
Stimuler l'emploi et les revenus

Bosting Jobs and incomes

John P. Martin



Édition électronique

URL : <http://journals.openedition.org/travailemloi/3592>

DOI : 10.4000/travailemloi.3592

ISSN : 1775-416X

Éditeur

DARES - Ministère du Travail

Édition imprimée

Date de publication : 5 juin 2009

Pagination : 13-21

ISSN : 0224-4365

Référence électronique

John P. Martin, « Stimuler l'emploi et les revenus », *Travail et Emploi* [En ligne], 118 | avril-juin 2009, mis en ligne le 05 novembre 2010, consulté le 10 décembre 2020. URL : <http://journals.openedition.org/travailemloi/3592> ; DOI : <https://doi.org/10.4000/travailemloi.3592>

© Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques (Dares)

Stimuler l'emploi et les revenus

John P. Martin (*)

La première Stratégie de l'OCDE pour l'emploi a été publiée en 1994. Dix ans plus tard, en réponse à une requête des ministres, l'OCDE a entrepris la réévaluation en profondeur des dix grandes recommandations de politique qui formaient le socle de cette stratégie. Ce travail a donné lieu à la publication de la Stratégie pour l'emploi révisée (SER), présentée dans l'édition 2006 des *Perspectives de l'OCDE pour l'emploi*, après avoir été discutée par les ministres de l'Emploi et du Travail de l'OCDE en juin 2006, à Toronto.

La DARES a ensuite organisé une importante conférence à Paris en novembre 2006, rassemblant des experts de l'OCDE, des experts français et d'autres économistes reconnus sur le plan international, afin de discuter des principaux enseignements de la SER et de leur pertinence dans le cas de la France. Jean-Philippe Cotis (qui était alors l'économiste en chef de l'OCDE, et est actuellement le directeur général de l'INSEE) et moi-même avons ouvert cette conférence en présentant les principaux résultats de la SER concernant les politiques à suivre. Ces différents points sont résumés dans l'éditorial des *Perspectives de l'emploi* 2006, intitulé « Stimuler l'emploi et les revenus » et reproduit ci-après.

Toutefois, la situation de l'économie mondiale et celle des marchés du travail de l'OCDE ont indéniablement connu des changements drastiques par rapport au contexte qui prévalait lorsque nous avons finalisé la SER. Après une période prolongée d'expansion économique, le taux de chômage de l'OCDE avait alors atteint son plus bas niveau depuis 1980 et le taux d'emploi s'approchait des sommets observés après-guerre.

Aujourd'hui, le climat économique d'ensemble a radicalement changé et les économies de l'OCDE sont aux prises avec la plus forte récession économique observée depuis la grande récession, avec seulement quelques signes de reprise, timides et incertains, pointant à l'horizon. L'emploi a chuté

brutalement et le chômage augmenté : entre le second trimestre 2006 et le premier trimestre 2009, le taux d'emploi a baissé de près de 1 point de pourcentage et le taux de chômage a progressé de 1,3 point de pourcentage. Et les prévisions les plus récentes de l'OCDE, comme celles d'autres organisations internationales, annoncent de nouvelles pertes d'emplois importantes dans de nombreux pays de l'OCDE jusqu'à 2010 et peut-être au-delà.

Les quatre principaux piliers de la SER doivent par conséquent être réexaminés à la lumière des nouveaux défis auxquels sont confrontés les marchés du travail de l'OCDE. Les recommandations de la SER ne sont pas immuables et l'OCDE revoit actuellement leur pertinence afin d'aider ses pays membres à faire face au double défi posé par la nécessité d'endiguer la détérioration majeure des perspectives du marché du travail, sans laisser de côté les questions de moyen terme liées au vieillissement de la population et à l'accroissement des inégalités.

Bien que les grandes lignes des quatre piliers de la SER semblent rester pertinentes pour répondre à ces défis, il ressort déjà clairement des travaux en cours que certains éléments de ces piliers et leur importance relative sont à repenser. Il est par exemple clair que pour résorber les dommages causés par le choc de demande, l'accent devrait être mis sur les politiques macroéconomiques contra-cycliques, dans le cadre d'une stratégie de moyen terme adéquate pour les politiques fiscales et monétaires.

Un autre chantier de réflexion concerne le rôle des politiques du marché du travail et d'activation dans le contexte d'une forte montée du chômage et d'une baisse des offres d'emplois. En marge des plans de stimulus fiscal, les ressources consacrées aux politiques du marché du travail ont été étendues dans de nombreux pays de l'OCDE. Il est crucial que ces ressources soient bien affectées aux mesures pour l'emploi les plus efficaces. Se pose conjointement la question délicate du maintien de l'activation des bénéficiaires de prestations, alors que le chômage est très élevé et les postes vacants rares. Il est fréquent d'entendre dire aujourd'hui : mais pourquoi s'inquiéter de l'activation des chômeurs alors qu'il n'y a pas d'emploi pour eux ? Ce point de vue est par trop défaitiste et passif, et risque de perpétuer une situation de chômage de longue durée

* Directeur de l'emploi, du travail et des affaires sociales de l'OCDE. L'éditorial de l'édition 2006 des *Perspectives d'emploi* reproduit plus loin a été rédigé conjointement par John P. Martin et Jean-Philippe Cotis, qui était alors l'économiste en chef de l'OCDE et qui est actuellement le directeur général de l'INSEE.

élevé, ou de taux d'inactivité importants, entraînant des coûts humains, sociaux et économiques conséquents. La conception et l'application de stratégies d'activation adaptées, permettant d'aider les chômeurs à trouver un emploi ou à maintenir leur employabilité, constituent une grande priorité dans le contexte présent.

Comme je l'ai mentionné plus haut, le secrétariat de l'OCDE travaille actuellement sur ces questions et sur le réajustement des principales recommandations de politique de la SER de 2006. Les principaux résultats seront publiés dans l'édition 2009 des *Perspectives de l'OCDE pour l'emploi*, qui sera le principal document soumis aux ministres de l'Emploi et du Travail des trente pays de l'OCDE et de quelques pays non-membres à l'occasion d'une réunion organisée à Paris les 28 et 29 septembre 2009.

*
* *

Éditorial des *Perspectives de l'emploi de l'OCDE*, édition 2006

Au début des années 1990, de nombreux pays de l'OCDE étaient aux prises avec un chômage élevé et persistant. Afin de les aider, l'OCDE a diffusé sa Stratégie pour l'emploi – stratégie qui couvrait de multiples aspects et qui a eu un profond impact sur le débat politique. La stratégie a certes eu ses détracteurs, mais l'expérience montre que les pays qui ont suivi ses recommandations ont fait mieux que les autres.

Mais le temps passe et les défis évoluent. Si la lutte contre le chômage reste d'actualité dans certains pays, surtout en Europe continentale, de nouveaux enjeux s'annoncent. Comment les marchés du travail des pays de l'OCDE peuvent-ils faire face au vieillissement de la population et à la mondialisation ? Quels enseignements a-t-on tirés de la mise en œuvre des recommandations de la Stratégie pour l'emploi, s'agissant de ce qui marche et de ce qui ne marche pas ? L'OCDE a entrepris récemment de réévaluer en profondeur la Stratégie pour l'emploi. Les résultats empiriques de cette réévaluation sont présentés dans cette édition des *Perspectives de l'emploi* et les recommandations à l'intention des gouvernements issues de cette réévaluation sont résumées dans un autre rapport (1).

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

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

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

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

Deuxièmement, il est fondamental de supprimer les obstacles à la participation des femmes à la vie active, des travailleurs âgés et des catégories plus généralement sous-représentées. En ce qui concerne les femmes, plusieurs mesures destinées à faciliter l'articulation avec la vie de famille ont montré leur intérêt. Il s'agit notamment de la flexibilité des horaires de travail ; d'incitations fiscales appropriées ; du congé parental, convenablement rémunéré mais qui ne doit pas être trop long ; des modes de garde d'enfants de qualité et financièrement abordables ; et d'un plus large partage des tâches entre hommes et femmes au sein de la famille. Pour ce qui est des travailleurs âgés, il faut supprimer les désincitations à la prolongation de la vie active qui demeurent dans les systèmes de retraite ainsi que les divers parcours de sortie anticipée du marché du travail.

Troisièmement, il est temps de s'attaquer à la problématique sécurité de l'emploi/flexibilité. Trop souvent, les pays ont fait le choix d'assouplir les conditions régissant les emplois temporaires sans toucher à celles régissant les emplois permanents. Si cela peut entraîner des gains d'emploi à court terme, cela crée un dualisme croissant des marchés

du travail et freine l'investissement dans la formation, et donc aussi l'amélioration de la productivité. Heureusement, il existe d'autres alternatives, qui sont préférables. Il y a la fameuse «flexicurité», mais il existe aussi d'autres formules comme, par exemple en Autriche avec le compte individuel d'épargne en cas de cessation d'emploi. Ces formules ont le mérite de garantir aux employeurs une beaucoup plus grande prévisibilité des coûts d'embauche et de licenciement, tout en apportant une sécurité essentielle en termes de revenus aux travailleurs qui sont licenciés.

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

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

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

renforceront le soutien politique indispensable à la mise en œuvre de réformes structurelles difficiles.

Enfin, l'expérience montre qu'il n'y a pas de voie royale unique pour améliorer les performances des marchés du travail mais que plusieurs modèles de réussite coexistent dont on peut s'inspirer en les adaptant aux circonstances nationales spécifiques et à l'histoire propre à chaque pays. Cependant, cela ne veut pas dire que tout se vaut. Les exemples de réussite présentent certains traits communs, notamment l'importance donnée à la stabilité macroéconomique, les incitations appropriées pour tous les agents du marché du travail et une forte concurrence sur les marchés de produits.

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

La Stratégie de l'OCDE pour l'emploi révisée (1)

La Stratégie pour l'emploi de 1994 visait essentiellement à réduire un chômage élevé et persistant. Ses principales recommandations se sont révélées utiles à cet égard, mais son champ s'est désormais élargi. En particulier, davantage d'importance a été attribuée à l'objectif tendant à promouvoir l'activité et l'emploi et à tenir compte des problèmes liés aux bas revenus de certains groupes. Ces précisions données, on trouvera ci-après une redéfinition des principales recommandations de la Stratégie pour l'emploi initiale qui étaient le plus directement liées au chômage et à l'emploi.

La Stratégie de l'OCDE pour l'emploi révisée comporte quatre piliers. Tous les pays doivent s'assurer de la solidité de chacun de ces quatre piliers. Chaque pays peut cependant, à l'intérieur de chacun de ces piliers, recourir à un panachage de mesures qui lui est propre pour atteindre les résultats visés, en tenant compte des interactions entre les politiques, ainsi que de sa situation spécifique et des priorités qu'il s'est fixées. De fait, il n'y a pas de modèle unique; l'important est que le programme d'action soit cohérent.

Pilier A: Élaborer une politique macroéconomique appropriée

A1. La politique macroéconomique devrait tendre à la stabilité des prix ainsi qu'à la viabilité des finances publiques, de façon à maintenir les taux d'intérêt à un niveau peu élevé et à encourager l'investissement et stimuler la productivité du travail, ce qui contribue à renforcer la croissance économique, avec des effets bénéfiques potentiels sur l'emploi. Lorsque la situation budgétaire le permet, l'amélioration des finances publiques peut servir à abaisser les impôts ou à augmenter les dépenses dans les secteurs où les retombées positives seront les plus fortes sur la croissance et l'emploi.

A2. La politique macroéconomique devrait être utilisée pour contribuer à stabiliser l'économie, afin de réduire le risque que des augmentations temporaires du chômage engendrées par des chocs défavorables acquièrent un caractère durable et permettre aux avantages des réformes structurelles de se concrétiser. Dans cette optique :

La politique monétaire devrait viser la stabilité des prix à moyen terme en parant les chocs aussi bien inflationnistes que désinflationnistes et, dans la mesure où la réalisation de cet objectif le permet, tendre à stabiliser l'activité économique.

La politique budgétaire devrait viser à rétablir durablement des finances publiques saines de sorte que les stabilisateurs automatiques puissent jouer leur rôle, en étant complétés suivant les besoins et les possibilités par des mesures discrétionnaires. Cet aspect est particulièrement important dans les pays qui ne peuvent utiliser la politique monétaire à cette fin.

Pilier B: Supprimer les entraves à l'activité et à la recherche d'emploi

Mettre en œuvre des régimes d'indemnisation du chômage et des politiques actives du marché du travail qui soient bien conçus

B1. Les taux de remplacement et la durée de versement des prestations de chômage, ainsi que les prestations d'aide sociale versées aux personnes capables de travailler, devraient être fixés à des niveaux qui ne découragent pas outre mesure la recherche d'emploi et ces prestations, en particulier lorsqu'elles sont relativement généreuses, devraient être subordonnées à des critères de disponibilité pour l'emploi strictement appliqués dans le cadre de mesures d'« activation » bien conçues ; ces stratégies d'activation devraient prévoir des sanctions modestes portant sur les prestations en cas de non-respect des obligations.

B2. Les services de l'emploi devraient proposer aux chômeurs des entretiens approfondis ainsi qu'une aide à la recherche d'emploi ; la participation à des programmes actifs du marché du travail efficaces devrait être obligatoire après une certaine durée de non-emploi, variable selon les groupes concernés (par exemple, les immigrés en butte à des difficultés d'intégration, les jeunes défavorisés ainsi que les demandeurs d'emploi âgés) ; les services de l'emploi devraient disposer de ressources suffisantes pour mener à bien ces tâches et leurs différentes fonctions devraient être convenablement intégrées.

B3. Les performances des services de l'emploi devraient être évaluées en fonction de leur impact à long terme sur l'emploi et le nombre d'allocataires ; les programmes actifs du marché du travail devraient faire régulièrement l'objet d'évaluations rigoureuses afin que les programmes inefficaces soient abandonnés et que le dosage des programmes soit adapté aux besoins des demandeurs d'emploi et du marché du travail.

Faire en sorte que les autres prestations de non-emploi soient davantage orientées vers le travail

B4. Les mesures de contrôle devraient être renforcées afin d'éviter que les personnes ayant une capacité de travail suffisante ne quittent le marché du travail par le biais des régimes d'assurance-maladie et invalidité, tout en assurant aux plus démunis une protection suffisante ; la capacité de travail des personnes percevant des prestations au titre de ces régimes devrait être évaluée périodiquement ; des moyens de réadaptation professionnelle devraient être accessibles aux personnes ayant une certaine capacité de travail ; une aide à la recherche d'emploi et des incitations financières à reprendre un emploi devraient être offertes aux personnes ayant une capacité de travail suffisante.

B5. Les régimes publics de préretraite devraient être progressivement abandonnés et les systèmes publics et privés de retraite ainsi que les systèmes de protection sociale devraient être réformés de façon à mettre fin aux incitations à la cessation anticipée d'activité.

Favoriser la mise en place de dispositifs favorables à la famille

B6. Des mesures favorables à la famille, y compris des aides au titre de la garde des enfants, ainsi que des aménagements du temps de travail qui permettent de concilier vie professionnelle et vie familiale, devraient être mis en œuvre afin de supprimer les obstacles à l'emploi pour les personnes ayant des obligations familiales.

Adapter les programmes de prélèvements et de transferts afin de valoriser le travail

B7. L'emploi devrait être rendu financièrement intéressant par rapport à l'octroi de prestations, notamment en mettant en place des réformes des systèmes de prélèvements et de transferts ainsi que de prestations liées à l'emploi convenablement ciblées et destinées à valoriser le travail, sans créer de distorsions fiscales excessives ni compromettre la viabilité des finances publiques.

Pilier C:
S'attaquer aux aspects des marchés du travail et de produits
qui font obstacle à la demande de main-d'œuvre

Faire en sorte que les salaires et les coûts de main-d'œuvre s'adaptent aux évolutions du marché du travail

C1. Les salaires minimums devraient être fixés à des niveaux qui ne nuisent pas notablement à la création d'emplois destinés aux travailleurs peu productifs.

C2. Les prélèvements sur les salaires, notamment les bas salaires, devraient être réduits lorsqu'ils sont élevés et que la situation budgétaire le permet, et l'évolution des cotisations de maladie et de retraite devrait être maîtrisée.

C3. Dans les pays où les conventions collectives de branche non coordonnées prédominent et sont préjudiciables à l'emploi, les entreprises devraient être autorisées, à l'issue d'une négociation collective, à déroger aux accords sectoriels, ou bien l'extension administrative des accords sectoriels devrait être réformée.

Renforcer la concurrence sur les marchés de produits

C4. Les obstacles juridiques à l'entrée de nouvelles entreprises devraient être supprimés dans tous les secteurs où la concurrence est possible, et les charges administratives imposées aux jeunes entreprises devraient être réduites; les frais de démarrage devraient être allégés et les formalités administratives nécessaires pour créer une entreprise simplifiées de façon à dynamiser l'initiative entrepreneuriale; il faudrait promouvoir une plus grande ouverture des échanges et investissements internationaux dans le domaine des biens et des services.

C5. Le contrôle étatique des activités des entreprises ayant pour effet de restreindre la concurrence devrait être réduit.

Faciliter l'adoption de dispositifs d'aménagement du temps de travail

C6. Les aspects de la législation du travail qui font obstacle à la mise en place, moyennant des accords entre employeur et salariés, de dispositifs d'aménagement du temps de travail devraient être supprimés; les prélèvements et transferts ne devraient pas défavoriser le travail à temps partiel ou d'autres aménagements permettant de concilier vie professionnelle et vie familiale et favorisant un passage progressif du travail à la retraite.

Faire en sorte que la législation sur la protection de l'emploi contribue au dynamisme du marché du travail et assure la sécurité des travailleurs

C7. La législation relative à la protection de l'emploi devrait être réformée dans les pays où elle est excessivement rigoureuse, en sanctionnant les licenciements abusifs (par exemple en interdisant les licenciements fondés sur une discrimination en fonction du sexe, de l'âge ou de l'appartenance ethnique), mais aussi en réduisant les restrictions imposées aux licenciements pour motifs économiques; il faudrait rendre plus prévisibles les coûts et les procédures administratives liés aux licenciements, de manière à réduire les incertitudes judiciaires à cet égard, et prévoir des préavis de licenciement d'une durée raisonnable afin d'aider les travailleurs licenciés à trouver de nouveaux emplois.

C8. La réglementation relative aux contrats de durée déterminée et temporaires devrait peut-être être assouplie dans certains pays; pour éviter d'aggraver le dualisme du marché du travail et de nuire au fonctionnement à long terme de ce dernier, il serait souhaitable de rechercher un meilleur équilibre entre contrats temporaires et contrats permanents, une option étant que la protection contre les licenciements augmente avec l'ancienneté.

Promouvoir les transitions vers l'emploi formel

C9. Les transitions vers l'emploi formel devraient être encouragées par: une baisse des charges pesant sur l'emploi à bas salaire, s'accompagnant d'une meilleure application des règles fiscales (notamment auprès des petites entreprises); une réforme de la réglementation du travail et des obligations déclaratives des entreprises, afin que celles-ci soient davantage incitées à créer des emplois formels; et des liens plus étroits entre les droits à la protection sociale et le travail afin d'encourager les travailleurs à déclarer leur emploi.

Pilier D:
Promouvoir le développement des qualifications et des compétences des travailleurs

D1. Eu égard au rôle essentiel que joue l'accumulation de capital humain dans la réalisation des objectifs de croissance économique et des objectifs sociaux, les gouvernements devraient promouvoir une formation scolaire initiale de qualité et, en coordination avec les partenaires sociaux lorsque les pratiques nationales le permettent, instaurer des conditions propres à améliorer les qualifications des travailleurs, à savoir:

- créer un système de reconnaissance des nouvelles compétences acquises par les adultes grâce à la formation et à l'expérience professionnelle, y compris des compétences acquises à l'étranger par les immigrants nouvellement arrivés;
- veiller à ce que la formation réponde de plus près à la demande et à l'évolution des qualifications exigées par les entreprises, et promouvoir l'amélioration de la qualité des formations dispensées, y compris en évaluant

les résultats des prestataires ;

- contribuer au financement des programmes de formation (comme les chèques-formation, les congés-formation ou les dispositifs favorisant l'alternance entre travail et formation) cofinancés par le secteur privé, et remédier aux inégalités de formation en offrant des possibilités d'apprentissage effectives aux groupes défavorisés, notamment aux personnes dont le niveau d'instruction est faible ;
- élargir la portée des contrats d'apprentissage en assouplissant les limites d'âge et en permettant des modalités de rémunération flexibles ; et
- faire en sorte que certains programmes d'emploi soient spécialement conçus pour répondre aux besoins spécifiques des personnes défavorisées, y compris dans le cadre de l'éducation de la deuxième chance.

D2. Afin de faciliter le passage de l'école à la vie active, il est essentiel :

- de réduire les sorties prématurées du système scolaire et de veiller à ce que les jeunes acquièrent les compétences exigées sur le marché du travail, y compris en donnant une portée plus large aux programmes de formation professionnelle, en renforçant les liens entre l'enseignement général et l'enseignement professionnel et en améliorant l'orientation professionnelle ; et
- de contribuer à combiner l'enseignement et le travail, notamment par le biais de systèmes d'apprentissage améliorés ou par des moyens plus informels.