

flexibility@work 2021

embracing

change*.



*accueillir le changement.

 randstad

sommaire.

3 édito

embracing change

5 synthèse

8 redéfinir le travail

13 les compétences à l'heure de l'automatisation

18 un marché du travail durable

annexes

24 données sur le marché du travail

Toutes les fonctions et tous les intitulés figurant dans ce rapport se déclinent au féminin comme au masculin.

édito.

par Frank Ribuot,
président du groupe Randstad France.



s'adapter au changement pour embrasser l'avenir.

En mars 2020 éclatait la pandémie de COVID-19 qui allait bouleverser le monde tel que nous le connaissions jusqu'alors. Si cette période a généré de l'incertitude et de l'isolement, elle nous a montré aussi combien nous sommes capables de résilience et d'inventivité.

Pendant une période de trouble, où il est parfois difficile de garder une vision d'ensemble et de long terme, je crois que tirer les leçons du passé nous aide à imaginer l'avenir. C'est précisément la thématique de notre étude Flexibility@Work 2021 : observer les grandes mutations à l'œuvre dans le monde du travail et entrevoir ce qui nous attend.

Sous l'impulsion des nouvelles technologies, notre façon de travailler évolue rapidement. Lieu de travail, métier, contrat, horaires... La flexibilité s'invite partout, aussi bien du côté des entreprises que des collaborateurs. L'automatisation crée de nouveaux emplois, davantage qu'elle n'en détruit, mais elle appelle aussi à un renouvellement plus fréquent des savoir-faire. Les générations futures devront être en mesure d'apprendre tout au long de leur vie. C'est pourquoi la montée en compétences et les passerelles entre les métiers doivent être au cœur des réflexions, dans tous les secteurs. La collaboration entre les acteurs de l'emploi, publics et privés, me semble primordiale pour nous aider à mieux appréhender les évolutions du marché du travail.

Depuis sa création en 1960, le groupe Randstad s'attache à promouvoir l'innovation sociale à travers la création de nouveaux modèles en matière d'emploi. En France, Randstad est à l'origine du CDI Intérimaire qui offre à la fois la possibilité de multiplier les expériences professionnelles et un statut social parmi les plus protecteurs d'Europe.

L'intérim a également fait ses preuves en matière d'insertion et d'inclusion puisqu'il est aujourd'hui un véritable tremplin vers l'emploi durable pour tous types de métier et toutes catégories d'âge.

Mais si l'inclusion progresse sur le marché du travail à l'échelle mondiale, elle n'est pas encore devenue la norme. Or la discrimination prive les entreprises de talents qui seront indispensables à la croissance économique et à la stabilité sociale de demain. Le secteur des services RH joue un rôle essentiel pour favoriser l'émergence d'un marché du travail protecteur et performant.

En éternel optimiste, je suis convaincu que nous saurons tirer de cette crise des opportunités d'innovation et de progrès qui nous serviront à façonner le futur du travail.

embracing change.

synthèse.



Frits Goldschmeding a créé Randstad il y a plus de soixante ans. Il n'imaginait certainement pas à quel point le monde allait se transformer en quelques décennies. Pour faire vivre son entreprise, Frits roulait à vélo et utilisait des enveloppes préimprimées... Une réalité bien éloignée de l'infrastructure digitale dans laquelle nous évoluons aujourd'hui. Une chose néanmoins n'a pas changé : la difficulté à recruter de bons profils. Et, de leur côté, les salariés attendent prioritairement la même chose de leur employeur : un salaire décent qui soit la juste récompense du travail fourni.

Si des constantes demeurent, des changements, parfois éphémères, ont été opérés. Les collaborateurs et leur lieu de travail ont évolué en l'espace d'une ou de deux générations à peine. Ces évolutions ont permis l'essor des centres urbains qui ont drainé les meilleurs talents et sont devenus de véritables pôles de créativité. Parallèlement à la concentration des employés de bureau, la conception même des lieux de travail a elle aussi changé, passant d'un agencement compartimenté en « box » à des espaces ouverts, puis à des bureaux privatifs et aux espaces partagés du coworking. L'environnement de travail se transforme à nouveau aujourd'hui avec l'essor du télétravail - et pas seulement à cause de la COVID-19 - si bien que l'on se demande s'il est encore pertinent d'avoir des bureaux...

En 1960, nous vivions dans un monde de nations, d'empires et de pouvoirs coloniaux évanescents. Aujourd'hui, a contrario, il est sans doute plus juste de se représenter le monde comme un vaste réseau connecté de villes et de régions interdépendantes. Certes les frontières existent toujours, mais la technologie aide à jeter des ponts entre les communautés. De moins en moins de personnes vivent à la campagne pendant que la croissance économique et les opportunités se concentrent dans les plus grands centres urbains du monde.



Les outils que nous utilisons ont eux aussi changé. Il y a soixante ans, les ordinateurs étaient cantonnés aux bunkers militaires et aux campus universitaires et seuls quelques spécialistes en connaissaient les mystères. Depuis, les technologies numériques et internet ont profondément transformé la façon dont nous travaillons.

Naviguer dans ce nouveau monde plus interconnecté nécessite des compétences différentes. Cette évolution a logiquement vu croître la demande de talents possédant des qualifications dans quatre disciplines : science, technologie, ingénierie et mathématiques (STIM). Or, malgré les efforts concertés des entreprises, des universités et des gouvernements, le marché du travail n'a jusqu'à présent pas été en mesure de répondre à cette demande. Ainsi un déficit de compétences « digitales » continue d'entraver notre capacité à optimiser de nombreuses nouvelles technologies.



la technologie fait évoluer la demande de main-d'œuvre

Beaucoup d'emplois hier très répandus ont disparu aujourd'hui. Pour les travailleurs de la génération Z qui entrent sur le marché du travail, l'idée d'un standardiste est aussi étrange que celle d'un crieur de rue allant annoncer les nouvelles du jour dans la ville. L'automatisation a un impact considérable sur la nature des opportunités qu'offre le marché du travail.

Quand Randstad a démarré, en 1960, il allait falloir encore des dizaines d'années avant qu'apparaissent les premières offres d'emploi pour un poste de développeur de logiciels. Aujourd'hui, dans l'ensemble du marché du travail mondial, ce rôle est l'un des plus recherchés. Spécialistes du marketing dans les médias sociaux, opérateurs de drones, juristes spécialistes de l'espace... nombreuses sont les autres formidables carrières que l'on a vu apparaître ces dernières années.

Parallèlement à ces nouveaux rôles est apparue la crainte de voir les robots venir voler nos emplois. S'il est vrai que certains emplois manuels et de bureau sont en train de disparaître sous l'effet de l'automatisation et de l'intelligence artificielle, cette évolution ne reflète pourtant pas totalement la réalité du monde du travail. Certes, les technologies rendent certains postes obsolètes, mais elles génèrent dans le même temps une demande pour d'autres rôles, dont beaucoup sont meilleurs que ceux qu'elles remplacent.

Le rythme auquel de nouveaux postes apparaissent est si élevé que les écoliers d'aujourd'hui seront probablement nombreux, demain, à occuper des postes qui n'existent pas encore. Il est donc difficile de prévoir les compétences dont ils auront besoin, mais on observe clairement une augmentation de la demande de compétences non techniques, autrement dit générales, telles que la créativité, l'intelligence émotionnelle et l'aptitude à négocier. En prenant le pas sur les métiers traditionnels, les machines créent des opportunités pour des carrières qui nécessitent des compétences humaines particulières.

les technologies rendent certains postes obsolètes, mais elles génèrent dans le même temps une demande pour d'autres rôles, dont beaucoup sont meilleurs que ceux qu'elles remplacent.



un monde du travail dynamique

En plus de changer davantage de métiers, nous travaillons un peu moins qu'avant. Dans l'ensemble des pays de l'OCDE, le nombre d'heures travaillées par an a en effet diminué. Les entreprises ont besoin d'une main-d'œuvre plus flexible, et la façon dont les employés appréhendent l'équilibre entre travail et vie privée a évolué.

S'il n'est pas certain que cette diminution du nombre d'heures travaillées soit due à un vieillissement de la population mondiale, la donne démographique a résolument changé : nous sommes tous aujourd'hui un peu plus vieux. Dans les pays de l'OCDE, l'âge moyen a progressivement augmenté, ce qui a de profondes implications sur le réservoir mondial de main-d'œuvre. Certains marchés n'auront d'autres choix que d'ouvrir leurs frontières à un plus grand nombre d'immigrants, car ils seront confrontés au cours des prochaines décennies à une importante pénurie de talents.

Des progrès incroyables ont déjà été réalisés, mais il reste encore beaucoup à faire avant que la diversité et l'inclusion deviennent une réalité et que chacun dans le monde puisse accéder à un travail décent.

on observe clairement une augmentation de la demande de compétences générales, telles que la créativité, l'intelligence émotionnelle et l'aptitude à négocier.

Dans certaines régions, et pendant toute leur vie, les filles n'auront pas accès aux mêmes postes ni aux mêmes salaires que les garçons. Des obstacles demeurent aussi pour les migrants internationaux, de plus en plus nombreux, et la discrimination liée à l'origine ethnique continue malheureusement à prévaloir. Pour parvenir à pérenniser la main-d'œuvre sur le long terme, il nous faut redoubler d'efforts pour mettre un terme à ces inégalités.

Pour autant, certaines choses s'améliorent pour les travailleurs aux quatre coins du monde. Même si la pandémie a limité temporairement les déplacements physiques, la généralisation du travail à la maison ouvre des opportunités à des gens qui, pour des raisons

géographiques, n'auraient pas pu auparavant accéder à certains emplois. Les gouvernements, le secteur privé et d'autres parties prenantes apportent davantage de moyens pour permettre à des millions de travailleurs de se requalifier ou de monter en compétence. De la même façon, de nouvelles lois sont adoptées pour protéger le nombre croissant d'entrepreneurs et de travailleurs indépendants. Les établissements d'enseignement étendent aussi leurs programmes de façon à aider la prochaine génération à mieux se préparer pour faire face aux bouleversements engendrés par la transformation digitale. Et pourtant, le décalage qui existe à l'échelle mondiale entre les endroits où les compétences font défaut et les endroits où se trouvent ceux qui les possèdent reste énorme.

Notre propos n'est pas ici de spéculer sur l'avenir, mais nous nous plaisons à croire qu'avec les années, nous avons acquis une certaine connaissance du marché du travail. C'est ainsi qu'en regardant un peu en arrière, il nous apparaît que l'année de la



création de Randstad correspond à un point d'inflexion. Il nous semble que l'on dira la même chose de l'année 2020. La COVID-19 a davantage bouleversé la productivité mondiale que toute crise financière ou tout conflit géopolitique jamais vécu de mémoire d'homme.

Mais quelles que soient l'échelle et la complexité des difficultés auxquelles l'humanité peut être confrontée, une constante demeure : les gens sont extraordinairement résilients et ont une remarquable capacité à exploiter les opportunités qui s'offrent à eux. L'expérience des six dernières décennies nous donne toutes les raisons d'être optimistes pour les années à venir, quelles que soient les nouvelles difficultés que nous pourrions encore rencontrer.



redéfinir

le travail.

En quelques générations seulement, notre façon de travailler a radicalement changé. Propulsé en 2020, un jeune adulte de 1960 aurait probablement du mal à comprendre le lieu de travail d'aujourd'hui. Lorsque le changement s'opère petit à petit et jour après jour, on sous-estime facilement à quel point il a été profond.

Sur de nombreux marchés, l'adoption de nouvelles attitudes donne naissance à de nouvelles façons de travailler. Ces nouveaux modes de vie professionnelle n'ont pas tant pour effet de remplacer les contrats à temps plein et à durée indéterminée que d'ouvrir la possibilité, pour la main-d'œuvre auparavant inactive ou informelle, de trouver des emplois décents. Les nouvelles formes de travail apparues dans l'économie à la demande offrent aux travailleurs des modèles plus souples et plus adaptables, tels que le télétravail, la flexibilité et une multiplicité de modes de rémunération et de contrats. Cette évolution a permis à ceux qui n'étaient jamais entrés dans le schéma traditionnel des 40 heures par semaine d'intégrer la main-d'œuvre formelle.

Certes, le contrat à durée indéterminée reste le type de contrat dominant, dans le monde occidental, mais les contrats à durée déterminée, à temps partiel ou à la demande, le travail intérimaire ou encore à distance sont de plus en plus répandus. Le travail est devenu plus varié et moins rigide, sous l'effet combiné des nouvelles technologies et d'une plus grande connectivité, mais aussi, de façon plus générale, d'une évolution culturelle.



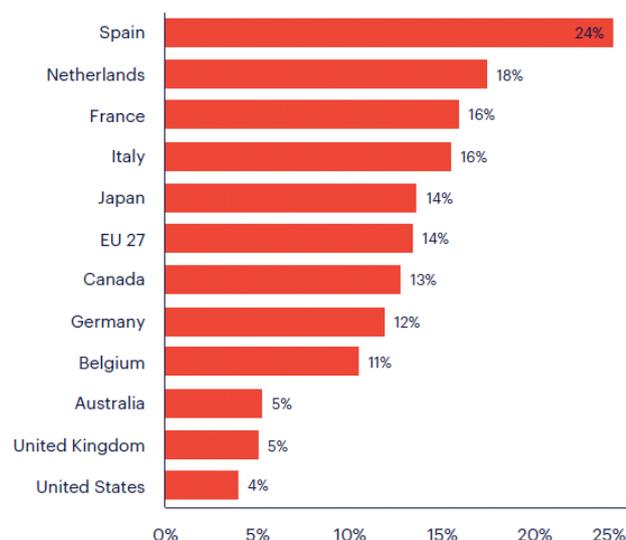
flexibilité du lieu de travail

Dans de nombreux pays, le travail temporaire a largement contribué à la croissance économique. Et dans la plupart des pays à hauts revenus, entre 5 et 25 % des contrats sont à durée déterminée. Ces contrats offrent des avantages à la fois à l'employeur et au travailleur, en facilitant souvent des relations qui autrement n'auraient pas nécessairement été possibles.

les relations de travail flexibles que créent par exemple le travail intérimaire et les contrats à durée déterminée permettent aux entreprises d'adapter rapidement la taille et la composition de leurs effectifs en fonction des besoins, des processus et des priorités.

emploi temporaire

les technologies rendent certains postes obsolètes, mais elles génèrent dans le même temps une demande pour d'autres rôles, dont beaucoup sont meilleurs que ceux qu'elles remplacent.

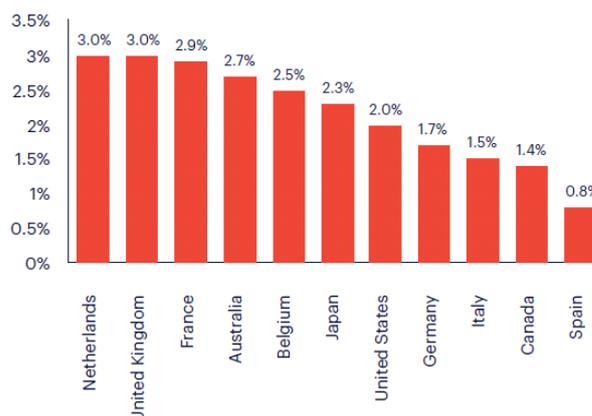


Source : Eurostat, OECD.stats

Les relations de travail flexibles que créent le travail intérimaire et les contrats à durée déterminée permettent aux entreprises d'adapter rapidement la taille et la composition de leurs effectifs en fonction des besoins, des processus et des priorités. Ces relations leur permettent de cibler les compétences, les aptitudes et les qualités voulues, avant de procéder à des embauches en CDI. Cette recherche de la bonne adéquation du candidat avec le poste optimise la qualité et l'efficacité de la main-d'œuvre de l'entreprise, tout en augmentant la probabilité qu'un employé reste durablement dans l'entreprise. Une première expérience professionnelle peut en particulier faciliter cette adéquation, chaque nouvel entrant pouvant continuer à progresser plus facilement et plus rapidement au sein de l'effectif.

travail temporaire

part du travail intérimaire dans l'ensemble des emplois pour les 15 à 64 ans, en 2019



Source : Organisation internationale des employeurs

La catégorie des travailleurs indépendants comprend à la fois ceux qui travaillent à leur compte et les entrepreneurs, qui emploient ou non d'autres personnes. Près de la moitié de l'ensemble des relations de travail flexibles correspondent au travail indépendant, même si cette proportion est en recul dans la plupart des pays de l'OCDE². En 1960 en Norvège, par exemple, un quart des actifs étaient des travailleurs indépendants, mais aujourd'hui seulement 6 % des actifs travaillent à leur compte³. Cette diminution s'explique principalement par les évolutions qui ont marqué le secteur agricole dans lequel le statut d'exploitant indépendant est moins répandu depuis le début du siècle⁴.

C'est en Europe méridionale et en Europe de l'Est, où les entreprises et exploitations agricoles de petite taille restent la norme, qu'on trouve le plus grand nombre de travailleurs indépendants. Les pays où ces secteurs représentent la plus grande part des emplois ont un taux d'emploi non salarié élevé⁵.

1 Randstad (2013) - Flexibility@Work 2013: Yearly Report on Flexible Labor and Employment

2 Randstad (2019) - Flexibility@Work 2019: Future of Work An Agenda

3 Données de l'OCDE (2020) - Self-Employment Rate (indicateur)

4 Randstad (2015) - Flexibility@Work 2015: Self-Employment Across Countries in the Great Recession of 2008-2014

5 Randstad (2019) - Flexibility@Work 2019: Future of Work An Agenda

Ce tableau globalement stable du travail non salarié cache cependant des variations considérables entre les pays, les secteurs et les niveaux d'éducation. On observe ainsi que sur les dix dernières années, le travail non salarié est en diminution en Europe méridionale et de l'Est, tandis qu'il ne cesse d'augmenter en France, au Royaume-Uni et surtout aux Pays-Bas⁶.

Des signes montrent globalement que dans certains pays à hauts revenus, une nouvelle génération d'entrepreneurs commence à prospérer. L'Europe a connu une augmentation progressive du nombre de personnes âgées de 20 à 29 ans travaillant à leur compte, en particulier parmi les personnes hautement qualifiées⁷. On peut en partie attribuer cette augmentation à l'émergence des plateformes de travail numériques et à la simplification des démarches liées à la création d'entreprise.

développement du travail indépendant chez les personnes les plus qualifiées

itavailleurs indépendants, âgés de 15 à 64 ans, ayant une formation supérieure dans l'UE 27



Source : Eurostat

Mais les modes de pensée d'hier ne sont pas toujours bien adaptés aux lieux de travail de demain. Il va nous falloir réformer nos systèmes afin de les adapter à cette nouvelle réalité professionnelle et apporter aux travailleurs la sécurité dont ils ont besoin pour bien gérer leur carrière. Avec l'évolution et la transformation des modes de travail apparaît en effet un besoin d'innovation sociale, pour accompagner et protéger les travailleurs autrement.

sur de nombreux marchés, l'adoption de nouvelles attitudes vis-à-vis du travail donne naissance à de nouveaux modes de travail.



plateformes numériques.

A la suite de la crise financière mondiale de 2008, l'innovation numérique a donné naissance à des plateformes de travail totalement novatrices, telles qu'Uber, Deliveroo et TaskRabbit. De nouvelles possibilités de flexibilité sont alors apparues pour des millions de personnes, à un moment où, en raison de la situation économique, elles avaient besoin d'un complément de revenus. Même si les plateformes de ce type ne représentent toujours qu'une petite part du marché du travail, l'intérêt qu'elles suscitent a sensiblement augmenté : entre mai 2016 et janvier 2019, le nombre d'offres d'emplois a augmenté d'environ 30 % dans le monde, croissance essentiellement stimulée par les pays développés⁸.

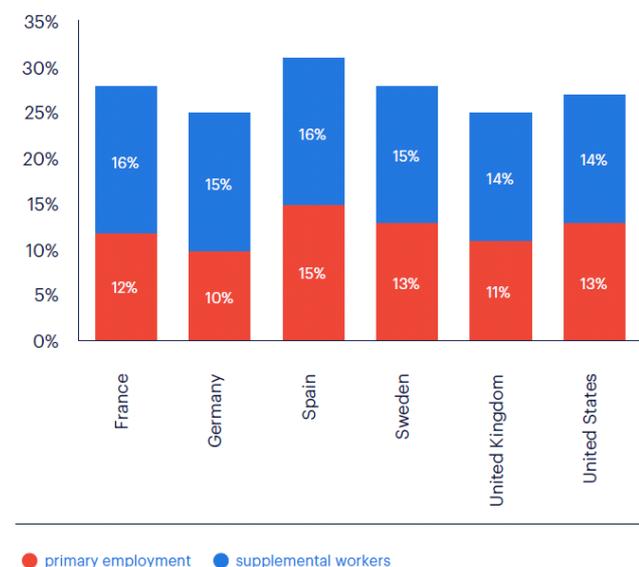
6 Randstad (2019) - Flexibility@Work 2019: Future of Work An Agenda

7 Données de l'OCDE (2020) - Self-Employment Rate (indicateur)

8 Randstad (2019) - Flexibility@Work 2019: Future of Work An Agenda

L'économie à la demande est apparue à un moment où les gens cherchaient à maîtriser plus directement leurs revenus, et en particulier leurs revenus complémentaires. D'après McKinsey, entre 20 et 30 % des actifs européens et américains tirent leurs revenus d'une forme de travail indépendant, plutôt que d'un seul emploi salarié classique⁹.

travailleurs indépendants
revenu principal et revenus complémentaires
part du travail indépendant dans l'ensemble de la population en âge de travailler



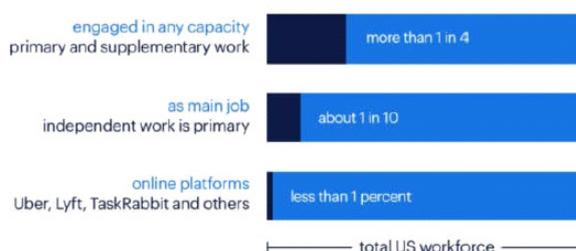
Source : McKinsey Global Institute (2016) - Independent Work, Necessity, and the Gig Economy

La catégorie des travailleurs indépendants est diverse et comprend aussi bien les avocats qui ont un cabinet à associé unique, que les agents de ménage employés par de multiples clients, les retraités qui louent leur résidence secondaire et les étudiants qui livrent à vélo. Les plateformes numériques ont contribué à faciliter l'apparition de cette tendance, mais les travailleurs de l'économie digitale (à base d'applications mobiles) ne représentent toujours qu'une petite partie de l'ensemble des travailleurs indépendants. Une étude du Bureau of Labor Statistics américain de 2017 a montré que seulement 1 % des emplois américains étaient pourvus via des plateformes numériques, tandis que, d'après les données de la Commission européenne de 2018, ce type de travail représente la principale source de revenus d'environ 2 % des adultes de l'ensemble des pays membres de l'UE¹⁰.

Des signes montrent que cette tendance s'accroît et qu'elle peut avoir un effet positif globalement sur le marché du travail¹¹.

les nouvelles opportunités d'emploi stimulent la productivité de l'économie.

combien de travailleurs sont-ils employés en tant que travailleurs indépendants ?



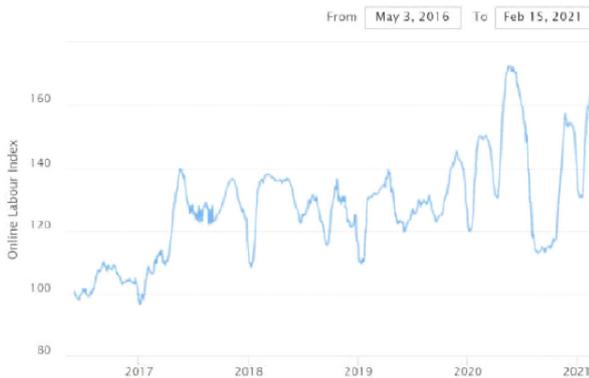
Source : ILR School et Aspen Institute.

Des études font apparaître que la croissance du travail indépendant augmente le taux de participation au marché du travail, crée de nouvelles opportunités d'emploi et stimule la productivité de l'économie¹². Ces avantages se renforcent à mesure que les plateformes numériques permettent de trouver plus rapidement des emplois, et d'assurer une coordination plus efficace pour les travailleurs à la demande. Il reste que les responsables politiques s'inquiètent de la façon dont les plateformes définissent le statut de leurs travailleurs. Les gouvernements cherchent aussi à déterminer dans quelle mesure les relations entre les parties s'inscrivent ou non dans le cadre de la réglementation existante¹³.

9 McKinsey Global Institute (2016) - Independent Work, Necessity, and the Gig Economy
10 Randstad (2019) - Flexibility@Work 2019: Future of Work An Agenda
11 OCDE (2019) - Employment Outlook 2019: The Future of Work
12 McKinsey Global Institute (2016) - Independent Work, Necessity, and the Gig Economy
13 OCDE (2019) - Employment Outlook 2019: The Future of Work

développement du travail en ligne

juillet 2016 = 100.



Source : <http://labour.oii.ox.ac.uk/online-labour-index/>.

Les technologies numériques permettent aux collaborateurs et aux entreprises d'interagir de façons nouvelles et de bousculer les modes de pensée classiques. Les premières plateformes de l'économie à la demande remontent déjà à une dizaine d'années, mais il est clair que la tendance globale de la transformation digitale ne fait que commencer.



télétravail

L'année 2020 a été une année charnière pour le télétravail, mais l'idée n'est pas nouvelle. L'homme qu'on a appelé « le père du télétravail », est l'ingénieur de la NASA Jack Nilles. Cet ingénieur a travaillé depuis chez lui pendant des années. Lors du choc pétrolier des années 1970, il propose de généraliser le télétravail pour préserver les ressources pétrolières et réduire la pénurie d'espace dans les villes. C'était bien sûr bien avant que tout le monde dispose d'un ordinateur portable et d'un smartphone.

Beaucoup d'entreprises ont depuis expérimenté le travail à distance. IBM a par exemple installé pour la première fois des « terminaux distants » au domicile de ses employés au début des années 1980. Le programme de télétravail de la société a ensuite prospéré. Ainsi, en 2009, 40 % des 386 000 employés d'IBM dans le monde travaillaient à distance¹⁴. Au fur et à mesure que davantage d'individus ont pu s'acheter un ordinateur et accéder à internet, le télétravail est devenu plus facile et plus productif. L'expansion des services en ligne et du WiFi public a aussi ouvert la possibilité de travailler à distance au-delà de la maison - dans des espaces de travail partagés - mais aussi à l'hôtel, au café et ailleurs.

Les technologies numériques permettent aux gens de se connecter et de travailler de façon plus intelligente et la pandémie de COVID-19 a finalement accéléré l'adoption générale du télétravail. L'Organisation Internationale du Travail indique qu'en avril 2020, 81 % de la main-d'œuvre mondiale était totalement ou partiellement confinée¹⁵. Le télétravail a pu à un certain moment être perçu comme un simple avantage, mais nombreux sont ceux que l'expérience de la pandémie a fait changer d'avis.



points clés

- Depuis 60 ans, nos lieux de travail ont connu toute une série de transformations, principalement à travers l'adoption de nouvelles formes de flexibilité – pour les entreprises comme pour les travailleurs.
- Cette mutation s'est opérée sous l'effet de deux forces croisées : les nouveaux besoins des entreprises et l'évolution culturelle des pays à hauts revenus.
- Au travail, la technologie facilite le développement de nouvelles et formidables opportunités, mais elle soulève aussi de nouvelles problématiques. L'innovation sociale doit suivre le rythme.

les compétences

à l'heure de l'automatisation.

Les nouveaux outils ont toujours servi de catalyseurs à l'émergence de nouvelles façons de travailler, mais c'est à la fin du XX^e siècle que cette dynamique d'innovation s'est accélérée. Les smartphones que nous avons dans les poches sont plus puissants que les ordinateurs qui ont envoyé Neil Armstrong sur la Lune, et Google nous permet d'accéder à plus d'informations que n'en contient l'ensemble des bibliothèques du monde entier.

Beaucoup disent que nous sommes en train de vivre la quatrième révolution industrielle, mais on pourrait tout aussi bien interpréter les changements radicaux qui sont intervenus au cours de notre vie comme les conséquences d'une révolution du marché du travail. L'innovation a profondément changé notre besoin en compétences, la façon dont nous travaillons et le choix de l'endroit où nous voulons vivre. Elle a aussi libéré une énorme richesse et de grandes opportunités, de même que l'accès à l'éducation, partout dans le monde.



migration urbaine

Dans l'économie mondiale, les villes sont devenues les principaux vecteurs de création d'emplois, ce qui a entraîné un exode rural. Les centres urbains se sont largement densifiés et se sont étendus au-delà de leurs limites initiales. Seule une minorité de la population mondiale vit en dehors des villes¹⁶. Elles sont aujourd'hui des pôles de hautes technologies où des bassins économiques créent des emplois et améliorent les niveaux de vie¹⁷. Les citadins ont des revenus plus élevés, de meilleurs emplois et de plus hauts niveaux d'instruction que les ruraux¹⁸.

14 IBM - « When Working Outside the Box: A Study of the Growing Momentum in Telework » (2009)

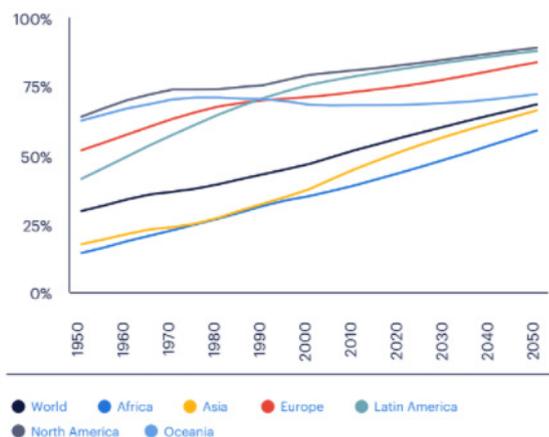
15 Organisation Internationale du Travail (2020) - ILO Monitor: COVID-19 and the world of work. 3e édition

16 Organisation des Nations Unies (2018) - World Urbanization Prospects: The 2018 Revision

17 Randstad (2018) - Flexibility@Work 2018: Sustainable Growth in the Age of Cities

18 OCDE (2020) - Cities in the World: A New Perspective on Urbanisation

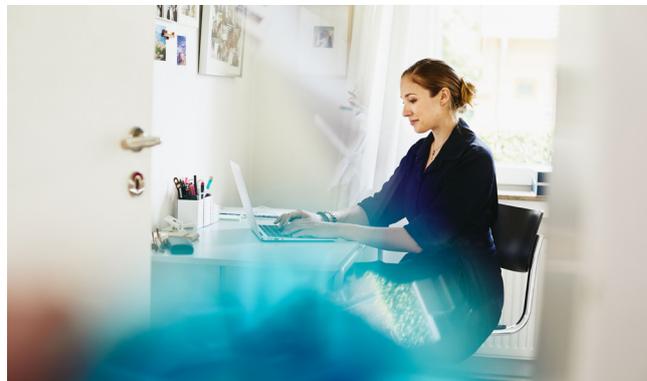
en 2050, les deux tiers de la population mondiale vivront dans les villes
part de la population urbaine dans la population globale



Source : Organisation des Nations Unies (2018) - World Urbanization Prospects: The 2018 Revision

Pour autant, cela n'indique pas que l'éducation en zone rurale est en déclin. L'augmentation du niveau d'instruction atteint par les individus dans les zones rurales a aussi accéléré la migration depuis les campagnes vers les villes. L'innovation agricole a largement réduit la demande de main-d'œuvre rurale et les travailleurs se sont par conséquent déplacés vers les villes à la recherche d'emplois dans l'industrie ou les services.¹⁹ Avec l'amélioration de l'accès à internet en zone rurale et le fort développement du télétravail, l'emploi dépend cependant de moins en moins de la localisation physique. Cette vérité pourrait même accélérer le mouvement depuis les zones urbaines vers les zones rurales, ou des grandes villes vers de plus petites, au fur et à mesure que les individus opteront pour des modes de vie différents.

Les niveaux d'instruction augmentent partout dans le monde, et les postes hautement qualifiés sont plus nombreux, mais on observe un recul du côté des emplois moyennement qualifiés, tels que ceux des ouvriers de chaînes de production, des contremaîtres et des agents de maîtrise²⁰. Avec la délocalisation de la production loin des pays à hauts revenus, de nouvelles catégories de main-d'œuvre sont entrées dans la chaîne de valeur mondiale. C'est ainsi que depuis les années 1990 la progression des marchés émergents a fait presque doubler l'offre de main-d'œuvre mondiale. La combinaison de l'automatisation et de la relocalisation a polarisé les opportunités autour de postes hautement qualifiés et de postes peu qualifiés²¹.



les facteurs de changement

En 1950 aux Etats-Unis, près de 250 000 femmes étaient standardistes²². À l'époque, la technologie permettant de commuter et d'acheminer automatiquement les appels existait déjà depuis des dizaines d'années, mais les compagnies de téléphone préféraient les opératrices humaines. Puis le volume d'appels a commencé à augmenter de façon exponentielle.

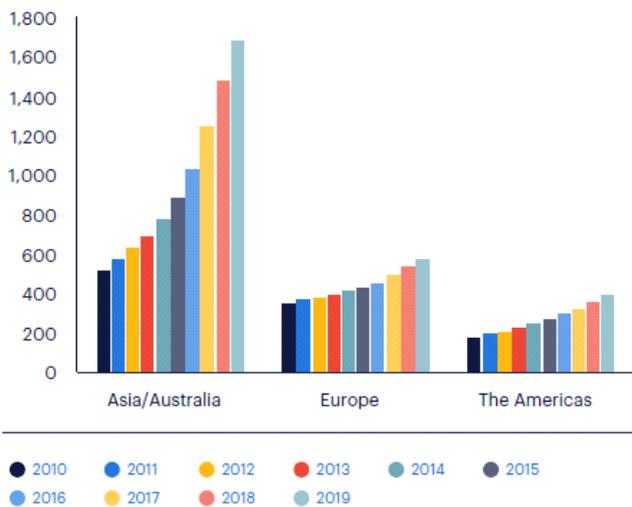
Ayant à gérer davantage d'appels, les standardistes ont réclamé des salaires plus élevés et l'automatisation fut inévitable. Tout au long des années 1950 et 1960, des commutateurs électroniques ont été installés dans tout le pays. Les Etats-Unis n'emploient plus aujourd'hui que 790 standardistes²³ et le nombre d'appels qu'il leur est demandé de traiter est considérablement plus élevé que celui de leurs prédécesseurs. Les compétences nécessaires pour être efficace dans le rôle de standardiste ont elles aussi changé.



19 Randstad (2019) - Flexibility@Work 2019: Future of Work An Agenda
 20 OCDE (2020) - Employment Outlook 2020: Worker Security and the COVID-19 Crisis
 21 Randstad (2019) - Flexibility@Work 2019: Future of Work An Agenda
 22 United States Department of Labor Women's Bureau (1963) - Women Telephone Workers and Changing Technology
 23 United States Bureau of Labor Statistics (2020) - Mai 2019 - National Industry-Specific Occupational Employment and Wage Estimates: NAICS 517000 - Telecommunications

utilisation croissante des robots industriels

stock opérationnel de robots industriels en milliers d'unités



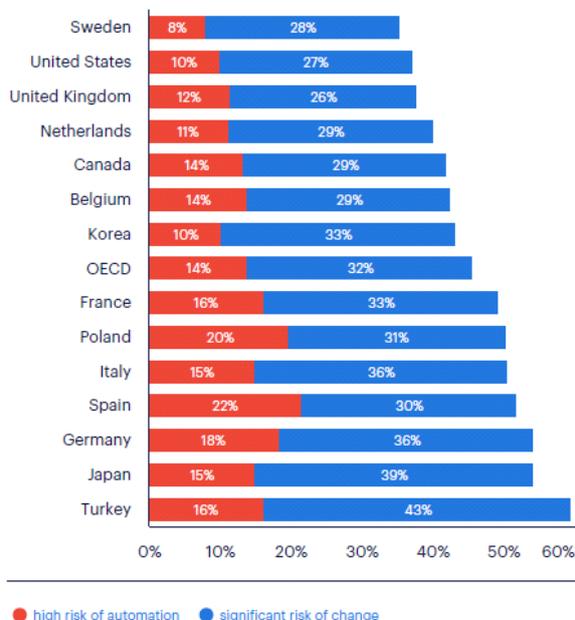
Source : ifr.org

Chaque secteur a sa propre façon d'appréhender le sujet et avec l'évolution des besoins des entreprises, il est souvent difficile de prédire la façon dont les emplois seront remplacés tant qu'ils ne le sont pas réellement. Dans tous les pays comme dans tous les secteurs, les emplois les plus courants disparaissent ou se transforment²⁴. Plus de 25 % des emplois américains sont susceptibles d'être automatisés au cours de cette décennie, y compris certains rôles existant dans des secteurs d'emplois clés, tels que ceux de la préparation des aliments, de l'administration des bureaux et des transports²⁵. Mais n'oublions pas que les technologies qui arrivent, telles que l'intelligence artificielle, la robotique et les véhicules électriques créent aussi des emplois, ouvrent des opportunités et augmentent la prospérité de chacun.

Les emplois de demain seront différents de ceux d'aujourd'hui. Malgré une augmentation globale de l'emploi, 1 travailleur sur 7 en moyenne, va perdre son emploi sous l'effet direct de l'automatisation. L'évolution de la nature même des emplois est l'une des caractéristiques persistantes des vagues de progrès technologique passées et conduira au final à l'émergence de trois nouveaux types d'emplois : les emplois de l'innovation, les emplois de la richesse et les emplois du dernier kilomètre. Les premiers correspondent aux domaines à hautes technologies, les emplois de la richesse correspondent aux emplois créés grâce à l'augmentation de la productivité, et les emplois du dernier kilomètre à ceux qui ne peuvent pas encore être automatisés²⁶.

emplois susceptibles d'être automatisés

part des emplois exposés à un haut risque d'automatisation ou à un risque d'évolution important



Source : OCDE - Employment Outlook 2019

Si l'on se projette encore plus loin dans l'avenir, rappelons que d'après l'OCDE 65 % des enfants qui sont aujourd'hui à la maternelle auront un métier qui n'existe pas encore. Le Forum Économique Mondial prévoit de son côté que 133 millions de nouveaux métiers vont apparaître d'ici 2022, par suite d'une nouvelle division de la main-d'œuvre entre individus, ordinateurs et algorithmes²⁷. Beaucoup de ces emplois émergents seront mieux payés et moins répétitifs que ceux qu'ils remplaceront, mais pour les occuper, les travailleurs devront posséder un nouveau socle de compétences.

24 Forum Economique Mondiale (2018) - The Future of Jobs 2018 Report
 25 Brookings Institute (2019) - Automation and Artificial Intelligence: How machines are affecting people and places
 26 Randstad (2019) - Flexibility@Work 2019: Future of Work An Agenda
 27 Brookings Institute (2019) - Automation and Artificial Intelligence: How machines are affecting people and places



l'acquisition et la pérennisation des compétences nécessaires aux emplois de demain passent par la collaboration entre les responsables politiques, les entreprises et les travailleurs.



les compétences de demain

Ces nouveaux emplois appelleront des compétences nouvelles et différentes. On sait déjà que la demande de compétences en science, technologie, ingénierie et mathématiques (STIM) ainsi que la demande en compétences numériques de base augmentent. Mais de très nombreux signes attestent aussi de l'augmentation de la demande de compétences générales. Il nous faudra absolument préparer nos systèmes éducatifs pour ces emplois du XXI^e siècle. Nous devons aussi créer des partenariats public-privé harmonieux, qui seront autant de passerelles entre le monde du travail et celui de l'éducation et qui ouvriront des opportunités d'apprentissage tout au long de la vie, pour accompagner les travailleurs dans leur carrière et les aider dans la transition vers de nouveaux emplois.

L'acquisition et la pérennisation des compétences nécessaires aux emplois de demain passent par la collaboration entre les responsables politiques, les entreprises et les travailleurs. Avant la COVID-19, de larges efforts de requalification étaient déjà déployés, mais la crise n'a fait que les rendre plus urgents. Dans les années 2020, on estimait déjà que plus de la moitié des travailleurs du monde entier allaient avoir besoin d'une requalification importante²⁸. La distanciation physique a introduit de nouvelles incitations à l'automatisation et a accéléré la tendance à la requalification.

Sachant que les individus qui ont le plus besoin d'assistance sont souvent les plus difficiles à atteindre, il est essentiel pour les travailleurs eux-mêmes de passer très concrètement à l'action pour augmenter leur employabilité. Or aujourd'hui, seulement 4 travailleurs sur 10 qui sont exposés au risque d'automatisation entament une formation ou une reconversion²⁹.

participation à une formation professionnelle par groupe
part des adultes de 16 à 65 ans dans chaque groupe ayant suivi une formation, 2012/2015

groupe de travailleurs	de	à	groupe de travailleurs
peu qualifiés	22%	62%	hautement qualifiés
senior (55 à 64 ans)	26%	49%	jeunes (25 à 34 ans)
à haut risque d'automatisation	35%	64%	à faible risque d'automatisation
indépendants à leur compte	35%	57%	employés permanents à plein temps
déplacés	22%	26%	sans emploi

La main-d'œuvre mondiale est plus instruite qu'elle ne l'a jamais été auparavant. En un peu plus de vingt ans, dans l'ensemble des pays de l'OCDE, le nombre de personnes ayant atteint un niveau universitaire du premier ou du deuxième degré a presque doublé³⁰. Et pourtant, trouver les talents et les compétences dont elles ont besoin demeure une énorme difficulté pour les entreprises. L'écart entre les compétences des candidats et les besoins associés aux postes s'élargit. Cela indique aussi qu'en agissant, nous pourrions libérer un formidable potentiel.

La demande de main-d'œuvre peu qualifiée a chuté, car le flux des produits et services passe par le numérique, de sorte que la demande repose de plus en plus sur les travailleurs techniques hautement qualifiés³¹. Les pays à hauts revenus ont intégré l'importance de la formation aux disciplines STIM et considèrent l'investissement dans ces domaines comme un moyen de stimuler l'innovation et la croissance économique, et comme une source de fierté nationale.

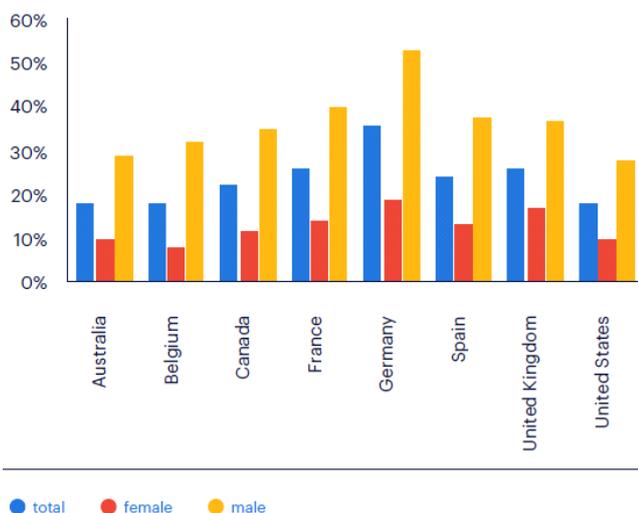
28 Brookings Institute (2019) - Automation and Artificial Intelligence: How machines are affecting people and places

29 OCDE (2019) - Getting Skills Right: Future-Ready Adult Learning Systems

30 Données de l'OCDE (2020) - Adult Education Level (indicateur)

31 OCDE (2019) - The Future of Work: OECD Employment Outlook 2019

part des études techniques STIM sur l'ensemble des jeunes diplômés du tertiaire (2016)



Source : OECDstats

Bien sûr, tout le monde ne peut pas être codeur ou concepteur de robot. D'ailleurs, les compétences non techniques prendront dans le monde du travail de demain une place centrale, aux côtés des rôles liés à la haute technologie³². D'ici 2030, certaines des compétences les plus demandées seront des compétences générales, telles que l'esprit critique, la créativité et l'intelligence émotionnelle³³. Les services de soins à la personne et les services à domicile, par exemple, font partie des rôles qui sont difficiles à automatiser et que les humains sont les mieux à même d'assurer³⁴.

Les besoins du marché du travail mondial évoluent, et les écoliers d'aujourd'hui seront nombreux plus tard à occuper des postes qui n'existent pas encore aujourd'hui³⁵. Équiper les jeunes apprenants pour un monde que nous ne pouvons pas voir est difficile, mais pour bien se préparer à intégrer le lieu de travail de demain, ces jeunes devront être accompagnés. Historiquement, l'éducation a toujours été un rite de passage dans les premières années de la vie, mais l'accélération de la technologie impose que nos compétences et nos aptitudes humaines suivent aussi cette accélération. L'accent doit être mis sur une approche de l'apprentissage qui s'opérera tout au long de la vie et qui permettra ainsi aux individus de changer d'activité et de rôle durant leur carrière.

d'ici 2030, certaines des compétences les plus demandées seront des compétences générales, telles que l'esprit critique, la créativité et l'intelligence émotionnelle.



points clés

- Avec l'augmentation des niveaux d'instruction, les opportunités de travail se sont éloignées des zones rurales, ce qui a conduit à une urbanisation rapide, partout dans le monde.
- Les technologies innovantes créent davantage de nouveaux emplois qu'elles n'en automatisent, mais elles font aussi appel à de nouvelles compétences.
- Davantage d'efforts doivent être faits pour favoriser la requalification et la montée en compétence dans tous les secteurs, et les générations futures devront continuer à apprendre tout au long de leur vie.

32 Forum Économique Mondial (2016) - Future of Jobs Report

33 Forum Économique Mondial (2016) - Future of Jobs Report

34 Brookings Institute (2019) - Automation and Artificial Intelligence: How machines are affecting people and places

35 Forum Économique Mondial (2018) - Future of Jobs Report



un marché du travail durable.

Un marché du travail efficace et durable est un marché qui fait le lien entre des opportunités et des individus qui possèdent les compétences adéquates. Au cours des 60 dernières années, les lieux de travail sont devenus plus variés et plus inclusifs à bien des égards, mais la discrimination et l'exclusion restent des obstacles à la valorisation de la main-d'œuvre. Et pourtant il est notoire que la diversité et l'inclusion aident les individus et les entreprises à réaliser davantage de choses et à aller plus loin.

La mobilité du marché du travail est pour chaque pays un vecteur essentiel de réussite à long terme, en particulier pour les pays qui sont confrontés à la double problématique du vieillissement de la population et d'une pénurie de compétences. Pour pérenniser la croissance sur les années à venir, nous devons mobiliser le talent, les idées et les ressources de beaucoup plus de personnes. Nous devons leur permettre d'accéder à un travail décent et les aider à évoluer et à prospérer au sein de l'économie mondiale.

objectifs de développement durable à horizon 2030

- pas de pauvreté
- faim « zéro »
- bonne santé et bien-être
- éducation de qualité
- égalité entre les sexes
- eau propre et assainissement
- énergie propre et d'un coût abordable
- travail décent et croissance économique
- industrie, innovation et infrastructures
- inégalités réduites
- villes et communautés durables
- consommation et production responsables
- lutte contre les changements climatiques
- vie aquatique
- vie terrestre
- paix, justice et institutions efficaces
- partenariats pour la réalisation des objectifs

Source : Organisation des Nations Unies





l'évolution du travail

Depuis plusieurs générations, de remarquables progrès ont été faits dans le sens de l'éradication de la pauvreté dans le monde. Entre 1990 et 2017, plus d'un milliard d'individus ont pu sortir de l'extrême pauvreté, grâce principalement à l'accès à un plus grand nombre de meilleurs emplois³⁶. L'Organisation des Nations Unies s'est fixée comme objectif de parvenir à mettre un terme à la pauvreté sous toutes ses formes à l'horizon 2030, mais cet objectif ne pourra être atteint que si nous créons des emplois décents et accessibles à tous³⁷.

Travail décent, création d'emplois, protection sociale, droits au travail et dialogue social, telles sont les composantes essentielles de l'Agenda 2030 de l'ONU pour le développement durable. Les emplois décents apportent un juste revenu, la sécurité des conditions de travail, de belles perspectives de développement personnel et la liberté pour chacun d'exprimer ses préoccupations et de participer aux décisions qui le concernent. Auparavant difficiles à réunir, ces conditions sont aujourd'hui plus répandues, car la technologie a automatisé le travail répétitif, faiblement rémunéré et physiquement éprouvant.

Le travail s'est ainsi amélioré, mais les avancées technologiques ne seront pas suffisantes, en elles-mêmes, pour permettre la création de tous les emplois décents voulus. En plus de l'innovation scientifique, la pérennisation d'un marché du travail plus équitable passe par la mise en œuvre de politiques visionnaires et progressistes. Face aux enjeux, les responsables politiques, les groupes de réflexions et les syndicats se penchent d'ailleurs de plus en plus sur la question de l'innovation sociale.

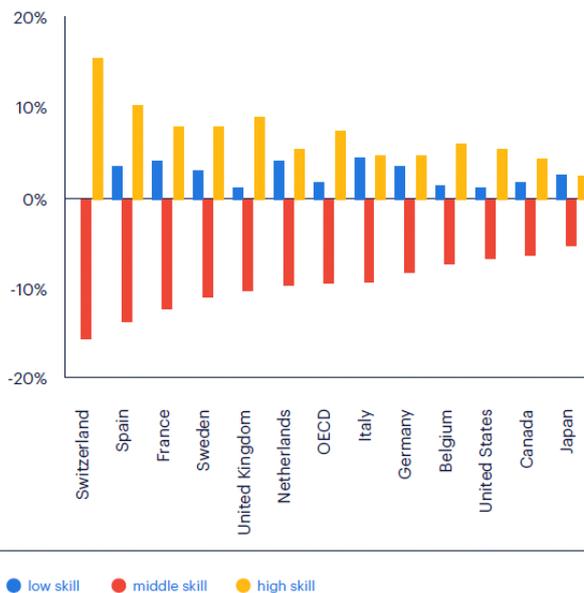
Par exemple, mieux organiser la main-d'œuvre peut rendre le marché du travail plus flexible et plus dynamique et l'ancrer dans une relation plus solide entre les parties prenantes que sont les

il est notoire que la diversité et l'inclusion aident les individus et les entreprises à réaliser davantage de choses et à aller plus loin.

travailleurs, les syndicats et les employeurs. Sur le marché du travail, la coopération est en effet devenue aussi importante que la concurrence, et de nouveaux modèles de dialogue social entre les travailleurs, les employeurs et les gouvernements sont en train d'émerger, pour apporter les conditions indispensables à la création d'emplois décents³⁸.

la diminution du nombre d'emplois moyennement qualifiés conduit à la polarisation des marchés du travail

évolution de la part des emplois par niveau de qualification, de 1990 à 2015



Source : OECD Employment Outlook 2019

36 Banque Mondiale (2020) - Poverty and Shared Prosperity 2020: Reversals of Fortune
 37 Organisation des Nations Unies (2020) - The Sustainable Development Goals Report 2020
 38 Organisation internationale du travail (2017) - Towards the Universal Ratification of Convention No. 144 on Tripartite Consultation by the ILO Centenary in 2019

Les pays à hauts revenus qui dominent l'économie mondiale des connaissances doivent continuer à défendre les idées constructives et les partenariats transfrontaliers qui créent des opportunités et des revenus équitables pour tous. C'est en effet cela qui fera la différence, pas seulement dans les statistiques, mais aussi dans l'expérience humaine vécue au travail.

Il ne pourra y avoir des emplois décents pour tous que si toutes les parties prenantes collaborent et recherchent le consensus. Environ 1,3 milliard d'individus sont aujourd'hui soit surqualifiés, soit sous-qualifiés pour les missions qu'ils exercent³⁹. Cette inadéquation des compétences est exacerbée pendant les récessions, lorsque les investissements dans les technologies augmentent, entraînant une automatisation accrue⁴⁰. L'arrivée de nouvelles technologies au cours des prochaines années ne fera qu'accroître la nécessité urgente d'assurer à tous un emploi décent.



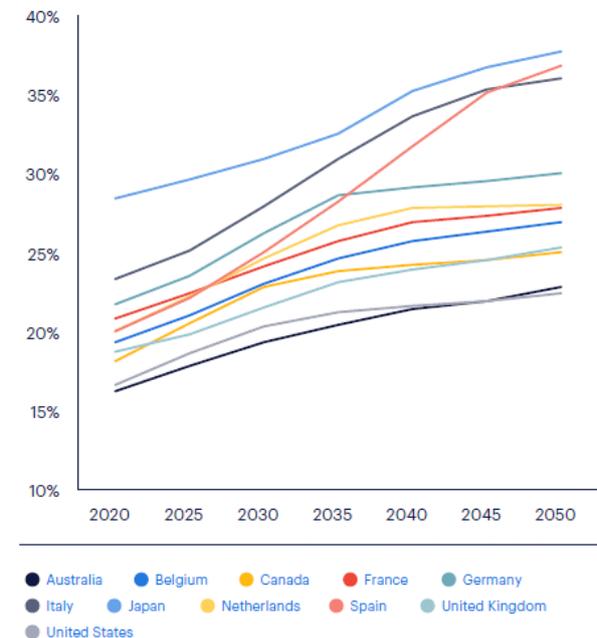
des marchés du travail inclusifs

La participation des femmes au marché du travail mondial est en augmentation depuis des décennies, mais beaucoup reste encore à faire sur le terrain de l'égalité des sexes. En 2019, le taux de participation des femmes à la main-d'œuvre n'était que de 47 %, contre 74 % pour les hommes⁴¹. D'après le Forum Économique Mondial, la participation des hommes et des femmes à la main-d'œuvre n'atteindra pas l'égalité avant l'an 2120⁴². La discrimination entre les sexes se manifeste encore dans l'inégalité d'accès au travail et, même pour les personnes en emploi, dans l'inégalité des conditions de travail.

Les données montrent que l'écart ethnique est souvent aussi grand que l'écart entre les sexes⁴³. Ainsi, les immigrés de la seconde génération ont 10% de chances en moins d'obtenir un emploi que leurs homologues non immigrés⁴⁴. Dans des pays tels que le Canada, le Royaume-Uni et les États-Unis, les chiffres indiquent d'ailleurs que les minorités raciales historiques paient un tribut encore plus lourd que les immigrés de la seconde génération⁴⁵.

L'âge est aussi un facteur important. Il y a davantage d'individus de 15 à 24 ans dans l'éducation supérieure qu'il n'y en avait il y a trente ans. Autrement dit, les jeunes sont moins nombreux à travailler. Depuis 1994, certaines mesures ont fait diminuer leur participation au marché du travail de 15 %, le recul le plus marqué se situant dans les pays aux revenus moyens⁴⁶. Ces travailleurs ne vont intégrer la main-d'œuvre que plus tard, mais lorsqu'ils le feront, ils apporteront de meilleures compétences et pourront obtenir de meilleurs emplois.

populations vieillissantes
population des 65 ans et +



Source : division Populations de l'ONU

39 Boston Consulting Group (2020) - Fixing the Global Skills Mismatch
 40 Randstad (2016) - Flexibility@Work 2016 - Future of Work in the Digital Age: evidence from OECD countries
 41 Organisation Internationale du Travail (2020) - World Employment and Social Outlook Trends 2020
 42 Forum Économique Mondial (2020) - The Global Gender Gap Report 2020
 43 OCDE (2008) - Ending Job Discrimination
 44 OCDE (2008) - Ending Job Discrimination
 45 OCDE (2008) - Ending Job Discrimination
 46 Organisation Internationale du Travail (2020) - World Employment and Social Outlook Trends

en 2018, pour la première fois dans l'histoire, il y avait dans le monde davantage de personnes de 65 ans et plus qu'il n'y avait d'enfants de moins de cinq ans.

Pratiquement tous les pays ont connu au cours des soixante dernières années une augmentation de la part de personnes âgées dans leur population totale. Ainsi, en 2018, pour la première fois dans l'histoire, il y avait dans le monde davantage de personnes de 65 ans et plus qu'il n'y avait d'enfants de moins de cinq ans⁴⁷. Le vieillissement de la population mondiale transforme les industries et impacte le développement économique.

Au cœur de cette évolution démographique, on trouve des pays dans lesquels 1 individu sur 5 a plus de 65 ans. L'ONU appelle ces pays les sociétés « super-âgées » et prévoit qu'en 2030 ces pays seront au nombre de 27⁴⁸. Les difficultés qu'implique le statut de société super-âgée apparaissent de plus en plus clairement, en particulier dans les pays développés.

Avec l'allongement de l'espérance de vie, les individus restent actifs jusqu'à un stade de leur vie plus avancé. Ils peuvent contribuer à la prospérité économique et sociale plus longtemps, mais ils vivent aussi plus longtemps avec des maladies invalidantes et des fragilités⁴⁹. Cette évolution a accru le besoin en professionnels de santé, l'Organisation Internationale du Travail indiquant à cet égard que cette tendance pourrait d'ici 2030 créer 475 millions d'emplois spécialisés dans 45 pays⁵⁰.

Si le besoin de professionnels de santé ne fait aucun doute, reste à savoir d'où viendront ces personnes. Des pays tels que la Corée du Sud et le Japon ont relevé le défi en investissant massivement dans les robots et dans d'autres solutions futuristes, mais jusqu'à présent, les résultats restent mitigés. L'automatisation n'est manifestement pas adaptée à toutes les tâches ni à tous les rôles⁵¹. Lorsque l'automatisation ne convient pas, la mobilité du marché du travail apparaît comme une solution plus prometteuse.



mobilité des talents

En 2060, le monde comptera plus de 10 milliards d'habitants⁵². Les individus vivant plus longtemps, les pays en développement se préparent à connaître des explosions démographiques, tandis que de nombreux pays à hauts revenus s'attendent à voir leur population stagner ou diminuer. Dans les pays dont la population est vieillissante, ce vieillissement crée un écart entre le nombre de personnes qui paient des impôts et le nombre de personnes qui doivent bénéficier d'une retraite et de soins de santé. Cette dynamique incitera les gouvernements à chercher à atteindre un meilleur équilibre à travers leur politique migratoire.

Selon l'ONU, 272 millions d'individus travaillent actuellement hors de leur pays d'origine, soit 50 millions de plus qu'en 2010⁵³. La mobilité du marché du travail libère depuis toujours un énorme potentiel, tant pour les individus que pour les entreprises et la société en général, et l'on dénombre aujourd'hui dans le monde plus d'expatriés qu'il n'y en a jamais eu.

47 Organisation des Nations Unies (2019) - World Population Prospects

48 Randstad (2017) - Flexibility@Work 2017

49 OCDE (2019) - New Job Opportunities in an Ageing Society

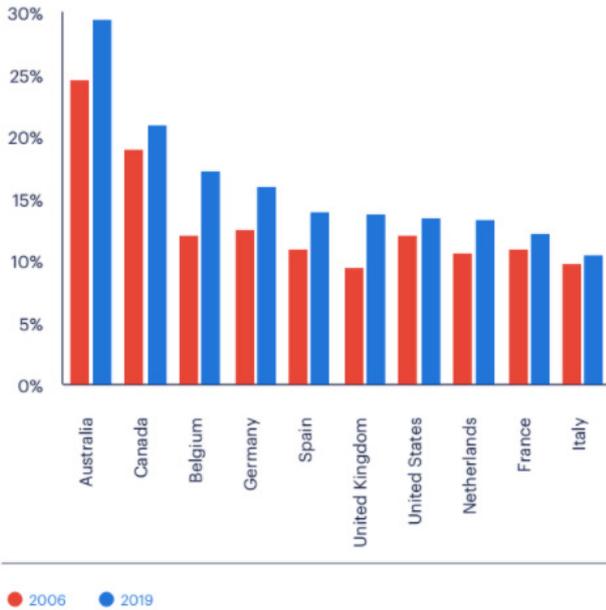
50 Organisation Internationale du Travail (2019) - The Employment Generation Impact of Meeting SDG Targets in Early-Childhood Care, Education, Health and Long-Term Care in 45 Countries

51 OCDE (2019) - Employment Outlook 2019: The Future of Work

52 Organisation des Nations Unies (2019) - World Population Prospects 2019

53 Organisation des Nations Unies (2019) - International Migrant Stock 2019

la mobilité des talents dans le monde augmente
part des talents nés à l'étranger dans l'ensemble de la population mondiale



Source : OECD.stats

Malgré le besoin de compétences sectorielles des pays à hauts revenus, les migrants sont souvent désavantagés lorsqu'ils vont à l'étranger pour travailler. Dans pratiquement tous les marchés du travail des pays de l'OCDE, les diplômés étrangers sont dévalués, de sorte que les compétences et les qualifications des travailleurs étrangers peuvent ne pas être reconnues⁵⁴. Dans l'UE, le manque de formation linguistique n'est pas non plus sans effet sur les perspectives professionnelles des migrants⁵⁵. Surmonter les obstacles à l'intégration des étrangers aiderait à résoudre la pénurie de compétences dans les services de soins et autres services essentiels.

En dehors des pays à hauts revenus, la situation mondiale progresse rapidement également. Dans le secteur de l'industrie, un grand nombre d'emplois faiblement rémunérés et relativement peu qualifiés ont été délocalisés, au cours des dernières décennies, vers des pays comme l'Inde et la Chine. Conséquence d'un meilleur accès aux compétences et à l'éducation, l'afflux de travailleurs formés à l'université dans des pays en développement devrait augmenter⁵⁶ dans les années 2020.

54% des jeunes diplômés sont originaires de pays émergents.

Déjà 54 % des jeunes diplômés dans le monde sont issus de marchés émergents et cette proportion devrait atteindre 60 % d'ici 2030⁵⁷. Dans le passé, ces nouveaux entrants auraient été appelés à partir vers des pays à hauts revenus, pour y trouver des postes à la hauteur de leurs compétences. Mais avec l'émergence du télétravail, la possibilité leur est dorénavant donnée de rechercher des opportunités internationales, sans avoir à s'expatrier.

La relation entre la localisation géographique et les perspectives de carrière n'a jamais été aussi faible. Quoi qu'il en soit, créer une main-d'œuvre mondiale plus diverse et plus inclusive est une opportunité que nous ne pouvons pas nous permettre de manquer. Nous devons tous apporter notre contribution pour construire un marché du travail, une économie et une société dynamiques et durables. Il faut pour cela donner les moyens à tous les groupes sociaux de participer. Il faut lever les obstacles juridiques à l'emploi à chaque fois que cela est possible, s'appropriier les nouveaux modes de travail et chercher activement à favoriser un équilibre à la fois sain et productif entre vie professionnelle et vie privée.



54 Organisation des Nations Unies (2019) - International Migrant Stock 2019
55 OCDE (2018) - Settling in 2018: Indicators of Immigrant Integration
56 Oxford Economics (2012) Global Talent 2021
57 Organisation des Nations Unies (2019) - International Migrant Stock 2019

points clés

- A l'heure où les tendances démographiques liées à l'âge et à la répartition des talents évoluent, l'établissement d'un marché du travail à la fois sain et durable passe par l'inclusion.
- Il est essentiel, pour garantir la résilience des entreprises, la croissance économique et la stabilité sociale, d'améliorer la diversité du point de vue de l'âge, du sexe et de l'origine ethnique. La flexibilité du travail aide à y parvenir.
- Des progrès importants ont été faits au cours des 60 dernières années, mais il faut poursuivre la réduction des inégalités sociales et permettre l'accès de tous à un emploi décent.

annexes.

données sur le marché du travail.

unemployment

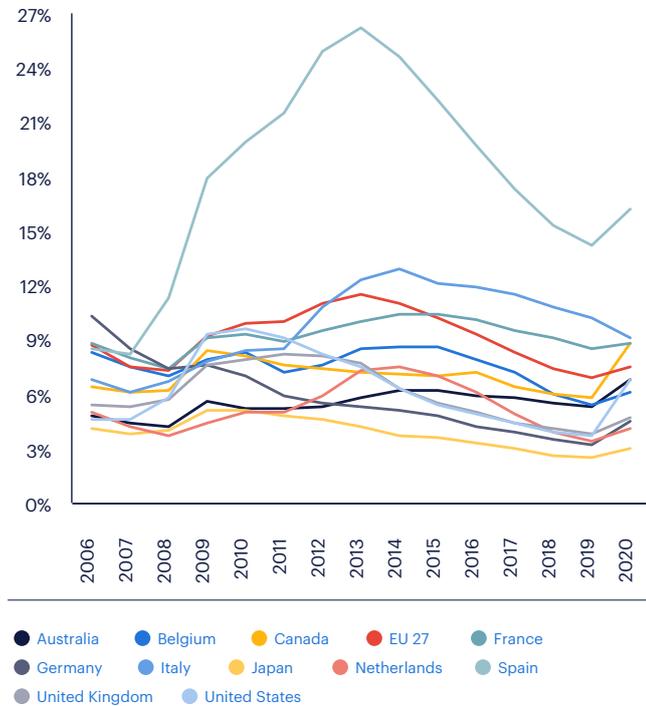
unemployment rates in %, age 15 to 64, 2020 is 2020q4 (UK 2020q3)

	year									gender		age	
	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	female	male	15 to 24	25 to 64
Australia	5.3	5.8	6.2	6.2	5.9	5.8	5.5	5.3	6.8	6.9	6.7	15.0	5.3
Austria	4.9	5.4	5.7	5.8	6.1	5.6	4.9	4.6	5.6	5.5	5.6	10.0	5.0
Belgium	7.6	8.5	8.6	8.6	7.9	7.2	6.0	5.4	6.1	5.8	6.3	16.6	5.2
Canada	7.4	7.2	7.1	7.0	7.2	6.4	6.0	5.8	8.8	8.5	9.1	17.8	7.3
Chile	6.8	6.3	6.7	6.5	6.9	7.2	7.7	7.5	11.1	11.8	10.5	24.5	9.9
Colombia	10.7	10.0	9.4	9.2	9.5	9.7	10.0	10.8	15.3	20.4	11.7	26.7	13.0
Czech Republic	7.1	7.0	6.2	5.1	4.0	2.9	2.3	2.1	2.9	3.5	2.5	9.4	2.6
Denmark	8.0	7.6	7.2	6.4	6.2	6.0	5.3	5.2	5.8	6.1	5.5	12.9	4.6
Estonia	10.3	8.9	7.6	6.3	7.0	5.9	5.5	4.6	8.0	7.9	8.0	21.8	6.8
EU 27	11.0	11.5	11.0	10.2	9.3	8.3	7.4	6.9	7.5	8.0	7.1	17.6	6.6
Finland	7.8	8.3	8.8	9.6	9.0	8.8	7.5	6.9	8.1	7.9	8.4	22.3	6.4
France	9.5	10.0	10.4	10.4	10.1	9.5	9.1	8.5	8.8	8.6	8.9	22.1	7.3
Germany	5.5	5.3	5.1	4.8	4.2	3.9	3.5	3.2	4.5	4.6	4.5	6.2	4.4
Greece	24.7	27.7	26.7	25.1	23.7	21.7	19.5	17.5	16.7	20.5	13.8	35.3	15.8
Hungary	11.1	10.3	7.8	6.9	5.2	4.2	3.8	3.5	4.5	4.6	4.3	12.7	3.9
Iceland	6.1	5.5	5.1	4.2	3.1	2.9	2.8	3.6	6.0	5.5	6.4	10.3	5.2
Ireland	15.8	14.0	12.1	10.2	8.6	6.9	5.9	5.1	7.2	7.4	7.0	19.7	5.5
Israel	7.0	6.3	6.0	5.3	4.9	4.3	4.1	3.9	4.7	4.5	5.0	8.8	4.3
Italy	10.8	12.3	12.9	12.1	11.9	11.5	10.8	10.2	9.1	10.0	8.4	29.6	..
Japan	4.6	4.2	3.7	3.6	3.3	3.0	2.6	2.5	3.0	2.6	3.2	5.0	2.8
Korea	3.3	3.2	3.6	3.7	3.8	3.8	3.9	3.8	4.3	4.5	4.1	10.8	3.9
Latvia	15.4	12.1	11.1	10.1	9.9	8.9	7.6	6.5	8.1	7.2	9.1	14.9	7.7
Lithuania	13.7	12.0	10.9	9.3	8.1	7.3	6.4	6.5	10.3	9.7	10.9	27.5	9.0
Luxembourg	5.2	5.9	5.9	6.7	6.3	5.5	5.6	5.6	6.6	6.5	6.7	21.8	5.4
Mexico	5.1	5.1	5.0	4.5	4.0	3.6	3.4	3.7	4.5	4.2	4.6	8.0	3.8
Netherlands	5.9	7.3	7.5	7.0	6.1	4.9	3.9	3.4	4.1	4.3	3.9	9.7	3.0
New Zealand	6.7	6.1	5.6	5.6	5.4	5.0	4.5	4.3	4.9	5.4	4.5	13.7	3.4
Norway	3.2	3.5	3.6	4.5	4.8	4.3	3.9	3.8	5.2	4.8	5.5	13.0	4.0
Poland	10.2	10.5	9.1	7.6	6.3	5.0	3.9	3.4	3.3	3.6	3.1	12.1	2.7
Portugal	16.3	17.0	14.5	13.0	11.5	9.2	7.3	6.7	7.0	7.2	6.8	23.5	5.9
Slovak Republic	14.0	14.3	13.2	11.5	9.7	8.2	6.6	5.8	7.1	7.4	6.8	20.3	6.3
Slovenia	9.0	10.3	9.9	9.1	8.1	6.7	5.2	4.5	4.8	5.9	3.9	14.6	4.2
Spain	24.9	26.2	24.6	22.2	19.7	17.3	15.3	14.2	16.2	18.4	14.2	40.3	14.6
Sweden	8.2	8.2	8.2	7.6	7.2	6.9	6.5	7.0	8.5	8.6	8.5	23.5	6.8
Switzerland	4.6	4.9	5.0	4.9	5.1	5.0	4.9	4.5	5.0	5.4	4.8	9.3	4.5
Turkey	8.4	8.9	10.1	10.5	11.1	11.1	11.1	14.0	13.3	14.9	12.5	25.1	11.2
United Kingdom	8.1	7.7	6.3	5.5	5.0	4.4	4.1	3.8	4.7	4.3	5.1	14.4	3.4
United States	8.2	7.5	6.3	5.4	4.9	4.4	3.9	3.7	6.8	6.6	6.9	12.0	6.0

Source: OECD.stats

unemployment rate

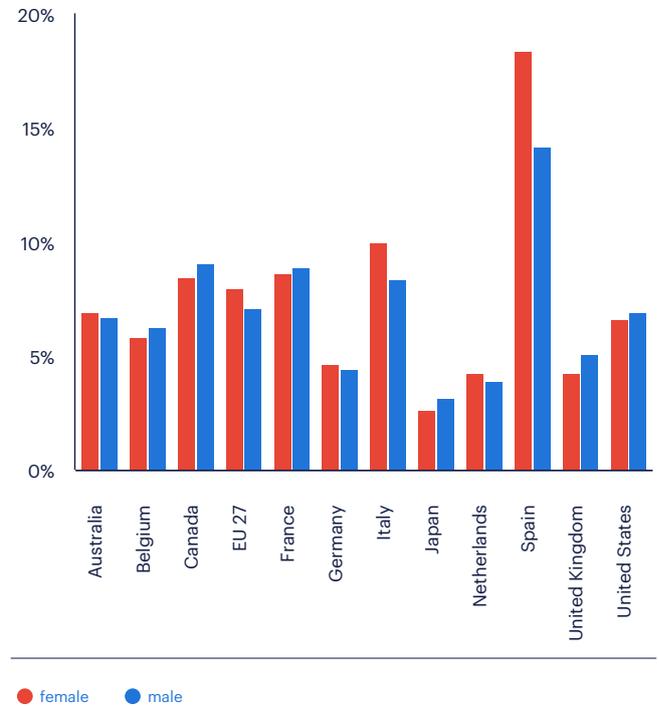
age 15 to 64



Source: OECD.stats

unemployment by gender

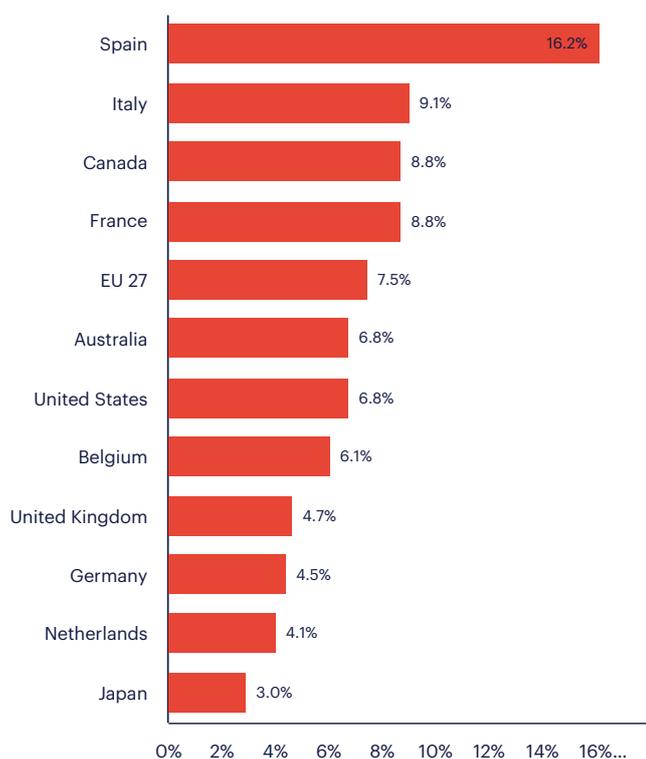
unemployment rates, age 15 to 64, 2020q4 (UK 2020q3)



Source: OECD.stats

unemployment rate

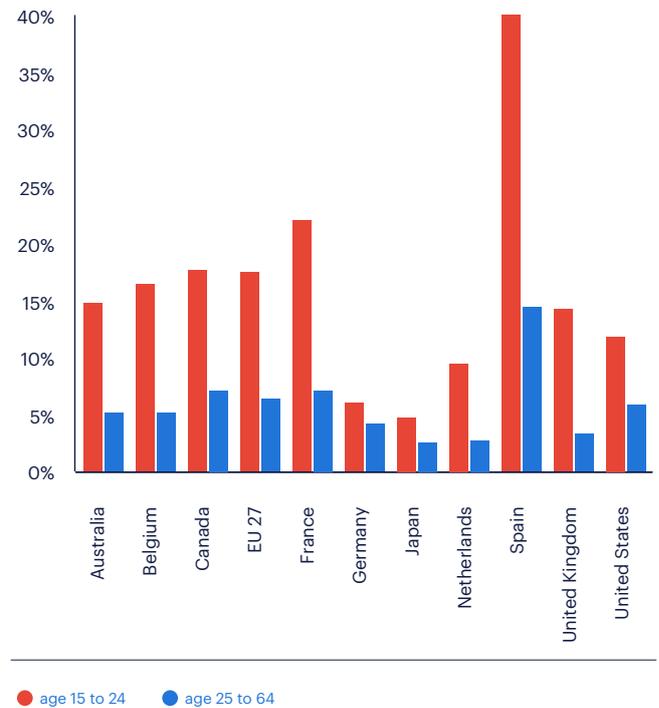
2020q4 (UK 2020q3), age 15 to 64



Source: OECD.stats

unemployment by age group

unemployment rates, 2020q4 (UK 2020q3)



Source: OECD.stats

labor participation

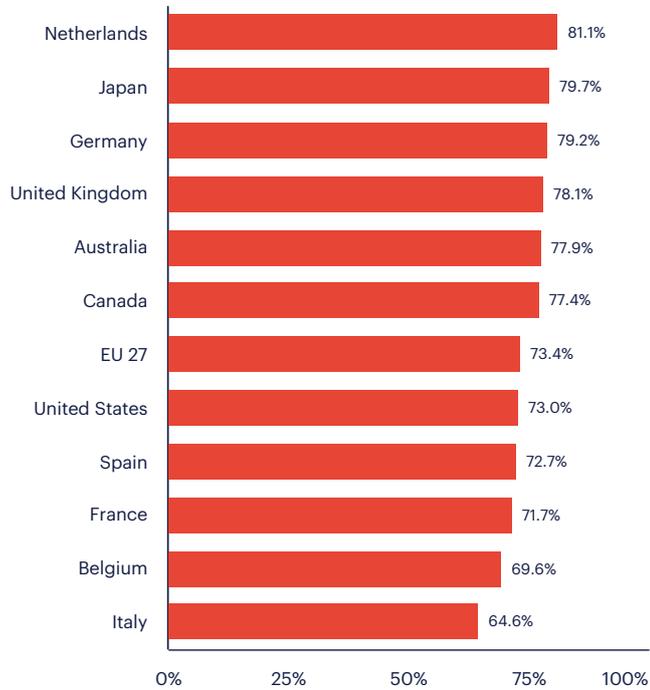
activity rates in %, age 15 to 64, 2020 is 2020q3

	year									gender		age		
	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	female	male	15 to 24	25 to 54	55 to 64
Australia	76.4	76.4	76.3	76.9	76.9	77.4	78.0	78.5	77.9	73.4	82.4	66.2	84.5	67.1
Austria	75.1	75.5	75.4	75.5	76.2	76.4	76.8	77.1	78.0	73.4	82.5	59.2	89.6	57.5
Belgium	66.9	67.6	67.7	67.6	67.6	68.0	68.6	69.1	69.6	65.5	73.6	31.7	85.3	55.5
Canada	77.7	77.9	77.6	77.8	77.9	78.2	78.2	78.7	77.4	73.8	81.1	62.0	86.2	65.7
Chile	67.2	67.4	67.8	67.9	68.1	68.9	69.4	69.3	62.8	26.4	74.9	60.4
Colombia	74.2	73.9	74.0	74.5	74.3	74.1	73.7	73.2	68.8	56.8	81.4	46.9	79.8	60.7
Czech Republic	71.6	72.9	73.5	74.1	75.0	75.9	76.6	76.7	76.6	69.1	83.7	28.0	88.8	69.9
Denmark	77.2	76.6	76.6	77.0	77.5	77.9	78.2	79.1	79.6	76.6	82.5	62.2	86.6	75.0
Estonia	74.8	75.1	75.3	76.7	77.5	78.8	79.1	78.9	79.7	76.4	83.1	44.6	88.3	78.0
EU 27	71.0	71.3	71.7	71.9	72.3	72.7	73.1	73.4	73.4	67.9	78.8	39.0	85.8	63.2
Finland	75.2	75.2	75.4	75.8	75.9	76.8	77.9	78.3	78.9	77.1	80.8	53.4	88.0	73.4
France	70.7	71.1	71.0	71.3	71.4	71.5	71.9	71.7	71.7	68.2	75.5	38.0	87.5	56.9
Germany	77.2	77.7	77.7	77.6	77.9	78.3	78.7	79.2	..	75.0	84.0	51.0	88.0	75.0
Greece	67.5	67.5	67.4	67.8	68.2	68.3	68.2	68.5	68.1	60.1	76.3	22.3	84.6	51.8
Hungary	63.7	64.7	67.0	68.7	70.1	71.2	72.0	72.6	73.5	65.9	81.0	32.5	86.6	62.3
Iceland	84.9	85.8	87.4	88.4	89.4	88.7	87.5	87.3	88.0	85.0	90.9	79.5	91.1	85.5
Ireland	71.1	71.8	71.8	72.1	72.7	72.7	73.0	73.3	73.0	67.3	78.7	48.0	82.8	64.6
Israel	71.5	71.6	72.2	72.2	72.1	72.1	72.0	71.7	69.9	67.7	72.1	42.3	81.5	70.1
Italy	63.5	63.4	64.0	64.1	65.0	65.5	65.7	65.7	64.6	54.9	74.4	25.3	77.0	56.9
Japan	74.0	74.9	75.6	76.1	77.0	77.6	78.9	79.7	79.7	72.6	86.6	48.7	87.9	78.8
Korea	66.5	66.8	68.0	68.4	68.7	69.2	69.3	69.5	68.6	59.1	77.9	28.2	77.8	68.8
Latvia	74.4	74.0	74.6	75.8	76.3	77.0	77.7	77.3	78.4	76.2	80.6	34.9	89.2	75.6
Lithuania	71.8	72.4	73.7	74.1	75.5	76.0	77.3	78.1	78.2	77.5	78.9	36.6	89.5	75.9
Luxembourg	69.4	69.9	70.8	70.9	70.0	70.2	71.1	72.0	72.7	69.7	75.5	36.1	89.1	45.6
Mexico	64.2	64.1	63.6	63.6	63.6	63.4	63.7	64.6	..	49.0	82.0	45.0	75.0	57.0
Netherlands	79.0	79.4	79.0	79.6	79.7	79.8	80.3	80.9	81.1	77.3	84.9	69.6	87.6	73.1
New Zealand	77.0	77.4	78.6	78.7	79.9	80.9	81.2	80.9	80.6	76.1	85.2	62.9	86.8	79.0
Norway	78.3	78.2	78.0	78.2	78.1	77.3	77.9	78.3	78.7	76.2	81.0	57.7	86.1	74.4
Poland	66.5	67.0	67.9	68.1	68.8	69.6	70.1	70.6	71.4	64.2	78.6	31.8	86.0	54.0
Portugal	73.4	73.1	73.3	73.4	73.7	74.7	75.1	75.5	74.9	72.7	77.3	30.5	90.0	65.7
Slovak Republic	69.4	69.9	70.3	70.9	71.9	72.1	72.4	72.7	72.8	66.9	78.6	28.8	86.1	62.1
Slovenia	70.4	70.5	70.9	71.8	71.7	74.2	75.1	75.3	74.7	72.1	77.1	34.7	92.1	51.9
Spain	74.3	74.3	74.2	74.3	74.2	73.9	73.7	73.8	72.7	68.0	77.5	32.1	85.8	62.5
Sweden	80.3	81.1	81.5	81.8	82.1	82.5	82.8	82.9	83.3	81.5	85.1	54.3	91.5	83.3
Switzerland	82.3	82.4	82.9	83.3	83.9	84.0	84.2	84.3	84.3	80.4	88.0	66.3	91.2	76.3
Turkey	53.4	54.4	55.1	56.0	57.0	58.0	58.5	58.4	56.3	36.3	76.2	42.1	66.0	34.9
United Kingdom	76.1	76.4	76.7	76.9	77.3	77.6	77.9	78.2	78.1	74.2	82.0	55.8	87.5	68.1
United States	73.1	72.8	72.7	72.6	73.0	73.3	73.6	74.1	73.0	67.8	78.3	53.9	81.4	64.7

Source: OECD.stats

labor participation

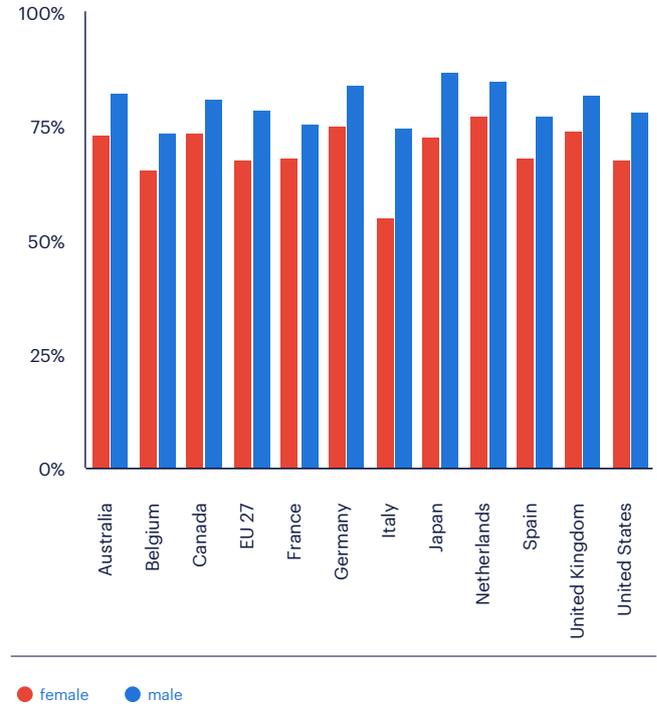
activity rates, age 15 to 64, 2020q3



Source: OECD.stats

labor participation by gender

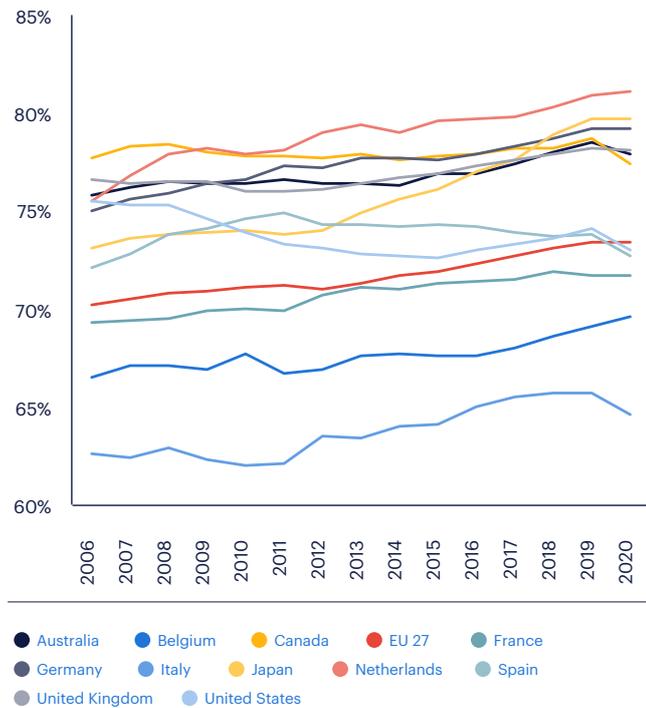
activity rates, age 15 to 64, 2020q3 (Germany 2019)



Source: OECD.stats

labor participation

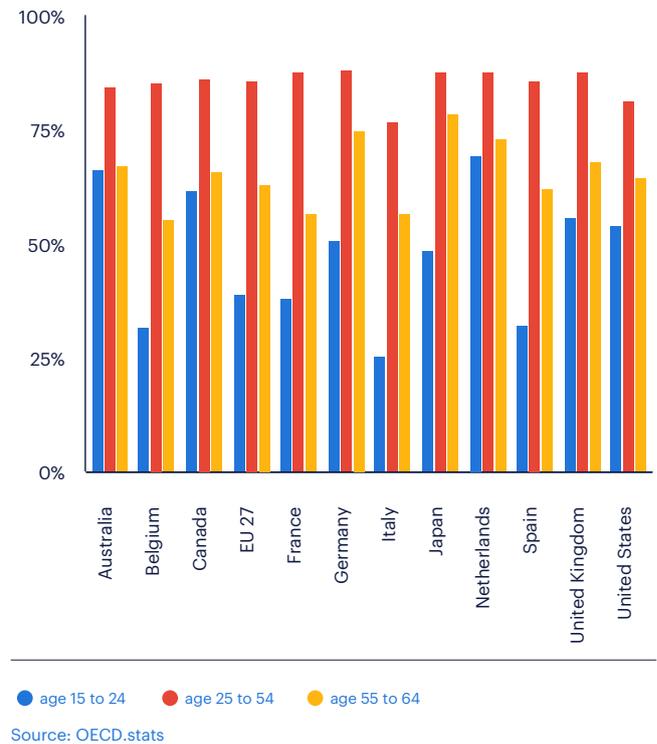
activity rates, age 15 to 64, 2020 is 2020q3



Source: OECD.stats

labor participation by age group

activity rates, 2020q3 (Germany 2019)



Source: OECD.stats

part-time employment

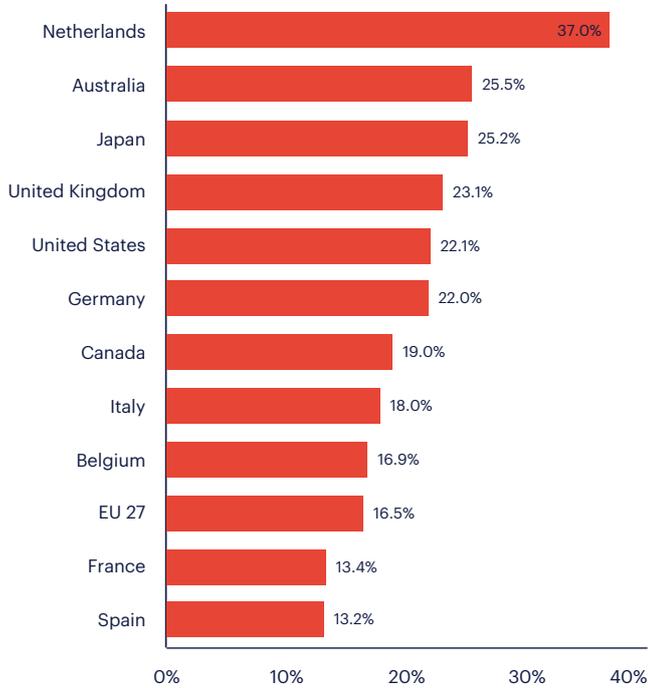
share of part-time employment in total employment, age 15 to 64

	year								gender		age		
	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	female	male	15 to 24	25 to 54	55 to 64
Australia	24.6	24.9	25.2	25.2	25.9	25.7	25.6	25.5	37.1	15.3	49.3	18.8	24.5
Austria	19.4	19.9	20.9	21.0	20.9	20.9	20.4	20.0	34.0	7.7	21.1	18.9	20.5
Belgium	18.7	18.2	18.1	18.2	17.8	16.5	16.6	16.9	28.0	7.0	27.0	14.4	22.4
Canada	19.0	19.1	19.3	18.9	19.2	19.1	18.7	19.0	25.6	12.9	49.1	11.5	17.1
Chile	16.7	16.5	17.0	16.8	17.4	17.6	17.8	18.0	24.7	13.2	31.1	14.6	17.3
Colombia	18.0	17.8	16.5	16.6	15.9	15.9	15.5	16.3	26.5	9.0	23.2	13.0	19.3
Czech Republic	4.3	4.9	4.8	4.7	4.9	5.4	5.3	5.3	8.3	3.0	11.6	3.4	5.9
Denmark	19.4	19.2	19.7	20.0	21.5	19.5	19.1	19.2	24.3	14.7	63.0	10.7	12.6
Estonia	8.2	8.0	7.6	8.6	8.7	8.1	9.2	9.6	13.5	5.9	21.3	6.6	10.2
EU 27	17.2	17.4	17.3	17.2	17.0	16.8	16.6	16.5	26.3	8.0	29.0	13.4	18.5
Finland	13.0	13.0	13.3	13.4	14.0	14.0	14.1	14.6	18.7	10.7	39.4	8.8	14.0
France	13.9	14.0	14.3	14.4	14.2	14.3	14.0	13.4	20.4	6.9	18.4	11.3	17.7
Germany	22.2	22.6	22.3	22.4	22.1	22.2	22.0	22.0	36.3	9.5	24.1	19.4	23.5
Greece	9.8	10.3	11.2	11.1	11.0	11.0	10.5	10.5	15.7	6.7	25.4	10.0	8.9
Hungary	5.2	4.9	4.5	4.4	3.9	3.6	3.8	4.1	5.8	2.5	5.5	2.6	6.9
Iceland	17.3	17.4	16.7	17.2	17.9	17.8	17.0	15.7	22.0	10.2	42.9	9.6	..
Ireland	25.0	24.2	23.4	23.3	22.5	21.5	20.7	20.6	32.8	10.0	43.0	16.0	24.8
Israel	16.1	15.9	16.0	15.9	15.5	15.3	15.5	15.1	21.5	9.1	20.7	11.8	14.9
Italy	17.8	18.5	18.8	18.7	18.6	18.5	18.0	18.0	31.8	7.9	23.5	17.4	17.7
Japan	20.5	21.9	22.7	22.7	22.8	22.4	23.9	25.2	39.1	14.2	39.6	18.1	25.2
Korea	10.1	11.0	10.3	10.5	10.8	11.4	12.2	14.0	20.8	8.9	33.7	8.6	14.4
Latvia	8.3	7.6	6.6	6.8	7.6	6.8	6.5	7.3	9.4	5.1	18.8	4.9	8.8
Lithuania	7.9	7.3	7.2	6.8	7.2	7.2	6.7	5.8	7.4	4.1	12.2	3.8	6.7
Luxembourg	15.5	15.3	15.5	14.9	13.9	14.6	12.8	11.6	20.2	4.4	15.2	10.3	18.4
Mexico	18.9	18.4	18.2	18.1	17.7	17.2	17.0	17.6	26.9	11.7	21.4	14.7	21.9
Netherlands	37.6	38.5	38.3	38.5	37.7	37.3	37.3	37.0	56.9	19.4	70.3	27.9	35.0
New Zealand	22.3	21.9	21.8	21.6	21.3	21.2	20.8	19.8	29.6	10.8	36.6	14.1	18.5
Norway	20.1	20.2	19.9	20.1	19.8	19.3	19.3	20.1	28.5	12.7	52.2	14.1	17.8
Poland	8.0	7.7	7.1	6.4	6.0	6.1	6.1	5.8	9.0	3.3	10.3	4.3	7.9
Portugal	12.5	12.0	11.0	10.5	8.3	7.8	7.1	7.1	9.9	4.2	14.9	4.8	7.8
Slovak Republic	3.8	4.3	4.9	5.7	5.8	5.8	5.0	4.8	6.7	3.3	8.0	3.8	5.6
Slovenia	7.9	8.6	9.6	9.2	8.2	8.9	8.5	7.2	10.4	4.6	25.9	4.8	9.2
Spain	13.6	14.7	14.7	14.5	14.1	13.8	13.3	13.2	21.4	6.2	34.1	12.2	10.7
Sweden	14.3	14.3	14.2	14.1	13.8	13.8	13.5	13.7	17.3	10.5	41.0	7.9	11.2
Switzerland	26.0	26.4	26.9	26.8	26.6	26.7	26.7	26.9	44.9	11.0	21.3	24.8	29.5
Turkey	11.8	12.3	10.6	9.9	9.4	9.6	9.9	9.5	16.2	6.4	14.5	7.3	15.3
United Kingdom	25.0	24.6	24.1	24.0	23.8	23.5	23.2	23.1	36.1	11.2	34.8	18.1	28.8
United States	19.4	19.2	18.9	18.4	18.3	17.8	22.6	22.1	28.5	16.6	44.8	16.4	20.0

Source: OECD.stats (PT employment by common definition (US by national definition))

part-time employment

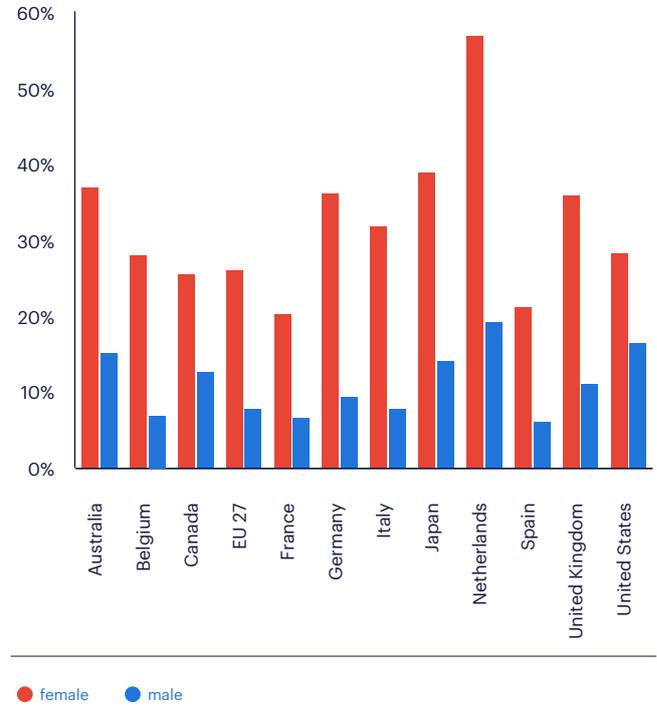
age 15 to 64, 2019



Source: OECD.stats (PT employment by common definition (US by national definition))

part-time employment by gender

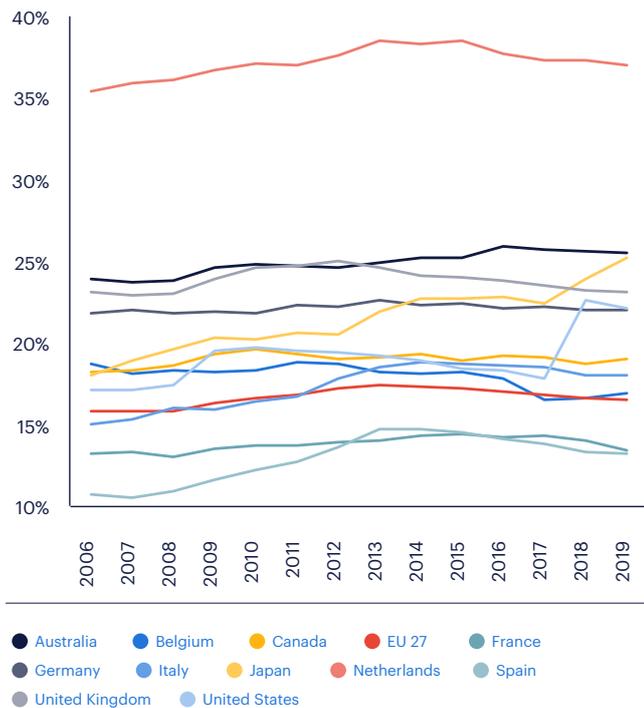
age 15 to 64, 2019



Source: OECD.stats (PT employment by common definition (US by national definition))

part-time employment

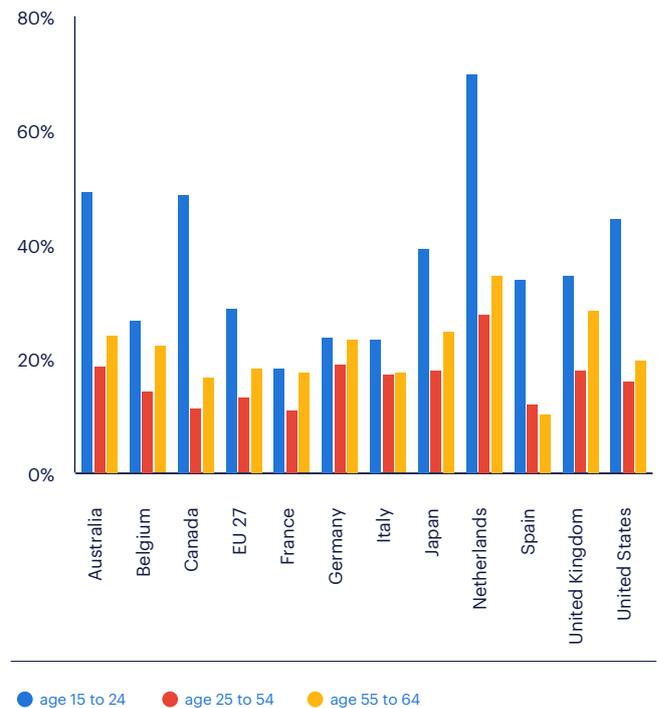
age 15 to 64



Source: OECD.stats (PT employment by common definition (US by national definition))

part-time employment by age group

2019



Source: OECD.stats (PT employment by common definition (US by national definition))

self-employment

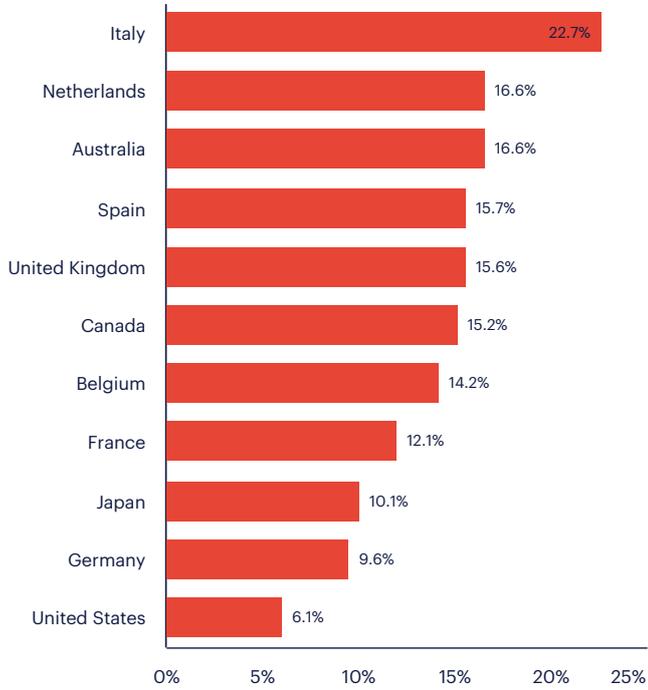
share of self-employment in total employment, age 15 to 64

	year								gender		age	
	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	female	male	15 to 24	25 to 64
Australia	17.2	16.8	17.1	17.1	17.1	16.9	16.5	16.6	12.3	20.3	3.9	18.7
Austria	13.1	13.2	13.3	13.0	12.7	12.4	12.0	12.2	9.5	14.5	3.4	13.3
Belgium	14.4	15.1	14.6	15.2	14.8	14.3	14.0	14.2	10.7	17.3	5.5	14.9
Bulgaria	11.6	12.1	12.5	12.0	11.7	11.9	11.7	10.8	8.1	13.2	5.6	11.1
Canada	15.4	15.4	15.3	15.4	15.3	15.2	15.3	15.2	11.9	18.2	2.9	17.1
Chile	25.1	25.4	25.9	25.7	26.5	27.4	27.1	27.2	25.8	28.3	15.9	28.2
Colombia	53.2	52.3	51.5	51.1	51.1	51.1	51.4	49.6	48.5	50.3	41.8	50.9
Croatia	19.8	18.1	15.6	15.7	13.9	12.4	12.1	12.4	9.2	15.0	5.7	12.9
Czech Republic	18.4	17.9	18.0	17.3	17.2	17.1	16.9	16.8	12.3	20.4	6.8	17.3
Denmark	9.3	9.1	9.0	8.9	8.8	8.3	8.1	8.3	5.4	11.0	2.3	9.3
Estonia	8.9	9.1	9.1	9.4	9.6	10.2	10.7	11.0	7.1	14.7	3.7	11.6
Finland	13.6	13.4	14.0	14.2	14.0	13.2	13.2	13.5	9.7	17.0	4.0	14.6
France	11.4	11.3	11.6	11.5	11.8	11.6	11.7	12.1	8.7	15.3	2.8	13.0
Germany	11.6	11.2	11.0	10.8	10.4	10.2	9.9	9.6	7.0	11.9	1.6	10.5
Greece	36.6	37.0	36.0	35.0	34.1	34.1	33.5	31.9	26.5	35.7	16.2	32.6
Hungary	11.7	11.3	11.0	10.9	10.7	10.3	10.4	10.8	8.3	12.9	3.5	11.3
Iceland	12.6	12.8	12.9	12.7	12.3	12.0	12.2	11.9	8.1	15.4	3.9	13.5
Ireland	16.8	17.0	16.8	16.5	16.2	15.5	15.0	14.4	7.7	20.1	2.9	15.8
Italy	24.9	24.8	24.7	24.4	23.9	23.2	22.9	22.7	17.1	26.9	10.2	23.3
Japan	11.8	11.5	11.4	11.1	10.6	10.4	10.3	10.1	8.4	11.4	5.9	10.4
Korea	28.2	27.4	26.8	25.8	25.4	25.3	25.1	24.6	22.0	26.5	4.4	25.8
Latvia	11.4	11.6	11.5	12.6	12.9	12.7	11.5	11.6	9.9	13.3	6.0	11.9
Lithuania	11.1	11.8	12.1	12.3	12.3	12.0	11.7	11.7	8.6	14.9	6.0	12.1
Luxembourg	8.9	8.8	8.7	9.8	10.0	9.9	8.6	8.7	7.7	9.6	10.0	8.6
Netherlands	15.4	16.1	16.6	16.8	16.8	16.7	16.7	16.6	13.2	19.6	5.0	18.7
New Zealand	16.6	15.4	15.3	14.9	18.0	18.8	18.4	18.6	14.7	22.1	5.8	20.6
Norway	7.0	7.0	7.2	7.0	7.0	6.5	6.5	6.5	4.2	8.5	2.3	7.0
Poland	22.4	21.8	21.4	21.2	20.7	20.4	20.3	20.0	15.7	23.5	8.8	20.9
Portugal	22.1	21.9	19.8	18.4	17.8	17.0	16.7	16.9	12.9	20.7	4.1	17.7
Slovak Republic	15.5	15.6	15.5	15.2	15.4	15.3	14.8	15.1	9.9	19.3	8.9	15.4
Slovenia	16.2	16.9	18.6	16.5	14.2	14.6	15.2	13.7	9.7	17.0	7.4	14.1
Spain	17.3	17.9	17.6	17.3	16.9	16.5	16.0	15.7	11.7	19.0	5.5	16.2
Sweden	10.5	10.6	10.3	10.3	10.0	9.9	9.7	9.8	5.7	13.6	2.6	10.6
Switzerland	15.3	15.3	15.3	14.9	15.1	14.9	14.8	14.4	12.5	16.0	3.4	15.9
United Kingdom	14.6	14.6	15.2	15.0	15.4	15.4	15.1	15.6	11.2	19.5	5.5	16.9
United States	6.8	6.6	6.5	6.4	6.4	6.3	6.3	6.1	5.1	7.0	1.2	6.8

Source: ILOSTAT

self-employment

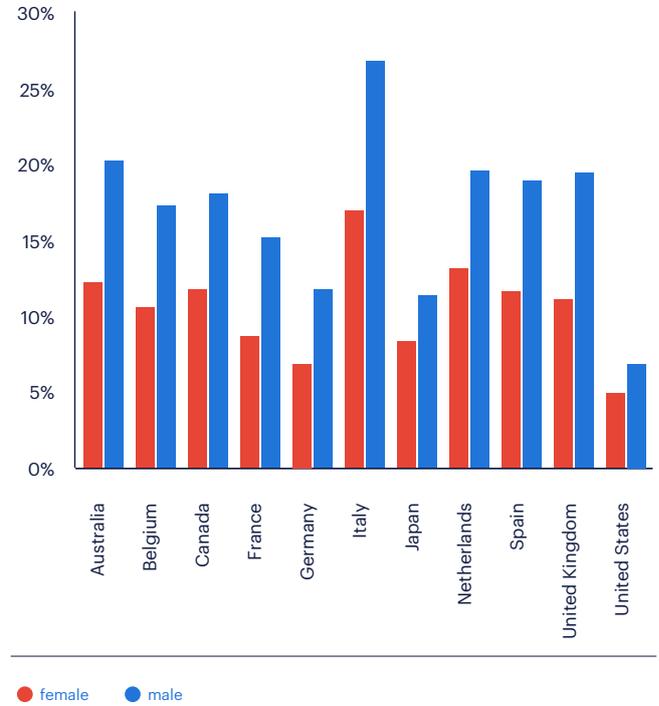
share of total employment, age 15 to 64, 2019



Source: ILOSTAT

self-employment employment by gender

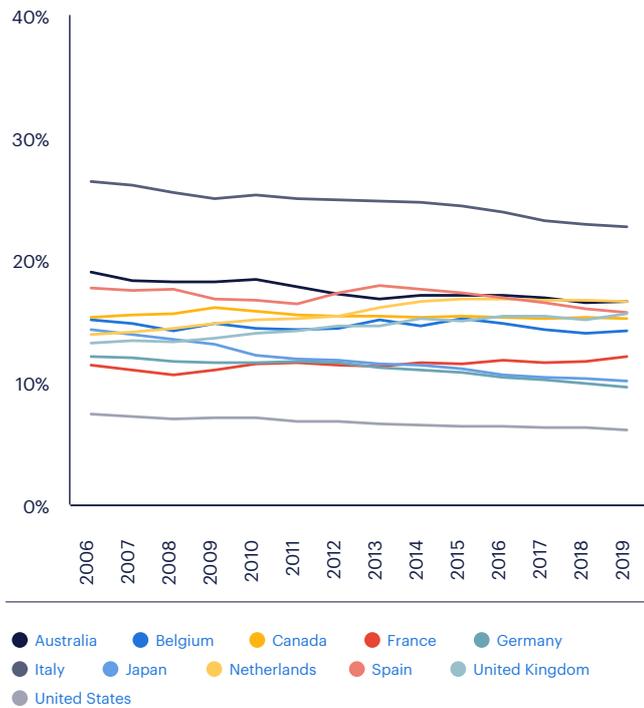
age 15 to 64, 2019



Source: ILOSTAT

self-employment

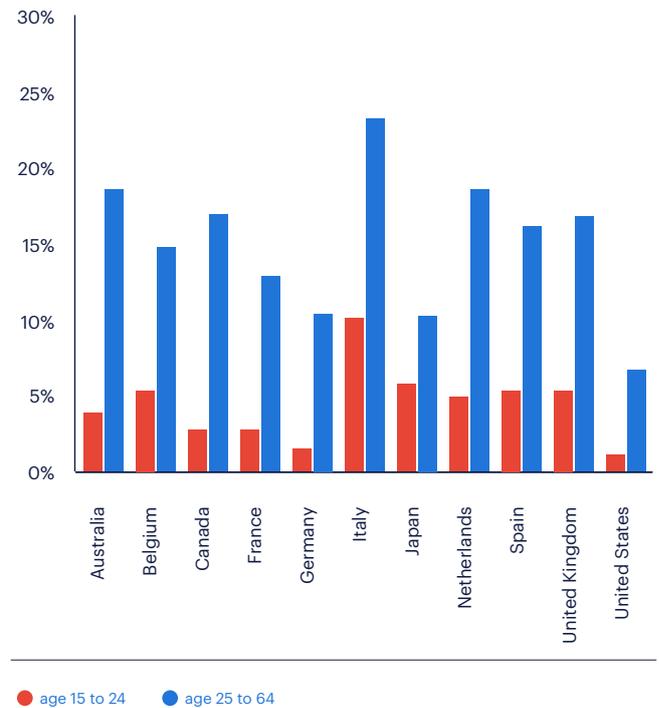
share of total employment, age 15 to 64



Source: ILOSTAT

self-employment by age group

2019



Source: ILOSTAT

temporary employment

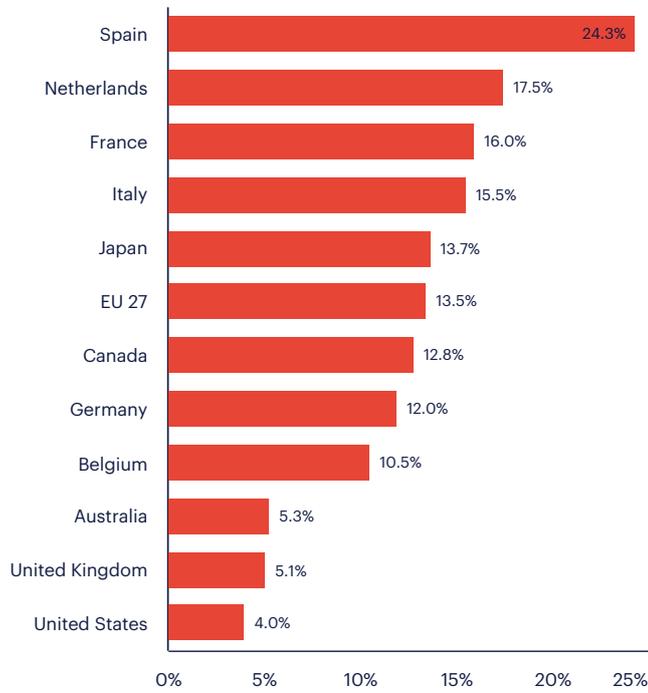
share of temporary employment in total dependent employment, age 15 to 64, 2020 is 2020q3

	year									gender		age		
	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	female	male	15 to 24	25 to 54	55 to 64
Australia	5.5	5.2	5.4	5.4	5.4	5.3	5.9	4.7	5.5	5.5	4.3
Austria	9.3	9.2	9.2	9.1	9.0	9.2	9.1	8.7	8.8	8.5	9.0	37.2	5.8	2.8
Belgium	8.1	8.1	8.6	9.0	9.1	10.4	10.7	10.8	10.5	10.8	10.2	54.6	8.2	2.8
Canada	13.6	13.4	13.4	13.4	13.3	13.7	13.3	12.8	..	13.6	12.0	30.7	9.3	8.6
Chile	30.4	29.7	29.2	29.1	28.7	27.7	27.6	27.0	..	25.2	28.3	43.5	27.0	20.3
Colombia	30.2	30.3	29.0	29.2	28.3	28.2	28.8	28.8	..	31.2	26.9	41.1	27.8	18.5
Czech Republic	8.3	9.1	9.7	10.0	9.7	9.6	8.4	7.8	7.2	8.4	6.2	25.6	6.9	4.6
Denmark	8.4	8.5	8.2	8.4	12.9	12.3	10.7	10.8	10.8	12.1	9.6	33.9	8.7	3.8
Estonia	3.5	3.5	3.1	3.4	3.7	3.1	3.5	3.1	3.4	3.6	3.2	16.2	2.3	..
EU 27	14.9	14.8	15.2	15.4	15.6	15.7	15.5	15.0	13.5	14.0	13.0	47.8	12.3	6.2
Finland	15.5	15.3	15.4	15.1	15.6	15.8	16.2	15.5	15.7	18.0	13.5	47.2	14.2	7.2
France	15.2	15.3	15.3	16.0	16.2	16.8	16.6	16.3	16.0	16.4	15.5	58.5	13.0	8.3
Germany	13.8	13.4	13.1	13.2	13.2	12.9	12.6	12.0	..	11.7	12.3	50.9	8.7	3.0
Greece	10.2	10.2	11.6	11.9	11.2	11.4	11.3	12.6	10.5	11.9	9.3	24.8	11.0	7.8
Hungary	9.5	10.9	10.8	11.4	9.7	8.8	7.3	6.6	6.1	6.9	5.5	13.1	5.4	6.6
Iceland	13.3	14.4	13.6	13.0	12.0	10.7	9.4	7.9	11.3	12.1	10.6	35.7	7.5	..
Ireland	10.8	10.8	10.3	9.6	9.0	9.1	9.9	9.7	9.1	9.6	8.7	37.2	5.2	6.5
Italy	13.8	13.2	13.6	14.1	14.0	15.5	17.1	17.1	15.5	15.2	15.8	59.0	16.2	7.5
Japan	13.7	20.5	8.6	26.9	10.5	15.6
Korea	23.0	22.3	21.6	22.2	21.9	20.6	21.2	24.4	..	26.9	22.3	30.1	17.4	33.2
Latvia	4.7	4.3	3.3	3.8	3.7	3.0	2.7	3.2	2.2	2.1	2.3	..	2.2	..
Lithuania	2.6	2.7	2.8	2.1	2.0	1.7	1.6	1.5	1.8	1.7	1.9	12.5	0.9	..
Luxembourg	7.6	7.0	8.1	10.2	9.0	9.1	9.8	9.2	7.6	8.4	6.9	35.8	6.5	..
Netherlands	19.2	20.2	21.1	20.0	20.6	21.7	21.4	20.2	17.5	18.7	16.3	49.9	13.5	5.6
Norway	8.5	8.4	7.9	8.0	8.8	8.5	8.5	8.0	8.6	9.9	7.4	31.1	6.8	2.0
Poland	26.8	26.8	28.3	28.0	27.5	26.1	24.3	21.7	18.0	18.9	17.2	56.6	16.7	11.4
Portugal	20.5	21.4	21.4	22.0	22.3	22.0	22.0	20.8	17.3	17.5	17.2	59.4	17.9	7.3
Slovak Republic	6.7	6.8	8.8	10.5	9.9	9.4	8.1	7.8	6.4	7.1	5.7	24.6	6.0	4.5
Slovenia	17.0	16.3	16.5	17.8	16.9	17.6	15.7	13.2	11.7	12.6	10.8	59.5	9.7	4.4
Spain	23.4	23.2	24.0	25.2	26.1	26.8	26.9	26.3	24.3	25.7	23.0	68.5	25.3	13.0
Sweden	15.9	16.3	16.8	16.6	16.1	16.1	15.9	15.7	15.8	17.8	13.8	58.1	12.9	6.4
Switzerland	12.8	12.9	13.1	13.7	13.3	13.3	13.1	12.6	12.8	12.4	13.1	52.0	8.7	4.0
Turkey	12.0	11.9	12.9	13.1	13.2	13.2	12.5	11.5	12.2	8.9	13.7	24.9	9.3	16.7
United Kingdom	6.2	6.0	6.3	6.1	5.9	5.6	5.5	5.1	5.1	5.6	4.7	13.5	4.2	3.9
United States	4.0	3.8	4.1	8.2	3.3	2.9

Source: OECD.stats, Eurostat

temporary employment

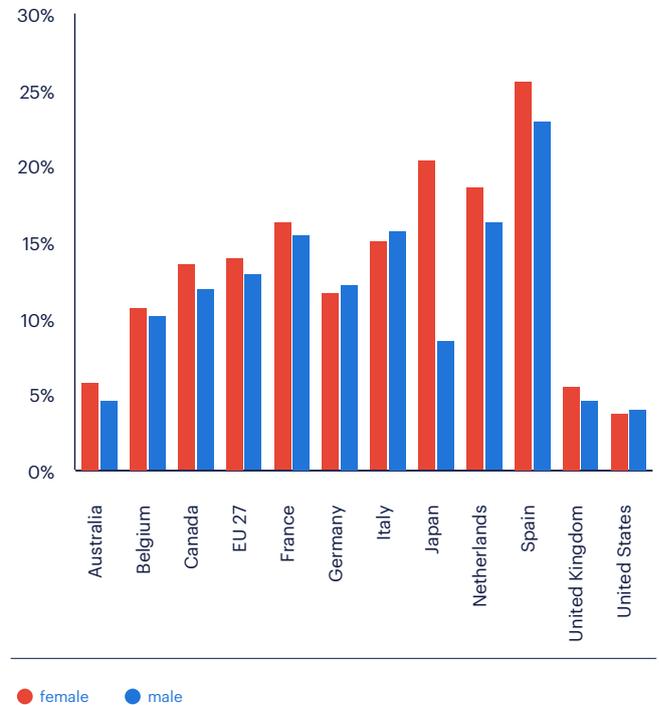
share of dependent employment, age 15 to 64, 2020q3 (Australia, Canada, US 2017, Japan 2013)



Source: Eurostat, OECD.stats

temporary employment by gender

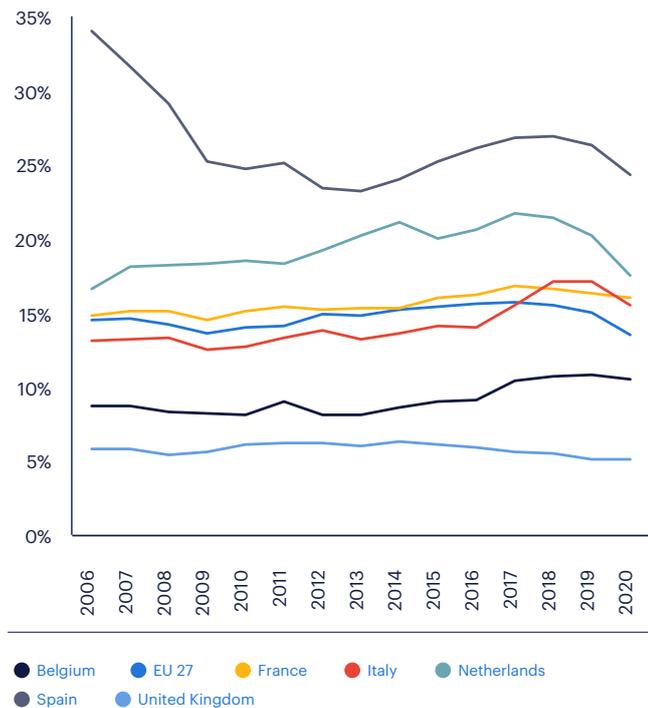
share of dependent employment, age 15 to 64, 2020q3 (Australia, Canada, US 2017, Japan 2013)



Source: Eurostat, OECD.stats

temporary employment

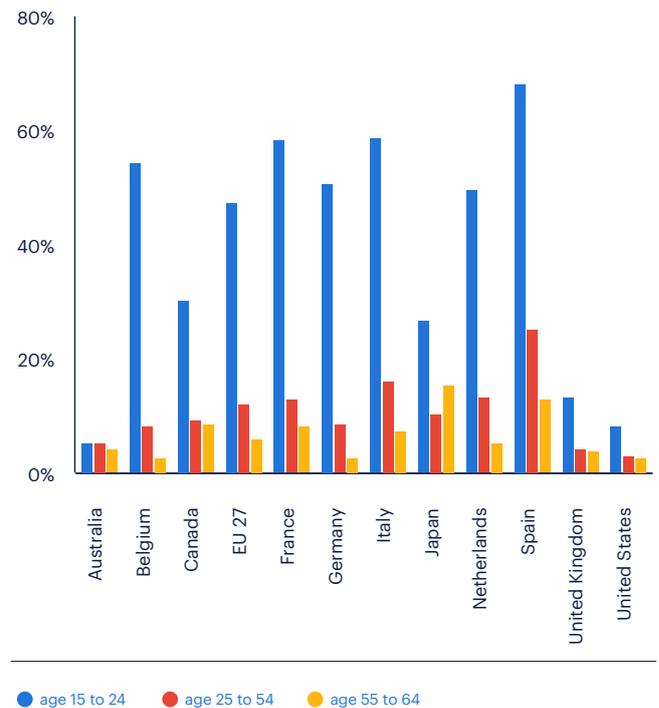
share of dependent employment, age 15 to 64



Source: Eurostat

temporary employment by age group

share of dependent employment, 2020q3 (Australia, Canada, Japan 2017)



Source: Eurostat, OECD.stats

agency work

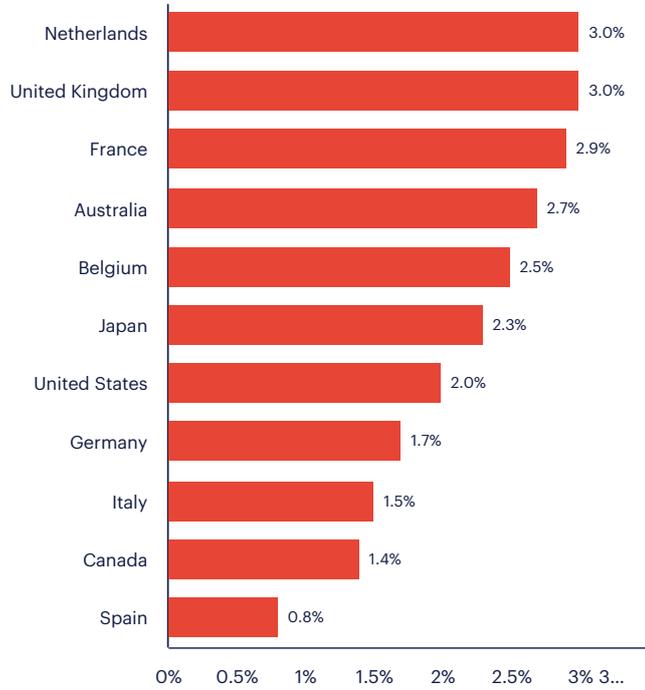
share of agency work in total employment

	year													
	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
Australia	2.9	2.7	2.8	2.9	2.9	3.7	3.6	..	2.7	2.7	2.7
Austria	1.5	1.7	1.7	1.4	1.6	1.8	1.9	1.8	1.6	1.8	..	1.8	2.0	1.7
Belgium	2.1	2.2	2.1	1.6	1.8	2.0	1.9	1.8	2.0	2.2	2.4	2.5	2.5	2.5
Canada	0.6	0.6	0.7	..	1.2	1.4	..
Chile	0.4	0.5	0.3	0.5	0.5
Colombia	1.5
Czech Republic	0.7	0.7	0.7	0.7	0.9	0.9	0.9	0.9	..	0.7	0.7	0.8
Denmark	0.7	0.7	0.8	0.5	0.5	0.5	0.5	0.6	0.7	0.8	0.7	0.9	0.8	0.4
Estonia	0.5	0.6	0.6	0.6	0.7	0.6	0.5	0.6	0.6	0.6
Finland	0.7	1.1	1.3	0.8	0.9	1.3	1.2	1.1	1.2	1.5	..	1.6	1.6	1.6
France	2.4	2.5	2.3	1.7	2.0	2.2	2.0	2.0	2.0	2.1	2.2	2.6	2.9	2.9
Germany	1.6	1.9	2.0	1.6	2.0	2.2	2.2	2.1	2.1	2.4	2.4	1.9	2.4	1.7
Greece	..	0.2	..	0.1	0.1	0.1	0.2	0.2	0.2	0.1	0.1	0.3	0.5	0.5
Hungary	1.4	1.4	1.4	0.6	1.8	2.3	..	2.6	0.2
Ireland	1.5	1.7	1.7	0.9	1.9	2.5	1.4	..	1.4	2.2	2.1
Italy	0.8	1.0	0.9	0.7	0.9	1.0	0.9	1.2	0.9	1.2	1.3	1.2	1.6	1.5
Japan	1.9	2.1	2.2	1.7	1.5	1.5	1.4	2.0	2.0	2.0	2.0	2.4	2.0	2.3
Latvia	0.3	0.4	0.2	0.9
Lithuania	0.2
Luxembourg	2.6	2.5	2.0	1.8	1.9	..	2.4	2.5	2.6	2.8	3.0	1.2
Mexico	0.1	0.1	0.3	0.3	0.3	0.3	0.9
Netherlands	2.5	2.8	2.9	2.5	2.5	2.6	2.7	2.5	2.7	3.0	3.3	3.3	3.3	3.0
New Zealand	3.3	1.5	1.4
Norway	1.0	1.0	1.0	0.8	0.9	0.9	1.0	0.9	1.1	1.1	1.1	1.3	1.1	1.0
Poland	0.2	0.4	0.6	0.5	0.7	1.0	1.0	1.2	1.3	1.3	1.2	1.0	1.1	0.9
Portugal	0.9	0.9	1.6	1.6	1.8	1.7	1.8	1.1
Slovak Republic	0.6	0.6	0.8	3.1
Slovenia	0.2	0.2	0.5	2.8
Spain	0.7	0.7	0.6	0.4	0.5	0.5	0.5	0.5	0.5	0.6	0.7	0.7	0.8	0.8
Sweden	0.8	1.3	1.3	1.0	1.3	1.4	1.3	1.5	1.4	1.5	..	1.1	2.0	2.0
Switzerland	1.5	1.7	1.6	1.3	1.5	1.7	1.7	1.7	1.7	1.8	2.0	1.9	2.0	2.0
United Kingdom	4.4	4.7	4.2	3.7	3.0	3.6	3.8	3.9	3.9	3.8	4.1	5.1	3.4	3.0
United States	2.2	2.1	1.9	1.6	1.9	2.0	2.0	2.1	2.2	2.2	2.1	2.1	2.0	2.0

Source: World Employment Confederation

agency work

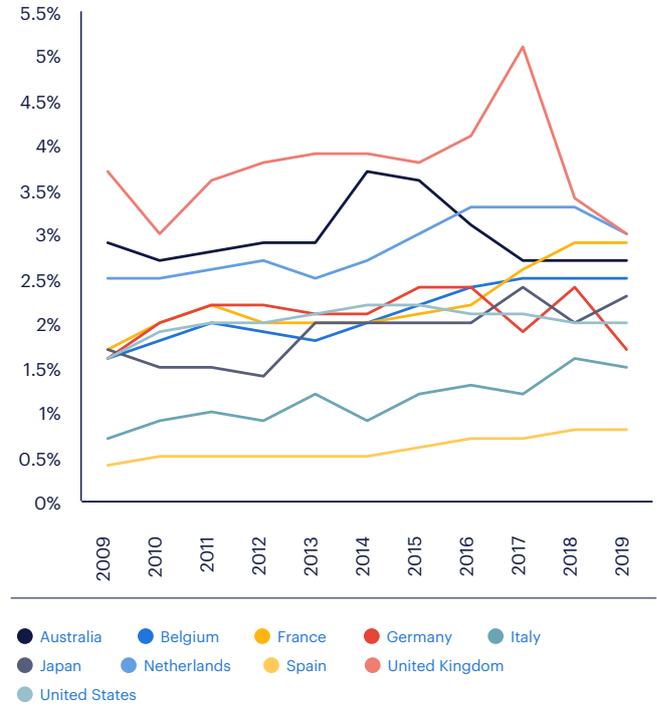
share of total employment, age 15 to 64, 2019



Source: World Employment Confederation

agency work

share of total employment, age 15 to 64, 2019



Source: World Employment Confederation



