôt que les salariés et il peut être difficile aux autorités fiscales d'établir quels sont précisément leurs vrais revenus. La mise en place de régimes d'imposition simplifiés pour les petites entreprises peut cependant être justifiée dans les pays où de nombreux travailleurs indépendants ne sont pas en mesure d'établir des procédures comptables appropriées. Ces régimes d'imposition simplifiés doivent toutefois être conçus de telle manière qu'ils incitent à déclarer les salaires versés aux salariés. En outre, les systèmes fiscaux trop complexes accroissent les coûts de conformité supportés par les contribuables et encouragent la sous-déclaration. La Corée possède ainsi un système fiscal relativement

Figure 17. Salaire minimum dans les pays du G20, 2009^a (pourcentage du salaire moyen)



^a Tous les ratios correspondent à 2009, sauf pour le Brésil (2010), la Chine (2008) et l'Inde (2008). Ces ratios sont en fait des approximations, car dans la plupart des pays il y a des exceptions précises, des différences selon la région ou l'état, etc., même si elles ne devraient pas trop affecter le ratio.

^b Taux fédéral; il existe des taux applicables dans certains États, mais ils doivent alors être supérieurs au taux fédéral; des taux spéciaux peuvent être fixés pour les adolescents (14 à 18 ans) et les enfants (moins de 14 ans).

^c Taux national; il existe par ailleurs des taux régionaux.

^d Moyenne pour environ 286 villes.

^e Taux fédéral, les États peuvent instaurer des taux supérieurs au minimum fédéral. Des taux minorés peuvent être établis pour les jeunes au niveau des États, mais ils doivent demeurer supérieurs au minimum fédéral (en 2009, seul l'Illinois avait légalement imposé un tel taux pour les jeunes). Il existe par ailleurs au niveau fédéral, un salaire minimum minoré pour les jeunes de moins de 20 ans durant les 90 premiers jours de travail pour un nouvel employeur, et il équivaut à 65% du salaire des adultes.

^f Jusqu'en 2006, les travailleurs de moins de 18 ans avaient droit à 90% du salaire minimum des adultes pendant les 6 premiers mois de chômage. En 2007, ce critère d'âge a été aboli au motif qu'il était discriminatoire, et ce taux de rémunération égal à 90% du salaire minimum s'applique désormais à tous les travailleurs en poste depuis moins de 3 mois (période d'essai).

^g Moyenne des taux provinciaux.

^h Des salaires minimums minorés s'appliquent pour les jeunes de moins de 21 ans, dont le montant se situe aux alentours de 83% du salaire des adultes pour les jeunes de 18-20 ans et aux alentours de 61% du salaire des adultes pour ceux de 16-17 ans.

ⁱ Les jeunes sont soumis à un salaire minimum minoré dont le montant est fixé par les conventions collectives.

^j Les jeunes de 17 et 18 ans ayant moins de 6 mois d'expérience perçoivent 90% du salaire minimum des adultes et les jeunes d'un âge égal ou inférieur à 16 ans perçoivent 80% du salaire minimum des adultes.

Source: Base de données de l'OCDE des salaires minimums pour l'Australie, le Canada, la Corée, l'Espagne, les États-Unis, la France, le Japon, le Mexique, le Royaume-Uni et la Turquie; base de données du BIT sur les salaires minimums pour le Brésil et la Russie; OCDE (2007) pour l'Inde; OCDE (2010f) pour la Chine; et http://dds.bps.go.id/booklet/boklet_mel_2010.pdf pour l'Indonésie.

simple, mais la complexité du système de recouvrement des cotisations sociales – qui fait intervenir différentes caisses, une multiplicité d'assiettes et de plafonds de revenus, ainsi que différentes périodes de paiement – s'avère onéreuse pour les entreprises. Les réformes du recouvrement des cotisations sociales envisagées en Corée devraient contribuer à réduire ce problème.

56. Troisièmement, il existe un lien étroit entre le travail informel et les règles régissant le recours aux contrats temporaires. Un assouplissement des restrictions d'utilisation des contrats temporaires ou à durée déterminée et une réduction des coûts de licenciement pour les travailleurs jeunes ou sans expérience peuvent inciter les entreprises à recruter des travailleurs formels. Celles-ci ont en effet recours à l'emploi informel pour accroître la flexibilité interne de certaines économies émergentes, où les réglementations limitent l'utilisation de contrats temporaires et à durée déterminée. L'instauration de périodes d'essai pour les nouveaux travailleurs engagés à titre

permanent pourrait réduire l'emploi informel, en particulier parmi les jeunes travailleurs.

57. Pour finir, la valeur attachée par les travailleurs aux prestations dont ils pourraient probablement bénéficier grâce aux régimes de protection sociale peut être un facteur encourageant le travail formel ou la déclaration de l'intégralité des revenus, pour autant que les travailleurs aient leur mot à dire sur la nature formelle ou informelle de leur emploi. Dans le même ordre d'idées, le renforcement de la confiance dans l'administration publique et dans la qualité des services publics pourrait avoir un rôle important à jouer dans la réduction de l'emploi informel en faisant prendre davantage conscience aux contribuables de l'intérêt que chacun peut avoir à payer des impôts.
58. Parallèlement aux mesures énumérées ci-dessus visant à renforcer les incitations en faveur de l'emploi formel, une application efficace des réglementations relatives au travail, aux impôts et à la sécurité sociale est essentielle pour combattre l'emploi informel. Les

ressources actuellement consacrées à assurer le respect de ces réglementations dans les pays du G20 où l'emploi informel constitue un problème majeur pourraient être utilisées de manière plus efficiente en instaurant ou en développant le recours à des procédures d'évaluation des risques pour cibler les inspections et en renforçant la coordination et le partage d'informations entre les organismes de contrôle. Pour combattre le travail informel, il faudra également élargir les actuelles priorités de la plupart de ces organismes de sorte que leurs efforts ne visent plus exclusivement à maximiser les recettes (dans le cas de l'administration fiscale) et à garantir la santé et la sécurité au travail (dans celui des services d'inspection du travail) mais aussi à promouvoir l'emploi dans l'économie formelle en s'attachant à : *i*) cibler de nouvelles catégories, telles que les petites entreprises ou le secteur des services, où l'emploi informel est très répandu; *ii*) fournir des conseils et une assistance technique aux petites entreprises; et *iii*) améliorer la détection des revenus des petites entreprises et des travailleurs indépendants.

Conclusions

59. Les jeunes, et notamment ceux qui sont peu qualifiés et qui vivent dans des régions en retard sur le plan économique, constituent une catégorie de population particulièrement vulnérable dans la plupart des pays du G20. Ils tendent à avoir de moins bons résultats sur le marché du travail que leurs aînés, tant du point de vue des taux d'emploi que de la qualité des emplois qu'ils occupent. Comme ils tendent à être surreprésentés dans les emplois informels et temporaires, les jeunes ne bénéficient que d'une protection limitée par la sécurité sociale et sont plus vulnérables aux fluctuations de la demande de travail.
60. Améliorer la transition de l'école à l'emploi et offrir aux jeunes de meilleures perspectives de carrière après leur entrée sur le marché du travail peut contribuer à accroître le potentiel productif de l'économie et à renforcer la cohésion sociale. Il faut pour ce faire agir sur plusieurs fronts. Dans le domaine de l'éducation, offrir aux jeunes la possibilité d'entreprendre et d'achever des études du deuxième cycle du secondaire constitue la principale condition pour veiller à ce qu'ils quittent le système scolaire avec les compétences minimales nécessaires pour entrer sur le marché du travail et entamer une carrière. Mais les diplômes seuls ne sont pas suffisants. Il importe que les jeunes quittent le système scolaire en étant bien préparés pour affronter le marché du travail, aussi doivent-ils acquérir de solides compétences de base – en lecture, en écriture et en calcul, notamment – ainsi que des aptitudes professionnelles particulières et des qualités comportementales appréciées par les employeurs, qu'il est plus aisé d'assimiler grâce à une expérience de travail durant les études. Sur le versant du marché du travail, les jeunes ayant quitté l'école qui se trouvent sans emploi ou qui cumulent des désavantages multiples ont besoin de bénéficier d'une aide au travers du système de prestations sociales et de programmes ciblés de formation et d'emploi. Des mesures spécifiques destinées à encourager les employeurs à embaucher des jeunes – allant des subventions salariales jusqu'à une protection sociale plus équilibrée – devraient également contribuer à donner davantage leur chance aux jeunes sur le marché du travail.
61. Pour être efficaces, ces mesures en faveur des jeunes doivent être considérées comme un ensemble plutôt que comme des éléments indépendants les uns des autres, et elles doivent être adaptées à la situation particulière de chaque pays. Il faudra pour ce faire procéder à une analyse plus approfondie des obstacles rencontrés par les jeunes dans les différents pays du G20 et à une stricte évaluation des programmes en faveur des jeunes déjà en vigueur afin de garantir l'utilisation optimale des ressources limitées disponibles. Pour finir, ces mesures doivent également être mises en œuvre dans le cadre d'un ensemble plus large de politiques visant à promouvoir une croissance économique plus vigoureuse et durable qui créera des perspectives d'emploi plus nombreuses et de meilleure qualité pour les travailleurs de tous âges.

RÉFÉRENCES

- Aedo, C. et S. Nuñez (2001), «The Impact of Training Policies in Latin America and the Caribbean: the Case of Programa Joven», ILADES – Georgetown University, Santiago du Chili.
- Arulampalam, W., A. Booth et M. Bryan (2002), «Work-Related Training and the New National Minimum Wage in Britain», IZA Discussion Paper, No. 595, Bonn, novembre.
- Ashworth, K., J. Hardman, Y. Hartfree, S. Maguire, S. Middleton, D. Smith, L. Dearden, C. Emmerston, C. Frayne et C. Meghir (2002), «Education Maintenance Allowance: The First Two Years. A Quantitative Evaluation» Research Report RR352, Department for Education and Skills, Nottingham, Royaume-Uni: Imprimeur de la Reine.
- Bargain, O. et P. Kwenda (2010), «Is Informality Bad? – Evidence from Brazil, Mexico and South Africa», IZA Discussion Paper No. 4711.
- Bassanini, A. et R. Duval (2006), «Employment Patterns in OECD Countries: Reassessing the Role of Policies and Institutions», Documents de travail de l'OCDE: questions sociales, emploi et migrations No. 35.
- Beffy, M., D. Fougère et A. Maurel (2009), «L'impact du travail salarié des étudiants sur la réussite et la poursuite des études universitaires», *Économie et Statistique*, No. 422, Paris.
- Betcherman, G., M. Godfrey, S. Puerto, F. Rother et A. Stavreska (2007), «Inventaire mondial des interventions d'appui à l'emploi des jeunes: rapport de synthèse», Document de discussion sur la protection sociale de la Banque mondiale No. 0715.
- BIT (2008), *Tendances mondiales de l'emploi des jeunes*, Publications du BIT, Genève.
- BIT (2009), «Trabaho Decente e Juventude no Brasil», Publications du BIT, Lima.
- BIT (2010a), *Tendances mondiales de l'emploi des jeunes*, Publications du BIT, Genève.
- BIT (2010b), *Intensifier la lutte contre le travail des enfants - Rapport global sur le travail des enfants 2010 du BIT*, Publications du BIT, Genève.
- BIT (2010c), *Panorama Laboral 2010*, Publications du BIT, Lima.
- BIT (2010d), *Trabajo Decente y Juventud en America Latina, 2010*, Publications du BIT, Genève.
- BIT (2010e), *A Skilled Workforce for Strong, Sustainable and Balanced Growth: A G20 Training Strategy*, Publications du BIT, Genève.
- BIT (2011), *La crisis internacional 2008-2009: Impacto, políticas y desafíos para la nueva etapa de crecimiento con empleo en Argentina*, Publications du BIT, Buenos Aires.
- Blanchard, O. et A. Landier (2002), «The Perverse Effects of Partial Labour Market Reform: Fixed-Term Contracts in France», *The Economic Journal*, Vol. 112, pp. 214-244, juin.
- Card, D. et A. Krueger (1995), *Myth and Measurement: the new Economics of the Minimum Wage*, Princeton University Press, Princeton.
- Cazes, S. et A. Nesporova (2007), *Flexicurity: A relevant approach in Central and Eastern Europe*, Publications du BIT, Genève.
- Chaplin, D., M. Turner et A. Pape (2003), «Minimum Wages and School Enrollment of Teenagers: A Look at the 1990's», *Economics of Education Review*, Vol. 22, pp. 11-21, février.
- Chimombo, J. (2005), «Issues in Basic Education in Developing Countries: an exploration of Policy Options for Improved Delivery», *Journal of International Cooperation in Education*, Vol. 8, No. 1, pp. 125-152.
- Commission européenne (2007), «Le travail non déclaré au sein de l'Union européenne», Spécial Eurobaromètre No. 284.
- De Moura Castro, C. (1999), «Proyecto Joven: New Solutions and Some Surprises», Banque interaméricaine de développement, Washington DC.
- Dolado, J., C. Garcia-Serrano et J. Jimeno (2002), «Drawing Lessons from the Boom of Temporary Jobs in Spain», *The Economic Journal*, Vol. 112, pp. 270-295.
- Dundes, L. et J. Marx (2006), «Balancing Work and Academics in College: Why Do Students Working 10 to 19 Hours per Week Excel?», *Journal of College Student Retention: Research, Theory and Practice*, Vol. 8, No. 1.
- Edmonds, E. V. (2004), «Does Illiquidity Alter Child Labor and Schooling Decisions? Evidence from Household Responses to Anticipated Cash Transfers in South Africa», NBER Working Papers 10265, National Bureau of Economic Research, Inc.
- Elias, V., F. Ruiz-Nuñez, R. Cossa et D. Bravo (2004), «An Econometric Cost-Benefit Analysis of Argentina's Youth Training Program», Banque interaméricaine de développement, Research Network Working Paper No. R-482, Washington DC.

- Ferro, A. R. et A. C. Nicollela (2007), *The Impact of Conditional Cash Transfers Programs on Household Working Decision in Brazil*, www.iza.org/conference_files/worldb2007/ferro_a3468.pdf.
- Fizbein, A. et N. Schady (2009), «Conditional Cash Transfers: Reducing Present and Future Poverty», Banque mondiale, Washington DC.
- Gasparini, L. et L. Tornarolli (2009), «Labor Informality in Latin America and the Caribbean: Patterns and Trends from Household Survey Microdata», *Revista Desarrollo y Sociedad*, Universidad de los Andes-CEDE.
- Greenberger, E. et L. D. Steinberg (1986), *The Psychological and Social Costs of Adolescent Employment*, Basic, New York.
- Hamoudi, A. et D. Thomas (2005), «Pension Income and the Well-Being of Children and Grandchildren: New Evidence from South Africa», California Center for Population Research Online Working Paper Series, *CCPR-043-05*.
- Hyslop D., S. Stillman (2004), «Youth Minimum Wage Reform and the Labour Market in New Zealand», New Zealand Treasury Working Paper No. 03.
- Kramarz, F. et T. Philippon (2001), «The Impact of Differential Payroll Tax Subsidies on Minimum Wage Employment», *Journal of Public Economics*, Vol. 82, No. 1, pp. 115-146, octobre.
- Landon, S. (1997), «High School Enrollment, Minimum Wages and Education Spending», *Analyse des politiques*, Vol. 23, No. 2, pp. 141-163, juin.
- Martin, J.P. and D. Grubb (2001), «What Works and for Whom: A Review of OECD Countries' Experiences with Active Labour Market Policies», *Swedish Economic Policy Review*, Vol. 8 No. 2.
- Martin, J. P. et S. Scarpetta (2011), «Setting It Right: Employment Protection, Labour Reallocation and Productivity», IZA Policy Paper No. 27.
- McKee, D. et P. Todd (2011), «The Longer-term Effects of Human Capital Enrichment Programs on Poverty and Inequality: *Oportunidades* in Mexico», *Estudios de Economía*, Vol. 38, No. 1, pp. 67-100.
- National Commission for Enterprises in the Unorganised Sector (2010), «The Challenge of Employment in India: An Informal Economy Perspective», Report of the National Commission for Enterprises in the Unorganised Sector, New Delhi, Academic Foundation.
- Neumark, D. et O. Nizalova (2007), «Minimum Wage Effects in the Longer Run», *Journal of Human Resources*, Vol. 42, No. 2, pp. 435-452, University of Wisconsin Press, Madison, Wisconsin, printemps.
- Neumark, D. et W. Wascher (1995), «Minimum-Wage Effects on School and Work Transitions of Teenagers», *American Economic Review*, Vol. 85, No. 2, pp. 244-249, American Economic Association, Nashville, Tennessee, mai.
- Neumark, D. et W. Wascher (1998), «Minimum Wages and Training Revisited», NBER Working Paper, No. 6651, Cambridge, Massachusetts, juillet.
- Neumark, D. et W. Wascher (1999), «A Cross-National Analysis of the Effects of Minimum Wages on Youth Employment», NBER Working Paper, No. 7299, Cambridge, Massachusetts, août.
- O'Higgins, N. (2001), *Youth Unemployment and Employment Policy: A Global Perspective*, Publications du BIT, Genève.
- OCDE (1998), *Perspectives de l'emploi de l'OCDE*, Éditions de l'OCDE, Paris.
- OCDE (2004), *Orientation professionnelle et politique publique : comment combler l'écart*, Éditions de l'OCDE, Paris.
- OCDE (2006), *Perspectives de l'emploi de l'OCDE: Stimuler l'emploi et les revenus*, Éditions de l'OCDE, Paris.
- OCDE (2007), *Perspectives de l'emploi de l'OCDE*, Éditions de l'OCDE, Paris.
- OCDE (2008a), *Perspectives de l'emploi de l'OCDE*, Éditions de l'OCDE, Paris.
- OCDE (2008b), *Jobs for Youth/Des emplois pour les jeunes: United Kingdom*, Éditions de l'OCDE, Paris.
- OCDE (2010a), *Des débuts qui comptent ! Des emplois pour les jeunes*, Éditions de l'OCDE, Paris.
- OCDE (2010b), *Formation et emploi : relever le défi de la réussite: Rapport de synthèse des Examens de l'OCDE sur l'éducation et la formation professionnelle*, Éditions de l'OCDE, Paris.
- OCDE (2010c), *Jobs for Youth/Des emplois pour les jeunes: Greece*, Éditions de l'OCDE, Paris.
- OCDE (2010d), *Perspectives de l'emploi de l'OCDE*, Éditions de l'OCDE, Paris.
- OCDE (2010e) *Regards sur l'éducation*, Éditions de l'OCDE, Paris.

- OCDE (2010f), «Tackling Inequalities in Brazil, China, India and South Africa - The Role of Labour Market and Social Policies», Éditions de l'OCDE, Paris.
- OCDE (2011a), «Payer pour le passé, préparer l'avenir : la solidarité intergénérationnelle», réunion ministérielle de l'OCDE sur la politique sociale tenue à Paris les 2 et 3 mai 2011.
- OCDE (2011b), Further material for Chapter 2 "The Labour Market Effects of Social Protection Systems in Emerging Economies" of the 2011 OECD Employment Outlook, exclusivement disponible en ligne à l'adresse suivante www.oecd.org/employment/outlook.
- OCDE (2011c), *Perspectives de l'emploi de l'OCDE*, Éditions de l'OCDE, Paris.
- OCDE (2011d), *OCDE: Élaborer une stratégie en faveur des compétences*, Éditions de l'OCDE, Paris.
- Pacheco, G.A. et A.A. Cruickshank (2007), «Minimum Wage Effects on Educational Enrollments in New Zealand», *Economics of Education Review*, Vol. 26, No. 5, pp. 574-587, Auckland, octobre.
- Pagés-Serra, C., P. Gaelle et S. Scarpetta (2009), *Job Creation in Latin American and the Caribbean. Recent Trends and the Policy Challenges*, Banque interaméricaine de développement, Washington DC.
- Quintini, G. et T. Manfredi (2009), «Going Separate Ways? School-to-Work Transitions in the United States and Europe», Documents de travail de l'OCDE : questions sociales, emploi et migrations No. 90.
- Reis, J., D. Angel-Urdinola et R. Torres (2009), «Informality in Turkey: Size, Trends, Determinants and Consequences», Background paper for the World Bank Country Economic Memorandum (CEM) – Informality: Causes, Consequences, Policies.
- Rodríguez-Oreggia, E. et S. Freije (2008), «Una Evaluación de Impacto sobre el Empleo, los Salarios y la Movilidad Ocupacional Intergeneracional del Programa Oportunidades», capítulo 2 en SEDESOL «A Diez Años de Intervención en Zonas Rurales (1997-2007). Evaluación Externa del Programa Oportunidades 2008» Tomo 1, Secretaría de Desarrollo Social, Mexico, D.F.
- Rosas G. et G. Rossignotti (2005), «Stating the New Millennium Right: Decent Employment for Young People», *International Labour Review*, Vol. 144, No. 2.
- Ruhm, C.J. (1997), «Is High School Employment Consumption or Investment?», *Journal of Labor Economics*, No. 15.
- Saget, C. (2008), «Fixing Minimum Wage Levels in Developing Countries: Common Failures and Remedies», *International Labour Review*, Vol. 147 (2008), No. 1, Publications du BIT, Genève.
- Scarpetta, S., A. Sonnet et T. Manfredi (2010), «Montée du chômage des jeunes dans la crise - Comment éviter un impact négatif à long terme sur toute une génération ?», Documents de travail de l'OCDE : questions sociales, emploi et migrations No. 106.
- Schochet P., J. Brughardt and S. Glazerman (2001), «National Job Corps Study: The Impacts of Job Corps on Participants' Employment and Related Outcomes», Mathematica Policy Research, Inc., Princeton, New Jersey.
- Schochet, P., J. Burghardt and S. McConnell (2008), «Does Job Corps Work? Impact Findings from the National Job Corps Study», *American Economic Review*, Vol. 98, No. 5.
- Schultz, T. P. (2004), «School Subsidies for the Poor: Evaluating the Mexican PROGRESA Poverty Program.» *Journal of Development Economics*, Vol.74, No. 1, pp. 199-250.
- Skoufias, E., et S. W. Parker, (2001), «Conditional Cash Transfers and Their Impact on Child Work and Schooling: Evidence from the PROGRESA Program in Mexico.» *Economía* 2 (1): 45-96.
- Stewart, M. (2003), «The Impact of the Introduction of the UK Minimum Wage on the Employment Probabilities of Low Wage Workers», photocopié, Université de Warwick, Royaume-Uni.
- Toner, P. (2003), «Supply-Side and Demand-Side Explanations of Declining Apprenticeship Training Rates: A Critical Overview», *The Journal of Industrial Relations*, Vol. 45, No. 4, pp. 457-484.
- Venn (2009), «Legislation, Collective Bargaining and Enforcement: Updating the OECD Employment Protection Indicators», Documents de travail de l'OCDE : questions sociales, emploi et migrations No. 89.
- Williams, M. J. (2007), «The Social and Economic Impacts of South Africa's Child Support Grant», Economic Policy Research Institute Working Paper 40, Le Cap.

