

Marché du travail et politiques de l'emploi

Jérôme Gautié,

Poitiers, mars 2018

Introduction

1) Éclairages sur les causes du chômage structurel

- les problèmes de discrimination sur le marché du travail
- progrès technique, inadéquation de qualification et chômage technologique
- problèmes de mobilité et d'inadéquation spatiale

2) Les politiques de l'emploi en France : développements récents

- les politiques de réduction du coût du travail
- les politiques de formation
- accompagnement vers l'emploi des publics les plus en difficultés

1. Chômage structurel

1.1. La discrimination

- Le concept économique de discrimination
 - Définition générale de la discrimination (d'un point de vue économique)
 - La discrimination « pure » (“*taste-based*”) basée sur les « goûts », les « préférences », préjugés (racisme, sexisme, apparence physique...) des employeurs (ou des clients, ou des autres salariés)
 - Sur un marché concurrentiel, la discrimination pure ne devrait pas se traduire par des différentiels de salaire, mais par une *ségrégation des emplois*. ( Becker, 1957)

1. Chômage structurel

- La discrimination « statistique » ([Arrow, Phelps](#))
 - L'employeur a une information imparfaite sur la « qualité » des candidats ; il/elle va se servir des « indicateurs » (ou « signaux ») pour en inférer cette qualité, en fonction de la corrélation (« statistique ») qu'il suppose entre ces « indicateurs » et le niveau de compétence ;
 - « Indicateur » très utilisé : le diplôme (et tout ce qui est indiqué dans le CV)
 - Ces indicateurs peuvent aussi renvoyer à des caractéristiques sociodémographiques (ethnie, âge, genre, origine géographique...)
 - à indicateur donné, l'employeur associe une *moyenne* mais aussi une *dispersion* (i.e. variance statistique) des compétences ; cette dernière renvoie au « risque » à embaucher un candidat qui a cet indicateur

1. Chômage structurel

- *Discrimination statistique* : quand un individu d'un groupe (défini par un indicateur donné) se voit assigné la compétence moyenne et le risque moyen de son groupe (📖 Phelps, 1972)

Figure 1

Quelque soit son niveau de productivité (« qualité ») individuel, un membre du groupe A se verra attribué par l'employeur la productivité moyenne de son groupe (et de même pour un individu B) ; l'employeur aura donc tendance 1) soit à recruter systématiquement un individu B de préférence à un individu A ; 2) soit à recruter un individu du groupe A mais à un salaire inférieur à un individu du groupe B

Figure 2

Sur différence de « risque » à l'embauche selon le diplôme (mais aussi selon le genre etc.)

Figure 1 :
Distribution des niveaux de productivité
supposés de différents groupes de candidats

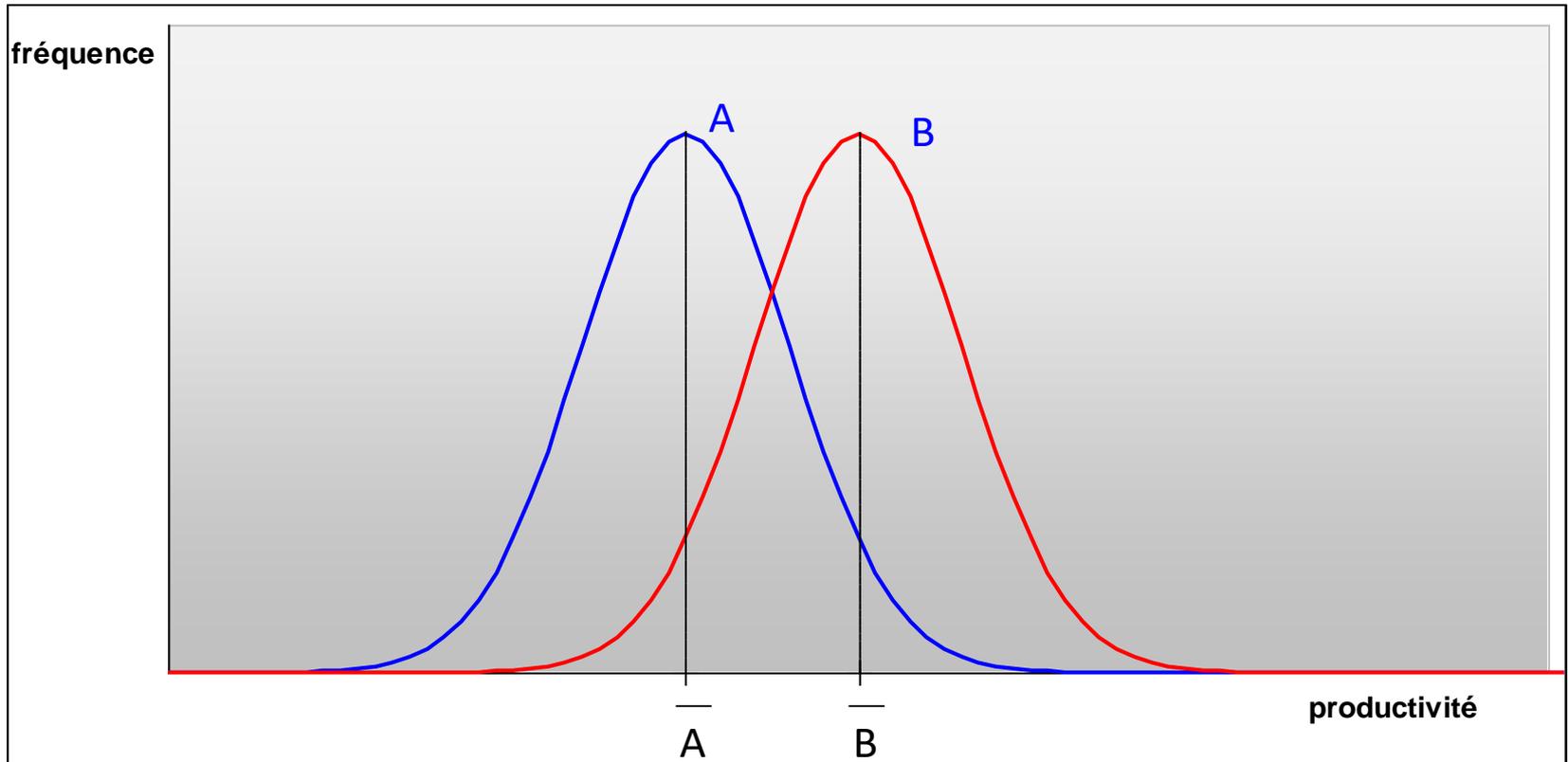
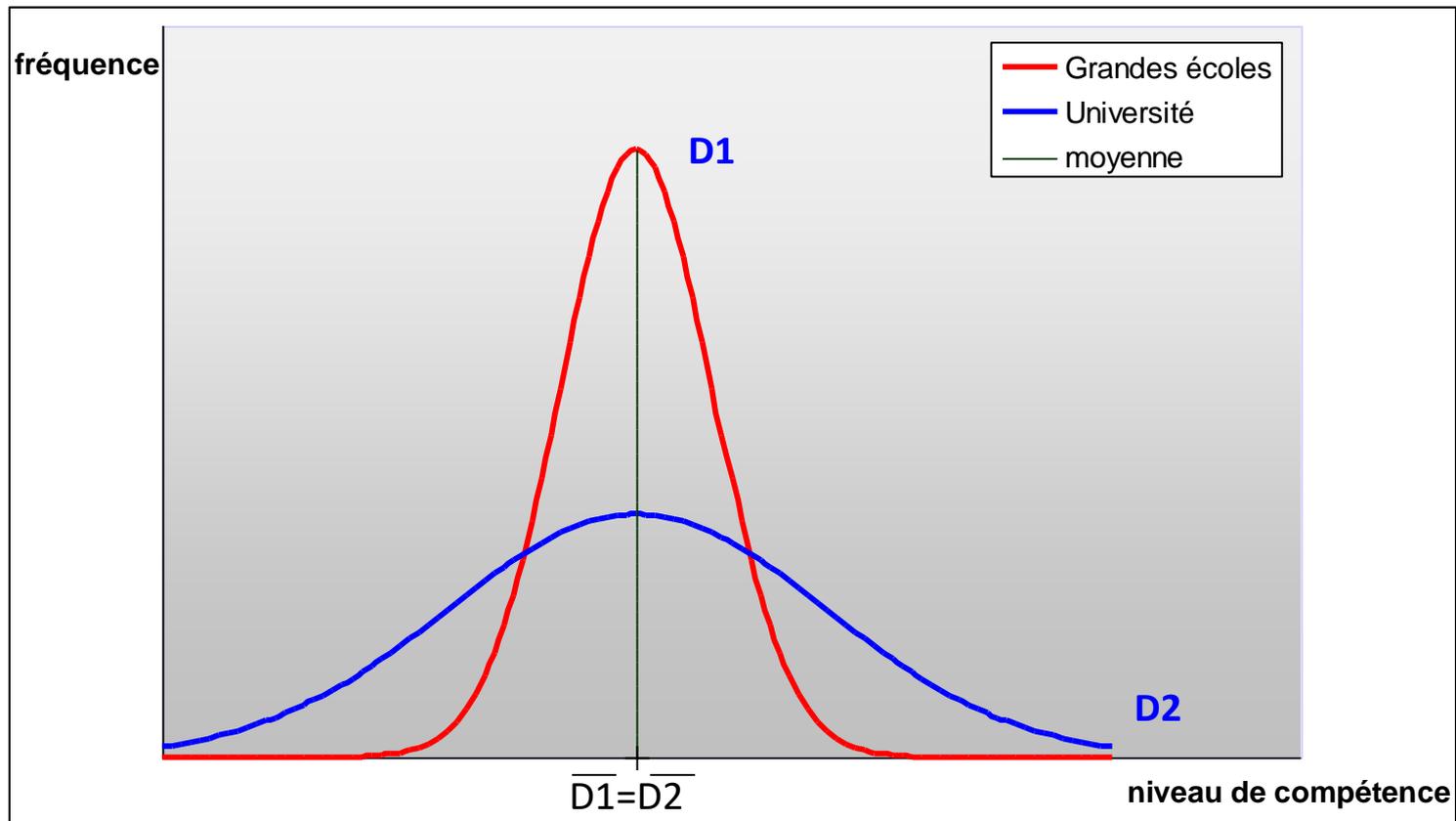


Figure 2 : Distribution des niveaux de productivité des diplômés des grandes écoles et de l'université



Mauvais système de filtrage pour l'université : L'entreprise prend plus de risque en recrutant un diplômé de l'université car il y a des très bons mais aussi des très mauvais
=> l'entreprise « averse au risque » préfère recruter un diplômé des grandes écoles

1. Chômage structurel

- Comment mesurer la discrimination (1)
 - Essayer de mesurer l'effet d'un « indicateur » (genre, ethnie, origine géographique, religion) « toutes choses égales par ailleurs » => vaut pour discrimination à l'embauche et discrimination salariale
 - Complicé : on est jamais sûr d'avoir bien contrôlé l'effet de toutes les variables autres que « l'indicateur » étudié
 - Souvent simples tableaux croisés

Figure 3

 Insee, 2017, *Femmes et hommes, l'inégalité en questions*
[salaires nets de cotisations sociales]

- Comment mesurer la discrimination (2)
 - Les « testings » => vaut pour discrimination à l'embauche

1. Revenu salarial et salaire en EQTP annuels moyens selon le sexe en 2014

en euros courants

	Revenu salarial annuel moyen			Salaire annuel moyen en EQTP ¹		
	Femmes	Hommes	Écart relatif (en %)	Femmes	Hommes	Écart relatif (en %)
Ensemble	17 820	23 400	23,8	24 320	29 440	17,4
Âge²						
Moins de 25 ans	6 490	8 260	21,4	16 490	17 460	5,6
25 à 39 ans	16 880	20 990	19,6	22 280	25 260	11,8
40 à 49 ans	20 510	27 120	24,4	25 370	30 830	17,7
50 à 54 ans	21 180	29 330	27,8	25 700	32 810	21,7
55 ans ou plus	20 230	28 670	29,4	27 300	36 580	25,4
Diplôme						
Pas de diplôme	12 110	17 030	28,9	18 290	21 850	16,3
Diplôme inférieur au bac	15 260	20 790	26,6	20 390	24 600	17,1
Bac à bac + 2	20 050	26 830	25,3	24 370	30 400	19,8
Bac + 3 ou plus	29 090	44 750	35,0	33 970	49 860	31,9
Catégorie socioprofessionnelle						
Cadres ³	33 850	44 980	24,7	39 860	51 370	22,4
Professions intermédiaires	21 010	25 300	17,0	25 890	29 330	11,7
Employés	13 550	15 050	10,0	19 590	21 770	10,0
Ouvriers	11 300	16 480	31,4	17 970	21 220	15,3
Secteur						
Secteur privé et entreprises publiques	16 530	23 050	28,3	23 810	29 390	19,0
Fonction publique	20 880	25 250	17,3	25 340	29 680	14,6

1. Le salaire annuel moyen en EQTP est calculé sur les salariés ayant un volume de travail en équivalent temps plein strictement positif.

2. Les statistiques par tranche d'âge sont calculées sur le sous-échantillon du panel pour lequel les poids des générations sont représentatifs de ceux observés dans la population salariée en 2014. 3. Y compris chefs d'entreprise salariés.

Champ : France, ensemble des salariés hors salariés agricoles, apprentis, stagiaires, et hors salaires versés par des particuliers employeurs.

Source : Insee, Panel tous salariés.

1. Chômage structurel

- **Ex.1.** Résultats de ( Jacquemet et Edo, 2013), testing sur envois de candidatures sur postes d'assistant comptable, secrétaire comptable, comptable, avec différenciation candidats d'origine française *versus* d'origine étrangère (à partir du nom)
 - Tous les candidats dont les noms sont à consonance étrangère (aussi bien maghrébine, que d'une origine qui n'est pas clairement identifiée par les employeurs) subissent une inégalité de traitement d'ampleur comparable (probabilité de recevoir une convocation à un entretien d'embauche est de 40% inférieure à celle d'un candidat au nom à consonance française - sur la base du même CV).
 - Dans chaque groupe, léger favoritisme en faveur des femmes, (en partie parce que recruteurs femmes privilégient les femmes)
 - La discrimination selon l'origine affecte plus les hommes que les femmes
 - La mention explicite de la mention « maîtrise parfaite de la langue française », élimine la discrimination d'origine au sein des femmes, mais pas au sein des hommes

1. Chômage structurel

- **Ex. 2.** Résultats de ( [DARES 2017](#)), testing auprès d'environ 40 grandes entreprises ; différenciation candidats d'origine française *versus* d'origine maghrébine (à partir du nom), sur des annonces de postes d'employé et de manager ; 1500 paires de CV envoyées :
 - Pour 33% des envois, aucune réponse, et pour 11%, refus pour les deux
 - Dans les 56% restant :
 - Dans 27% des cas, les deux contactés de façon identique
 - Dans les 29% des cas, asymétrie ; au profit de la candidature « hexagonale » (20%) ou à celui de la candidature « maghrébine » (9%)
 - Les différences sont de même ordre pour les femmes et pour les hommes, pour les postes d'employés et de managers

1. Chômage structurel

- Comment lutter contre la discrimination ? Attention aux fausses bonnes idées
 - Tentation : pour limiter la discrimination statistique => limiter l'accès à l'information sur les candidats
 - Résultats de deux études
 - Expérimentation en France des CV anonymes ( Behaghel et alii, 2011)
 - Etude aux Etats-Unis de l'impact d'une mesure limitant l'accès des employeurs à l'information sur le passé judiciaire des candidats à l'embauche (NBER, 2016)

1. Chômage structurel

- Etude **CV anonyme** : expérimentation (avec Pôle Emploi) avec 1000 entreprises *volontaires* de plus de 50 salariés ; CV anonyme = sans « bloc état civil » (nom, prénom, adresse, âge, nationalité) ; comparaison des convocations aux entretiens et des recrutements finaux des entreprises ayant reçu CV anonyme à entreprises avec CV complet (« toutes choses égales par ailleurs »)
 - CV anonyme => impacte non seulement les convocations à l'entretien, mais aussi le recrutement final
 - Avec CV anonyme : les hommes ont moins tendance à recruter des hommes, et les femmes des femmes
 - Avec CV anonyme : les candidats d'origine étrangère ou résidant en ZUS tendent à être *pénalisés*

>>>> attention : résultats ne peuvent pas être généralisés

1. Chômage structurel

- **Etude américaine** : évaluation de l'impact de la loi « *ban the box* » (BTB) : dans certains Etats ou comtés, cette loi interdit aux employeurs de se renseigner sur le « *criminal records* » des candidats à l'embauche.

Résultats :

- Là où BTB a été adoptée : elle a réduit en moyenne de 5,1% la probabilité d'emploi parmi les hommes jeunes peu éduqués noirs, et de 2,9% au sein des hommes jeunes peu éduqués hispaniques => discrimination statistique : l'origine ethnique comme indicateur de la probabilité d'avoir un passé « criminel » ; mais probabilité d'emploi accrue pour femmes noires, et pour hommes noirs plus âgés
- L'effet (néгатif) est d'autant moins important que la part de la population noire et hispanique (dans la population de l'Etat ou du comté) est importante => l'association origine ethnique-criminalité est d'autant plus importante que part de la « population ethnique » faible
- L'effet (néгатif) d'autant plus fort que taux de chômage est important

1. Chômage structurel

1.2. Le progrès technique, l'emploi et les compétences

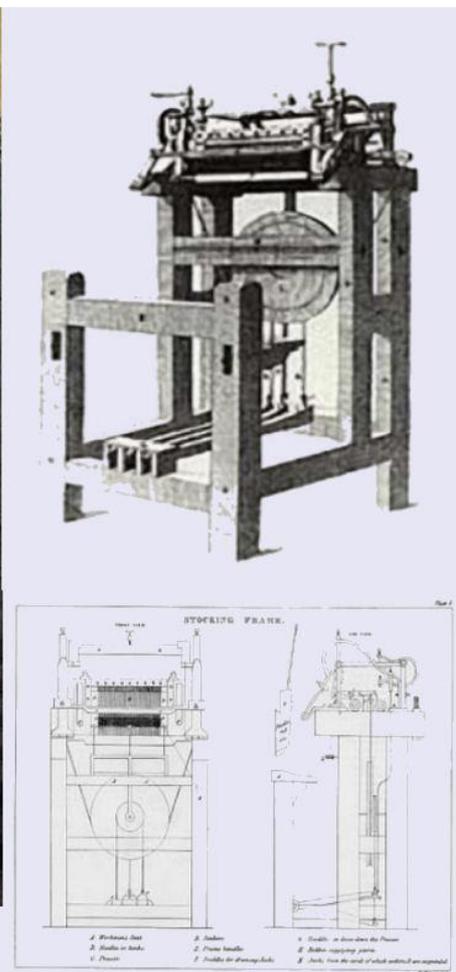
- Une crainte séculaire du chômage « technologique »
 - Des exemples anciens : L'exemple de William Lee ; l'exemple des Luddistes [**diapositives suivantes**]
 - Mais vision pessimiste remise en cause (cf. *Sauvy La machine et le chômage*)
 - Création d'emplois dans le secteur des « machines »
 - Gains de productivité ont aussi un effet sur les salaires (hausse) et sur les prix (baisse) => le rôle du pouvoir d'achat et des débouchés, et le « déversement » des emplois entre secteurs
 - Mais si cette fois c'était différent ?

■ **Ex 1.** 1589 **William Lee** invente la première machine pour tisser (métier à tricoter)

Réaction d'**Elisabeth I** : « *Consider you what the invention could do to my poor subjects. It would assuredly bring to them ruin by depriving them of employment, thus making them beggars* »



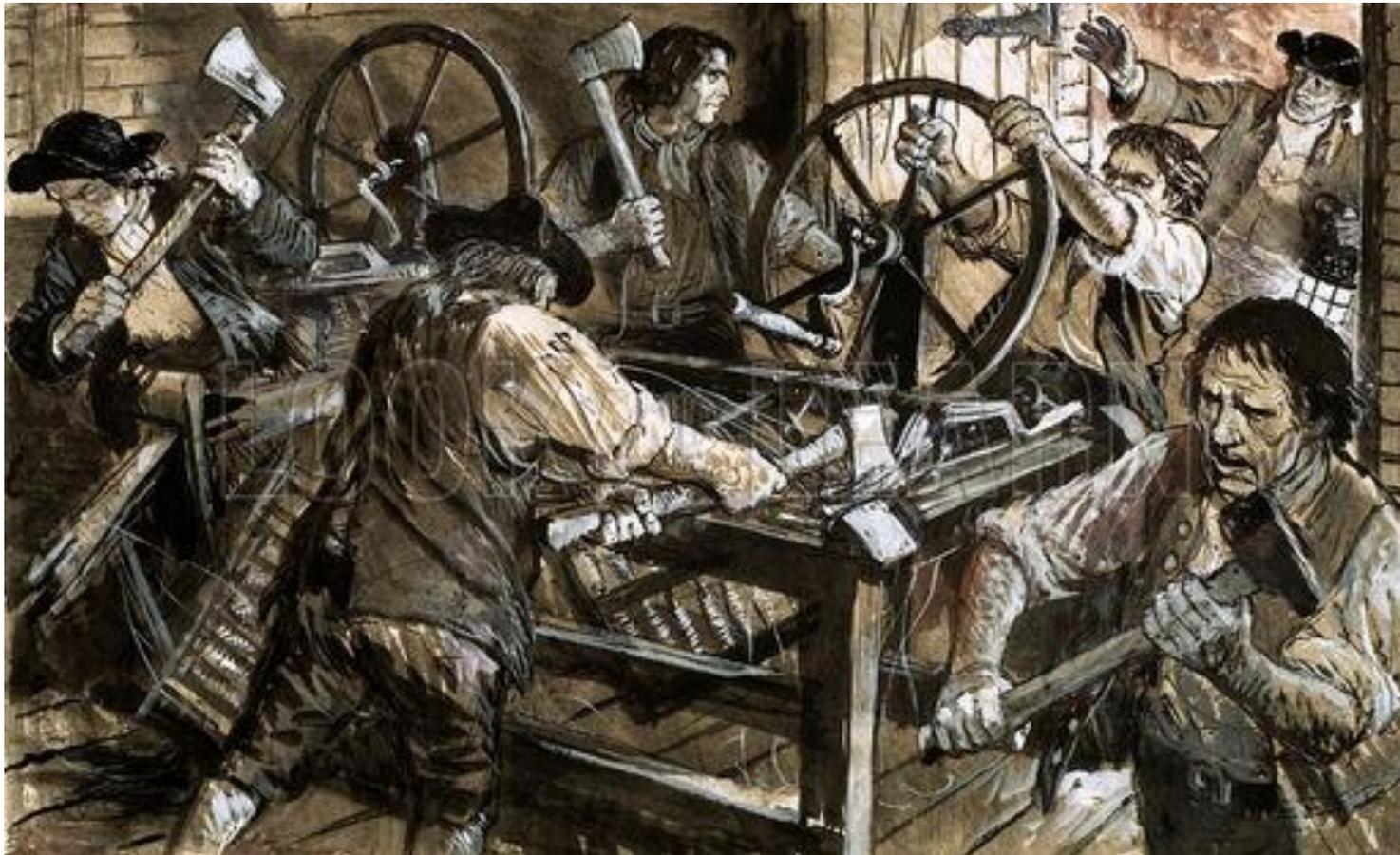
William LEE (1565-1614)



■ **Ex. 2** Années 1811-1812, toujours en Angleterre, le mouvements des Luddites

Sabotages

L'économiste Ricardo (2^{ème} édition de ses *Principes de l'économie politique et de l'impôt* , un chapitre final sur « les machines »)



1. Chômage structurel

- Le progrès technique « biaisé »
 - Début du XXème siècle : « biaisé » en faveur des travailleurs peu qualifiés (cf. le « taylorisme » et la chaîne)
 - Depuis fin années 1970 « biaisé » en faveur des travailleurs qualifiés (et substitution aux tâches « routinières ») => principale cause de la croissance des inégalités de salaires (en bas de la distribution) jusqu'au début des années 2000
- >>> la course entre P.T. et formation

1. Chômage structurel

- Avec la numérisation, le P.T. change d'ampleur mais surtout de nature
 - Ce sont plus seulement les tâches « manuelles routinières » qui peuvent être remplacées mais tout un ensemble de tâches non manuelles, et plus ou moins routinières, dont certaines associées à des métiers relativement qualifiés (voire parfois très qualifiés : ex. en médecine, en ingénierie, en droit)
 - Seules les tâches requérant de l'intelligence « créative » ou de l'intelligence « sociale » peu susceptibles d'être automatisées dans l'avenir
 - Dans un premier temps « polarisation », mais à plus ou moins long terme, un très grand nombre de d'emplois « en bas » et « en haut » seront touchés

1. Chômage structurel

- D'où certaines prévisions très pessimistes ; cf. [Frey et Osborne \(2013\)](#)
 - 47% des emplois au Etats-Unis sont susceptibles d'être automatisés
 - Parmi les emplois les plus à risque : certains techniciens, emplois intermédiaires dans la banque et assurance,
 - Les emplois les moins susceptibles d'être automatisés : ex. les métiers liés à psychologie, à l'art (chorégraphe..),

1. Chômage structurel

- Certaines études beaucoup moins pessimistes (cf. notamment [Arntz et al. 2016, OCDE](#))
 - Un même métier peut recouvrir des emplois assez hétérogènes en termes de tâches (d'une entreprise à l'autre, mais aussi entre secteur, entre pays)
 - La numérisation peut changer le contenu des emplois sans les détruire forcément => redéploiement des tâches
 - Bien distinguer les logiques « technologiques » des logiques économiques dans le processus d'automatisation ;
 - Au total, dans pays OCDE, seuls environ 10% des emplois automatisables

1. Chômage structurel

- Les quatre scénarios pour l'avenir des emplois peu qualifiés (ENQ) (Hirsch-Kreinsen, 2016)
 - L'automatisation des ENQ
 - La montée en compétence / qualification (« *upgrading* »)
 - Ex: l'aéronautique, les machines à commande numérique, et autres nouveaux outils Mais Véritable montée en compétence ? 
 - La digitalisation du travail peu qualifié
 - **Ex** : la logistique => néo-taylorisme (« *digital taylorism* ») 
 - Le maintien des ENQ => comprendre les limites à la digitalisation

1. Chômage structurel

- Au-delà des scénarios au niveau sectoriel, la question de la diversité possible des choix organisationnels et de leurs implications en termes de compétence /qualification
 - Au sein d'un même secteur des choix différents en termes notamment d'automatisation et usage des outils digitaux => la diversité des scénarios
 - **Ex.** logistique
 - Et des implications différentes en termes de niveaux de compétences « techniques », mais aussi « sociales » (*soft skills*) (ex dans aéronautique)
 - **Ex.** Aéronautique
 - **Ex.** Mac Do



1. Chômage structurel

1.3. Chômage d'inadéquation spatiale

- Difficile mesure ; indicateur des différences de taux de chômage selon zones géographiques => problème de l'échelle (national, régional, bassins d'emploi...) ; cf. **ex.** différence France-Espagne
- Les obstacles à la mobilité géographique
 - Au niveau « micro » : le problème des transports (cf. IdF)
 - Le rôle du « capital social local » ; ou encore du « capital d'autochtonie » ([Renahy, 2005, *Les gars du coin*](#))
 - Le rôle du marché immobilier
 - Le rôle des politiques de l'emploi – et notamment emplois aidés dans le secteur non marchand (cf. [Wasmer *Vers une société de la mobilité*](#))

2. Politiques de l'emploi

2.1. Abaissement du coût du travail

- Les politiques ciblées de la « politique du marché du travail »
 - Les « emplois aidés » (y compris apprentissage) - dont les « contrats aidés » dans les secteurs marchand et non marchand
- Les primes à l'embauche
- Les politiques d'exonération plus générales

2. Politiques de l'emploi

2.1.1. Les emplois aidés



Les dispositifs

- Depuis les années 1980
- Cibles principales : les jeunes (depuis 1990, entre 25% et 30% des 16-24 ans en emploi bénéficient d'un contrat aidé, y compris apprentissage) ; les chômeurs de longue durée et bénéficiaires de minima sociaux
- Dispositifs récents CUI-CIE, CUI-CAE, et Emplois d'avenir



L'évaluation

- En termes d'emploi : effets d'aubaine, effets de substitution, effets d'éviction
- Sur les bénéficiaires : effets « d'enfermement » et de « stigmatisation » possible pour les bénéficiaires de contrats aidés non marchand

2. Politiques de l'emploi

1.1.2. Les primes à l'embauche

➤ Principe et effets attendus

- Aide à l'embauche, non ciblée sur un public (mais d'autres critères de ciblage comme taille entreprise) ; souvent temporaires
- Crainte de l'effet d'aubaine (comme pour aides ciblées) ; mais effets d'anticipation peuvent être positifs
- Même si effet d'aubaine (y.c. « anticipation ») joue : autres mécanismes liés à augmentation de marge peuvent jouer

2. Politiques de l'emploi

- Exemple 1 : la mesure « Zéro charges TPE » du plan de relance de 2009-2010 (mesure temporaire, jusqu'à mi-2010)
 - Exonération totale de cotisations patronales au niveau du Smic (soit 12 % du salaire brut) et décroissante jusqu'à 1,6 Smic pour les embauches en CDI ou CDD de plus d'un mois dans les entreprises de moins de 10 salariés.
 - Evaluation par [Cahuc, Carcillo et Le Barbanchon \(2014\)](#) : « quasi-expérience » : comparent évolution de l'emploi (avant / après) dans entreprises de 6 à 9 (« traitement ») et entreprises 10 à 14 (« témoin »)
 - Impact très fort à court terme, mais avec effet d'anticipation important ; au total effet d'aubaine = environ 85%

2. Politiques de l'emploi

- Exemple 2 : Plan « Tout pour l'emploi dans les TPE et PME » du 9 juin 2015, prolongé par plan « embauche PME » de 2016
 - Aide forfaitaire de 2 000 € par an versée trimestriellement sur deux années (proportionnellement au temps travaillé). Réservée aux embauches en CDI et en CDD dont la durée est supérieure ou égale à 6 mois dans les entreprises de moins de 250 salariés
 - Les embauches éligibles concernent les salariés rémunérés entre 1 et 1,3 Smic (soit entre 9,67 € et 12,57 € brut par heure travaillée)
 - Aide accordée revient à annuler toutes les « charges sociales » sur nouvelles embauches

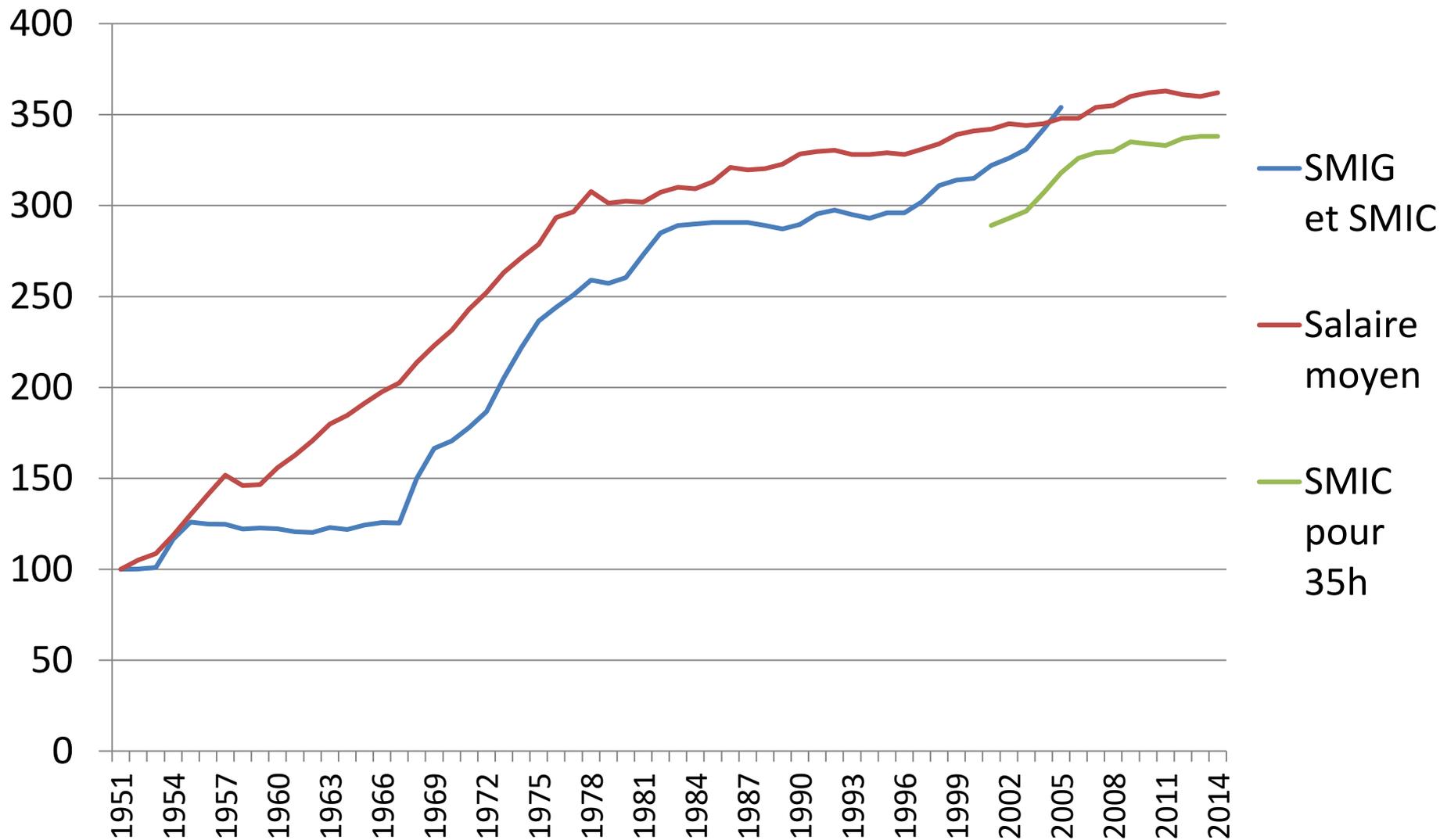
2. Politiques de l'emploi

2.1.3. L'exonération générale sur les emplois à bas salaires

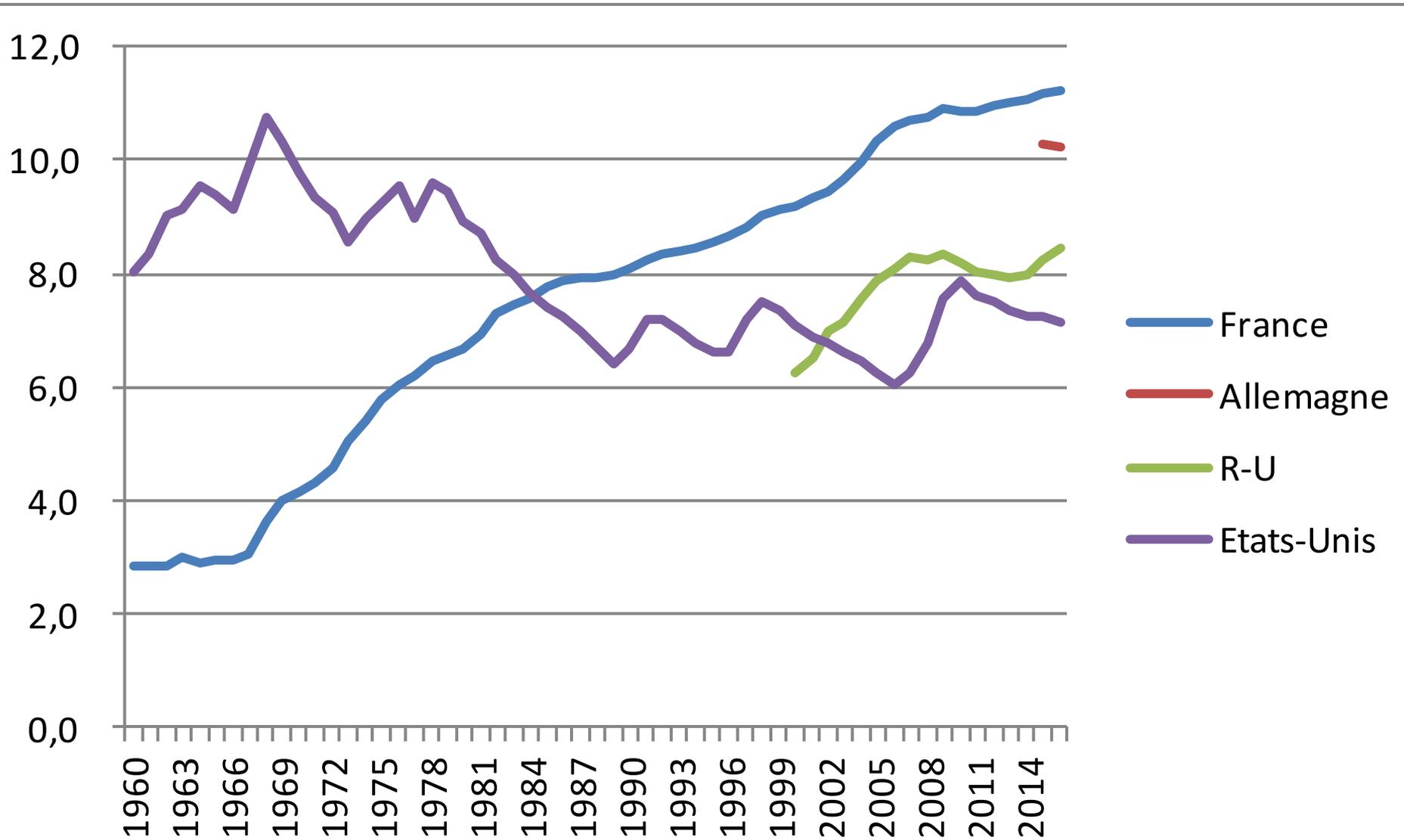
- Pourquoi particulièrement en France ? Le rôle du SMIC
 - Petit historique
 - La question du niveau du SMIC

SMIC mensuel net et salaire moyen mensuel (euros constants)

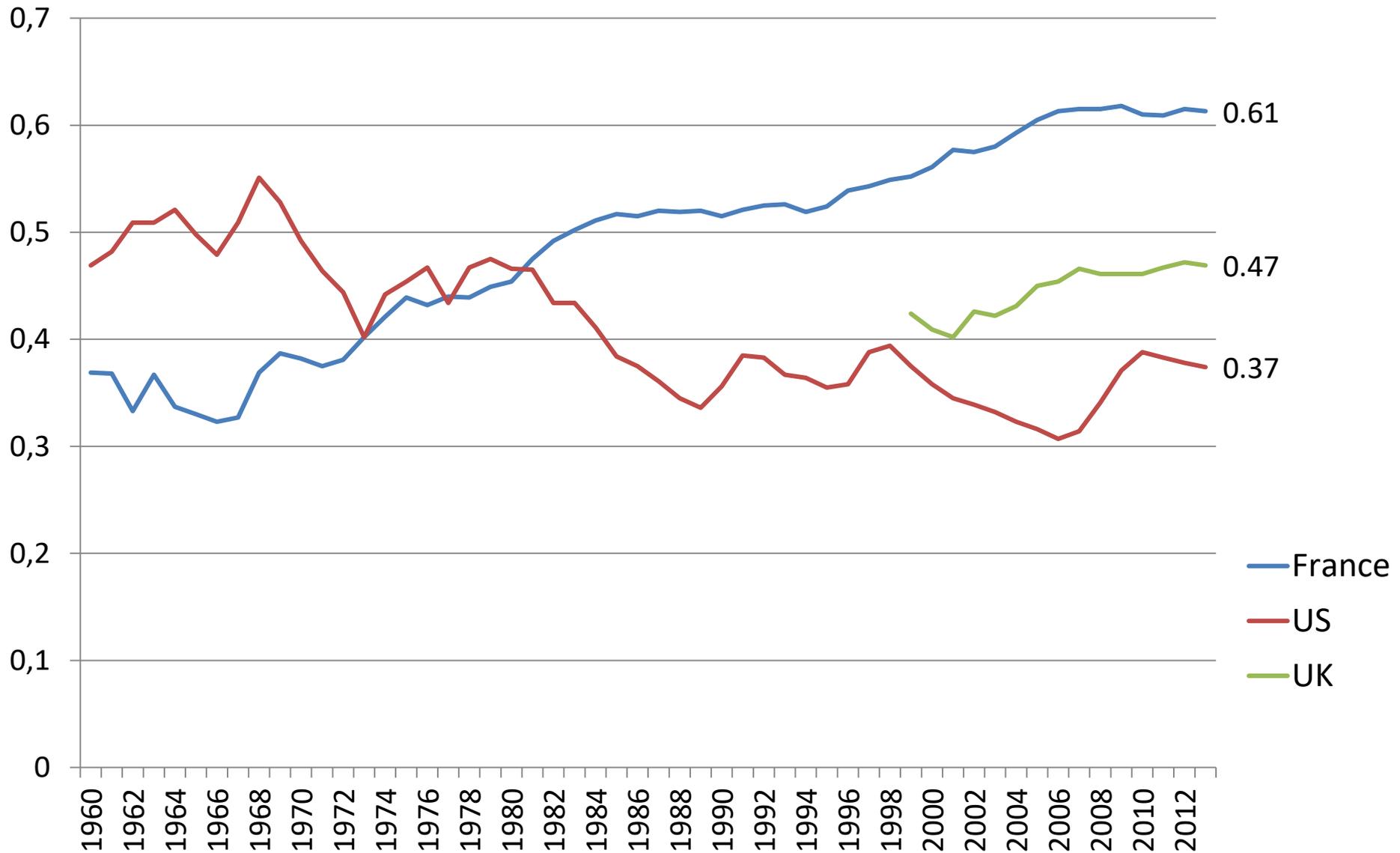
salaires mensuels à plein temps nets de cotisations sociales (1951-2014), Insee

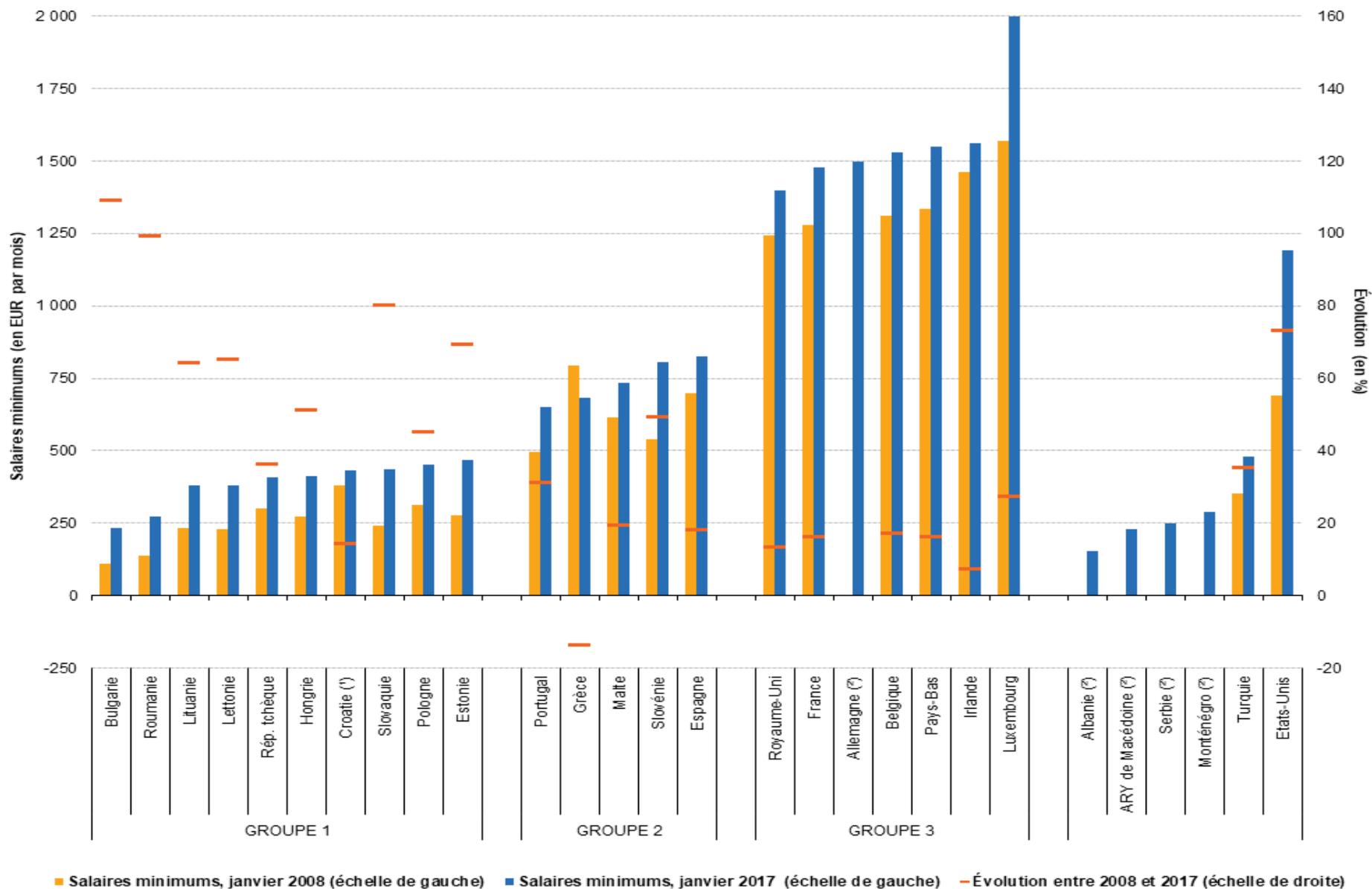


Salaires minima horaires (réels) en \$US 2015, au taux de change de parité de pouvoir d'achat (1960-2016), données OCDE



Ratio : Salaire minimum / salaire médian (1960-2013), données OCDE





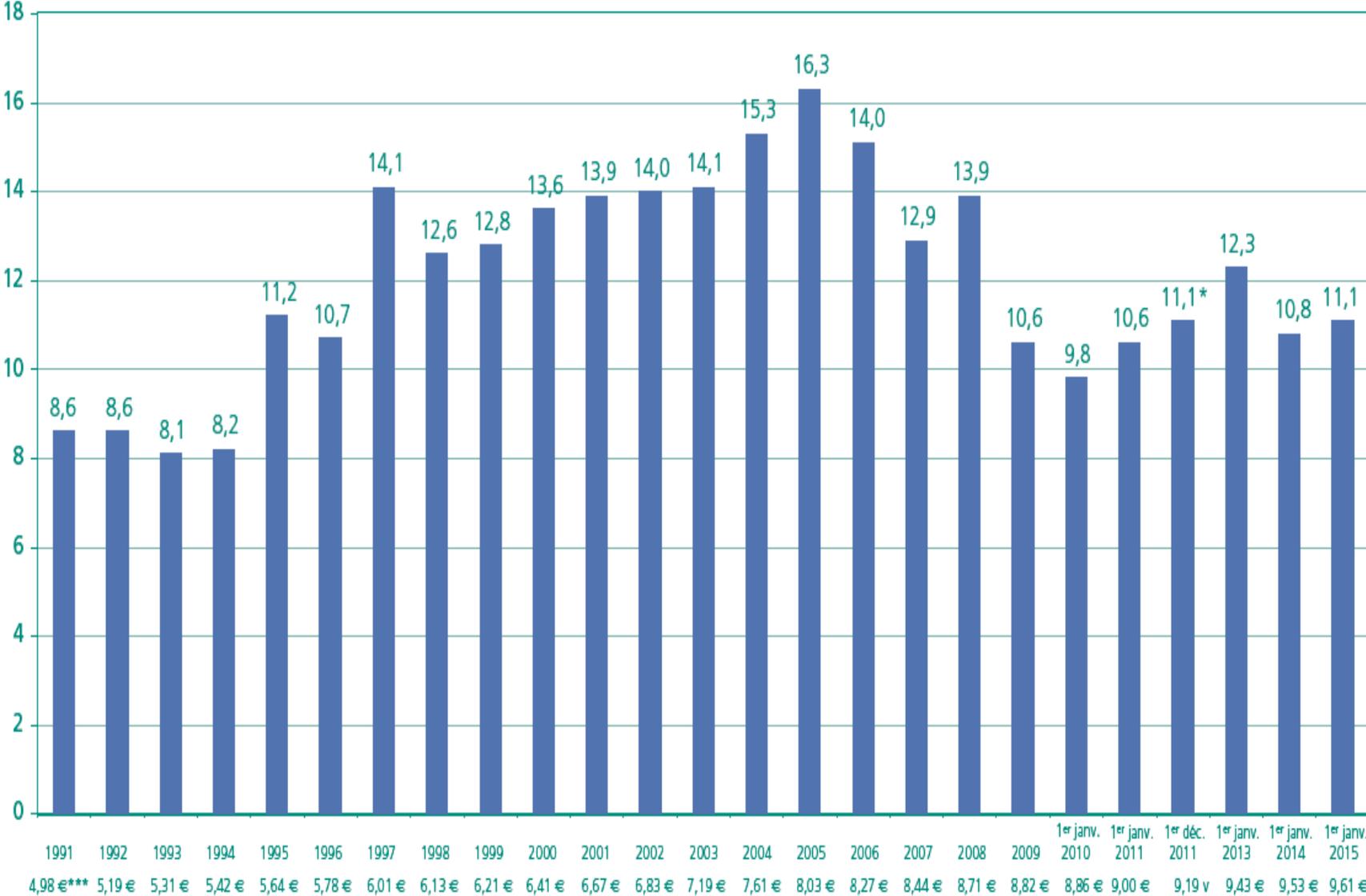
Remarque: Danemark, Italie, Chypre, Autriche, Finlande et Suède: pas de salaire minimum national.

(*) Janvier 2008 au lieu de janvier 2008.

(*) Janvier 2008 et rate of change: non disponible.

Source: Eurostat (code des données en ligne: earn_mw_cur)

- Une proportion importante de salariés ont pour salaire de base le SMIC, (en %), et quand le SMIC augmente de façon importante, un certain nombre de salarié sont « rattrapés » par le SMIC

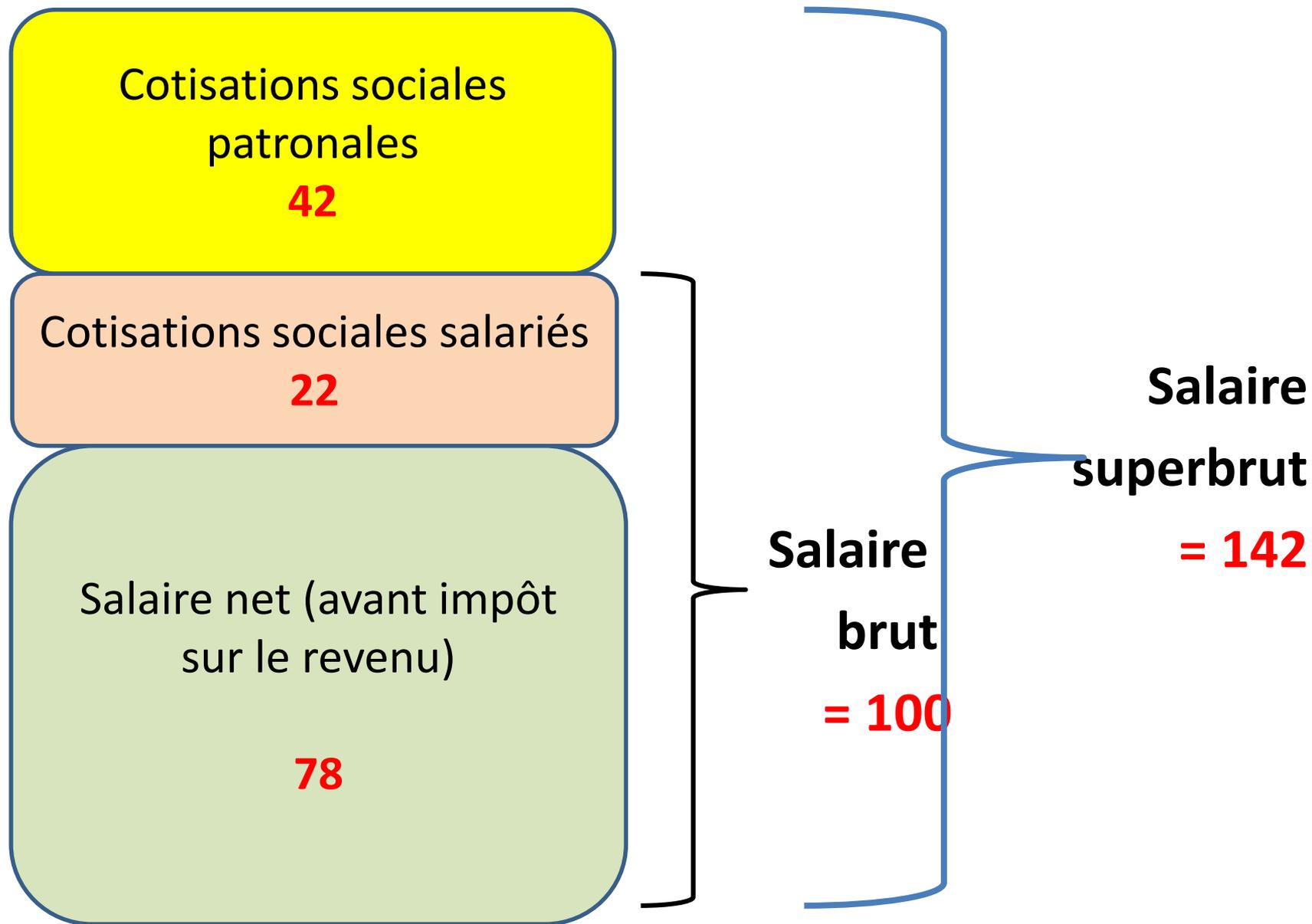


2. Politiques de l'emploi

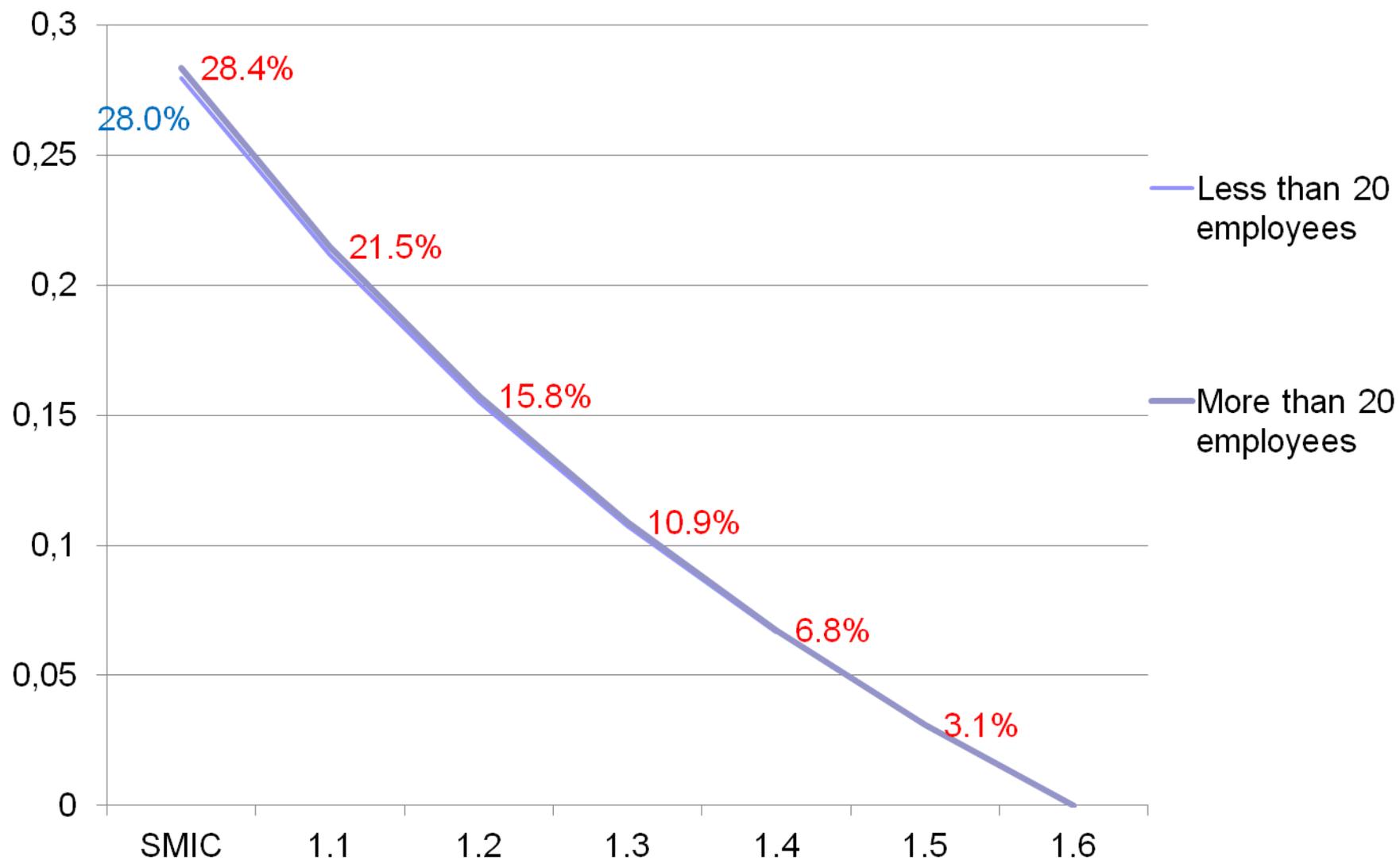
1.1.3. L'exonération générale sur les emplois à bas salaires

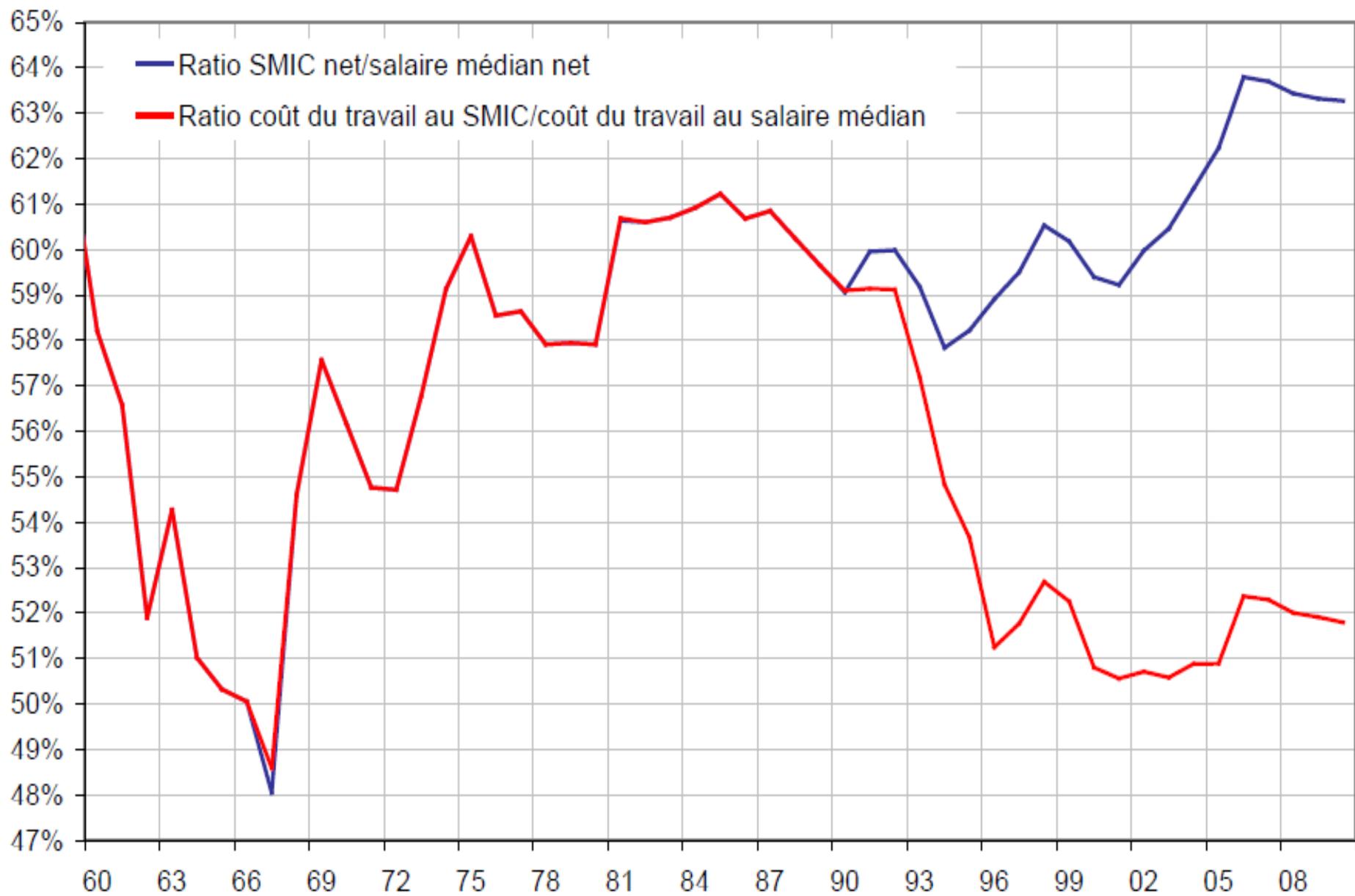
- Pourquoi particulièrement en France ? Le rôle du SMIC
 - Petit historique
 - La question du niveau du SMIC
- La politiques adoptée
 - Quels effets attendus ?
 - Au niveau micro : Effet de substitution et effet d'échelle
 - Au niveau macro : effet positif sur secteurs intensifs en travail peu qualifié, et sur secteur exposé à la concurrence internationale
 - Les modalités

Salaire net, salaire brut, salaire super-brut



Abaissement des cotisations sociales sur les bas salaires





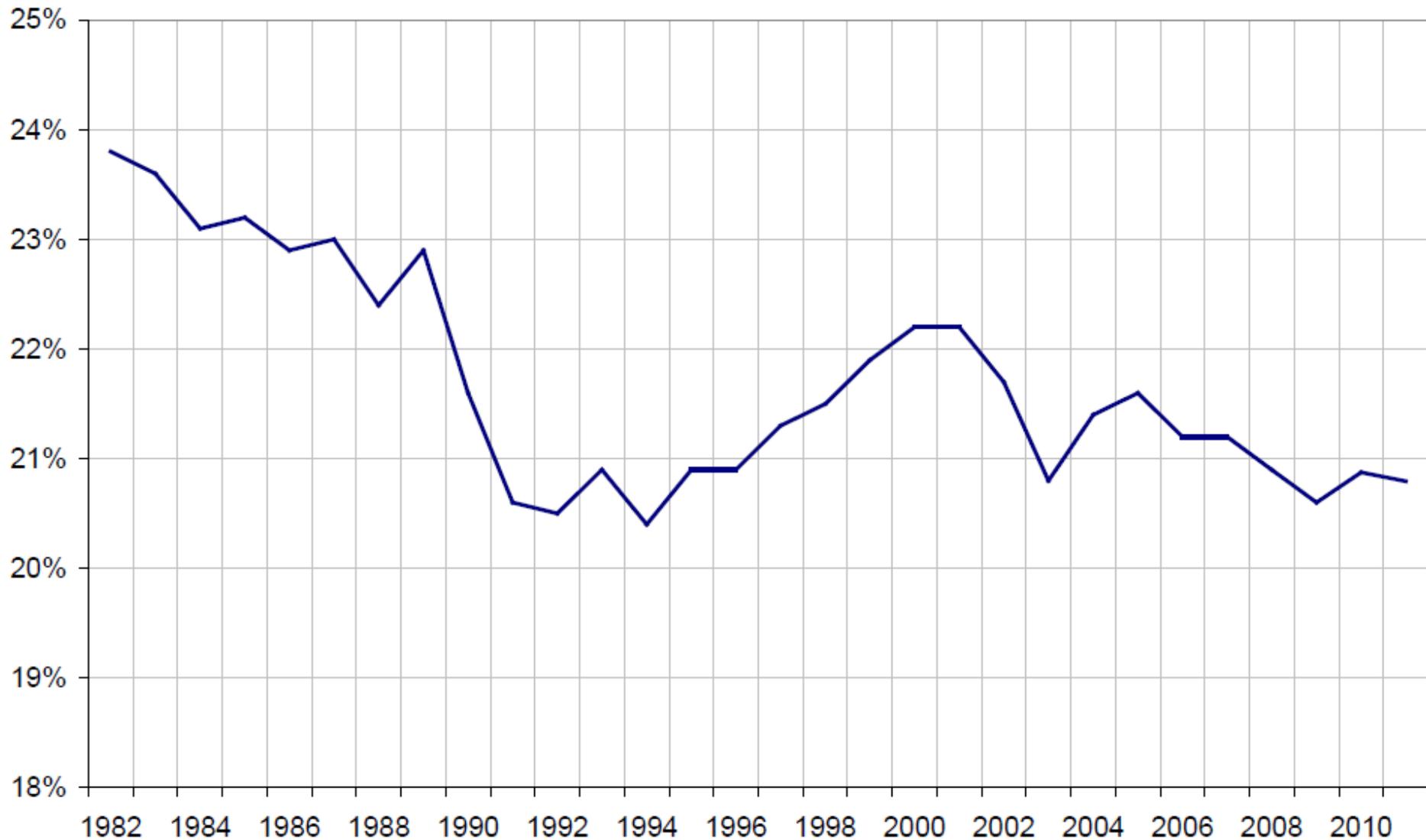
Source : DARES

2. Politiques de l'emploi

➤ Quels effets constatés

- Effet positif sur l'emploi peu qualifié (mais d'autres mesures ont pu jouer aussi, notamment exonérations fiscales pour consommation de services à la personne)
- Une trappe à bas salaire ?

Part de l'emploi non qualifié dans l'emploi total



Source : DARES