

Document de travail n°2

Les tendances de l'emploi en France et en Europe à la mi-2007



Coe-Rexecode

JUILLET 2007

Ce document de travail a été établi



**Denis
FERRAND**

sous la direction de

Docteur en économie de l'Université Pierre Mendès-France de Grenoble, il entre à Rexecode en 2000 en tant qu'économiste après avoir été enseignant chercheur à l'Université de Grenoble et avoir conduit des études de terrain en Thaïlande et Corée du Sud dans le cadre de sa thèse de doctorat. Il y effectue le suivi conjoncturel et la prévision économique pour la France. Il a notamment réalisé une étude sur la présence française en Asie à la demande de la DiGITIP. Il participe aux travaux de la Commission permanente de concertation pour l'industrie et intervient dans le Groupe technique de la Commission des comptes de la Nation.

et



**Stéphanie
CHORT**

Docteur ès Sciences économiques de l'Université Montesquieu Bordeaux IV, elle rejoint Coe-Rexecode en 2007 en tant qu'économiste, après avoir été enseignant chercheur à l'Université de Bordeaux. Au sein du département conjoncture, elle suit l'Italie, la Belgique et les Pays-Bas.



**Mourad
AYOUZ**

avec la participation de :

Ingénieur, Docteur en économie de l'École Nationale Supérieure Agronomique de Montpellier, chercheur associé au CNRS (UMR 8568), il rejoint Rexecode en 2006 après avoir été enseignant à l'Université de Marne-La-Vallée, à l'Université Paris I Sorbonne et chercheur au Centre de Coopération Internationale en Recherche Agronomique pour le Développement. Ses publications portent sur l'économie appliquée et les modèles d'équilibre général calculable. Il travaille au sein du département « modélisation et études structurelles » de Coe-Rexecode et réalise des travaux de modélisation macro-économiques.



**Arnaud
LOUIS**

Diplômé de l'ENSAE (Ecole Nationale de la Statistique et de l'Administration Economique) et titulaire d'une maîtrise de philosophie, il rejoint Coe-Rexecode en tant qu'économiste en 2006 après avoir travaillé au Centre d'Observation Economique de la Chambre de Commerce et d'Industrie de Paris. Au sein du département « modélisation et études structurelles » de Coe-Rexecode, il est spécialisé sur les sujets liés aux comptes sociaux, l'emploi et la fiscalité.



**Stéphane
CAPET**

Docteur en économie, il entre à Coe-Rexecode en 2006 après une expérience au Ministère des Finances (1999-2002), au Centre d'Etudes Prospectives et d'Informations Internationales (2002-2004) et à la Chambre de Commerce de Paris (2004-2006). Il participe aux questions de modélisation macroéconomique et de politique économique.

Coe-Rexecode

Direction

Michel DIDIER, *directeur général* • mdidier@coe-rexecode.fr
Jean-Michel BOUSSEMARY, *directeur délégué* • jmboussemary@coe-rexecode.fr
Alain HENRIOT, *directeur délégué* • ahenriot@coe-rexecode.fr

Conjoncture

Denis FERRAND, *directeur pour la conjoncture et les perspectives, France, compétitivité, industrie* • 01 53 89 20 86 • dferrand@coe-rexecode.fr
Leila ALI : *Japon, Asie émergente, marchés financiers* • Tél. 01 53 89 20 88 • lali@coe-rexecode.fr
Carole DENEUVE-Stéphanie CHORT : *Italie, UE, Europe du Nord, situation des entreprises* • Tél. 01 53 89 20 74 • schort@coe-rexecode.fr
Sylvie DUCHASSAING : *Allemagne, Pays de l'Est, Turquie, conjoncture des services* • Tél. 01 53 89 20 96 • sduchassaing@coe-rexecode.fr
Valérie PERRACINO : *Espagne, Amérique latine, compétitivité France* • Tél. 01 53 89 20 93 • vperracino@coe-rexecode.fr
Olivier REYMONDON : *Royaume-Uni, Afrique, matières premières* • Tél. 01 53 89 20 81 • oreymondon@coe-rexecode.fr

Études et modélisation

Mourad AYOZ : *modélisation et études structurelles* • Tél. 01 53 89 20 82 • mayouz@coe-rexecode.fr
Arnaud BILEK : *études structurelles* • Tél. 01 53 89 20 85 • abilek@coe-rexecode.fr
Stéphane CAPET : *modélisation et études structurelles* • Tél. 01 53 89 20 76 • scapet@coe-rexecode.fr
Arnaud LOUIS : *Finances publiques, comptes sociaux* • Tél. 01 53 89 20 87 • alouis@coe-rexecode.fr

Indicateurs, enquêtes et système d'information

Jacques ANAS, *directeur pour les indicateurs économiques et le système d'information, indicateurs de retournement, indicateurs avancés* • 01 53 89 20 89 • janas@coe-rexecode.fr
Dominique DALLE-MOLLE, *États-Unis, Canada, Royaume-Uni, NTIC, matières premières, séries quotidiennes financières* • 01 53 89 20 95 • ddalle-molle@coe-rexecode.fr
Marie-Claude KONATÉ, *France, zone euro, Asie, finances publiques, coûts salariaux, construction, commerce international* • 01 53 89 20 94 • mckonate@coe-rexecode.fr
Christine RIEFFEL, *autres pays de l'Union européenne, Amérique latine, pays de l'Est, énergie, métaux* • 01 53 89 20 84 • crieffel@coe-rexecode.fr

Documentation, Informatique et site web

Murielle PREVOST • 01 53 89 20 83 • mprevost@coe-rexecode.fr
Fabienne BESSON-LHOSTE • 01 53 89 20 92 • fbesson-lhoste@coe-rexecode.fr
Sylvie FOUTRIER Van LEEUWEN • 01 53 89 20 98 • sfoutrier@coe-rexecode.fr
Dominique DALLE-MOLLE, *réseau informatique* • 01 53 89 20 95 • ddalle-molle@coe-rexecode.fr
Régine GAYET • 01 53 89 20 71 • rgayet@coe-rexecode.fr

Administration et gestion

Maria DA ROCHA, *administration générale* • 01 53 89 20 99 • mdarocha@coe-rexecode.fr
Régine GAYET, *imprimerie, relations avec les adhérents* • 01 53 89 20 71 • rgayet@coe-rexecode.fr
Martine GRANGÉ, *secrétariat et publications* • 01 53 89 20 90 • mgrange@coe-rexecode.fr
François SAINT-LOUIS, *secrétariat* • 01 53 89 20 89 • fsaint-louis@coe-rexecode.fr

Conseil d'Administration

Gérard WORMS, *Président* • Pierre SIMON, *co-Président* • Pierre GADONNEIX, *vice-Président* • Antoine GENDRY, *Trésorier*
Administrateurs : Christian BAFFY • René BARBIER DE LA SERRE • Jean-Pascal BEAUFRET • Patrick BERNASCONI • Philippe BOULIN
Jean-Louis BOUVIER • Jean-Claude BUONO • Michel CICUREL • Jean-François CIRELLI • Philippe CITERNE • Martine CLEMENT
Jacques CREYSSEL • Jacques-Henri DAVID • Gérard DE LA MARTINIÈRE • Jean DESAZARS DE MONTGAILHARD • Daniel DEWAVRIN
Xavier FELS • Denis GAUTIER-SAUVAGNAC • Jean-Loup GIROS • Jean-François GOURDAIN • Eric HAYAT • Yvon JACOB
Philippe LEMOINE • Bernard LEMOINE • Jean-Marc NICOLLE • Jean-François PALUS • Vincent REMAY • Jacques TAMISIER
Jean-François VEYSSET • Bruno WEYMULLER



Coe-Rexecode

Les tendances de l'emploi en France et en Europe à la mi-2007

Centre d'Observation Economique et de Recherches pour l'Expansion de l'Economie et le Développement des Entreprises

Coe-Rexecode : Association régie par la loi du 1er juillet 1901. Siret : 784 361 164 000 30 APE 911C
Siège social : 29, Avenue Hoche 75008 PARIS - Tél. (1) 01 53 89 20 89 - Fax (1) 01 45 63 86 79



Sommaire

Chapitre 1

Bilan du marché du travail en France5

La reprise de l'emploi s'est amplifiée en 2006	5
Recul de l'emploi dans l'industrie, vive progression dans la construction	6
Accélération des créations d'emplois dans le secteur des services à la personne	6
Transferts d'effectifs entre les différents niveaux d'administration publique	7
Les créations d'emplois aidés ont repris dans le secteur non marchand	8
L'emploi non salarié reste bien orienté	9
Le volume global d'heures travaillées dans le secteur marchand est toujours au-dessous de celui de l'année 2000	9
Vif recul du nombre de chômeurs	10
Le défaut de « bouclage » de la population active s'est accentué	11
Montée des tensions sur le marché du travail	13

Chapitre 2

Performances comparées de la France et des pays européens en matière d'emploi15

Le taux de chômage en France est l'un des plus élevés d'Europe	15
L'emploi en France repart moins vigoureusement que chez ses voisins européens	16
La reprise de l'emploi non salarié en France reste très en retrait de celle qui s'observe dans les autres pays européens	16
L'emploi salarié dans le secteur manufacturier tarde à repartir	17
La stabilité du taux d'emploi en France ralentit la progression européenne vers les objectifs de Lisbonne	18
Depuis 2003, le contenu en emplois de la croissance a diminué un peu plus fortement en France que dans le reste de l'UE	19
Les salariés français travaillent moins que leurs voisins européens	21
Des dépenses pour l'emploi supplémentaires ne garantissent pas de meilleures performances du marché du travail	22

Chapitre 3

Éléments d'évaluation des dispositifs récents de la politique de l'emploi en France23

Bref historique des dispositifs de politique de l'emploi	23
Quel bilan des politiques de l'emploi mises en œuvre depuis cinq ans ?	24
1. Stabilité du comportement d'activité des seniors	25
2. La prime pour l'emploi reste peu incitative à la reprise d'activité	27
3. L'impact du CNE sur les créations d'emplois	29
4. L'impact des baisses de charges sociales sur l'emploi	32
5. Efficacité des contrats aidés en termes de retour à l'emploi	35
6. Créations d'entreprises et créations d'emplois	37

Annexe 1

Indicateurs statistiques de la durée du travail	38
---	----

Annexe 2

La législation sur les contrats	45
Références bibliographiques	47

Les tendances de l'emploi en France et en Europe à la mi-2007

Une reprise de l'emploi s'est amorcée en France à partir de l'été 2003. Elle s'est amplifiée au cours de l'exercice passé : 211 000 emplois ont été créés courant 2006 selon les estimations provisoires des comptes nationaux, soit un accroissement de 0,8 % de l'ensemble des effectifs. Cette reprise s'est encore accélérée en début d'année 2007 : 108 500 emplois salariés ont été créés au cours du premier trimestre dans le secteur marchand non agricole, progression d'une ampleur inconnue depuis 2001. Le nombre de chômeurs a reculé pour sa part dans des proportions qui n'avaient plus été observées depuis le précédent pic conjoncturel de 2000.

Cette reprise de l'emploi et cette baisse du chômage doivent beaucoup à une croissance, certes sans éclat mais stabilisée à un rythme proche de 2 %. Ce redressement de l'emploi en France reste toutefois en retrait de celui que connaît l'ensemble des pays européens. Dans la zone euro, les effectifs employés ont progressé de 1,6 % sur un an en fin d'année dernière, contre 0,8 % en France à la même date. Cet écart reflète pour partie l'écart de croissance entre la France et les autres pays de l'Union européenne, devenu défavorable à la France en 2006. Il tient aussi à un contenu en emplois de la croissance plus faible en France qu'en Europe. Cette situation se traduit par une divergence des taux d'emploi. Ce dernier se redresse dans l'Union européenne à quinze, où il ressort à 66 % de la population âgée de 15 à 64 ans contre 64 % en 2001 et converge lentement vers l'objectif de 70 % inscrit dans l'agenda de Lisbonne. A l'inverse, il est stable en France à hauteur de 63 % depuis 2001. De même, en ressortant à 8,6 % de la population active, le taux de chômage harmonisé en France estimé par Eurostat est devenu supérieur à celui de l'ensemble des principaux pays européens, Allemagne comprise.

Le faible taux d'emploi en France est d'autant plus préoccupant que l'effort de dépenses publiques pour l'emploi (près de cinq points de PIB en 2005) est un des plus élevés en Europe. Pourtant certains dispositifs destinés à favoriser l'offre de travail ont été mis en œuvre : prime pour l'emploi destinée à rendre le travail plus rémunérateur que l'inactivité, encouragement à l'activité des seniors, assouplissements de la loi sur les 35 heures, flexibilisation du marché du travail via l'introduction du contrat nouvel embauche... En dépit de l'ensemble de ces dispositifs, les performances françaises en matière d'emploi sont médiocres comparativement aux pays européens. En outre le déficit d'appariement entre l'offre et la demande de travail réapparaît alors que le taux de chômage reste encore élevé.

Ce dossier se présente en trois parties. Nous effectuons tout d'abord un bilan des évolutions de l'emploi et du chômage en France en 2006 en présentant notamment les comportements sectoriels et catégoriels en termes d'emploi ainsi que l'évolution du volume de travail offert. Dans un deuxième temps, nous comparons les tendances de l'emploi en France avec celles observées en Europe pour aboutir au constat que, à nouveau, les performances françaises en la matière ne se distinguent pas radicalement de celles qui s'observent dans la plupart des pays européens en dépit d'une forte créativité des politiques de l'emploi. Nous revenons enfin sur les différents dispositifs mis en œuvre dans les dernières années en France (allègements de charges, prime pour l'emploi, participation des seniors, créations d'entreprises, emplois aidés...). Le constat est simple. Les pouvoirs publics se sont montrés très imaginatifs en matière de dispositifs et de politiques pour l'emploi. Les changements ont été incessants depuis près de trente ans mais il est difficile de dégager une ligne directrice même implicite. Les politiques de l'emploi ne se sont pas avérées plus efficaces que celles de nos voisins européens mais ont été plus coûteuses.

Chapitre 1

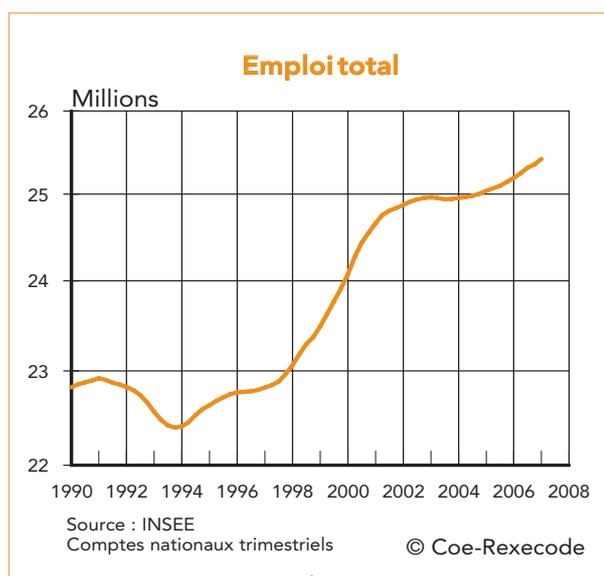
Bilan du marché du travail en France

La reprise de l'emploi amorcée en France à partir de l'été 2003 s'est amplifiée en 2006. Selon les estimations fournies par les comptes nationaux, l'emploi intérieur total ressort à 25 278 000 personnes. Les créations nettes d'emplois ont été de 189 000 postes en moyenne annuelle en 2006, soit un accroissement de 0,8 %, à rapprocher d'une croissance du PIB estimée à 2 %. Le contenu en emplois de la croissance s'inscrit ainsi en redressement à 0,4 (0,4 % d'augmentation de l'emploi pour 1 % d'augmentation du PIB) après être tombé à 0,1 entre 2002 et 2005.

La reprise de l'emploi s'est amplifiée en 2006

L'emploi intérieur total s'est accru de 211 000 postes entre les quatrièmes trimestres 2005 et 2006. Il a encore progressé de 73 000 postes selon les comptes nationaux au cours du premier trimestre et de 108 500 postes dans les secteurs marchands non agricoles selon l'évaluation établie à partir des données de l'Unedic, de l'Acoss et de l'enquête Acemo. Cette progression de 211 000 emplois au cours de l'année écoulée est la plus forte observée depuis 2001 (289 000 emplois avaient été créés durant ce seul exercice). Le secteur marchand non agricole a

créé 185 000 emplois au cours de l'année écoulée (+1,1 %), et 44 000 l'ont été dans le secteur principalement non marchand (+0,6 %). En revanche, 20 000 postes auraient été perdus dans le secteur agricole (-2,3 %). Les pertes d'emploi dans ce dernier secteur auraient ainsi plutôt réaccélééré en 2006 après avoir été stabilisées autour de 14 000 postes en moins par an en moyenne depuis 2000.



Créations d'emplois (variation en fin d'année) par rapport à la fin de l'année précédente							
En milliers	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006
Emploi total	636	289	121	-10	59	139	211
Agriculture	-19	-15	-17	-13	-7	-18	-20
Emploi salarié	-9	-8	-5	3	1	-6	-3
Emploi non salarié	-10	-7	-12	-16	-8	-12	-17
Secteur marchand non agricole	610	311	86	-57	28	102	183
Emploi salarié	614	322	80	-69	3	65	157
Emploi non salarié	-4	-11	6	12	25	37	26
Secteur non marchand	45	-8	53	59	39	57	44
Emploi salarié	48	-2	52	54	29	49	40
Emplois aidés	3	-18	-11	-102	-92	-20	20
Emplois non aidés	45	16	63	156	121	69	20
Emploi non salarié	-3	-6	1	5	10	8	4
Taux de chômage au sens du BIT (en %)	-1	0	1	1	0	-1	-1
Chômeurs au sens du BIT	-316	23	161	216	-16	-123	-272

Source : Insee, comptabilité nationale, DARES pour les emplois aidés



Recul de l'emploi dans l'industrie, vive progression dans la construction

Les détails sectoriels des créations d'emplois font apparaître des trajectoires toujours divergentes. Celles-ci font le pendant de la dynamique sectorielle de l'économie observée en 2006 : une demande interne soutenue, portée notamment par la progression de l'activité dans la construction associée à l'investissement en logement des ménages. A l'inverse, les résultats de l'industrie sont restés décevants en 2006 en ligne avec la poursuite du recul des parts de marché à l'exportation depuis 1999. Au cours de l'exercice passé, l'indice de la production industrielle (hors construction) en France a progressé d'à peine 1 % en glissement annuel contre 4 % dans l'ensemble de la zone euro.

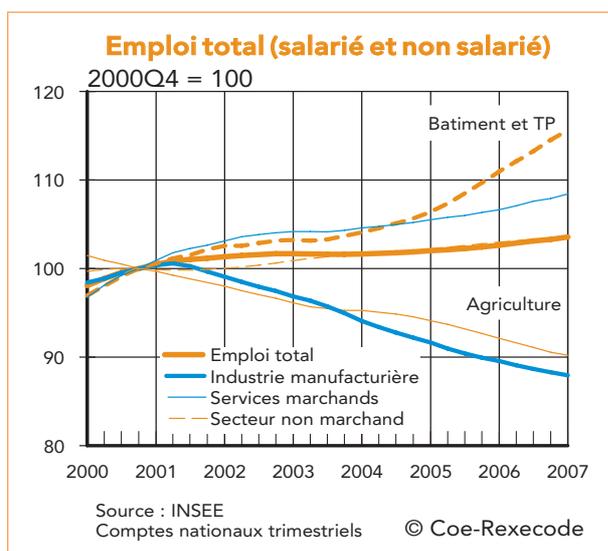
Les trajectoires sectorielles de l'emploi distinguent ainsi, d'une part, les activités industrielles qui ont vu leurs effectifs reculer de 61 000 postes en 2006 (-1,8 %) et, d'autre part, le secteur du bâtiment et des travaux publics qui en a créé 72 000 (+4,4 %). Le secteur des services marchands en a gagné 172 000 (+1,5 %). Depuis le précédent creux des effectifs totaux, observé à l'été 2003, 415 000 emplois nets ont été créés, tous secteurs confondus. Parmi ceux-ci, plus du tiers (167 000 postes nets) l'ont été dans le secteur du bâtiment et des travaux publics, soit un accroissement de 10,9 % des effectifs de ce secteur. A l'inverse, depuis le creux de l'été 2003, l'industrie manufacturière (y compris agro-alimentaire) a perdu environ 270 000 emplois nets, soit une contraction de 7,6 % de ses effectifs. Cette baisse avait été amorcée bien avant l'été 2003. Depuis son précédent point haut touché au printemps

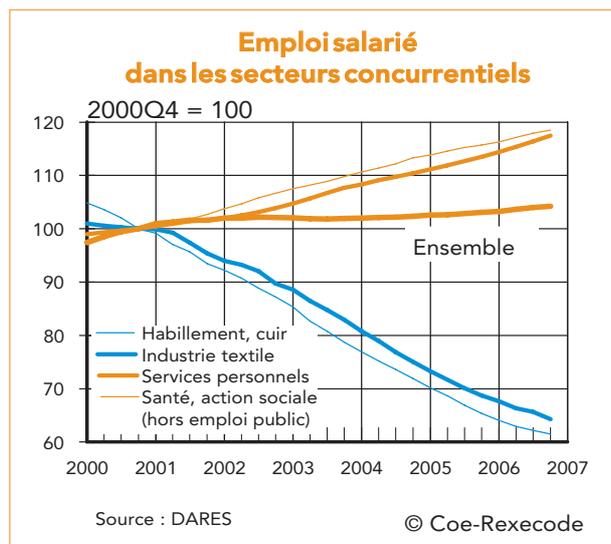
2001, l'industrie a perdu 454 000 emplois nets soit 12,2 % de ses effectifs d'alors. Une part de ce recul peut s'expliquer par des processus d'externalisation d'activités dans des secteurs connexes non industriels. Le secteur des services marchands a créé pour sa part 416 000 emplois nets depuis l'été 2003, soit un gonflement de ses effectifs à hauteur de 3,6 %. A un niveau sectoriel un peu plus fin, les principales pertes d'emploi se seraient opérées durant l'année 2006 dans le secteur de l'automobile avec une contraction de 4 % des effectifs (-9 000 postes). A l'inverse, c'est dans le secteur du bâtiment et des travaux publics que l'emploi a été le plus dynamique en 2006 (+4,4 %) suivi du secteur des services aux entreprises (+2,3 %, soit +93 000 emplois).

Accélération des créations d'emplois dans le secteur des services à la personne

Les activités de services personnels apparaissent parmi les secteurs les plus dynamiques en termes de créations d'emplois. Ces activités correspondent à l'ensemble des prestations réalisées au domicile d'une personne ou dans l'environnement immédiat de son domicile. Elles regroupent cinq types de prestations : les services à la famille (garde d'enfants, soutien scolaire...), les services de santé à domicile, les services associés à la qualité de la vie (assistance informatique, portage de repas, conciergerie...), au logement et au cadre de vie, ainsi que les services d'intermédiation (conseil juridique ponctuel ou aide aux démarches administratives...). Ces activités ont fait l'objet d'une loi cadre destinée à favoriser leur développement. Cette loi a notamment débouché sur la mise en place du CESU, qui s'est substitué au précédent chèque emploi-service et au titre emploi-services. Elle s'inscrivait dans l'objectif, très ambitieux, de création de 500 000 emplois en trois ans, objectif évoqué en février 2005 lors du plan de développement des services à la personne. Il est probablement un peu tôt pour évaluer l'impact de cette loi sur le développement de ce type d'emploi.

Statistiquement, la notion de services à la personne peut être approchée et évaluée avec une certaine fraîcheur à partir des données sur l'emploi salarié dans le secteur des services personnels diffusées par la Dares. Les champs respectifs des services à la personne et des services personnels (seuls ces derniers faisant l'objet d'estimations infra-annuelles) ne se chevauchent toutefois que partiellement. Au-delà de cette précaution, les premières indications disponibles pour l'exercice 2006





suggèrent que les effectifs salariés du secteur des services personnels auraient progressé de 3,5 % en cours d'année 2006 (+29 000 salariés sur un an pour un total de 847 000 emplois salariés selon les estimations de la Dares) après des progressions déjà vives lors des années précédentes : 2,8 % en 2005 et 2,5 % en 2004. Ce rythme relativement élevé en fait le secteur le plus dynamique de l'économie en termes de créations d'emplois après celui de la construction en 2006. Une étude menée par la Dares estime pour sa part qu'une fois inclus notamment les assistantes maternelles à domicile, le secteur des services à la personne représente environ 1,4 million de personnes (5,6 % de l'emploi total) en 2005. Enfin, l'ensemble des effectifs salariés et non salariés de la branche des services aux particuliers, qui intègre, en plus des services personnels, les activités récréatives, culturelles et sportives, a progressé de

1,4 % sur un an en fin d'année 2006, ce qui représente 32 000 emplois supplémentaires.

Sur plus longue période, le secteur des services personnels est celui qui a connu la plus forte progression de ses effectifs (+17,5 %, soit 126 000 emplois créés) depuis 2000 après celui de la santé et de l'action sociale (+18,5 % pour 196 500 emplois créés). A l'inverse, les plus fortes pertes d'emplois ont été observées dans le secteur de l'habillement cuir (-38,5 % pour 51 300 emplois perdus) et l'industrie textile (-35,7 % pour 42 100 emplois perdus). Schématiquement, la recomposition sectorielle de la structure des emplois dessine une ligne de partage entre un recul de l'emploi dans les activités les plus directement concernées par la mondialisation et les délocalisations des activités de production d'une part, et une montée d'emplois de la catégorie de services la moins directement concernée par les risques de délocalisation, d'autre part.

Transferts d'effectifs entre les différents niveaux d'administration publique

L'emploi dans les secteurs principalement non marchands (santé, action sociale, éducation, administrations publiques), qui représente 29 % de l'emploi total (7 400 000 postes environ), a progressé de 0,6 % sur un an en 2006, soit à peine moins vite que la progression de l'emploi total. L'essentiel des créations d'emplois non marchands s'est effectué dans le secteur de l'action sociale, de la santé et de l'éducation. Les effectifs salariés et non salariés affectés au secteur des administrations ont progressé pour leur part de 0,4 %

Effectifs de la fonction publique de l'Etat, territoriale et hospitalière en fin d'année (hors emplois aidés)

Effectifs en milliers	1984	1994	1998	2000	2002	2003	2004	2005	Evolution 1994-2005 (en %)
Fonction publique de l'Etat	2278	2366	2440	2472	2531	2543	2543	2543	7,5
Fonction publique territoriale	1104	1232	1307	1372	1463	1522	1574	1613	31,0
Fonction publique hospitalière*	748	841	874	899	940	965	1002	1024	21,8
Ensemble de la fonction publique	4129	4439	4621	4743	4934	5029	5119	5180	16,7
Emploi dans le secteur marchand	14701	14889	14889	16469	16863	16807	16835	16936	13,7
Part de la fonction publique dans l'emploi total (en %)	18,8	19,6	19,8	19,3	19,8	20,2	20,5	20,6	

Source : Rapport annuel de la fonction publique

Observatoire de la fonction publique, DGAFP

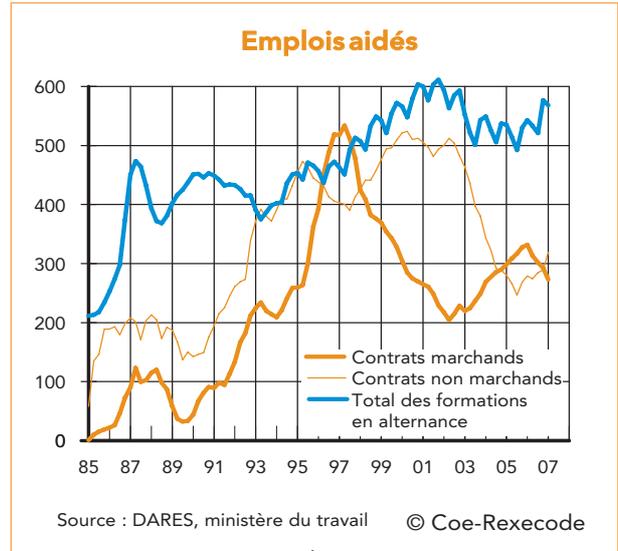
* y compris les non-titulaires sur crédits de remplacement



(+9 000 postes) en cours d'année 2006 selon les estimations provisoires délivrées par les comptes nationaux.

Cette dernière tendance masque d'importants transferts entre les différents niveaux d'administration. Les effectifs de la fonction publique d'Etat (51 % de l'ensemble de la fonction publique) ont de nouveau reculé en 2006 comme en 2005. Un recul des effectifs de 5 430 postes en 2006 aurait été opéré selon les estimations fournies lors de la discussion du projet de loi de finances pour 2007, après -7 392 postes en 2005. A l'inverse, les effectifs dans la fonction publique territoriale (1 613 000 postes fin 2005, dernière année connue) ont probablement été tirés à la hausse notamment par la première vague de transfert des personnels techniciens ouvriers et de services (TOS), titulaires en exercice dans les lycées et les collèges. Les effectifs de la fonction publique territoriale ne sont toutefois pas connus au-delà de 2005, dernière année sur laquelle porte le rapport annuel de l'observatoire de l'emploi public diffusé en juillet 2007. En 2005, la fonction publique territoriale représentait 31 % de l'ensemble de la fonction publique. Elle a expliqué à elle seule 51 % des créations d'emplois publics observées entre 1994 et 2005.

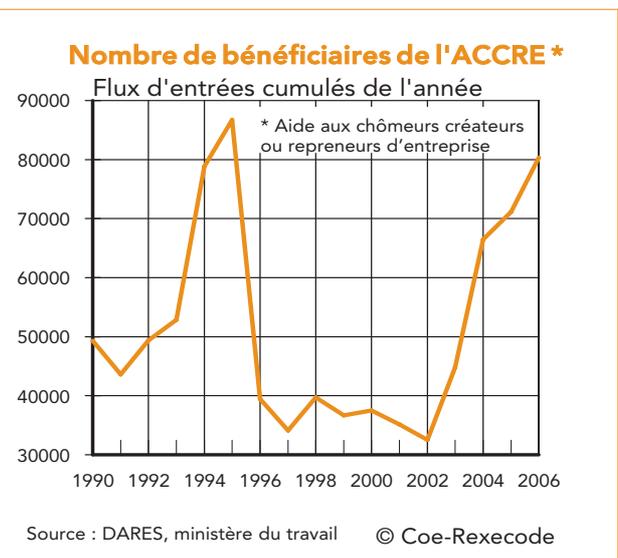
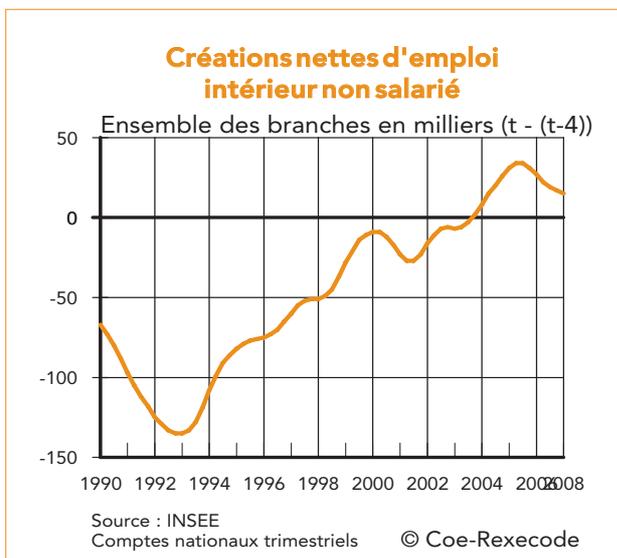
Les premières estimations des effectifs de la fonction publique à la fin de l'exercice 2005 font état pour leur part d'une progression de 1,2 % du nombre de fonctionnaires entre fin 2004 et fin 2005. Les effectifs de la fonction publique d'Etat ont été stables entre fin 2004 et fin 2005 là où les évaluations fournies dans le cadre de la Loi de finances évoquaient un recul de plus de 7 000 postes. Ceux des fonctions publiques territoriale et hospitalière ont respectivement progressé de 2,5 et 2,2 % au cours de l'année 2005. Le nombre de fonction-



naires ressort ainsi à 5 179 880 personnes, soit 20,6 % de l'emploi total. Le champ de la fonction publique retenu ici n'inclut toutefois pas les emplois aidés dans les administrations publiques, les emplois dans les entreprises publiques ni les effectifs des organismes privés à financement public prédominant ni l'intégralité des effectifs de certains organismes publics comme les EPIC ou les organismes consulaires. Au total, les effectifs assurant des missions de service public correspondent à 27,6 % de l'emploi total fin 2005 selon les évaluations de l'observatoire de l'emploi public.

Les créations d'emplois aidés ont repris dans le secteur non marchand

Sur les 44 000 nouveaux postes dans le secteur non marchand créés durant l'année 2006, un peu moins de la



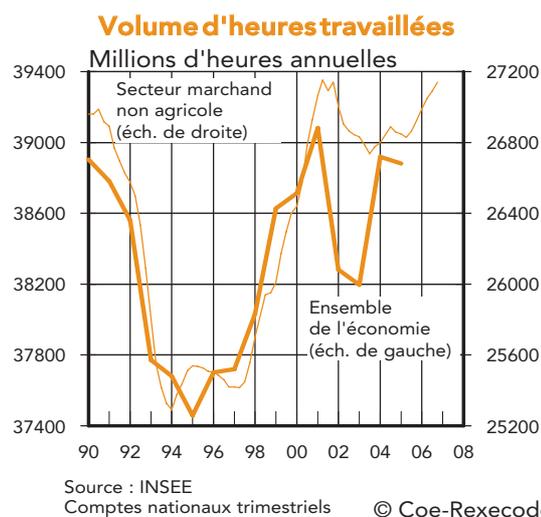


moitié d'entre eux résulte de la création nette d'emplois aidés. Auparavant, de la fin 2001 à la fin 2005, l'emploi aidé dans le secteur non marchand avait reculé de 493 000 postes à 269 000, tendance qui explique en grande partie l'affaiblissement du contenu en emplois de la croissance observée entre 2002 et 2005 (voir *infra*, chapitre 2). Depuis la fin 2005, le stock d'emplois aidés dans le secteur non marchand a retrouvé une évolution positive. Au total, 289 000 personnes bénéficient d'un contrat aidé dans ce secteur.

Cette évolution est à mettre en relation avec la montée en puissance des dispositifs adoptés dans le volet « emploi » du plan de cohésion sociale. La montée en charge des contrats d'accompagnement vers l'emploi et des contrats d'avenir (qui viennent se substituer aux anciens contrats emploi solidarité, contrats emploi consolidé et emplois jeunes) s'est poursuivie tout au long de l'année écoulée. Elle vient contrebalancer une progression des contrats aidés dans le secteur marchand (hors formation en alternance) qui s'est modérée pour sa part. En effet, autant l'emploi aidé dans le secteur marchand avait pu compenser en partie les reculs observés dans le secteur non marchand de 2003 à 2005, autant le phénomène inverse s'est produit en 2006. Hors formation en alternance, les emplois aidés dans le secteur marchand ont reculé de 34 600 postes en cours d'année dernière. Le plafonnement du nombre de contrats jeunes en entreprise (environ 120 000 personnes concernées) s'est accompagné d'un recul du nombre de contrats initiative emploi (y compris des CIE nouvelle formule). Une fois incluses les formations en alternance dans l'ensemble des dispositifs d'emplois aidés du secteur marchand, la progression de l'emploi aidé dans ce dernier secteur ne dépasse pas 0,1 %, soit +12 000 emplois.

L'emploi non salarié reste bien orienté

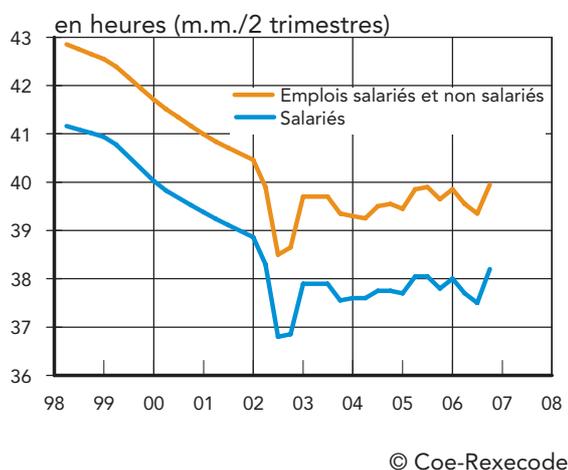
Une des originalités de la période récente est la forte reprise des créations d'emplois non salariés (9 % des effectifs totaux environ). Alors que ce type d'emploi reculait d'environ 60 000 postes par an en moyenne de 1990 à 2002, principalement sous l'effet du recul de l'emploi non salarié agricole, 17 000 postes non salariés auraient été créés en 2006 après déjà 31 000 en 2005. Depuis l'été 2003, les créations nettes d'emplois non salariés ont été de l'ordre de 77 000, contribuant ainsi à un peu moins d'un cinquième des créations nettes



totales d'emplois. Un tiers des créations nettes d'emplois non salariés observées depuis l'été 2003 ont été effectuées dans le bâtiment et les travaux publics (+27 000 emplois non salariés, soit +12 %). Cette dérive tend toutefois à se modérer depuis quelques trimestres.

La progression du nombre d'emplois non salariés s'accompagne d'un nombre croissant de chômeurs bénéficiaires de l'ACCRE (aide aux chômeurs créateurs ou repreneurs d'entreprise). Cette aide a concerné 80 600 personnes sur l'ensemble de l'année 2006 après 71 100 en 2005 et 66 500 en 2004. Le nombre de bénéficiaires a ainsi quasiment retrouvé ses précédents points hauts du début des années 1990.

France Durée hebdomadaire effective moyenne des emplois à temps complet dans le secteur principalement marchand



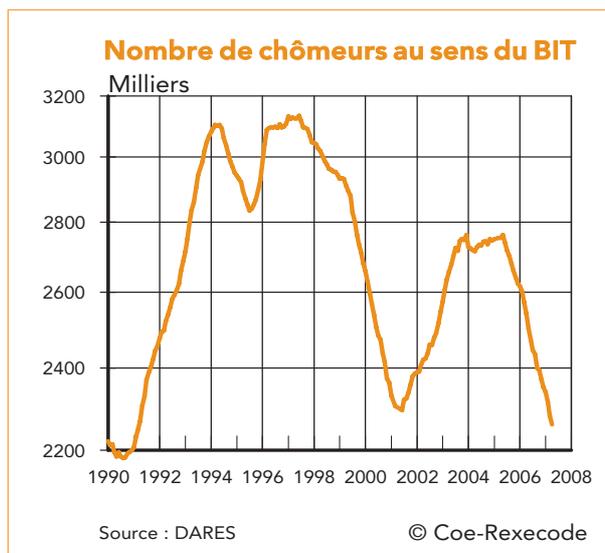


Le volume global d'heures travaillées dans le secteur marchand est toujours au-dessous de celui de l'année 2000

En dépit du redressement des effectifs depuis l'été 2003, le volume d'heures travaillées dans l'ensemble de l'économie (y compris secteurs non marchands) restait encore inférieur en 2005, dernière année connue, à son niveau de 2001 et proche de son niveau de 1990. Si la comparaison est limitée au seul secteur principalement marchand et non agricole, ce volume d'heures travaillées, connu à cadence trimestrielle jusqu'à la fin de l'année 2006, n'a pas encore dépassé son niveau record du printemps 2001, malgré la progression de 3,2 % des effectifs (salariés et non salariés) observée durant cette période.

Depuis le printemps 2001, en dépit du relèvement du contingent d'heures supplémentaires par an et par salarié de 130 à 220 heures adopté début 2003, le nombre moyen d'heures de travail effectivement prestées par semaine a reculé de 39,1 à 37,9 heures pour l'ensemble des effectifs (salariés et non salariés à temps complet et à temps partiel) du secteur marchand non agricole (voir l'annexe 1 sur les différentes mesures de la durée du travail). Pour les seuls salariés à temps complet du secteur marchand non agricole, le nombre d'heures de travail effectivement prestées par semaine est tombé de 41,2 heures en 1998 à 39,3 heures début 2001 puis 38,2 heures en fin d'année 2006. Au cours de la seule année 2006, le volume d'heures travaillées a progressé de 0,8 % dans le secteur marchand non agricole, soit à un rythme strictement identique à celui des effectifs employés.

Signalons toutefois que les évaluations pour l'exercice 2006 garderont un caractère provisoire tant que les



résultats de l'enquête emploi n'auront pas fait l'objet des enquêtes complémentaires menées par l'INSEE. Une annexe à ce document présente les différents indicateurs de mesure de la durée du travail qui sont accessibles soit auprès de l'OCDE ou d'Eurostat.

Vif recul du nombre de chômeurs

Les créations totales de 211 000 postes en 2006 doivent être mises en parallèle avec le recul du nombre de chômeurs au sens du BIT. Entre les quatrième trimestres de 2005 et de 2006, le nombre de chômeurs a baissé de 269 000 soit un recul de 1 point du taux de chômage. Le nombre de demandeurs d'emploi en fin de mois (catégories 1 et 6) a reculé pour sa part de 251 000. La somme des effectifs employés supplémentaires en 2006 et du nombre de chômeurs (au sens du BIT) en moins aboutirait à un recul de la population active de 58 000 personnes en 2006.

Bouclage de la population active					
	En glissement annuel	moyenne 1991-2003	2004	2005	2006
(1)	Population active tendancielle		108	67	29
(2)	Effet « Flexion du taux d'activité »		2	19	41
(3)	Effet « Retrait anticipée d'activité »		-85	-60	-40
(3b)	Effet stages et préretraites		14	24	0
(4)=(1)+(2)+(3)	Offre de travail potentielle	201	39	50	30
(5)	Emploi total	158	59	139	211
(6)	Chômeurs au sens du BIT	36	-10	-102	-269
(7)=(5)+(6)	Population active observée	201	49	37	-58
(8)=(7)-(4)	Défaut de bouclage	0	10	-13	-88

Source : Insee, Note de conjoncture de mars 2007
Calculs Coe-Rexecode pour l'emploi total



Les catégories du chômage		
Type de contrat recherché	Pas d'activité réduite au cours du mois ou d'une durée n'excédant pas 78 heures	Activité réduite de plus de 78 heures dans le mois
Contrat à durée indéterminée, à temps plein	Catégorie 1	Catégorie 6
Contrat à durée indéterminée, à temps partiel	Catégorie 2	Catégorie 7
Contrat à durée déterminée ou mission d'intérim	Catégorie 3	Catégorie 8

Aux catégories précédentes s'ajoutent deux autres catégories de demandeurs d'emploi qui ne sont pas immédiatement disponibles et qui ne sont pas tenus d'accomplir des actes positifs de recherche d'emploi :

Catégories 4 : personnes sans emploi, non disponibles en raison d'un stage, d'une formation, de la maladie, etc...

Catégorie 5 : personnes pourvues d'un emploi, à la recherche d'un autre emploi.

Le défaut de « bouclage » de la population active s'est accentué

Cette observation se concilie mal avec les projections de population active diffusées par l'Insee l'été dernier. Ces projections retenaient une hypothèse de population active tendancielle de 188 000 personnes en plus pour 2006 (+123 000 pour 2007). Pour leur part, les anciennes projections de population active, bien qu'ajustées par l'Insee et sur la base desquelles est encore assuré le bouclage de la population active, suggéraient une progression de la population active tendancielle de l'ordre de 29 000 personnes en 2006. Le « défaut de bouclage » de la population active (avant prise en compte des effets de flexion du taux d'activité et du nombre de départs anticipés à la retraite) s'étage ainsi de 88 000 à 246 000 personnes selon les projections que l'on privilégie. En 2005, et en s'appuyant sur la progression tendancielle de la population active issue des anciennes projections, le défaut de bouclage était de 13 000 personnes selon la note de conjoncture de l'Insee publiée en mars dernier.

Comment résorber l'écart entre l'évolution de la population active projetée (+188 000 ou + 29 000) et celle implicitement observée (-58 000) en 2006 ?

Plusieurs explications ont été avancées :

- le nombre de radiations administratives du nombre de chômeurs aurait augmenté,
- des chômeurs auraient été reclassés dans des catégories de chômage qui ne sont pas retenues par l'indicateur habituellement suivi,
- la réforme des retraites se traduirait par d'importantes sorties anticipées du marché du travail pour les personnes disposant du nombre d'annuités nécessaires pour l'obtention d'une retraite à taux plein. Nous examinons la portée de chacune de ces propositions.

1. Le nombre de radiations des listes du chômage n'a pas augmenté significativement en 2006 selon l'enquête « sortants », un peu plus selon les motifs de sortie du chômage pour les chômeurs de catégorie 1.

Les motifs de sortie des listes de l'ANPE sont mal connus dans les fichiers administratifs. En particulier, les

Motifs des sorties du chômage de la catégorie 1 de chômeurs sur l'ensemble de l'année									
en milliers	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006
Nombre total de sorties	4 117	4 170	4 178	3 904	4 087	4 205	4 261	4 361	4 455
- Reprise d'emploi	1 331	1 269	1 233	1 048	1 032	998	1 032	1 099	1 145
- Stages	364	365	350	311	375	405	407	363	330
- Absence au contrôle	1 252	1 307	1 425	1 521	1 512	1 669	1 664	1 719	1 722
- Radiations	139	185	225	228	368	394	422	418	462
en % des sorties									
- Reprise d'emploi	32,3	30,4	29,5	26,9	25,3	23,7	24,2	25,2	25,7
- Stages	8,8	8,7	8,4	8,0	9,2	9,6	9,6	8,3	7,4
- Absence au contrôle	30,4	31,3	34,1	39,0	37,0	39,7	39,1	39,4	38,7
- Radiations	3,4	4,4	5,4	5,8	9,0	9,4	9,9	9,6	10,4

Source : DARES, Ministère de l'emploi

**Variation en cours d'année (du 1er janvier au 31 décembre)**

	2001	2002	2003	2004	2005	2006
Ensemble des catégories 1 2 3 6 7 8	21 704	124 269	206 221	96 826	-135 595	-377 874
Catégorie 1	54 690	109 075	141 802	-1 723	-131 453	-238 240
Catégorie 2	-17 698	-5 383	2 590	393	-13 115	-47 604
Catégorie 3	23 281	28 657	24 471	14 019	13 731	-32 332
Catégorie 6	-43 105	-11 457	26 363	49 772	-7 993	-21 820
Catégorie 7	-376	-4 440	-629	5 518	-1 148	-7 657
Catégorie 8	4 912	7 817	11 624	28 847	4 383	-30 221

Source : DARES, Ministère de l'emploi

retours à l'emploi sont sous-estimés. En effet, chaque mois, de nombreux demandeurs d'emploi sortent des listes parce qu'ils n'ont pas actualisé leur situation mensuelle en fin de mois (« absence au contrôle ») ou à la suite d'une radiation administrative, par exemple pour non réponse à convocation. Or, une partie de ces demandeurs d'emploi a en fait retrouvé un emploi. La seule source disponible pour évaluer les radiations est l'enquête « sortants ». Celle-ci est une enquête réalisée chaque trimestre auprès des demandeurs d'emploi sortis des listes de l'ANPE le dernier mois du trimestre précédent. Elle permet d'estimer la part des sorties pour reprise d'emploi parmi les sortants ainsi que la qualité de l'emploi retrouvé. L'enquête est réalisée par quotas, sur un échantillon d'environ 2 000 répondants à chaque vague d'enquête. Les taux donnés ne sont que des estimations et doivent être pris avec les précautions d'usage.

Selon cette enquête, dont la dernière livraison porte sur décembre 2006, les sorties des listes du chômage au titre des radiations administratives auraient concerné 40 000 personnes (en rythme annuel) au cours de l'année écoulée. En 2005, ce nombre était de 36 100 personnes et de 30 000 personnes en 2004 (25 400 en 2002 et 18 300 en 2003).

En revanche, la proportion de sortie du chômage pour les chômeurs de la catégorie 1 pour cause de radiations administratives a été de 10,4 % sur l'ensemble de l'année 2006 après 9,6 % en 2005 et 9,9 % en 2004. Les radiations administratives auraient été au nombre de 462 000 sur l'ensemble de l'année après 418 000 en 2005. Plus que l'effet « radiations », c'est surtout du côté des sorties pour cause d'absence au contrôle que la dérive a été soutenue, du moins par rapport à la situation de la fin des années 1990. Au total, en 2006, le cumul des motifs d'absence au contrôle et de radiations administratives expliquerait un peu moins de la moitié de l'ensemble des sorties observées. Cette

proportion est stable depuis quatre ans. Il ne semble donc pas qu'un changement de comportement dans la gestion des listes de chômeurs se soit opéré en 2006 par rapport aux années précédentes au point d'expliquer l'essentiel de la baisse du nombre de chômeurs.

2. Les changements de catégories des chômeurs ne paraissent pas exercer une influence déterminante à même de résorber l'écart entre population active tendancielle et population active observée.

En 2006, le nombre de demandeurs d'emploi en fin de mois a baissé dans toutes les catégories de chômeurs pour lesquels des indications précises sont disponibles. A notre connaissance, les catégories 4 (chômeurs en formation) et 5 (personnes ayant un emploi et déclarant en chercher un nouveau) ne font pas l'objet d'estimations précises pour l'exercice 2006. Concernant le nombre d'entrées en formation, on peut toutefois relever que la proportion de sortie du chômage au motif d'entrée en stage pour les chômeurs de catégorie 1 a fortement baissé en 2006 (7,4 % des sorties après 8,3 % en 2005, soit 329 000 sorties en année pleine en 2006 contre 364 000 en 2005).

3. Les effets de retraits anticipés d'activité sont a priori compensés par les effets positifs liés au retour sur le marché du travail de personnes sans emploi et qui ne se déclaraient pas en recherche d'emploi.

L'une des orientations de la loi du 21 août 2003 portant réforme des retraites est la prise en compte des longues carrières. L'article 23 vise à permettre aux assurés qui ont commencé leur activité très jeunes et qui ont effectué une longue carrière de prendre leur retraite avant 60 ans. Si le stock de bénéficiaires des dispositifs de retrait d'activité augmente, la population active tendancielle en est diminuée d'autant. Compte tenu du fait que cette réforme a été mise en place à partir de fin



2003, l'effet retrait d'activité anticipée a été particulièrement fort en 2004 (124 125 personnes selon les chiffres de la Cnav). En 2005, ce nombre aurait été de 103 005 puis de 106 397 en 2006. La Cnav a estimé que près de 460 000 individus devraient quitter leur activité dans le cadre de la mesure pour carrière longue. Compte tenu des flux observés au cours des trois dernières années, il reste encore 126 500 personnes pouvant bénéficier de cette réforme en 2007 et 2008.

Dans sa note de conjoncture de mars, l'Insee estimait à 40 000 l'impact baissier du nombre de départs anticipés à la retraite sur la population active tendancielle en 2006. Ce nombre est toutefois plus que compensé par ce que les économistes nomment « l'effet de flexion du taux d'activité ». Celui-ci retient que, lorsque la conjoncture est mal orientée, et notamment lorsque le chômage est élevé, une partie de la population renonce à entrer sur le marché du travail ou préfère en sortir. A l'opposé, lorsque la conjoncture devient favorable, un plus grand nombre d'individus choisissent de chercher un emploi. Cet effet du taux de chômage sur la décision d'entrer ou de sortir du marché du travail est appelé « effet de flexion ».

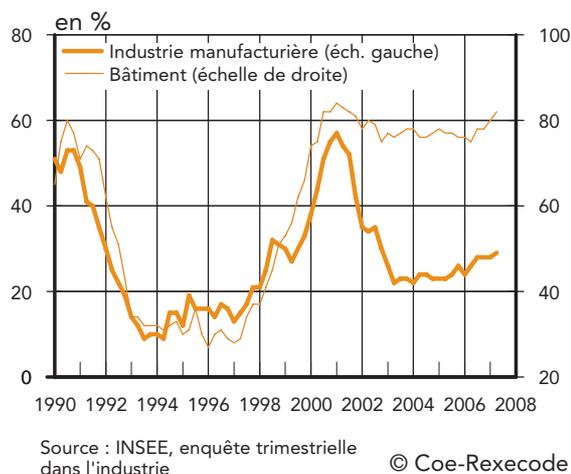
Les hypothèses retenues par l'INSEE pour calibrer cet effet de flexion du taux d'activité aboutissent à un accroissement de la population active tendancielle de l'ordre de 40 000 personnes en 2006, soit un nombre équivalent aux sorties de la population active pour cause de retraite anticipée estimée par l'Insee.

En définitive, la réconciliation entre la population active tendancielle et la population active observée reste incomplète en l'état actuel des informations disponibles. L'augmentation du nombre de radiations admi-



France

Proportion de chefs d'entreprises déclarant rencontrer des difficultés de recrutement



nistratives explique probablement une part faible de cet écart. L'effet retrait d'activité est compensé par l'effet de flexion du taux d'activité.

Montée des tensions sur le marché du travail

L'accélération de l'emploi en France s'est traduite par des difficultés de recrutement croissantes. Si celles-ci apparaissent encore modérées dans l'industrie ou la plupart des secteurs du tertiaire, elles sont en revanche très fortes dans le secteur de la construction où 80 % des chefs d'entreprise du secteur se déclarent confrontés à des difficultés de recrutement.

La montée des tensions sur le marché du travail est plus remarquable encore quand les offres d'emploi classées par domaines professionnels sont comparées aux nombres de demandeurs d'emploi eux-mêmes classés par familles d'activité professionnelle. L'indicateur de tensions retenu par la Dares consiste à rapprocher les offres d'emploi déposées par les entreprises à l'ANPE cumulées sur un trimestre au cumul des demandes enregistrées en catégories 1, 2 ou 3 pendant un trimestre. Selon la Dares, dans l'industrie, le ratio des offres aux demandes d'emploi a quasiment rejoint son point haut de l'année 2001. Pour 100 demandes d'emplois dans des professions liées à l'industrie, 78 offres étaient disponibles au quatrième trimestre 2006 (séries CVS). Ce rapport est de 100 demandes pour 81 offres pour les domaines liés à la construction, à proximité de ses précédents points hauts. Ces tensions sont moins aiguës dans les domaines professionnels du tertiaire



(où le ratio ressort à 64), sauf pour l'hôtellerie-restauration où 103 offres sont disponibles pour 100 demandes.

Les données sectorielles suggèrent que les secteurs les plus concernés par les difficultés de recrutement figurent également parmi ceux qui ont connu les augmentations de salaire les plus fortes. Connu jusqu'au quatrième trimestre à un niveau fin, le salaire mensuel de base dans le bâtiment s'inscrit à l'indice 114,6, celui de l'hôtellerie-restauration à l'indice 113,2 quand celui de l'ensemble des branches marchandes est à l'indice 110,9 pour une base 100 fixée à décembre 2002. Un lien entre difficultés de recrutement et évolution relative des salaires est ainsi probable. Toutefois, la progression plus vive du salaire mensuel de base peut également résulter d'un effet de composition. En effet, 50,1 % de l'effectif total de l'hôtellerie-restauration est rémunéré au Smic, contre 16,3 % dans l'ensemble du secteur concurrentiel en 2005. Or, l'augmentation du Smic horaire depuis fin 2002 (21,1 %) a été sensiblement plus vive que celle du salaire horaire de base (12,2 %).

*
* * *

Une reprise de l'emploi s'est amorcée en France à partir de l'été 2003. Elle s'est amplifiée au cours de l'exercice passé et s'est encore accélérée en début d'année. 113 800 emplois salariés ont été créés au cours du premier trimestre dans l'ensemble des secteurs concurrentiels, soit sa plus forte progression trimestrielle depuis 2001. Le dynamisme retrouvé de l'emploi doit beaucoup à la bonne tenue de l'activité dans le secteur de la construction qui a contribué à un peu plus du quart de la progression des effectifs observée depuis 2003. Il procède également de créations nettes d'em-

ploiés aidés redevenues positives en 2006 après avoir été nulles en 2005 et négatives les trois années précédentes. Pour sa part, le nombre de chômeurs au sens du BIT a reculé de près de 10,7 % sur un an en mai dernier, soit 262 000 chômeurs en moins. Cette observation reste pour l'heure provisoire : l'ampleur du recul du chômage sera probablement réestimée une fois qu'auront été définitivement validés les résultats de l'enquête emploi.

Malgré cette reprise franche de l'emploi, le volume d'heures travaillées dans le secteur marchand non agricole n'a fait que retrouver à la fin de l'année dernière fin 2006 son niveau de 2001. Le volume d'heures travaillées dans ce même secteur est également supérieur d'à peine 1 % à son niveau de 1990. Entretemps, l'emploi dans le secteur marchand non agricole a avancé de 10,7 %. De 1990 à 2006, la progression de l'emploi a ainsi été intégralement compensée par la baisse de la durée individuelle moyenne du travail.

La progression de l'emploi s'opère sur fond de montée des tensions sur le marché du travail. L'indicateur qui rapporte les offres aux demandes d'emplois enregistrées est revenu à proximité de son précédent record de 2000 et 2001 et, ce, pour plusieurs familles professionnelles. Cette montée des tensions s'opère alors que le taux de chômage reste supérieur à 8 % de la population active. La coexistence de tensions croissantes sur la main-d'œuvre et d'un taux de chômage encore élevé pose la question des difficultés d'appariement entre l'offre et la demande de travail. Au même titre que la stabilité du volume d'heures travaillées a pu peser sur le potentiel d'offre de l'économie dans les années passées, le risque que fait courir l'aiguïsement des tensions sur le marché du travail sur ce même potentiel ne doit pas être minoré.

Chapitre 2

Performances comparées de la France et des pays européens en matière d'emploi

La reprise de l'emploi s'est également produite dans la plupart des pays européens. Cette reprise paraît plus forte dans le cas des autres pays européens que dans le cas de la France, en ligne avec une croissance française devenue inférieure à celle de la zone euro. Cet écart de performance s'observe aussi bien sur les évolutions des taux de chômage, des taux d'emploi ou du contenu en emplois de la croissance.

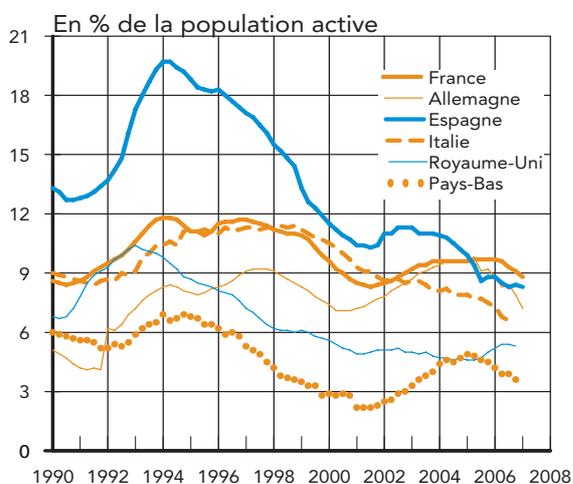
Le taux de chômage en France est l'un des plus élevés d'Europe

D'une manière générale, le taux de chômage harmonisé, publié par Eurostat, baisse en Europe depuis 2005. Cette évolution masque toutefois des différences d'un pays à l'autre. En France, le taux de chômage harmonisé ne diminue que depuis le début de l'année 2006 et se situe à 8,7 % au premier trimestre 2007. En Allemagne, la baisse très marquée du taux de chômage a commencé plus tôt qu'en

France (début 2005). Au premier trimestre 2007, il se situe au même niveau qu'en 2000. En Espagne, la forte diminution du taux de chômage depuis près de quinze ans semble marquer le pas depuis le milieu de l'année 2005. Au premier trimestre 2007, le taux de chômage espagnol s'inscrit à 8,3 % de la population active, soit près d'un demi-point en dessous de celui de la France. Enfin, l'Italie poursuit de manière continue l'assainissement de son marché du travail.

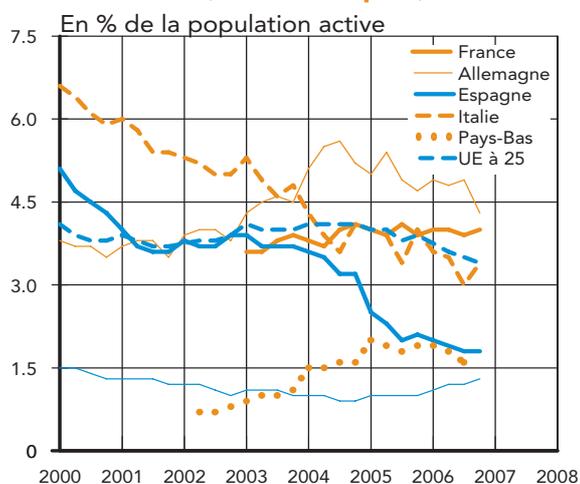
Le taux de chômage de longue durée baisse partout en Europe sauf en France où il reste stabilisé autour de 4 %. Il est passé en dessous de 2 % en Espagne depuis le deuxième trimestre 2006, rejoignant les Pays-Bas et le Royaume-Uni, pays où ce taux est le plus faible. L'Allemagne se caractérise par un taux de chômage de longue durée plus élevé que la moyenne européenne et que la France. Toutefois, sa baisse marquée au quatrième trimestre 2006 le rapproche de celui de la France.

Taux de chômage harmonisés



Source : OCDE

Taux de chômage de longue durée (12 mois ou plus)



Source : Eurostat

© Coe-Rexcode

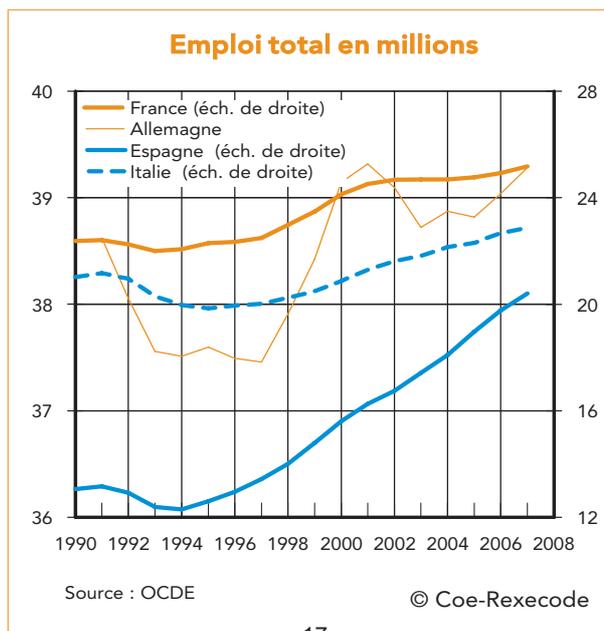


L'emploi en France repart moins vigoureusement que chez ses voisins européens

Depuis 2002, l'évolution de l'emploi total dans les pays du cœur de la zone euro (France, Allemagne) diverge de celle observée dans le reste de l'Union européenne. L'emploi a stagné en France et baisse en Allemagne jusqu'en 2005 alors qu'il progressait dans l'ensemble de l'Union européenne. Il augmente de manière continue au Royaume-Uni ainsi qu'en Espagne où la progression de l'emploi est importante et ininterrompue depuis 1995.

Depuis l'été 2003, l'emploi se redresse en France et depuis 2005 en Allemagne, mais à des rythmes différents. Ainsi, 211 000 emplois ont été créés en France au cours de l'année 2006 (soit 0,8 % de progression en glissement en fin d'année) contre 430 000 en Allemagne (soit 1,1 % de progression en glissement en fin d'année). Ces évolutions s'accompagnent de différences marquées sur le plan de la répartition de l'emploi entre le secteur public et privé, d'une part, et sur le plan de sa composition sectorielle, d'autre part.

Sur les 211 000 emplois créés en France en cours d'année 2006, 194 000 ont été des postes salariés, dont 40 000 dans le secteur public. La croissance du nombre d'emplois dans le secteur public contraste quelque peu avec la diminution continue et régulière du nombre de personnes travaillant pour les administrations publiques en Allemagne. Malheureusement, nous ne disposons pas de données d'emploi public pour l'Allemagne en

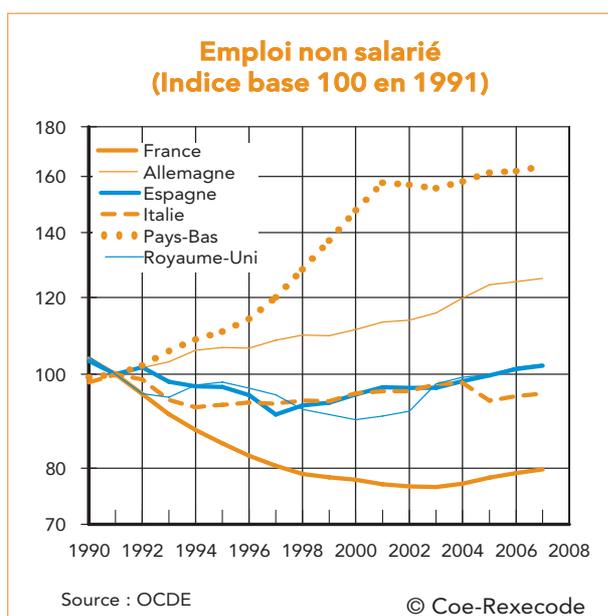


2006. Si la tendance à la baisse des effectifs publics à l'œuvre depuis déjà plusieurs années en Allemagne s'est poursuivie en 2006, la totalité des emplois créés serait des postes pourvus dans le secteur privé. En Italie, l'emploi public diminue depuis 2004. En 2006, 44 200 emplois dans le secteur public ont été supprimés.

Enfin, en Espagne, l'emploi progresse toujours vivement. Sur 500 000 emplois salariés créés en 2006, 41 700 l'ont été dans le secteur public, soit autant qu'en France. Toutefois, ces emplois représentent 5 % des emplois salariés créés en Espagne contre 20 % en France. Au total, la part de l'emploi dans les administrations publiques dans l'emploi total est aujourd'hui proche de 23 % en France selon les estimations de l'OCDE, contre 10 % en Allemagne, 15,7 % en Italie, 13,8 % en Espagne, 11,5 % aux Pays-Bas et 19 % au Royaume-Uni.

La reprise de l'emploi non salarié en France reste très en retrait de celle qui s'observe dans les autres pays européens

Depuis 2002, l'emploi non salarié progresse à nouveau en France après plusieurs années de baisse continue. En 2006, 17 000 emplois non salariés (+1,1 %) ont été créés en France après 31 000 en 2005. Cette progression est tout à fait comparable à celle de l'Allemagne (+0,7 %) ou l'Italie (+1,1 %). L'Espagne fait un peu mieux avec une hausse de 1,5 % de l'emploi non salarié en 2006.



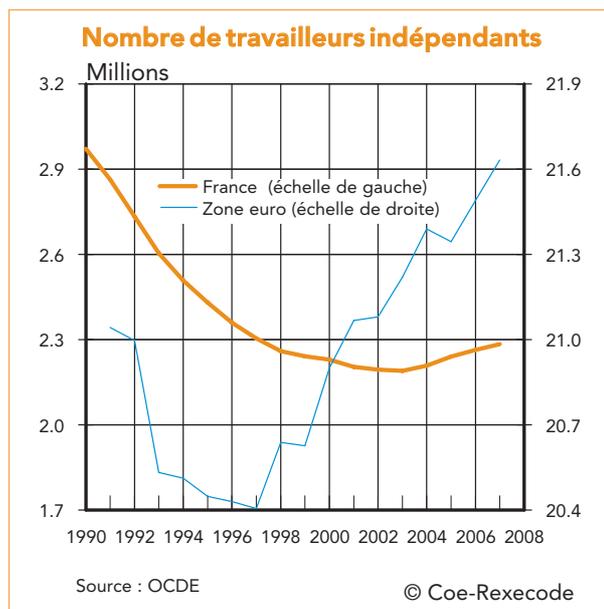


Sur plus longue période, la dynamique française paraît faible au regard de la vigueur des créations d'emplois non salariés dans l'ensemble de l'Europe.

Il n'existe pas à notre connaissance de statistiques homogènes fournissant des indications pour l'ensemble des pays européens sur les créations d'entreprises. L'évolution du nombre d'emplois indépendants permet d'approcher grossièrement les tendances à l'œuvre dans les différents pays. Il apparaît ainsi que la progression de l'emploi indépendant a été plus forte dans l'ensemble de la zone euro que dans le cas de la France. De 2000 à 2006, les effectifs non salariés ont progressé de 2,8 % dans l'Union monétaire quand ils progressaient de seulement 1,5 % en France. Les emplois indépendants représentent 15,7 % de l'emploi total en Europe contre 9,1 % en France.

La baisse de l'emploi non salarié préalable à sa reprise récente a été beaucoup plus forte en France que dans les autres pays européens en raison principalement de l'ajustement à la baisse de l'emploi non salarié du secteur agricole. A l'inverse, au cours des quinze dernières années, l'emploi indépendant s'est maintenu (Italie, Espagne, Royaume-Uni) ou a progressé (Allemagne, Pays-Bas).

Au total, le redressement observé en France reste modeste à la fois au regard de son recul précédent mais également de la dynamique de l'emploi non salarié dans l'ensemble de l'Europe. Ce dernier est sur une trajectoire ascendante notamment à la faveur d'un certain nombre de réformes à l'exemple des lois Hartz en Allemagne qui ont notamment assoupli le régime de la

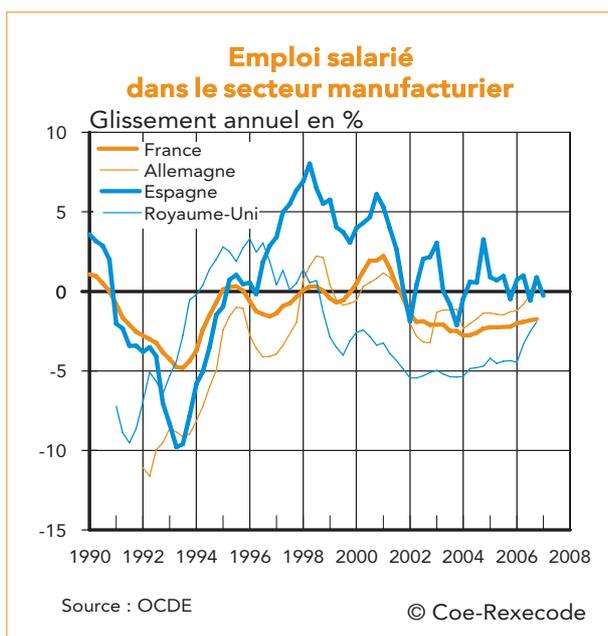


création d'entreprise. L'emploi non salarié en France est en effet encore 20 % en dessous de son niveau de 1991 alors qu'il lui est supérieur de 25 % en Allemagne. Dans son ensemble, la zone euro affiche un niveau d'emploi non salarié à peine supérieur à ce qu'il était au début des années 1990 (2 %).

L'emploi salarié dans le secteur manufacturier tarde à repartir

En France, l'emploi salarié dans l'industrie manufacturière continue de se contracter à un rythme de 2 % l'an. La croissance de la production manufacturière n'est pas suffisante pour stopper ce recul, et encore moins créer des emplois. Cette évolution place la France dans une position atypique au niveau européen. En effet, l'emploi salarié dans le secteur manufacturier s'est redressé en Allemagne au cours de l'année 2006. Au Royaume-Uni, le nombre d'emplois industriels perdus a fortement diminué, passant d'un rythme annuel proche de 5 % à un rythme de 2 % l'an au cours de l'année 2006. Enfin, l'Espagne maintient ses effectifs salariés dans l'industrie manufacturière. Il est vrai que c'est la France qui a affiché la plus faible progression de son indice national de production industrielle en 2006 parmi les douze pays de la zone euro, Grèce exceptée.

Dans le secteur de la construction, les créations d'emplois sont restées importantes en France en 2006. Ce secteur est devenu le principal moteur du redressement des effectifs observé en 2006. D'une manière générale, la construction affiche une bonne santé dans





Taux d'emploi en 2006 (en % de la population de 15 à 64 ans)

Danemark	77,4	Allemagne	67,2
Suisse (1)	77,2	Slovénie	66,6
Norvège	75,4	Lettonie	66,3
Pays-Bas	74,4	UE à 15	65,9
Suède	73,1	Rép. tchèque	65,3
Etats-Unis ¹	71,5	Espagne	64,8
Roy.-Uni	71,5	Lituanie	63,6
Autriche	70,2	France	63,0
Japon	69,9	Belgique	61,0
Finlande	69,5	Grèce	61,0
Irlande	68,6	Italie	58,4
Estonie	68,1	Hongrie	57,3
Portugal	67,9	Pologne	54,5

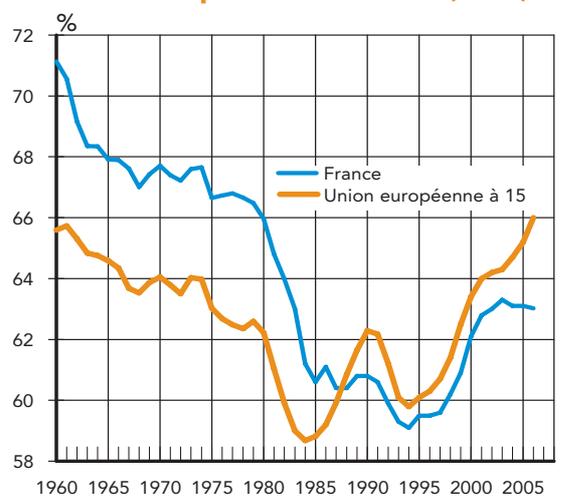
Source : Eurostat et OCDE

¹ données de 2005

les pays européens. Le Royaume-Uni et surtout l'Espagne continuent d'enregistrer de bonnes performances en matière d'emplois. En Allemagne, la contraction de l'emploi observée depuis dix ans a été stoppée fin 2006. Seule l'Italie fait figure d'exception avec une diminution des créations d'emplois en 2006 dans le secteur de la construction.

Après une pause en 2003, les services marchands en France affichent d'importantes créations d'emplois. Depuis la fin de l'année 2005, 172 000 emplois ont été créés dans ce secteur contre 211 000 pour l'ensemble de l'économie. D'une manière générale, l'emploi dans les services marchands augmente dans tous les pays européens.

Taux d'emploi des 15-64 ans (en %)



Source : Ameco, Eurostat

© Coe-Rexecode

La stabilité du taux d'emploi en France ralentit la progression européenne vers les objectifs de Lisbonne

Le taux de chômage peut constituer une mesure partielle de la performance du marché du travail car la frontière entre inactivité et chômage est parfois floue et fluctuante. Elle dépend beaucoup des institutions et des dispositifs de retrait d'activité adoptés par chaque pays. L'exemple de l'Italie, qui présente en 2004 à la fois un taux de chômage de 8 % et un taux d'emploi de 58 % (moins que la France pour les deux indicateurs), illustre bien ce biais potentiel : il y a moins de chômeurs en Italie qu'en France mais il y a aussi plus d'inactifs dans la population en âge de travailler. Le taux d'emploi permet donc de départager deux pays qui obtiendraient des résultats comparables du point de vue du chômage, mais l'un par des créations d'emplois et l'autre par la baisse de la population active.

Le taux d'emploi dans l'UE progresse de manière régulière depuis 1995. Au quatrième trimestre de l'année 2006, l'Union européenne affichait un taux d'emploi de 66,2 %. Rappelons qu'en mars 2000, le Conseil européen de Lisbonne avait assigné à l'Union européenne un objectif ambitieux en termes d'occupation de la population en âge de travailler. Le taux d'emploi moyen européen devait être relevé pour atteindre 70 % en 2010. Le taux d'emploi des travailleurs âgés de 55 à 64 ans ainsi que le taux d'emploi des femmes devait également être porté à 50 % et 60 % respectivement.

Entre mars 2000 et la fin 2006, le taux d'emploi des femmes dans l'Union européenne a progressé de 5 points, de sorte que l'objectif de Lisbonne est quasiment atteint. Le taux d'emploi des seniors a également fortement progressé rendant l'objectif 2010 à portée. En revanche, le taux d'emploi – toutes catégories confondues – est encore éloigné de l'objectif de 70 %. Si les ambitions de Lisbonne semblent aujourd'hui hors d'atteinte, la mauvaise performance de la France n'y est pas étrangère. Compte tenu de son poids dans l'Union européenne, un taux d'emploi stabilisé à 63 % depuis cinq ans freine nécessairement la progression du taux d'emploi en Europe.

A partir de 2003, le taux d'emploi en France diverge en effet vers le bas par rapport aux autres pays européens. La France enregistre la plus mauvaise performance européenne en matière de taux d'emploi. Ce dernier n'a pas progressé depuis 2003 alors que les taux



Taux d'emploi dans l'Union européenne à 15

	1 ^e tr. 2000	4 ^e tr. 2006
Taux d'emploi moyen	63,2	66,2
Taux d'emploi des femmes (15-64 ans)	53,9	58,8
Taux d'emploi des personnes âgées de 55 à 64 ans	37,5	45,8

Source : Eurostat

Taux d'emploi en France

	1 ^e tr. 2000	4 ^e tr. 2006
Taux d'emploi moyen	61,7	63
Taux d'emploi des femmes (15-64 ans)	54,8	58
Taux d'emploi des personnes âgées de 55 à 64 ans	29,4	37,1

Source : Eurostat

d'emploi en Espagne et en Italie affichent une hausse régulière depuis plus de dix ans. En Allemagne, le taux d'emploi des personnes de 15 à 64 ans a augmenté de 2 points entre 2005 et 2006, après plusieurs années d'atonie.

En 2006, le taux d'emploi en France est inférieur à celui de l'Espagne pour la deuxième année consécutive. Le taux d'emploi en Italie ne se situe plus que 4,5 points en dessous de celui de la France (cet écart était de 8,5 points en 2000 en faveur de la France). Enfin, le taux d'emploi de chacun des pays baltes s'est vivement accru au cours des années récentes. Avec respectivement 4,9,

9 et 7,6 points d'augmentation de leur taux d'emploi depuis 2000, la Lituanie, la Lettonie et l'Estonie dépassent la France aujourd'hui.

Depuis 2003, le contenu en emplois de la croissance a diminué un peu plus fortement en France que dans le reste de l'UE

Depuis 2003, la croissance s'est appauvrie en emplois dans la plupart des pays de l'UE, ce qui est classique en période de reprise économique. Le constat est particulièrement marqué en France où un point de croissance n'a entraîné que 0,2 point de créations d'emplois contre 0,7 point sur la période 1998-2002. L'enrichissement du contenu en emplois de la croissance qui avait été constaté au cours de cette dernière période résultait de la combinaison de circonstances particulières : effet de plusieurs années de politique de baisse de charges sociales sur les bas salaires, forte augmentation de l'emploi public.

Le rythme de créations d'emplois en France s'est accéléré depuis le milieu des années 1990. L'essentiel de ces créations a été réalisé entre 1998 et 2002 : 1,7 million d'emplois créés au rythme de 1,8 % par an. Cette amélioration s'explique essentiellement par le relèvement du contenu en emplois de la croissance, et notamment en emplois à faible niveau de qualification relative. Cet enrichissement de la croissance n'est toutefois pas spécifique à la France. Il a concerné la plupart des pays européens sauf le Royaume-Uni, les

Contenu en emplois de la croissance

	Emploi total		PIB en volume		Contenu en emplois de la croissance		Productivité apparente du travail	
	(a)	(a)	(b)	(b)	(a)/(b)	(a)/(b)	(b)-(a)	(b)-(a)
	1998-2002	2003-2006	1998-2002	2003-2006	1998-2002	2003-2006	1998-2002	2003-2006
Etats-Unis	0,9	1,6	2,6	3,5	0,3	0,4	1,7	1,9
UE à 15	1,5	0,9	2,5	2,2	0,6	0,4	1,0	1,3
Royaume-Uni	1,0	0,9	2,8	2,7	0,4	0,3	1,8	1,8
Danemark	0,5	0,9	1,8	2,8	0,3	0,3	1,3	1,9
Suède	1,7	0,5	3,0	3,8	0,6	0,1	1,3	3,3
Zone euro	1,6	1,0	2,5	2,1	0,7	0,5	0,8	1,1
Allemagne	0,8	0,3	1,6	1,6	0,5	0,2	0,9	1,3
France	1,8	0,4	2,5	1,8	0,7	0,2	0,8	1,5
hors France et Allemagne	2,1	1,5	2,9	2,4	0,7	0,6	0,8	0,9
dont Italie	1,8	0,6	1,9	1,1	1,0	0,6	0,1	0,5
dont Espagne	3,8	3,5	4,0	3,5	0,9	1,0	0,2	0,0

Source : calculs Coe-Rexecode

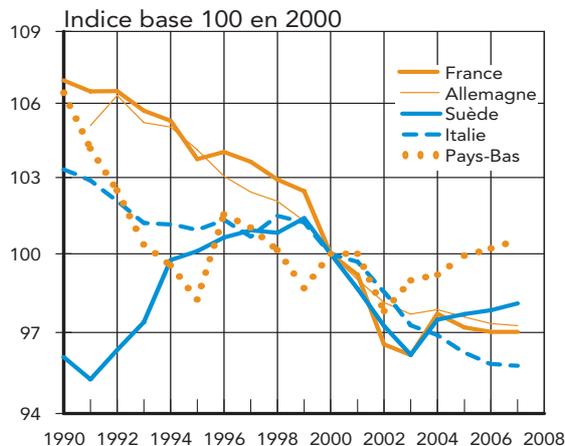
Lecture : en moyenne sur la période 1998-2002, un point de croissance en France s'est accompagné d'une croissance de l'emploi de 0,7 %.



Pays-Bas et le Danemark. Depuis 2003, la croissance en emplois dans l'Union européenne s'appauvrit sauf en Italie et en Espagne où le contenu en emplois de la croissance reste stable pour le premier et s'accroît pour le second. En moyenne, sur la période 2003-2006, 1 point de croissance entraînait 0,4 point de croissance d'emploi dans l'Union européenne et 0,2 point de croissance de l'emploi en France (0,4 point pour la seule année 2006). Sur la période 1998-2002, ce ratio s'établissait à 0,6 et 0,7 point pour l'Union européenne et la France respectivement.

L'abaissement du contenu en emplois de la croissance observé sur la période récente en France s'explique partiellement par le recul du nombre d'emplois aidés dans le secteur non marchand observé de 2003 à 2005. Si l'on exclut l'évolution du nombre d'emplois aidés du calcul du contenu en emplois de la croissance, il apparaît que, dans le cas de la France, la progression de l'emploi (hors emplois aidés) entre 1998 et 2002 a été de 1,9 % par an, soit une progression un peu plus forte que celle de l'emploi total y compris emplois aidés. Entre 2003 et 2006, la croissance de l'emploi hors emplois aidés en France a été de 0,6 % (contre 0,4 % si les emplois aidés sont pris en compte). Il apparaît ainsi que le contenu en emplois non aidés de la croissance a été de 0,7 point d'emploi pour un point de croissance entre 1998 et 2002. Il a été de 0,3 point entre 2003 et 2006. Le contenu en emplois non aidés de la croissance a ainsi reculé de 0,4 point en France quand, durant la

Indice du nombre d'heures travaillées par personne ayant un emploi

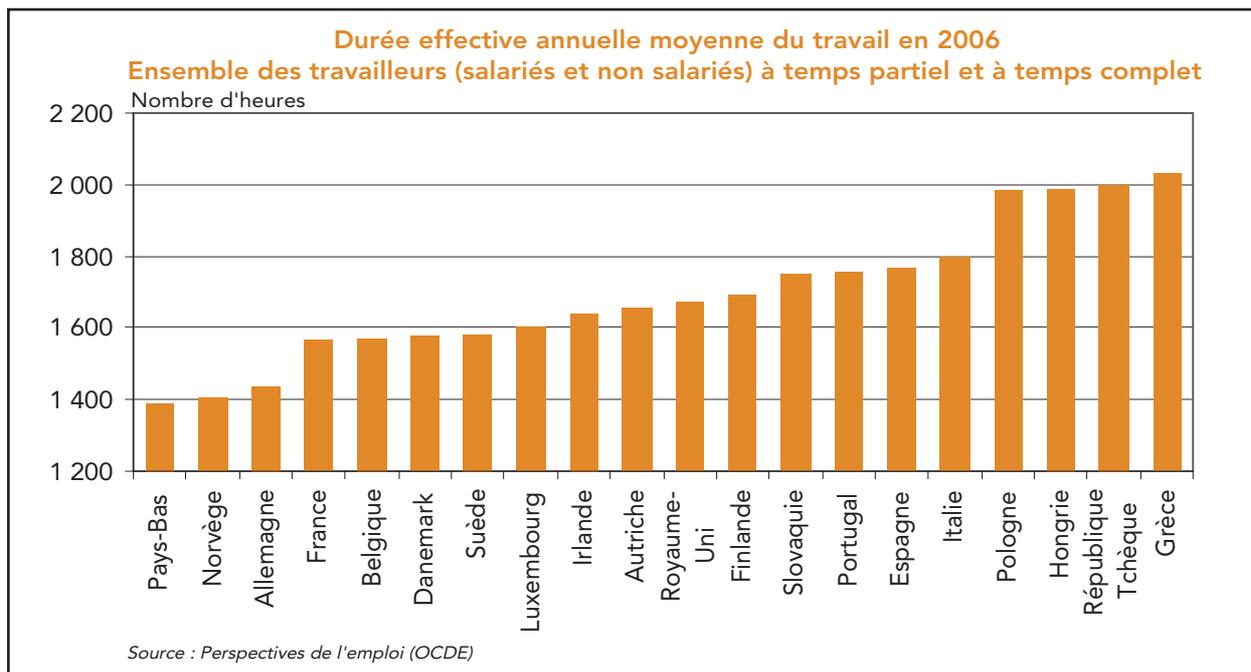


Source : OCDE

© Coe-Rexecode

Nombre moyen d'heures annuelles ouvrées par personne ayant un emploi. Le concept utilisé est celui du nombre d'heures totales travaillées pendant l'année divisé par le nombre moyen de personnes ayant un emploi. Ces données visent à effectuer des comparaisons de tendances dans le temps. En revanche, à cause de la disparité des sources, elles ne permettent pas des comparaisons de niveaux pour une année donnée. Les chiffres portent sur le travail à temps partiel et à temps complet.

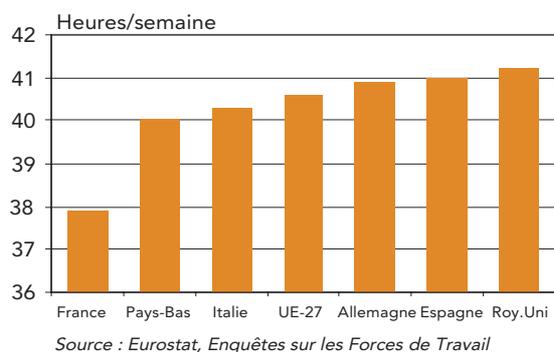
même période, il reculait de 0,2 point dans le cas de l'Union européenne. Il ne nous est toutefois pas possible d'estimer l'évolution du contenu en emplois non aidés de la croissance dans le cas de l'Union européenne faute de source statistique homogène.



Source : Perspectives de l'emploi (OCDE)



Durée hebdomadaire effective des salariés à temps complet dans le secteur Industries et Services hors administrations publiques



Les salariés français travaillent moins que leurs voisins européens

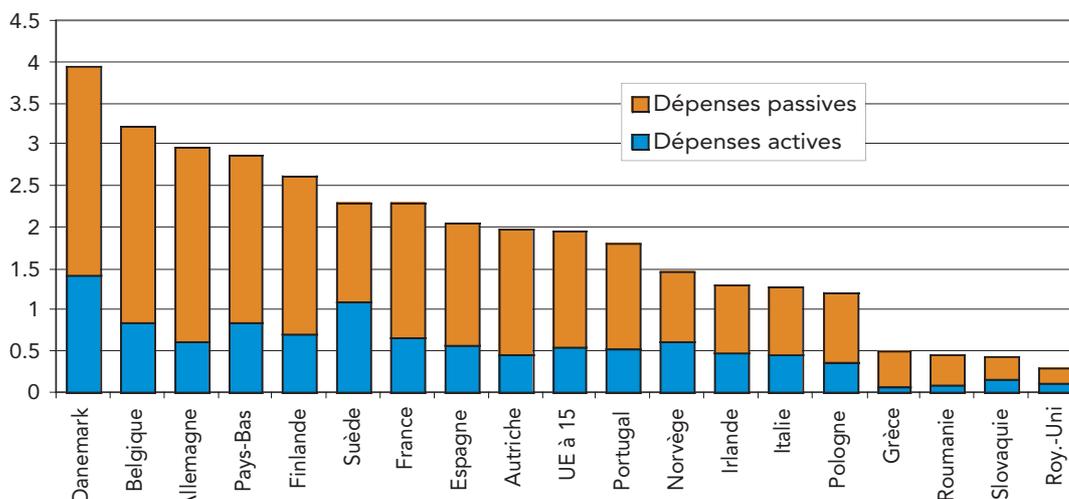
La comparaison internationale du volume d'heures de travail par personne se heurte à plusieurs difficultés statistiques. En revanche, les tendances de ce même volume peuvent être plus immédiatement comparées. Depuis 1990, la durée du travail effectuée chaque année par personne ayant un emploi (tous secteurs confondus et tous types d'emplois) a baissé dans tous les pays européens, à l'exception de la Suède. En France, la mise en place progressive des 35 heures s'est traduite par une baisse sensible du nombre d'heures travaillées par personne ayant un emploi à partir de la fin des années 1990. Cette tendance a été stoppée en 2003 avec l'as-

souplissement de la législation sur les 35 heures introduite par la loi Fillon. Depuis, le nombre d'heures travaillées par personne en France est revenu dans la tendance de ses voisins européens, mais reste inférieur à son niveau de 2000. Seuls les Pays-Bas affichent un même nombre d'heures travaillées par personne qu'en 2000, alors que de son côté, l'Italie enregistre une diminution continue des heures travaillées, sans que l'on puisse déceler un retournement de tendance. Une annexe précise les définitions et les différentes mesures de la durée du travail qui peuvent être mobilisées.

En reprenant la durée hebdomadaire effective moyenne de l'Enquête Force de Travail (EFT) d'Eurostat, nous constatons que les salariés français à temps complet de l'industrie et des services hors administrations publiques travaillent en moyenne 37,9 heures par semaine. En Allemagne, la durée hebdomadaire effective du travail est de 40,9 heures. Dans l'Union européenne, les salariés à temps complet du secteur marchand travaillent en moyenne 40,6 heures par semaine. Cet écart met la France dans une position très défavorable en termes de compétitivité.

L'OCDE fournit pour sa part une estimation du nombre d'heures travaillées annuellement par les salariés à temps complet et à temps partiel. Cette estimation tient compte des heures supplémentaires ainsi que des congés, des jours fériés et des arrêts maladie tout comme la mesure précédente d'Eurostat. Cette estimation montre que le nombre moyen d'heures travaillées par un salarié français (tous secteurs confondus) était de

Dépenses pour l'emploi en 2005 (en % du PIB)



Source : Eurostat

Note : les dépenses pour l'emploi retracées ci-dessus ne prennent pas en compte le montant des exonérations de charges sociales.



1468 heures en 2006. Parmi les principaux pays membres de la zone euro, seuls la Belgique, l'Allemagne et les Pays-Bas ont une durée annuelle du travail des salariés inférieure à celle de la France. Ces durées ressortent à 1460, 1355 et 1336 heures respectivement dans ces trois pays en 2006. Une grande partie de l'écart s'explique par le moindre développement du travail à temps partiel en France par rapport à ces trois précédents pays. Dans le cas de la France, la proportion de l'emploi à temps partiel dans l'emploi total est de 13,3 % en 2006. Elle est de 19,3 % en Belgique, de 21,9 % en Allemagne et de 35,5 % aux Pays-Bas. L'OCDE ne fournit pas d'indication de nombre d'heures travaillées pour les seuls salariés à temps complet.

Des dépenses pour l'emploi supplémentaires ne garantissent pas de meilleures performances du marché du travail

Le rendement des politiques de l'emploi est difficile à mettre en évidence. En France, le taux de chômage a baissé de 3 points entre 1998 et 2003 sans que les dépenses pour l'emploi aient progressé. L'absence de corrélation entre les dépenses actives pour l'emploi et l'évolution du taux de chômage se retrouve dans les autres pays de l'UE.

A partir des données d'Eurostat, il est possible de comparer les dépenses pour l'emploi entre les différents pays de l'Union européenne. Toutefois, ces données n'intègrent pas les exonérations de charges sociales.

Les dépenses pour l'emploi en France se sont maintenues aux environs de 2,5 % du PIB entre 1998 et 2005 (hors mesures d'allègements des charges sociales) alors que le taux de chômage a baissé de 11,3 % à la fin de l'année 1988 à 8,6 % au printemps 2001 pour repartir à la hausse ensuite. Le rendement des politiques de l'emploi apparaît donc difficile à évaluer sur cette période à partir du seul critère du taux de chômage.

Plus généralement, à l'échelle européenne, aucune corrélation n'apparaît entre le montant des dépenses actives pour l'emploi et l'évolution du taux de chômage. Les pays qui ont le plus baissé leur taux de chômage au cours des dix dernières années (Espagne, Italie, Royaume-Uni) n'ont pas vu leurs dépenses pour l'emploi augmenter. L'Espagne et l'Italie n'ont consacré, en 2005, que 0,5 point de PIB en dépenses actives pour l'emploi. Le Royaume-Uni cumule pour sa part le plus faible poids de dépenses actives dans le PIB avec l'un des plus faibles taux de chômage en Europe.

*
* *

Les performances du marché du travail se sont améliorées dans tous les pays développés à partir du milieu des années 1990. Dans cette amélioration générale, la France est restée à la traîne. Le taux d'emploi français reste durablement plus faible et bien qu'il ait nettement reculé, le taux de chômage est désormais un des plus élevés des pays de l'Union européenne. L'écart s'accroît même plutôt en défaveur de la France sur ces deux critères. Le défaut de rendement de la croissance en emplois, ou insuffisance du « contenu en emplois de la croissance », a été temporairement interrompu à la fin des années 1990 grâce à des circonstances exceptionnelles : une période de haute conjoncture, l'effet de plusieurs années de politique de baisse de charges sociales sur les bas salaires et une forte augmentation de l'emploi public. Il est ensuite retombé à 0,3 point au cours de la période 2003-2006 (hors prise en compte des emplois aidés) contre 0,7 à la fin des années 1990. Il est en définitive assez peu surprenant que le contenu en emplois de la croissance ait rebasé ensuite, même s'il s'est redressé en 2006. Aucune réforme de fond du marché du travail n'ayant été conduite, l'économie française retrouve progressivement ses mécanismes habituels.

Chapitre 3

Eléments d'évaluation des dispositifs récents de la politique de l'emploi en France

Depuis environ trente ans, la France a fait preuve de beaucoup d'imagination pour tenter de résorber le chômage. Elle a souvent recouru à des politiques d'inspiration malthusienne : pré-retraites, temps partiel, 35 heures, avant de s'orienter très récemment vers des politiques de soutien de l'offre de travail. Les pouvoirs publics ont pratiqué une politique de « stop and go » avec les contrats aidés (emploi jeunes, CES...) sur des volumes d'emplois qui se chiffrent en centaines de milliers de postes et, cela sans évaluation complète des effets sur les parcours professionnels ou l'insertion dans l'emploi. Pour lutter contre le chômage des peu qualifiés, une première ligne de conduite a consisté à baisser le coût relatif du travail par des allègements de charges offensifs. Mais depuis les 35 heures, les allègements de charges servent uniquement à éviter des pertes d'emplois liées aux hausses de smic. Il semble aujourd'hui impossible de revenir en arrière car leur suppression sans contrepartie sur le niveau du smic aurait des conséquences très défavorables sur le niveau de l'emploi peu qualifié.

La panoplie des interventions publiques de lutte contre le chômage a aussi beaucoup évolué avec le temps et est aujourd'hui très diversifiée. Parallèlement à la montée du chômage, le poids des dépenses passives

(indemnisation du chômage, incitation au retrait d'activité) a culminé à partir de la fin des années 1980 à un montant équivalent à 1,8 % du PIB.

Bref historique des dispositifs de politique de l'emploi

Dès 1974, les politiques de l'emploi ont essayé de trouver des solutions pour les personnes en difficulté, notamment les jeunes. Ces dispositifs, qui se sont multipliés tout au long des années 1980, ont pour double caractéristique de cibler précisément des publics avec des conditions d'âge ou de durée de chômage, et de comporter une prise en charge par l'Etat (limitée dans le temps) d'une partie des coûts du contrat. L'objectif visé était de fournir des occasions d'embauche à des publics dont la productivité espérée, compte tenu de leur expérience ou de leur formation initiale, est inférieure au coût du salaire minimum pour l'employeur. L'espoir était qu'avec le temps, la productivité de certains se révélerait supérieure aux estimations initiales et déboucherait sur un contrat de travail de droit commun. Une partie au moins des dispositifs de politique semble avoir joué ce rôle. Une évaluation globale de l'impact sur l'emploi et la croissance des mesures adoptées reste aujourd'hui

La dépense pour l'emploi sur longue période en France

Poids moyen par période de chaque type de dépense pour l'emploi rapporté au PIB

	Indemnisation du chômage	Incitation au retrait d'activité	Formation professionnelle	Autres dépenses actives (créations directes d'emplois)	Allègements généraux	Total
1973-1980	0,56	0,22	0,61	0,17	0	1,57
1981-1985	1,15	1,00	0,73	0,34	0	3,21
1986-1990	1,26	0,77	0,91	0,39	0	3,34
1991-1995	1,54	0,40	1,11	0,68	0,09	3,83
1996-2000	1,49	0,32	0,97	0,94	0,59	4,32
2001-2003	1,66	0,18	0,83	0,93	0,99	4,59
2004	1,63	0,08	nd	nd	0,98	nd

Source : Dares, Eurostat pour 2004



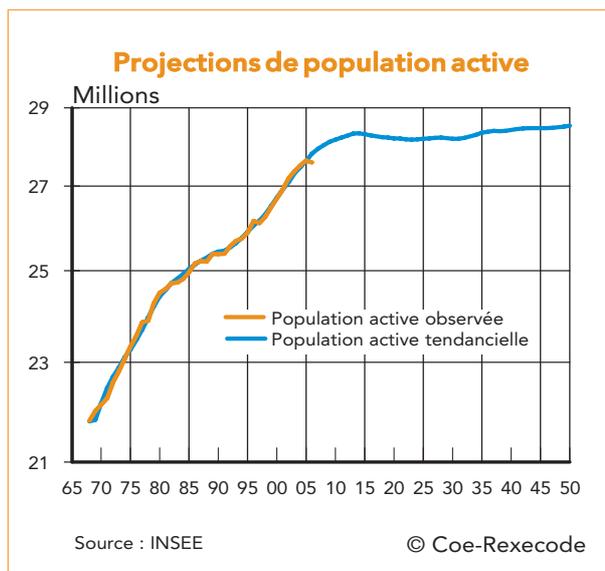
manquante, si bien qu'il est difficile de se prononcer sur les directions à prendre. Malgré cette absence d'évaluation, ces mesures ont été utilisées par tous les gouvernements et figurent encore au premier rang du plan de cohésion sociale.

A partir du début des années 1990 s'imposa l'idée que le coût du travail pour les emplois faiblement qualifiés était pour une bonne part responsable de la baisse des créations d'emplois. Dans le langage des économistes, le chômage était essentiellement classique. Un déséquilibre subsiste du fait de la rigidité des salaires, notamment du Smic. Il conduit à l'éviction des candidats à un emploi dont la productivité marginale, pour des raisons diverses, de façon temporaire ou définitive, est inférieure à ce prix administré. La remise en cause du Smic (que perçoivent directement plus de 16 % des salariés français en 2005) étant écartée, des exonérations de cotisations sociales sur les bas salaires ont été progressivement mises en place. Selon la plupart des études, ces allègements de charges se sont montrés efficaces et ont réduit significativement les pertes d'emplois non qualifiés en France.

L'idée de limiter le temps de travail a également semblé constituer une solution au problème du chômage. Le travail à temps partiel a ainsi été encouragé. Le partage du temps de travail via la loi sur les 35 heures a ensuite été mis en œuvre, malgré de premiers travaux théoriques pessimistes (voir le n° 115 d'*Economie et prévision*, 1994)¹.

A partir de la fin des années 1990 ont émergé des politiques visant à réduire le chômage « volontaire ». Pour créer un emploi, il ne suffit pas de créer un poste de travail, il faut aussi qu'un chômeur ou un inactif l'accepte. Or, dans certaines configurations, les bénéficiaires d'allocations tirent un bénéfice pécuniaire réduit (voire négatif) d'une prise ou reprise d'emploi, si bien qu'il peut leur être préférable de rester dans l'inactivité. Les réformes des minima sociaux, l'instauration de la prime à l'emploi ont accru le bénéfice pécuniaire de la reprise d'un emploi (auxquelles contribuent aussi les relèvements du Smic). Une certaine logique semble avoir été respectée du côté des « trappes à inactivité » depuis 1998, de façon à faciliter la reprise d'activité pour les publics en difficulté (au RMI par exemple) et pour lesquels les gains financiers au retour à l'emploi

¹ Un historique plus précis des dispositifs de la politique de l'emploi est présenté dans le Rapport Rexecode 2006 dirigé par Michel Didier et intitulé « Demain l'emploi si... », *Economica*, Paris.



pouvaient être faibles voire nuls. Le RMI, les prestations sociales ont été remodelés. Le RMA et la prime pour l'emploi ont été créés puis étendus par les gouvernements successifs.

Au cours des années 2000, le tournant vers des politiques de stimulation de l'offre de travail a été accentué. Face aux déséquilibres attendus des régimes de retraite, accroître l'offre de travail constitue un enjeu majeur. Les projections les plus récentes effectuées par l'Insee ont certes repoussé à 2015 l'amorce de la contraction de la population active alors que celle-ci était auparavant attendue pour 2007. Toutefois, le taux d'emploi en France reste faible, que ce soit au regard des objectifs de Lisbonne ou des niveaux élevés atteints dans plusieurs pays européens. Il stagne même depuis plusieurs années (voir chapitre 2). Pour répondre aux enjeux de l'accroissement de l'offre de travail, plusieurs grands axes ont été privilégiés : rendre le travail plus rémunérateur que l'inactivité, accroître le nombre d'heures de travail par l'assouplissement des contraintes sur les heures supplémentaires, favoriser la participation des seniors comme des femmes au marché du travail, améliorer l'appariement entre l'offre et la demande de travail au moyen notamment du développement de la formation continue.

Quel bilan des politiques de l'emploi ?

Avec le recul du temps, le bilan des mesures de la politique de l'emploi s'avère mitigé. Le taux de chômage est actuellement au même niveau qu'en 1982.



Mais les dépenses pour l'emploi (y compris exonérations de charges sociales), qui étaient de 3,2 % du PIB en 1982, s'élèvent maintenant à un peu moins de 5 % du PIB. C'est donc un montant additionnel d'environ 30 milliards d'euros (1,7 % du PIB) qui a été dépensé sans résultat apparent sur le chômage.

Ce constat général gagne toutefois à être modulé selon les principaux dispositifs de politiques de l'emploi mis en œuvre actuellement.

- Si l'impact de la prime pour l'emploi sur le retour à l'activité apparaît faible au regard des montants engagés, celui des mesures d'allègements « offensifs » de charges sociales apparaît en revanche plus positif.

- Le constat est plus mitigé pour ce qui concerne l'incitation à l'activité des seniors même s'il est probablement trop tôt pour juger de l'efficacité d'un plan par trop récent. En outre, le plan d'action pour l'emploi des seniors combine des mesures incitatives au prolongement de l'activité avec d'autres qui aboutissent à un retrait anticipé de l'activité par rapport à l'âge légal du départ à la retraite.

- La mise en œuvre du CNE à partir de l'été 2005 aurait pour sa part eu un impact positif d'environ 40 000 à 50 000 emplois créés pour un coût réduit en termes de finances publiques. Toutefois, le ralentissement tendanciel des intentions d'embauche en CNE qui s'observe depuis plusieurs mois tranche avec la bonne tenue récente des créations d'emplois. Une montée de l'insécurité juridique introduite par les recours devant les tribunaux consécutifs à la rupture de CNE a pu tempérer les intentions de recourir à ce type de contrat.

- Enfin, en l'absence de statistique précise, il reste

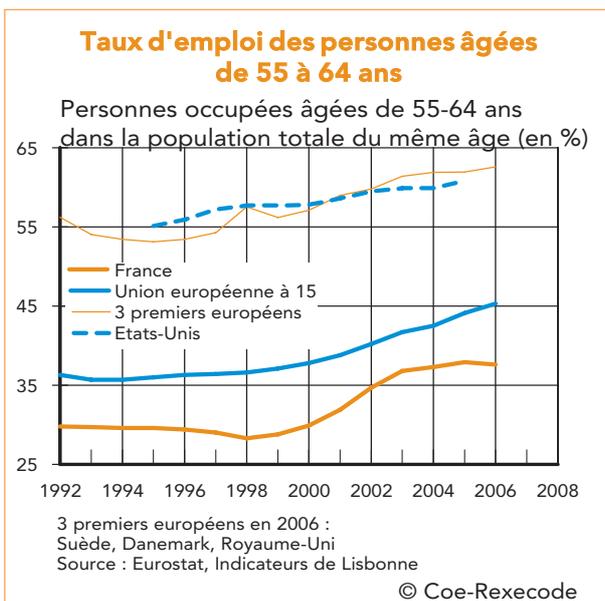
difficile d'apprécier l'impact du plan de développement des services à la personne.

Nous présentons désormais quelques éléments de bilan de ces différents dispositifs de la politique de l'emploi.

Nous examinons successivement les impacts sur l'emploi du plan d'incitation à l'activité des seniors, de la prime pour l'emploi, du CNE et des allègements de charges sociales. Nous rappelons également les résultats des études sur l'insertion dans l'emploi non aidé des bénéficiaires d'un contrat aidé. Enfin, bien qu'elle ne consiste pas strictement en un dispositif de la politique de l'emploi, nous revenons sur l'impact de la politique d'aide à la création d'entreprise sur les évolutions de l'emploi.

1. Stabilité du comportement d'activité des seniors

Le constat de la faiblesse du taux d'activité des personnes âgées de 55 à 64 ans est bien connu. Ainsi que le rappelle le Conseil d'orientation des retraites, le taux d'emploi des 55-59 ans était en 2005 de 53,9 % en France. Plus globalement, le taux d'emploi des 55-64 ans était, à cette date, de 37,8 %, inférieur à la moyenne de l'Union européenne (42,5 %) et loin de la cible fixée au niveau communautaire dans le cadre de l'Agenda de Lisbonne (50 % en 2010). Cette situation résulte en grande partie de la mise en place, dans les années 1970 et 1980, de politiques publiques qui ont eu pour objectif de faciliter ou d'encourager les retraits d'activité des travailleurs âgés afin de libérer des emplois pour les plus jeunes. Or, le retrait d'activité des travailleurs âgés est loin de libérer de l'emploi pour leurs cadets alors qu'en augmentant le poids des prélèvements obligatoires nécessaires pour financer leurs revenus hors travail, le retrait d'activité des seniors peut dégrader la rentabilité des entreprises et jouer au détriment de l'emploi (Voir P. Cahuc : « Le difficile retour en emploi des seniors », *Document de travail du COE, CCIP, 2005*). À cela, s'ajoutent des problèmes de qualification et de compétence qui ne permettent pas le remplacement automatique des seniors par les plus jeunes².



² Conseil d'Orientation des retraites : Note de présentation générale de la séance plénière du 30 mai 2007 sur « L'emploi des seniors ».



Le plan d'incitation à l'activité des seniors

La loi de 2003 portant sur la réforme des retraites introduisait déjà le principe d'une surcote sous la forme d'une majoration de 3 % de la pension, par année supplémentaire validée, en cas de prolongement de l'activité au-delà de 60 ans. Ce premier dispositif a été complété par un ensemble de mesures présentées dans le cadre du plan national d'action pour l'emploi des seniors adopté en mars 2006. Ce plan, à horizon 2010, vise à faire croître la proportion de seniors en emploi en luttant contre les facteurs qui les en excluent, en favorisant leur employabilité et en sécurisant leurs parcours professionnels. Il se fixe pour ambition prioritaire de concourir à une augmentation du taux d'emploi des 55-64 ans de l'ordre de 2 points par an sur la période 2006-2010 afin d'atteindre un taux de 50 % à horizon 2010.

Un préalable est de faire évoluer les représentations socioculturelles quant à la place des seniors dans l'emploi, représentations fortement déformées par plusieurs décennies consécutives de politiques malthusiennes. Celles-ci ont notamment abouti à ce que l'âge effectif du départ à la retraite reste inférieur d'un peu plus d'un an à l'âge légal de la retraite.

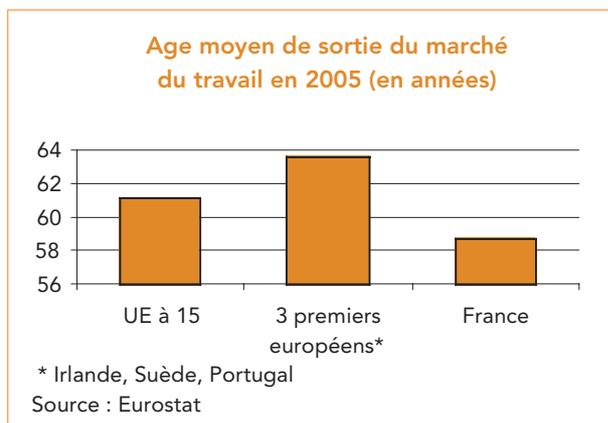
Au-delà d'actions destinées à améliorer les conditions de travail et les dispositions de formation des travailleurs âgés, ce plan revient sur la possibilité ouverte aux branches de négocier des accords abaissant en dessous de 65 ans l'âge à partir duquel les employeurs peuvent recourir à la mise à la retraite de leurs salariés. Il instaure un CDD d'une durée maximale de dix-huit mois renouvelable une fois au profit des chômeurs de plus de 57 ans (inscrits au chômage depuis au moins trois mois ou en convention de reclassement personnalisé). Il court donc sur une durée maximale de trente-six mois, soit le double de la période plafond normale des CDD. Il intro-

duit également le principe de la suppression de la contribution Delalande à compter du 1er janvier 2008. Le plafond de revenu global associé au dispositif de cumul d'une retraite du secteur privé et d'un revenu d'activité est également revu à la hausse. D'une manière générale, c'est l'ensemble des conditions concernant le cumul emploi-retraites qui ont été assouplies. Ce plan d'action fait l'objet d'un suivi au moyen de la mise en place d'un groupe ayant vocation à définir et suivre des indicateurs globaux de performance et de mobilisation des moyens sur les principaux objectifs du plan. Un tel tableau de bord fait encore défaut pour l'heure à notre connaissance.

Il est probablement trop tôt pour estimer l'impact de ce plan sur l'évolution de l'activité des seniors. Le nombre de CDD senior signés n'est pas connu précisément. Lancé à l'été 2006, le recours à ce type de contrat ne paraît pas véritablement décoller. Plus généralement, ce plan fait cohabiter, de manière transitoire, des mesures incitatives au prolongement de l'activité avec d'autres n'entrant pas dans la logique d'un accroissement du taux d'activité des seniors. Les mesures mises en œuvre dans le cadre de l'assurance vieillesse visant à encourager les individus à prolonger leur activité (surcote, retraite progressive et cumul emploi retraite) voisinent en effet avec des mesures contradictoires (retraite anticipée pour carrière longue, mise à la retraite d'office, baisse de la décote)³.

L'ampleur des mouvements de départs à la retraite anticipée pour carrière longue (un peu plus de 110 000 départs par an en moyenne entre 2004 et 2006) explique probablement en grande partie la baisse de l'âge moyen de sortie du marché du travail observée entre 2003 et 2005. Selon les estimations d'Eurostat, l'âge moyen était de 59,6 ans en 2003, il était de 58,8 ans en 2005. Cette évolution est en contradiction avec les objectifs évoqués en 2002 lors du Conseil européen de Barcelone, lequel avait conclu à la nécessité d'augmenter progressivement de cinq ans l'âge effectif moyen auquel cesse l'activité professionnelle d'ici 2010. La France n'en a pas pris le chemin depuis, accentuant ainsi son particularisme au sein de l'ensemble européen en affichant un âge moyen de sortie du marché du travail plus faible que celui des autres pays de l'UE (61,1 ans en moyenne dans l'UE à 15).

³ Voir le bilan sur les mesures en faveur de l'emploi des seniors dans le cadre de l'assurance vieillesse présentée par V. Poubelle lors de la séance plénière du conseil d'orientation des retraites sur l'emploi des seniors en mai 2007.





De même, après avoir progressé de manière régulière de 1999 à 2003 en France, comme dans l'ensemble de l'Union européenne à 15, le taux d'emploi des personnes âgées de 55 à 64 ans plafonne depuis trois ans en France à un niveau inférieur de près de 8 points à celui observé dans l'ensemble de l'Union européenne. Il est probable que la hausse de 9 points du taux d'emploi des seniors observée entre 1999 et 2003 tient pour l'essentiel d'un effet de composition associé à l'entrée progressive dans la catégorie des 55 à 64 ans des personnes issues du *baby-boom*. Le taux d'emploi des personnes âgées de 55 à 59 ans étant plus élevé que celui des personnes âgées de 60 à 64 ans, le taux d'emploi des 55-64 ans a été tiré à la hausse à partir de 2000, date d'entrée dans cette catégorie des cohortes nombreuses des personnes nées à partir de 1945. Cette hausse est appelée à s'inverser au fur et à mesure du vieillissement des « baby-boomers », du moins si les comportements d'activité ne sont pas modifiés.

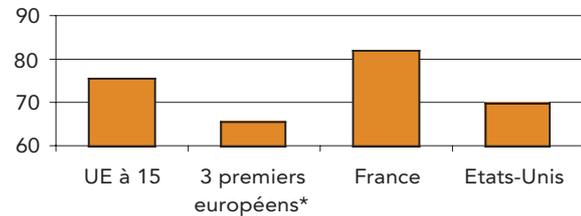
Aucune modification de grande ampleur n'apparaît ainsi pour l'heure dans le comportement d'activité des seniors depuis plusieurs années. Pour autant, une rupture apparaît avec les politiques malthusiennes du passé. Ainsi, à la faveur d'une restriction progressive du recours aux dispositifs de préretraites, le nombre de bénéficiaires de ce type de dispositifs est-il tombé de 150 000 à la mi 2002 à environ 80 000 en juin 2006.

2. La prime pour l'emploi reste peu incitative à la reprise d'activité

La prime pour l'emploi a été instituée en 2001 avec l'objectif d'inciter au retour à l'emploi ou au maintien d'activité. Elle concerne les ménages dont l'un des membres, au moins, exerce une activité et dont les revenus d'activité sont compris entre 0,3 et 1,4 smic en équivalent temps plein. Elle a été conçue comme un instrument incitatif pour lutter contre les trappes à inactivité. Il s'agissait d'accroître les gains à la reprise d'emploi des bénéficiaires des minima sociaux afin d'augmenter leur offre de travail. A la fin des années 1990, dans certains cas, le taux marginal d'imposition (qui est la proportion de l'augmentation du revenu qui se trouve prélevée sous forme d'impôt supplémentaire ou perdue sous forme de diminutions de prestations sociales) atteignait 100 %, voire dépassait ce seuil.

La prime pour l'emploi ne paraît pas avoir le rôle incitatif que l'on attendait d'elle. Malgré les sommes dépensées, les gains financiers à la reprise d'emploi

Part de la rémunération brute absorbée par suite des effets combinés de la perte des allocations et de l'accroissement des taux d'imposition et de cotisations sociales lors du passage du chômage à un emploi en 2005 (%)



* Autriche, Royaume-Uni, Grèce

Source : Eurostat

restent particulièrement modestes. Cela est particulièrement vrai lors de la prise d'un emploi à mi-temps, les gains financiers étant alors en général inférieurs à 20 % du revenu à l'inactivité. Il y a là un élément qui singularise la situation française par rapport à celle qui prévaut dans la plupart des pays européens. Une estimation d'Eurostat montre que ce que les économistes appellent le piège du chômage (ou trappe à inactivité) est bien plus important en France qu'il ne l'est en moyenne dans l'Union européenne. En 2005, le pourcentage de la rémunération brute d'une personne seule sans enfant rémunérée à hauteur de 67 % du salaire moyen qui est absorbé par suite des effets combinés de la perte des allocations et de l'accroissement des taux d'imposition et de cotisation sociale est, selon Eurostat, de 82 % en France contre 76 % dans l'Union européenne (75 % en Allemagne, 72 % en Italie, 68 % au Royaume-Uni). Cette proportion de 82 % aurait même plutôt augmenté au cours des deux dernières années (elle était de 79 % en 2003).

La faible efficacité du caractère incitatif de la prime pour l'emploi fait l'objet d'un relatif consensus. Le rapport du CERC, paru en 2006, souligne ainsi que malgré un budget important (2,7 milliards d'euros en 2005 puis 3,2 milliards en 2006), le montant perçu par le bénéficiaire de la PPE est modéré (en moyenne 295 euros, en 2005), contrepartie de la grande diffusion de la mesure (9,1 millions de ménages bénéficiaires en 2005). A titre de comparaison, l'équivalent américain de la prime pour l'emploi (*Earned Income Tax Credit*) est touché par environ 16 % des foyers américains (contre plus du tiers des ménages en France) pour une allocation moyenne de 1 600 dollars par an. En outre, les effets de la prime pour l'emploi peuvent être désincitatifs à l'activité dans certains cas : par exemple, pour un couple sans enfant où un seul conjoint travaillerait à



temps plein, le gain à prendre en compte provenant d'un second emploi est la totalité du salaire augmenté de la PPE. Si le conjoint prend un emploi à temps complet au Smic, il ne sera pas éligible à la PPE qui n'est incitative que pour un emploi à temps partiel⁴.

Le rapport de la Cour des comptes paru en 2006 a également mis en exergue le fait que la prime pour l'emploi présente, dans son architecture alors en vigueur, trois principaux défauts qui altèrent son efficacité incitative et redistributive. « Le dispositif est peu ciblé, les montants unitaires distribués sont faibles, elle manque de visibilité tant pour ses bénéficiaires effectifs que pour ses bénéficiaires potentiels. La prime pour l'emploi ne suffit ainsi pas à rendre vraiment rémunératrice, dans certains cas, la reprise d'une activité ». Le manque de visibilité de la prime pour l'emploi tient pour sa part à trois facteurs selon la Cour des Comptes. En premier lieu, la prime n'est perçue qu'avec un important décalage dans le temps (neuf à dix-huit mois). Ce décalage, dû au rattachement de la PPE à l'impôt sur le revenu, affaiblit l'incitation à travailler. En second lieu, la complexité du mode de calcul de la PPE et de ses conditions d'attribution et de versement a pour conséquence qu'un bénéficiaire sur quatre de la PPE une année donnée n'est pas en mesure de déterminer si, au vu de son comportement d'activité, il en bénéficiera encore l'année suivante. Ce manque de prévisibilité affecte de la même façon les personnes qui reprennent pour la première fois une activité. Enfin, l'information sur la PPE est lacunaire. La prime étant un avantage fiscal et non un élément de salaire, elle ne figure pas sur le bulletin de paie.

Des évaluations fragiles de l'incitation au retour à l'emploi

Il n'existe pas, à ce stade, de mesure de l'impact réel de la prime sur l'offre de travail. Les seuls éléments chiffrés disponibles sont issus de simulations « ex-ante », et non de travaux sur des données observées sur le marché du travail (« ex-post »). Ces simulations sont néanmoins instructives : elles montrent que l'impact de la PPE sur l'offre de travail est positif mais faible (de 0,2 à 0,4 % de taux d'emploi en plus). Les enquêtes réalisées auprès des ménages corroborent les résultats de ces simula-

tions : ainsi, en juin 2003, dans leurs réponses à l'enquête emplois de l'Insee, 3 % seulement des ménages interrogés ont indiqué être incités par la PPE à « reprendre une activité », 4 % seulement à « travailler davantage » et 31 % à « continuer à travailler ». En tout état de cause, les estimations du nombre de personnes ayant repris une activité pour pouvoir toucher la prime pour l'emploi ne saurait excéder quelques milliers sinon quelques dizaines de milliers de personnes, ce qui paraît peu au regard des montants engagés (2,7 milliards d'euros en 2005, puis 3,2 milliards en 2006 et 4,2 milliards en 2007). Si nous retenons la valeur haute de la fourchette (50 000 emplois), nous pouvons estimer à 50 000 euros le coût pour les finances publiques des emplois repris.

La prime pour l'emploi a fait l'objet de réformes en 2006 et d'une réévaluation. D'une part, le montant de la prime est augmenté, pour un coût supplémentaire de 1 milliard d'euros (500 milliards d'euros en 2006 et 500 milliards d'euros en 2007). Cette augmentation est sensible, le montant maximal de la part individuelle de la prime étant porté de 538 euros en 2005 à 714 euros en 2006 puis 809 euros en 2007, soit une hausse de 50 % en deux ans. Cette progression est en outre plus forte pour les travailleurs à temps partiel pour lesquels le surcroît de revenu procuré par l'activité est parfois très faible : pour un célibataire sans enfant exerçant une activité à mi-temps rémunérée au Smic horaire, la PPE passera de 394 euros en 2005 à 586 euros en 2006 et 744 euros en 2007 (soit une augmentation de près de 90 % en deux ans) et son gain financier par rapport à une situation d'inactivité (perception du RMI) sera de 101 euros par mois en 2007 contre 72 euros en 2005 (soit une progression de 40 % en deux ans). D'autre part, le versement de la prime a été mensualisé depuis l'été 2006 au moyen d'acomptes versés par l'administration fiscale (sous forme de virements). Cette mesure est destinée à raccourcir le délai entre la période d'activité ouvrant droit à la prime et son versement.

Pour autant, le renforcement du caractère incitatif de la prime pour l'emploi ne paraît pas à même d'être grandement modifié par un tel changement de calibrage. La prime pour l'emploi a été de plus en plus détournée de son objectif initial en ce sens qu'elle vient compléter les baisses de l'impôt sur le revenu par une mesure qui profite également aux salariés non imposables.

Par ailleurs, les études réalisées sur le thème du chômage « volontaire » suggèrent que l'impact de la revalorisation pécuniaire de la prise d'un emploi serait

⁴ Michel Martinez, « La prime à l'emploi est peu efficace et son objectif initial a été détourné », in *Demain, l'emploi si...*, Michel Didier (dir.) *Economica*, Paris, 2005.



plus modeste que des restrictions sur l'accès aux allocations chômage. Plus précisément, une revalorisation pécuniaire n'aurait que peu d'effets sur les chômeurs de longue durée, en particulier les plus âgés et les moins qualifiés et qui de fait sont contraints par le niveau des offres d'emploi. Les effets seraient peu significatifs sur les chômeurs les plus qualifiés, ceux-là mêmes qui ont le plus de facilité à retrouver un emploi et pour lesquels une dégressivité serait efficace. Ces mesures globales ne sont donc pas discriminantes. Ainsi, une réduction de la durée d'indemnisation du chômage ou l'instauration d'une conditionnalité de l'aide ont été mises en œuvre dans d'autres pays (notamment dans les pays scandinaves) et pourraient être plus efficaces (même si elles sont socialement discutables). L'introduction du PARE (Plan d'Aide au Retour à l'Emploi) était censé répondre à cette deuxième condition, en prévoyant un contrôle personnalisé des chômeurs et une suspension des allocations en cas d'insuffisantes démarches de recherche d'emploi. Le PARE n'a pas produit cet effet (voir « Demain l'emploi si... », *Economica*, Paris).

3. L'impact du CNE sur les créations d'emplois

Les politiques de l'emploi se sont longtemps orientées vers des dispositifs coûteux en matière de finances publiques (préretraites, contrats aidés, allègements de charges, primes pour l'emploi...). L'introduction du CNE tranche avec les dispositifs précédents en ce qu'il consiste en une mesure qui introduit de la flexibilité et porte de manière exclusive sur une réforme du droit du travail.

Le « contrat nouvelles embauches » (CNE) a été instauré dans le cadre du Plan d'Urgence pour l'Emploi (PUE). Il s'agit d'un contrat de travail à durée indéterminée mis en place à partir d'août 2005 pour les entreprises du secteur privé ou associations comptant au plus vingt salariés. Le calcul du seuil des vingt salariés est déterminé en équivalent temps plein, en excluant certains contrats aidés du décompte. Il ne peut être conclu pour pourvoir les emplois saisonniers ou être appliqué dans les secteurs où le CDD est d'usage⁵.

Ce segment spécifique inclut 93 % des entreprises françaises et comprend un tiers des employés salariés. La durée moyenne des emplois dans les entreprises de taille inférieure à vingt salariés est d'à peu près sept années, et la proportion de CDD (de plus de trente jours) dans le stock des emplois est de 7 % (Enquête Emploi 2003, Cahuc et al, 2006). Selon les dernières

données disponibles (année 2003), la part des petites entreprises dans la valeur ajoutée globale est de 27 % (contre 15,8 % pour les PME).

La particularité du CNE tient à ce qu'il instaure une période dite de consolidation de deux années maximum (souvent appelée période d'essai) qui peut être rompue tant par l'employeur que par le salarié et cela sans indication de motif. Si le CNE est soumis aux règles du droit du travail, la rupture n'est pas soumise à l'article L. 122-14-3 du code du travail exigeant que le licenciement soit motivé⁶.

Evaluation des effets du CNE sur l'emploi

1. Evaluation *ex ante* du CNE

Deux maquettes (Cahuc et al, 2006, Junod et al, 2007) ont été proposées pour étudier les effets de l'introduction du CNE sur l'emploi. Ces maquettes reposent sur des modèles d'appariement calibrés sur un compte central inspiré de l'enquête emploi de 2003.

- Evaluation de P. Cahuc et C. Carcillo (2006) : 70 000 emplois de plus et 95 000 chômeurs de moins à l'horizon de quinze ans.

Cahuc et Carcillo (2006) étudient les effets de l'introduction des nouveaux contrats sur l'emploi en distinguant deux configurations selon que l'introduction du CNE a un impact ou non sur la population active (c'est-à-dire selon que le taux d'activité réagit ou ne réagit pas aux modifications des perspectives de gains sur le marché du travail liées à l'introduction du CNE). L'économie de référence représente la situation de l'ensemble des personnes en âge de travailler de 15 à 64 ans avec un taux de chômage de 10 %. Le champ

⁵ Le CDD d'usage ou (contrat d'usage) est conclu pour des emplois par nature temporaire. Le troisième alinéa de l'article L 122-1-1 pose l'existence de ce type de recours au CDD. Seules les entreprises relevant de vingt secteurs d'activité (cités à l'article D.121-2 du code du travail), comme l'hôtellerie et la restauration, les spectacles, l'audiovisuel, les centres de loisirs et de vacances peuvent utiliser ce type de contrat. L'employeur est dans l'obligation de s'assurer que l'emploi proposé est un emploi pour lequel il est « d'usage constant de ne pas recourir au contrat à durée indéterminée (CDI) » (cass. soc. 26 nov. 2003). Ce CDD peut être reconduit sans limitation mais l'indemnité de précarité n'est pas due. (Article L 122-3-4). Il n'y a pas de délai de carence entre la signature de deux CDD d'usage. (Article L 122-3-11).

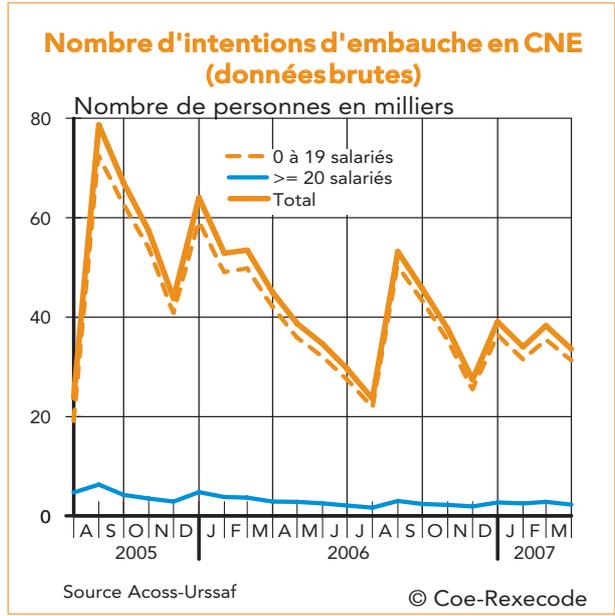
⁶ Pour une évaluation détaillée des avantages et inconvénients du CNE par rapport aux autres types de contrats, voir P. Cahuc. et S. Carcillo, 2006.



retenu est l'ensemble du secteur marchand non agricole. L'élasticité des destructions d'emplois (CDD et CDI) au salaire est posée à 1,5 (au niveau des bas salaires) et l'élasticité de l'offre de travail au salaire est de 20 %. L'hypothèse forte est que le salaire ne réagit pas à l'introduction de nouveaux contrats. L'étude suppose également que le coût du licenciement d'un salarié en CDI correspond à un an de salaire indépendamment de son ancienneté. De ce fait, le coût du licenciement est beaucoup plus important que celui des salariés en CNE pendant la période de consolidation de deux ans. Or les indemnités réglementaires de licenciement d'un CDI sont nulles durant les deux premières années de contrat, sauf dispositions particulières.

Selon Cahuc et Carcillo (2006), sous l'effet du CNE, l'emploi croît rapidement durant les deux premières années (accroissement lié à leur effet positif sur les créations d'emplois), puis culmine pour se stabiliser en diminuant légèrement. La stabilisation de l'emploi, voire sa décline à partir de deux ans, est expliquée par le fait que les CNE ont une durée de vie plus courte que les CDI et que leur substitution aux CDI conduit à un supplément de destructions d'emplois (à terme 18 % des emplois sont des CNE, et moins d'un emploi sur deux demeure au-delà de deux ans d'ancienneté). En supposant que le CNE s'applique à l'ensemble du secteur marchand non agricole, Cahuc et Carcillo estiment une création d'emploi d'environ 100 000 personnes (soit un taux d'emploi de l'ordre de 0,35 point de pourcentage). Bien que leur maquette ne soit pas adaptée pour l'étude de la création d'emplois dans la petite entreprise, Cahuc et Carcillo donnent des ordres de grandeur soit en supposant que l'effet global sur l'emploi est de l'ordre du tiers de celui observé à la suite de l'introduction du CNE, soit ils utilisent les paramètres spécifiques aux petites entreprises qui sont : une durée moyenne des emplois de 83 mois et une proportion de CDD dans le stock des emplois de 7 %. Selon ces deux approches, ils estiment à terme des créations respectivement de 35 000 ou 70 000 emplois.

Cet effet plus marqué pour les petites entreprises est expliqué par le fait que ces dernières sont concentrées dans des secteurs où les fluctuations de l'activité et le taux de rotation de la main d'œuvre sont importants. Lorsque le taux d'activité est autorisé à s'ajuster (avec un délai médian d'ajustement estimé à six mois), l'effet de long terme sur l'emploi de l'introduction du CNE est plus faible car la réforme diminuerait le taux d'activité. Moins de personnes participent au marché du



travail après la réforme, ce qui réduit le nombre d'emplois. A terme, pour l'ensemble du secteur marchand, le nombre d'emplois augmenterait selon les auteurs de 70 000 (le taux d'emploi augmenterait d'environ 0,3 point de pourcentage à l'horizon de dix ans). Enfin, selon Cahuc et Carcillo, le CNE augmenterait fortement l'instabilité de l'emploi et l'effet négatif de celle-ci l'emporterait sur l'effet positif de l'introduction du CNE sur l'offre de travail des salariés. Ils estiment néanmoins que l'instabilité de l'emploi induit une légère détérioration du bien-être (assimilé au « niveau de vie » dans leur article) des demandeurs d'emploi, estimée à un montant équivalent à une réduction de 0,47 % du revenu. La diminution du taux de participation qui s'ensuit est estimée à une baisse de la population d'environ 20 000 individus. En conclusion, cette étude prédit un faible impact (certes positif) sur l'emploi et une baisse de la population active. Le CNE exercerait l'essentiel de son impact sur un horizon inférieur à deux ans.

- Evaluation de B. Junod. et B. Rémy. B (2007) : une baisse du chômage de 0,5 point

L'évaluation du CNE effectuée par Junod et Rémy (2007) est fortement inspirée du cadre de travail de Cahuc et al (2006). L'apport de Junod et al (2007) a consisté à endogénéiser l'investissement en capital humain des entreprises. Selon ces auteurs, le recours au CNE fait baisser le chômage et conduit en même temps à une hausse des créations et des destructions d'emplois (augmentation des rotations d'emplois lorsque ce type de contrat se substitue au CDI et au CDD). La baisse du chômage est évaluée à 0,5 point pour le



modèle avec capital humain. La baisse du chômage est d'autant plus importante que l'investissement en capital humain en CNE est élevé. L'allongement de la période de consolidation entraînerait une réduction du taux de chômage mais l'extension du CNE à l'ensemble des entreprises ne conduirait pas à une hausse proportionnelle de l'emploi.

2. Evaluation ex post

En cumul depuis sa création (août 2005 à avril 2007 inclus), l'Acoss estime qu'il y a eu 921 500 intentions d'embauches en CNE (soit 3,2 % des intentions d'embauches), dont 855 900 pour les seules entreprises de moins de vingt salariés (soit 7,8 % des intentions d'embauches déclarées par les chefs des petites entreprises). Le nombre d'intentions d'embauches en CNE a eu tendance à ralentir depuis l'automne 2006 en dépit de la bonne tenue de l'emploi salarié observée depuis.

- *Le CNE comme réponse aux asymétries d'information et à l'incertitude des affaires*

Trois raisons principales semblent avoir motivé l'embauche de salariés en CNE plutôt que sous d'autres formes de contrat. Selon la Dares (Junod, 2007), les trois quarts des chefs d'entreprises déclarent en effet recruter en CNE pour limiter les risques en cas de ralentissement de l'activité. Tester plus longtemps les compétences du salarié et la simplicité administrative à la rupture sont également des motifs de recours au CNE fréquemment invoqués. Seuls 4 % des chefs d'entreprise ont spontanément souligné, comme avantage du CNE, la libre réciprocité des possibilités de rupture. Si l'on peut penser que le CNE est utilisé pour allonger la période d'essai, il ne semble pas, à en croire les enquêtes de la Dares, être un moyen de minimiser les coûts de licenciement.

Selon la Dares (2007), un peu moins d'une fois sur dix, les chefs d'entreprise déclarent qu'en l'absence du CNE ils n'auraient pas embauché sur ce poste de travail. Dans près de deux cas sur dix ils déclarent avoir anticipé l'embauche grâce au CNE : si le CNE n'avait pas existé, ils auraient attendu pour embaucher, soit que leur besoin se confirme, soit de trouver un autre profil de candidature. Plus de sept fois sur dix, les chefs d'entreprise déclarent qu'ils auraient embauché à la même date sous une autre forme de contrat. Comme pour la précédente enquête, l'embauche aurait alors eu lieu en CDI dans 44 % des cas et avec un contrat temporaire (CDD, intérim, apprenti) dans 56 % des cas.

- *Les ruptures de CNE sont moins fréquentes*

Selon la deuxième enquête réalisée par la Dares et l'Acoss en octobre et novembre 2006 (cf. Junod, et al, 2007), sept employés sur dix embauchés en CNE au mois d'octobre 2005 travaillaient encore dans la même entreprise au bout de six mois et cinq sur dix au bout de douze mois. Sur un an, un salarié en CNE sur quatre a démissionné et le quart restant a quitté l'entreprise à l'initiative de l'employeur ou d'un commun accord avec ce dernier. 60 % des salariés embauchés en CNE en mai 2006 sont toujours présents dans l'entreprise six mois après contre environ 80 % pour les employés embauchés à la même période en CDI, 40 % pour les CDD et autour de 33 % pour les intérimaires. Sur les 40 % qui ont quitté leur entreprise, 24 % des salariés recrutés en CNE en mai 2006 ont démissionné, 12 % ont quitté l'entreprise sur décision unilatérale de l'employeur et 4 % l'ont quittée suite à une décision commune avec l'employeur.

Entre 360 000 et 460 000 embauches en CNE entre 2005 et 2006

Les premières évaluations de l'effet CNE sur les créations nettes d'emplois soulignent qu'entre 8 et 9 % des CNE qui ont été signés ont correspondu à des emplois qui n'auraient pas été créés si ce type de contrat n'avait pas été mis en œuvre. Ces évaluations proviennent d'une enquête Dares-Acoss. En 2005 et 2006, respectivement 280 000 et 510 000 intentions d'embauches en CNE ont été déclarées. Les résultats de deux enquêtes menées conjointement par la Dares et l'Acoss ne permettent pas d'estimer précisément le nombre d'emplois créés par le dispositif, mais fournissent des informations utiles sur certains des mécanismes en jeu.

D'une part, les taux de rupture des embauches en CNE sont évalués entre 30 % à 40 % au cours des six premiers mois, et de 50 % au bout d'un an (à comparer à environ 20 % au bout de six mois pour les CDI et 35 % à 60 % pour les CDD selon la même enquête de la Dares). Compte tenu de ces taux de rupture estimés, et sur la base des intentions d'embauches (785 000 prévisions d'embauche), la Dares estime, avec beaucoup de précaution, le nombre de salariés en CNE entre 360 000 et 460 000 salariés entre 2005 et fin 2006 (Junod, 2007, pp 7). Ces estimations restent fragiles, puisque basées sur des opinions déclarées et sur un certain nombre d'hypothèses de calcul, et non sur une véritable évaluation ex post à partir de données microéconomiques. Appliquer à cette fourchette de 360 000 à



460 000 emplois, le taux de 8 à 9 % évoqué par les chefs d'entreprise comme étant la proportion d'emplois qu'ils n'auraient pas créés en l'absence du CNE conduit à estimer que les créations nettes d'emplois d'une durée supérieure à six mois associées strictement au CNE fin 2006 sont comprises dans une fourchette allant de 29 000 et 41 000 emplois au terme d'une année et demie d'existence de ce contrat. Cette évaluation ne prend toutefois pas en compte le fait que les chefs d'entreprise ont pu embaucher des salariés en CNE en substitution d'un recours à la sous-traitance qu'ils auraient pu privilégier en l'absence de ce type de contrat, une configuration qui conduit à minorer l'estimation précédente. Celle-ci correspond plus à un ordre de grandeur qu'à une véritable estimation s'appuyant sur une analyse microéconomique *ex-post*.

4. L'impact des baisses de charges sociales sur l'emploi

Dans cette partie, nous présentons les évaluations des effets sur l'emploi des politiques de baisse de cotisations patronales sur les bas salaires initiées à partir de 1993. Le principe des allègements de charges est de baisser le coût du travail d'une population ciblée, menacée par le chômage, afin de la rendre employable et d'inciter les entreprises à l'embauche. L'objectif est donc de réduire le chômage structurel (en favorisant le retour à l'emploi des *outsiders*) tout en améliorant la compétitivité des entreprises exposées à la concurrence internationale en baissant le coût du travail. L'efficacité en termes d'emploi du dispositif est renforcée du fait d'une élasticité de la demande au coût du travail élevée pour les peu qualifiés.

Rappel du dispositif actuel

Depuis le 1er juillet 2005, les exonérations de cotisations patronales de Sécurité sociale sur les bas salaires reposent sur le dispositif « Fillon » qui a progressivement remplacé les allègements « Aubry » conditionnés à la baisse de la durée du travail.

On notera que dans certains cas les taux de cotisations patronales effectivement supportés par les entreprises peuvent être supérieurs du fait de l'existence de cotisations « non obligatoires », retraite supplémentaire ou mutuelles complémentaires d'assurance-maladie. Ces versements sont eux-mêmes taxés au titre de la taxe sur les contributions patronales de prévoyance complémentaire au taux de 8 % assise sur le montant de contributions non obligatoires.

Les critiques adressées aux politiques d'exonérations

Les allègements de cotisations ont été accusés de contribuer à créer une trappe à bas salaires, le coût de la hausse des salaires pour les entreprises augmentant avec la diminution des allègements progressifs. Face à cette position, l'étude « Allègements de cotisations patronales et dynamique salariale », de David Sraer (*Document de travail*, Insee, février 2007) plaide en faveur des allègements. Selon l'auteur, qui compare l'évolution salariale de salariés ayant bénéficié de politiques d'allègements avec un autre groupe n'ayant pas bénéficié de ces allègements, l'espérance de revenus des employés à bas salaires ne s'est pas dégradée avec les allègements de charges patronales.

Un autre risque mis en avant est celui du positionnement de l'économie sur des activités en déclin. En encou-

Opinion du chef d'entreprise ayant recruté en CNE sur ce qu'il aurait fait en l'absence de ce nouveau contrat (en %)

	Mois de la déclaration d'embauche	
	Octobre 2005	Mai 2006
J'aurais recruté à la même date sous une autre forme de contrat dont :	69	73
- la même personne	67	72
- une autre personne	2	1
J'aurais attendu avant de pouvoir le poste	22	19
- que mon besoin se confirme	16	12
- de trouver un autre profil de candidature	6	7
- je n'aurais pas embauché	9	8
Ensemble	100	100

Champ : déclarations uniques d'embauche en CNE réalisées en octobre 2005 et mai 2006 par des entreprises de moins de vingt salariés et ayant donné lieu à une embauche effective en CNE.

Source : enquêtes « Utilisation du contrat nouvelles embauches », Acoess-Dares.



Historique des différentes mesures d'allègements de charges adoptées depuis 1993

Date	Mesure	Principe
Juillet 1993	Exonération famille 1993 gouvernement Balladur	Exonération totale des cotisations sociales familiales de 1 à 1,1 Smic mensuel (5,4 points de cotisation) et de moitié de 1,1 à 1,2 Smic mensuel (2,7 points de cotisations)
Janvier 1995	Exonération famille 1994	Idem mais décalage des seuils de 1 à 1,2 Smic et de 1,2 à 1,3 Smic
Sept. 1995	Ristourne Juppé 1	La mesure précédente est conservée. S'y ajoute une ristourne dégressive de 800 F par mois au smic sur les cotisations maladie s'annulant à 1,33 Smic.
Octobre 1996	Ristourne Juppé 2	Fusion des deux mesures en une ristourne dégressive unique sur l'ensemble des cotisations d'assurance sociale à la charge des employeurs s'annulant à 1,33 Smic.
Janvier 1998		Le seuil précédent est ramené à 1,3 Smic.
Janvier 2000	Allègement Aubry	Cet allègement est conditionné à la signature d'un accord de réduction du temps de travail spécifiant le nombre d'emplois créés. Réduction du coût du travail des salariés percevant jusqu'à 1,8 Smic mensuel. Aide dégressive, maximale au niveau du Smic (26 points) et s'applique aux entreprises passées aux 35 heures
Janvier 2003	Allègement Fillon	Réduction dégressive des cotisations sociales employeur de 26 points au niveau du Smic horaire et s'annulant à 1,7 Smic
Déc. 2004		Seuil ramené à 1,6 Smic
Juillet 2005		Application du dispositif à l'ensemble des entreprises
Juillet 2007		Pour les entreprises de moins de VINGT salariés, le taux de charges résiduelles au niveau du Smic est réduit de 2,1 à 0 et est progressif jusqu'à 1,6 Smic

Source : Éléments de bilan sur les travaux évaluant l'efficacité des allègements de cotisations sociales employeurs
V. Remy, Document d'études, Dares, n° 101, juillet 2005 complété par nos soins pour la mesure de juillet 2007.

rageant l'emploi peu qualifié, les allègements freineraient les gains de productivité de l'économie française.

Enfin, une dernière critique concerne le coût élevé du dispositif en rapport avec son efficacité, notamment suite à une communication de la Cour des Comptes, « Les exonérations de charges sociales en faveur des peu qualifiés », parue en juillet 2006. Selon cette étude, les cinq secteurs qui bénéficient le plus des exonérations sont la construction, le commerce de détail, les transports, les services opérationnels (dont intérim) et l'hôtellerie-restauration du fait de leur important relatif à une main d'oeuvre peu qualifiée. Ainsi, contrairement au but visé, les industries manufacturières, directement exposées à la concurrence internationale et au risque de délocalisation, auraient peu bénéficié des allègements

de charges. Les principaux secteurs qui en bénéficient, hors agroalimentaire, tourisme et transport, sont moins directement exposés à la compétition mondiale que ne l'est l'industrie et encore moins au risque de délocalisation. Le taux apparent d'exonérations (mesuré par le rapport du montant des allègements de cotisations sociales à la masse salariale) est de 3,5 % pour l'industrie manufacturière contre 4,6 % pour l'ensemble de l'économie. Ce taux apparent est de 1,4 % pour l'industrie de la pharmacie-parfumerie et de 2,7 % pour l'automobile. A l'inverse, il est de 9,8 % dans le commerce de détail et de 11 % pour l'hôtellerie-restauration. Le secteur le plus exposé bénéficie donc relativement moins de cette mesure d'allègement. Or, le rapport insiste sur le coût élevé de cette politique pour les



finances publiques (16 milliards d'allègements généraux en 2005). La Cour des Comptes conclut en mettant en avant quelques chiffres. 1 % d'augmentation du smic à barème constant accroît mécaniquement le coût des exonérations de 0,6 milliard d'euros. L'abaissement du seuil de sortie des exonérations de 1,6 à 1,3 réduirait le coût de 7 milliards d'euros. Enfin, la limitation du dispositif « Fillon » aux entreprises de moins de vingt salariés réduirait le coût entre 9 et 10 milliards d'euros.

Effets des allègements de charges sur l'emploi

Les études qui ont évalué l'effet des allègements de charges sur l'emploi peuvent se décomposer en deux catégories. Des études *ex ante* qui prévoient à partir de maquettes de l'économie française l'effet à attendre des mesures d'allègements. Des études *ex post*, qui partent des données observées tentent d'estimer les créations d'emplois imputables aux baisses de charges. Nous revenons tout d'abord sur les principales critiques adressées à la politique d'exonération des charges sociales.

Les travaux *ex ante* d'évaluation des politiques de baisse de charges sur l'emploi

Ces études reposent sur des maquettes de l'économie française à partir desquelles des politiques d'abaissement du coût du travail sont simulées. Les mécanismes à l'œuvre peuvent se résumer ainsi : la baisse des cotisations employeurs implique une baisse du coût du travail. Si l'entreprise est en situation de concurrence imparfaite, elle répercute cette baisse du coût de production dans son prix de vente, sans accroître sa marge. La demande de biens qui lui est adressée s'ac-

croît alors et sa production en est augmentée d'autant, ce qui la conduit à augmenter sa demande en facteurs de production, et en particulier en facteur travail. A cet effet volume s'ajoute un effet substitution : le travail, moins cher, se substitue au capital dans le processus de production.

A ce stade, si l'allègement de charge est ciblé sur les bas salaires, l'effet de substitution peut jouer entre un agrégat travail qualifié-capital d'une part et le travail peu qualifié d'autre part. L'impact des politiques d'allègements de charges dépend donc largement des possibilités de substitution entre les différents facteurs de production (capital, travail qualifié, travail peu qualifié). Dans ces conditions, la valeur utilisée pour ces paramètres influence fortement les résultats, ce qui constitue la principale faiblesse de cette approche.

Toutes les études s'accordent toutefois pour valider la thèse de l'efficacité des allègements de charges ciblés sur les peu qualifiés pour favoriser l'emploi. A titre d'exemple, on donne les résultats de trois études⁷.

Pour conclure sur les études *ex ante*, toutes parviennent à l'idée d'un effet positif important des allègements sur l'emploi peu qualifié. Une baisse de 10 points de charge aurait pour effet d'augmenter l'emploi peu qualifié d'environ 200 000 postes. Ces dix points correspondent à peu près à la baisse moyenne des charges sur l'emploi de 1 à 1,6 smic dans le dispositif actuel.

⁷ J.P. Laffargue, (2000), « Effets et financements d'une réduction des charges sociales sur les bas salaires », *Revue Economique*, vol. 51.
B. Salanié, (2000), « Une maquette analytique de long terme du marché du travail », *Economie et Prévisions*, n° 146.
S. Audric, R. Givord et C. Prost, (2000), « Estimation de l'impact sur l'emploi non qualifié des mesures de baisse des charges », *Revue Economique*, vol. 51.

Taux des cotisations sociales patronales, au 1er janvier 2007 (en pourcentage du salaire brut*)

	1 smic	1,1 smic	1,2 smic	1,3 smic	1,4 smic	1,5 smic	>1,6 smic
Cotisations Sécurité sociale (hors ATMP**)	2,1	6,4	10,8	15,1	19,4	23,8	28,1
Autres cotisations	15,9	15,9	15,9	15,9	15,9	15,9	15,9
dont ATMP** (estimation)	2,3	2,3	2,3	2,3	2,3	2,3	2,3
dont retraite compl.*	5,9	5,9	5,9	5,9	5,9	5,9	5,9
dont assur. Chômage	4,2	4,2	4,2	4,2	4,2	4,2	4,2
autres cotisations	3,5	3,5	3,5	3,5	3,5	3,5	3,5
Total des cotisations	18,0	22,3	26,7	31,0	35,3	39,7	44,0

* Pour un salaire situé au-dessous du plafond de la Sécurité sociale (2682 € brut mensuel)

Source : *Liaisons sociales*, Charges fiscales et sociales sur salaires, janvier 2007

** Accident du travail et maladie professionnelle



Les travaux *ex post* d'évaluation de politique de baisse de charges sur l'emploi

Les études *ex post* reposent sur des tests économétriques. Une difficulté de cette approche est de différencier parmi les créations d'emplois entre ce qui est attribuable à la mesure et ce qui relève de la conjoncture ou d'autres facteurs. Après un déclin continu depuis 1980, la stabilisation puis la hausse de l'emploi peu qualifié dans le total de l'emploi a coïncidé avec la politique de baisse de charges. Ce premier constat empirique suggère le rôle important joué par les baisses de charges sur les bas salaires dans la dynamique des emplois peu qualifiés.

L'étude de Crépon et Desplatz, (2001), « Une nouvelle évaluation des effets des allègements de charges sociales sur les bas salaires », *Economie et Statistique*, n° 348 est une évaluation *ex-post* de l'effet des allègements de charges en vigueur en 1997, avant la politique de baisse du temps de travail. Le principe de l'étude est de simuler, à partir de données individuelles d'entreprises, ce qu'aurait été l'évolution de l'emploi en l'absence des allègements et d'en déduire les créations d'emplois imputables aux allègements par différence avec l'emploi observé. Une des difficultés de l'étude est de tenir compte du fait que certaines caractéristiques ouvrant droit aux allègements peuvent avoir influé sur les performances des entreprises (notamment la structure des qualifications).

Pour un coût estimé à 5,9 milliards d'euros en 1997, « les dispositifs d'allègements de charges ont permis de nombreuses créations d'emplois entre 1994 et 1997... 460 000 emplois auraient été ainsi créés ou sauvegardés dans l'économie entre 1994 et 1997 grâce à ces mesures ». D'après leurs résultats, les emplois qualifiés et peu qualifiés ont été créés dans des proportions comparables, l'effet « volume » ayant prédominé sur l'effet « substitution ».

Gafsi, L'Horty et Mihoubi, (2004)⁸ concluent sur des résultats beaucoup moins favorables. Ils utilisent des données sectorielles sur la période 1982-2002. Le fait de raisonner sur données sectorielles plutôt que microéconomiques implique de tenir compte de l'effet des allègements sur les entreprises qui n'en bénéficient pas (substitution entre produits et entre secteurs). Les auteurs accordent une valeur importante à la substitu-

⁸ I. Gafsi, Y. L'Horty, F. Mihoubi, (2004), « Allègement du coût du travail et emploi peu qualifié : une réévaluation », in *Le travail non qualifié : permanences et paradoxes*, La Découverte, Paris), Gafsi.

Impact d'une baisse du taux de cotisations de 10 points sur le travail non qualifié

Études	Elasticité*	Emplois non qualifiés créés
Salanié	0,7	100 000
	2,5	390 000
Audric, Givord et Prost	0,7	120 000
	2,5	410 000
Laffargue	0,7	116 000
	2,5	440 000

* Valeur retenue pour l'élasticité de substitution entre l'agrégat capital/travail qualifié et le travail peu qualifié.

tion entre peu qualifiés et qualifiés, ce qui les conduit à estimer une diminution de l'emploi qualifié et une hausse de l'emploi peu qualifié pour un effet sur l'emploi total de l'ordre de 80 000. Les autres études estiment l'effet sur l'emploi autour de la médiane entre ces deux premières.

Dans l'ensemble, les études *ex post* sont moins convergentes que ne le sont les études *ex ante*, en particulier sur l'effet des allègements sur le travail qualifié, qui dépend de l'élasticité que l'on suppose entre travail qualifié et peu qualifié. L'impact des mesures d'allègements mises en place entre 1994 et 1997 (pour un montant d'environ 6 milliards d'euros) sur l'emploi peu qualifié semblerait se situer autour de 200 000 emplois, l'effet sur l'emploi total étant plus incertain. Les allègements après 1998 doivent être considérés dans le cadre de la politique de réduction du temps de travail. Dans « Et si on avait baissé les charges sociales sans faire les 35 heures ? » Rexecode montre que la politique de baisses de charges d'abord « offensive » jusqu'en 1997, destinée à permettre à des emplois peu qualifiés d'être économiquement viables, est devenue défensive avec la mise en place des 35 heures, destinée à éviter une trop forte hausse du coût horaire. Selon cette étude, la hausse (ou la sauvegarde) du nombre d'emplois observable lors de la mise en place des 35 heures est entièrement imputable à la politique de baisse de charges concomitante.

5. Efficacité des contrats aidés en termes de retour à l'emploi

L'efficacité des contrats aidés en termes de réduction du nombre de chômeurs et de créations d'emplois peut s'étudier sur deux plans. Le premier consiste à évaluer l'impact des contrats aidés durant la période où



ils sont signés. Le second consiste à mesurer la capacité des bénéficiaires des ces contrats à retrouver un emploi non aidé à l'issue de leur contrat.

L'efficacité des contrats aidés, en termes de réduction du nombre de chômeurs et de créations d'emplois durant la période où ils sont signés, reste difficile à évaluer, notamment en raison des effets d'aubaine qui sont difficiles à distinguer des effets de substitution entre demandeurs d'emplois mais aussi des effets d'appel.

- effet d'appel : par l'impulsion qu'elle donne, une mesure d'aide à l'emploi peut faire revenir sur le marché du travail, des « chômeurs découragés » qui n'étaient plus comptabilisés dans les statistiques du chômage ;

- effet de substitution : certaines réformes des aides à l'emploi répondent à une politique de gestion de la file d'attente face au chômage. La modification d'un dispositif pour favoriser un public jugé prioritaire à un moment donné peut s'opérer au détriment d'un autre public. Cette modification de la structure du chômage peut constituer un objectif en soi mais ne réduit pas le chômage lui-même. Cet effet de substitution a joué au fil du temps, dans le cas du CIE, entre les jeunes et les chômeurs de longue durée ;

- l'effet d'aubaine se caractérise par le fait que les employeurs auraient de toute façon embauché la même personne ou une personne aux mêmes caractéristiques à la date prévue en l'absence du dispositif, mais qu'ils ont utilisé les aides du dispositif.

Selon la Dares, sur 100 CIE conclus, dix-huit embauches n'auraient pas eu lieu sans l'existence de la mesure. En raison de l'effet d'appel, chaque emploi net supplémentaire en CIE diminue le chômage de 0,8 unité, de sorte que l'effet sur le chômage du CIE est faible : 11,2 % du nombre de CIE créés. En comparant le résultat limité sur la baisse du chômage au coût de la mesure, mesuré par les dépenses annuelles, le dispositif apparaît, à court terme, financièrement très lourd. Les

effets d'aubaine et de substitution étant plus faibles pour les dispositifs d'aide à l'emploi non marchand, l'effet sur le chômage du CES serait de 72 %.

- A partir du panel des bénéficiaires utilisé par la Dares, il est possible de comparer les trajectoires dans l'emploi des personnes ayant bénéficié d'un emploi aidé avec celles des personnes ayant les mêmes caractéristiques apparentes en termes de formation initiale ou de qualification, mais qui n'ont pas bénéficié d'un contrat aidé. Cette méthode n'élimine pas tous les biais de sélection. Ainsi les chômeurs accédant à un CIE peuvent avoir des caractéristiques non repérées dans l'enquête expliquant à la fois leur recrutement et leur trajectoire ultérieure.

En 2003, trois ans après leur sortie du dispositif, les anciens bénéficiaires de la politique de l'emploi n'en sont pas tous au même stade en termes de retour à l'emploi. En définissant l'efficacité d'un contrat aidé par la capacité de son ancien bénéficiaire à retrouver un emploi non aidé et durable, nous constatons que 40 % des bénéficiaires d'un CES occupaient un CDI contre près de 90 % pour les personnes sorties d'un CIE. Par ailleurs, d'autres études de la Dares montrent qu'une frange importante des bénéficiaires de contrats aidés non marchands (emplois jeunes, CEC) est recrutée en interne, c'est-à-dire par leur employeur public. Il apparaît donc que les contrats aidés marchands apparaissent beaucoup plus efficaces que les contrats aidés non marchands en termes de retour à l'emploi.

Au total, ainsi que le souligne le rapport de la Cour des comptes sur les emplois aidés, les trajectoires dans les contrats aidés, du secteur non marchand vers le secteur marchand, qui rapprocherait progressivement de l'emploi non aidé apparaissent rares. Outre le fait que le public concerné par les emplois aidés dans le secteur non marchand consiste souvent en personnes les plus éloignées de l'emploi, ce constat peut s'expliquer par l'insuffisance de la formation et de l'acquisition

Trajectoire dans l'emploi des bénéficiaires d'emplois aidés				
Répartition des emplois occupés par type de contrat aidé (en %)				
	CES	CIE	Apprentissage	Qualification
Emploi classique	65,5	97,1	93,4	97,8
dont CDI	42,2	87,4	73,0	86,4
CDD	14,1	5,3	11,0	6,8
Intérim, vacation	9,2	4,4	9,4	4,6
Emploi aidé	34,4	2,9	6,6	2,2
Source : DARES (2004)				
Lecture : parmi les ex-bénéficiaires de CES occupant un emploi en mars 2003, 42,2 % sont en CDI dans un emploi classique, tous contrats confondus. Par ailleurs, la moitié des ex-bénéficiaires de CES percevaient un salaire mensuel net inférieur à 839 euros à cette même date.				



de compétences professionnelles au cours du passage en contrat aidé. Pour l'ensemble des contrats, la mise en œuvre effective du droit à la formation tout au long de la vie et le déploiement de la validation des acquis de l'expérience (VAE) constitueraient des réponses utiles. Les contrats aidés permettent cependant de prendre en compte les besoins de certains publics particuliers. Bien que leur efficacité en termes de retour à l'emploi ne soit pas avérée, ils jouent, pour les personnes les plus vulnérables et les plus éloignées de l'emploi, un rôle d'insertion sociale voire de prévention de l'exclusion, dont l'importance ne saurait être négligée.

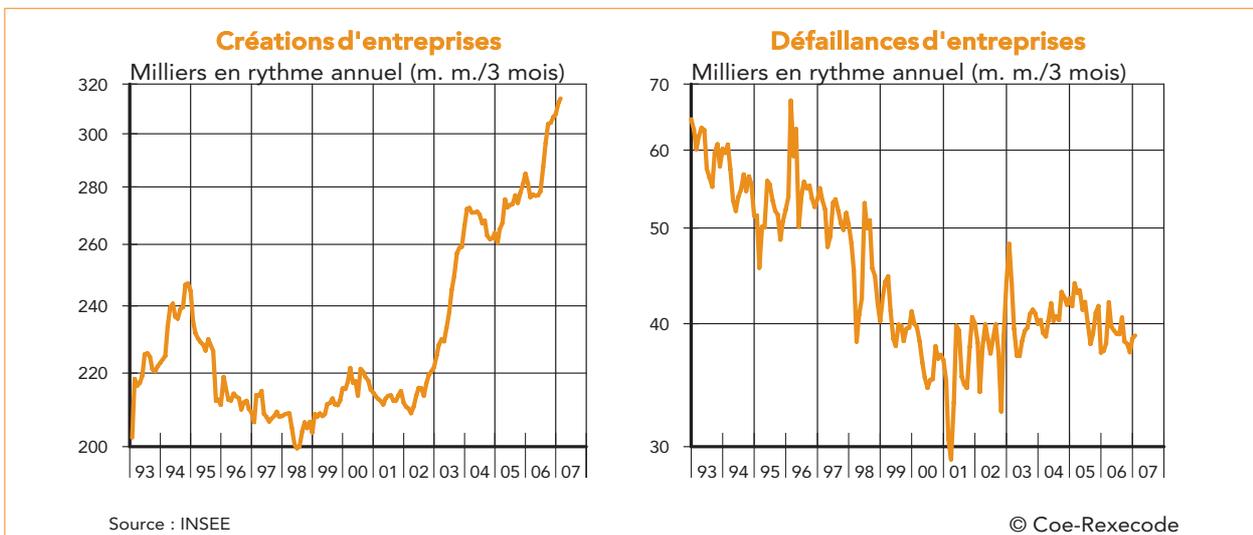
6. Créations d'entreprises et créations d'emplois

L'une des évolutions les plus remarquables dans le domaine de l'emploi en France tient à l'accélération à partir de 2002 puis au maintien à un niveau élevé des créations d'entreprises. Celles-ci ont même plutôt accéléré à partir de l'automne 2006. En outre, cinq ans après l'amorce de ce rebond, le nombre de défaillances d'entreprises n'a pas marqué de redressement aussi spectaculaire que celui observé du côté des créations d'entreprises. Cette accélération s'est produite avant même que la loi sur l'initiative économique n'entre en vigueur début 2004 et vienne la consolider. Promue par R. Duteuil, cette loi s'articulait autour de cinq axes : soutien à la création de nouvelles sources de financement, facilitation de la reprise et de la transmission d'entreprise, transition progressive du statut du salarié vers celui de créateur d'entreprise, allongement des délais pour le versement des charges sociales, simplification des démarches.

Il n'existe pas encore d'étude précise sur ce que sont devenues les entreprises créées lors de la première vague du rebond des créations d'entreprises intervenue en 2003. En revanche, l'Insee a publié en 2004 une étude consacrée à ce qu'étaient devenues les entreprises créées au cours du premier semestre 1998 (rappelons que cette période coïncide avec le point bas touché par les créations d'entreprises).

Cette étude montre que les entreprises créées et pérennes emploient en moyenne 3,5 personnes au bout de cinq ans. Huit entrepreneurs sur dix sont seuls dans leur entreprise à sa création. Quelques mois plus tard, les entreprises pérennes emploient, en moyenne, 2,1 personnes : 1,1 non-salarié et 1 salarié. Cinq ans plus tard, elles occupent 3,5 personnes : 1 non-salarié et 2,5 salariés. Pour les entreprises de la génération 1998, la majeure partie des embauches a eu lieu durant les trois premières années d'activité. Cinq ans après, le bilan en terme de créations d'emplois des entreprises créées en 1998 est positif, et ce malgré la disparition de près de la moitié des entreprises : huit emplois sur dix générés par la création des entreprises en 1998 subsistent encore en 2003. Le nombre d'emplois des entreprises reprises est initialement supérieur à celui des nouvelles entreprises, mais l'accroissement est moins important : il passe de 3,3 à 4 en cinq ans.

Selon les évaluations fournies par l'APCE (agence pour la création d'entreprises), la création, réactivation et reprise d'entreprise aurait concerné 629 500 emplois en 2006, l'emploi du créateur et ceux générés par son entreprise au démarrage de l'activité (emplois salariés ou non). Dans le cas des créations *ex-nihilo*, le nombre moyen d'emplois occupés par entreprise au démarrage de l'activité est de 1,8 et de 3,6 dans le cas des reprises d'entreprise. ■





Annexe 1

Indicateurs statistiques de la durée du travail

A. Les indicateurs statistiques de la durée hebdomadaire du travail

1. La durée hebdomadaire collective du travail des salariés à temps complet

La durée hebdomadaire collective du travail est l'horaire collectif de travail, commun à un groupe de salariés tel qu'il est affiché sur leur lieu de travail. Mesurée par enquête auprès des entreprises, elle ne s'applique qu'aux salariés à temps complet. La durée du travail des salariés à temps partiel étant fixée par chaque contrat de travail individuel, elle ne fait pas l'objet de l'enquête. Les heures supplémentaires dites « structurelles » effectuées régulièrement sont prises en compte dans cette durée collective mais pas les heures supplémentaires occasionnelles ni les absences.

En France, la durée hebdomadaire collective du travail est mesurée par les enquêtes trimestrielles dites Acemo (Activité et Conditions d'Emploi de la Main d'Oeuvre) de la Dares (Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques) du Ministère du travail, des relations sociales et de la solidarité.

Les enquêtes sont trimestrielles. Elles concernent les 38 000 entreprises d'au moins 10 salariés qui appartiennent au secteur marchand non agricole, y compris les grandes entreprises nationales (EDF, La Poste etc.) mais pas la fonction publique. Une autre enquête est menée annuellement (au mois de juin) auprès des 60 000 « très petites entreprises », de 1 à 9 salariés.

Au quatrième trimestre 2006, dans les entreprises du secteur marchand non agricole de 10 salariés et plus, la durée hebdomadaire collective du travail des salariés à temps complet (hors forfait en jours) s'établissait à 35,6 heures (cf. tableau 1). La durée hebdomadaire collective du travail reste aujourd'hui en moyenne au dessus de la durée légale de 35 heures. Certaines entreprises pratiquent en effet des heures supplémentaires dites « structurelles », car elles sont effectuées chaque

semaine par des salariés soumis à un horaire collectif supérieur à la durée légale, ce que la loi autorise, sous réserve de majorations de salaire. C'est le cas en particulier dans les entreprises de petite taille n'ayant pas procédé à une réduction de leur durée du travail à 35 heures ou ayant procédé à une réduction partielle de la durée collective. Par ailleurs, dans certains secteurs professionnels, en particulier les hôtels, cafés, restaurants et dans les transports routiers de marchandises, la durée collective est supérieure à la durée légale du fait d'un régime d'équivalences : une certaine durée de présence du salarié (par exemple 38 heures) « vaut » la durée légale du travail (35 heures), les heures supplémentaires étant alors décomptées à partir de la durée d'équivalence.

Selon la dernière enquête annuelle Acemo (parue en décembre 2006), en juin 2005, la durée hebdomadaire moyenne de travail d'un salarié à temps complet était de 36,8 heures dans les très petites entreprises de moins de dix salariés.

2. Les durées hebdomadaires individuelles du travail

A la différence de la durée hebdomadaire collective, la durée hebdomadaire individuelle du travail est déclarée par les individus eux-mêmes. On distingue la durée hebdomadaire habituelle de la durée hebdomadaire effective.

La durée hebdomadaire **habituelle** du travail est la durée de travail au cours d'une semaine normale sans événement exceptionnel (sans congés annuels, maladies ou maternité, ni jours fériés). Le nombre d'heures habituellement travaillées par semaine couvre toutes les heures travaillées y compris les heures supplémentaires (payées ou non). Les temps de trajet domicile-lieu de travail sont exclus ainsi que les pauses-déjeuner. Mesurée par enquête auprès des actifs occupés, elle s'applique aux salariés et aux non salariés, aux actifs à temps complet et à temps partiel.



Contrairement à la durée habituelle, la **durée hebdomadaire effective du travail** s'applique à une semaine particulière fixée (la semaine dite de référence). Elle tient compte de tous les éléments de variation du temps de travail y compris les heures rémunérées mais non effectuées au cours de cette semaine (congés, jours fériés, absences pour maladie, maternité).

En France, ces informations sont recoltées lors des Enquêtes Emploi réalisées par l'INSEE auprès des actifs occupés. Jusqu'en 2002, l'enquête était réalisée annuellement au mois de mars. Depuis 2003, cette enquête est trimestrielle et la collecte s'effectue en continu tout au long de chaque trimestre.

En France, le passage d'une enquête annuelle à l'enquête trimestrielle en continu à partir de 2003 s'est accompagné d'une modification du questionnaire sur la durée du travail qui introduit des ruptures dans la série. On est passé du concept de durée hebdomadaire habituelle à celui de durée hebdomadaire habituelle moyenne sur un mois. Les deux notions sont proches pour les salariés aux horaires de travail réguliers. Cependant, les salariés à horaire variable qui déclarent ne pas avoir de durée habituelle déclarent désormais une durée hebdomadaire moyenne de travail au cours du dernier mois. Or ces personnes ont généralement des durées de travail relativement longues ce qui a contribué à la hausse de la durée habituelle moyenne mesurée par l'enquête (cf. tableau 1).

La durée hebdomadaire collective est inférieure aux durées hebdomadaires habituelle et effective (cf. tableau 1). En 2006, en France, la durée hebdomadaire collective des salariés à temps complet du secteur marchand non agricole est de 35,6 heures alors que leur durée habi-

tuelle est de 39,1 heures, leur durée effective est de 37,9 heures. Les raisons sont les suivantes :

- La durée hebdomadaire collective ne tient compte que des heures supplémentaires dites « structurelles » alors que les durées hebdomadaires habituelle et effective tiennent compte en plus des heures supplémentaires effectuées à titre individuel et des heures supplémentaires non rémunérées ou non compensées par des jours de repos.
- Dans certaines entreprises le passage aux 35 heures s'est principalement traduit par des jours de congés supplémentaires dans l'année sans modifier la durée hebdomadaire habituelle.
- Dans l'enquête Acemo, la durée de travail des salariés en forfait jours qui représentent 9,5 % des salariés à temps complet (ou 8 % des salariés) des entreprises d'au moins 10 salariés n'est pas comptabilisée. Or ces personnes déclarent une durée habituelle plus élevée que les autres salariés.

Les éléments de comparaison européenne

Les durées hebdomadaires habituelle et effective de tous les pays européens sont mesurées par l'Enquête Force de Travail (EFT) d'Eurostat. Pour la France, les données individuelles de l'enquête Emploi de l'INSEE alimentent l'EFT. Les données des enquêtes EFT disponibles sur le site Eurostat sont le nombre moyen d'heures de travail prestées par semaine dans l'activité principale. Sont distinguées le nombre d'heures habituelles et le nombre d'heures effectives. Des distinctions peuvent ensuite être faites selon :

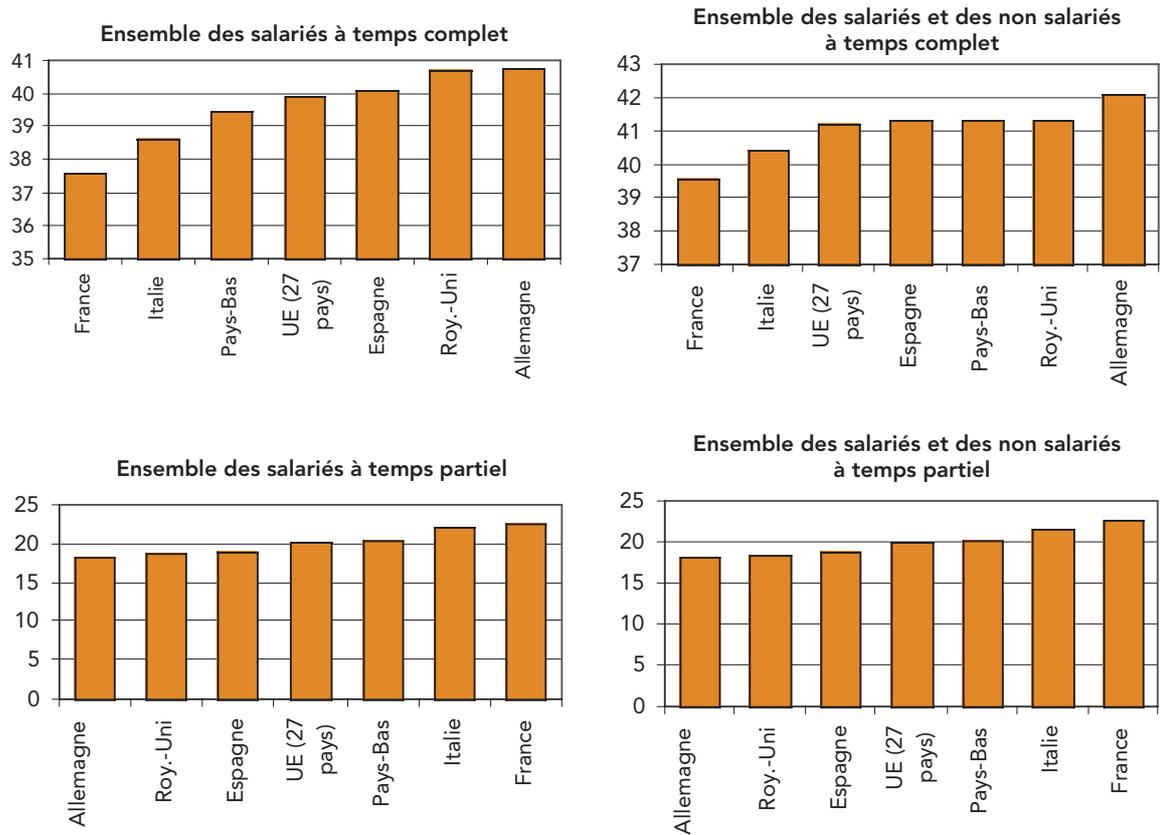
Tableau 1							
Les durées hebdomadaires de travail en France dans le secteur marchand non agricole							
	1993	1998	2002	2003	2004	2005	2006
Durée hebdomadaire collective*							
Salariés à temps complet	38,9	38,8	35,7	35,7	35,7	35,7	35,6
Durée hebdomadaire habituelle**							
Emploi salarié							
Temps complet	40,6	40,4	38	39,1	39,2	39,4	39,4
Temps partiel	23,6	24,4	24,2	24,7	24,4	24,4	24,2
Total	39	38,4	36,4	37,4	37,5	37,6	37,6
Durée hebdomadaire effective**							
Emploi salarié							
Temps complet	41,1	41,2	38,8	37,8	38	37,9	37,9
Temps partiel	23,6	24,6	24,2	23,8	23,9	23,8	23,6
Total	39,5	39,2	37,1	36,2	36,3	36,2	36,2

* Source : Enquête trimestrielle Acemo, moyenne annuelle.

** Source : Enquête Force de Travail, Eurostat.

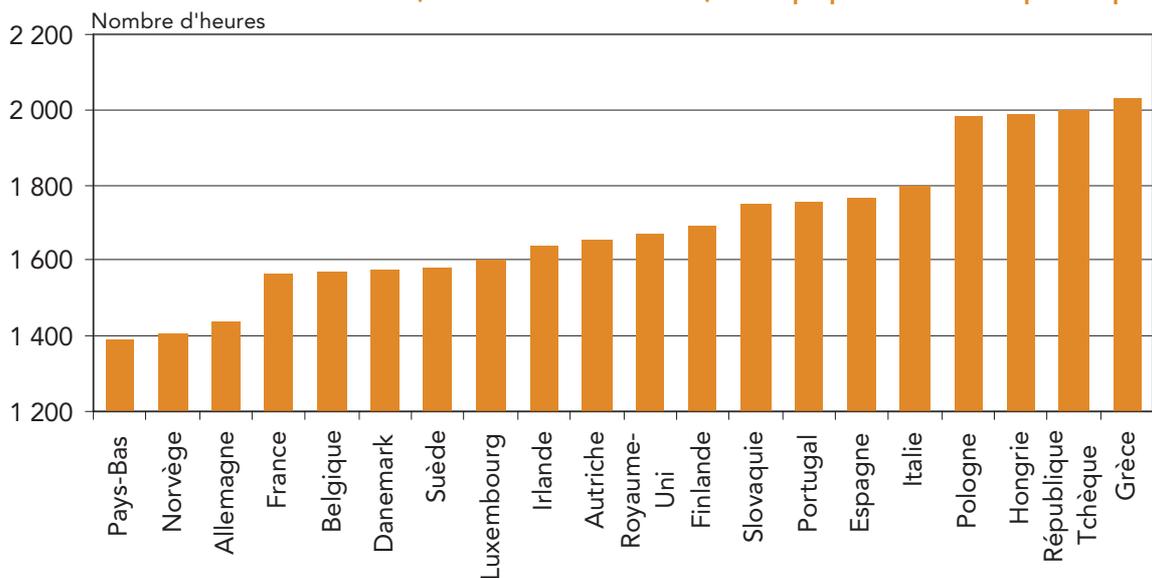


La durée hebdomadaire effective du travail en 2006 tous secteurs confondus



Source : Enquête Force de travail, Eurostat

Durée effective annuelle moyenne du travail en 2006 Ensemble des travailleurs (salariés et non salariés) à temps partiel et à temps complet



Source : Perspectives de l'emploi (OCDE)



- les activités économiques (codes NACE) ou les types de profession,
- le statut dans l'activité et l'emploi (emploi, salariés, non salariés, employeurs, indépendants, aides familiales),
- le temps de travail (temps complet, temps partiel),
- le sexe du travailleur.

Concernant l'activité secondaire éventuelle, les heures effectives sont disponibles avec des distinctions possibles par activité économique, statut dans l'activité et l'emploi, le temps de travail, le sexe.

De plus, sont disponibles à la fois les résultats trimestriels des enquêtes (les séries sont disponibles à partir de 1998) et les résultats annuels des enquêtes (les séries sont disponibles à partir de 1983). Pour la France, à partir de 2003 (début des enquêtes trimestrielles en continu), les données sont disponibles pour tous les trimestres. Les résultats annuels correspondent aux données du premier trimestre jusqu'en 2004 et à la moyenne annuelle des données trimestrielles à partir de 2005.

En 2006, la durée hebdomadaire effective du travail des salariés à temps complet (tous secteurs confondus) était de 37,6 heures en France en moyenne (cf. graphiques page 44). On rappelle que la durée hebdomadaire effective du travail tient compte de tous les éléments de variation du temps de travail (les heures supplémentaires et les absences). Cette durée était de 40,8 heures en Allemagne, 40,7 heures au Royaume-Uni, 40,1 heures en Espagne, 39,5 heures aux Pays-Bas et 38,6 heures en Italie.

B. De la durée hebdomadaire à la durée annuelle de travail

1. La durée annuelle collective du travail

La durée annuelle collective est le nombre d'heures qu'effectuerait un salarié à temps complet soumis à l'horaire collectif affiché applicable dans son établissement ou entreprise, qui serait présent toute l'année et qui bénéficierait de l'intégralité des droits à congés, des jours de repos hebdomadaires et des jours fériés et ponts accordés. Il s'agit donc d'une durée théorique. Elle est calculée à partir de la durée collective hebdomadaire en tenant compte des jours de congés annuels, fériés et de repos. Ne sont pas pris en compte les écarts individuels à cette norme, notamment les congés supplémentaires, la formation, les absences pour maladie, etc.

Dans le cas de la France, cet indicateur est mesuré dans l'enquête Acemo annuelle menée de 1998 à 2004 (pour la dernière fois¹) auprès de 21 000 établissements d'entreprises de 10 salariés et plus du secteur marchand non agricole. Elle cherche en particulier à estimer une durée collective annuelle pour les salariés à temps complet, à partir de l'organisation du temps de travail telle qu'elle s'applique au 31 décembre, en distinguant trois grandes catégories de salariés en fonction de leur organisation du travail : les salariés dont la durée de travail est organisée sur la semaine, les salariés dont la durée de travail est annualisée, les salariés au forfait en jours.

¹ Depuis 2005, le dispositif rénové des enquêtes sur le coût de la main d'œuvre et la structure des salaires (ECMOSS) de l'INSEE se substitue à l'enquête Acemo annuelle.

Le passage de l'enquête annuelle à l'enquête trimestrielle en continu

Dans le cadre de l'enquête communautaire EFT (Enquête Force de Travail), tous les pays membres de l'Union européenne ont été amenés à passer d'une enquête annuelle à une enquête trimestrielle en continu.

De 1983 à 1997, l'EFT était menée uniquement au printemps (au premier ou au deuxième trimestre selon les pays). Les données pour les autres trimestres ont été progressivement disponibles à partir de 1998. Depuis 1998, la transition vers une enquête trimestrielle en continu se fait progressivement. Des pays ont d'abord introduit une enquête annuelle en continu puis sont passés en trimestriel. D'autres sont passés directement à l'enquête trimestrielle en continu. Une date butoir a été fixée aux pays membres. En 2003, tous les pays y étaient parvenus sauf l'Italie, Chypre et l'Autriche (2004) et l'Allemagne (2005). Pour cette raison, les résultats de l'Union européenne proviennent toujours des résultats de printemps (du deuxième semestre pour tous les pays sauf pour la France et l'Autriche pour lesquels le premier trimestre est utilisé). La Croatie a commencé des enquêtes trimestrielles en continu en 2006 et la Suisse des enquêtes trimestrielles en 2007.



Tableau 3
Déterminants de la durée annuelle effective des salariés dans leur emploi principal en 2004

		France	Allemagne	Espagne	États-Unis	Italie	Pays-Bas	Royaume-Uni
1=3+4+5+6+7	Durée annuelle effective tous salariés (temps complet et partiel)	1 531	1 468	1 767	1 869	1 715	1 378	1 631
2	Durée hebdomadaire habituelle tous salariés	36,1	32,6	38,3	38,7	37,1	29,8	36,7
3=2*52	Durée hebdomadaire habituelle annualisée tous salariés	1 879	1 694	1 994	2 011	1 927	1 552	1 909
4	Heures non travaillées pour congés et jours fériés, jours de RTT	- 270,4 ¹	- 262,5 ²	- 178,0	...	- 150,5	- 167,2	- 185,0
5	Heures supplémentaires (y compris horaires variables nets)	10,7	44,8	5,3	...	16,3	70,5	0,4
6	Heures non travaillées pour congés maladie et maternité	- 70,1	- 43,8	- 45,5	...	- 51,5	- 61,5	- 66,5
7	Effet net des autres facteurs ³	- 18,0	35,5	- 8,9	...	- 26,4	- 15,0	- 26,6
8	Durée hebdomadaire habituelle des salariés à temps complet	38,9	39,8	40,3	42,0	39,3	38,8	42,7
9 = (2-8)*52⁴	Effet du temps partiel sur la durée (en heures par an)	- 142	- 376	- 103	- 175	- 114	- 466	- 313

1. Les données pour la France ont été corrigées de la sous-estimation des heures non travaillées pour cause de RTT dans l'enquête communautaire.

2. Les résultats pour l'Allemagne sont difficilement interprétables, puisqu'ils se basent encore sur les résultats de l'enquête annuelle de printemps.

3. Pertes d'heures pour mauvais temps, chômage partiel, conflit de travail, formation, congés spécial (parental). Pour l'Allemagne, cette composante ne doit pas être interprétée, en raison d'ajustements opérés sur les autres composantes (essentiellement le temps partiel), et des effets de l'utilisation de l'enquête annuelle.

4. Les différences sont dues aux arrondis.

5. Le taux de temps partiel a été corrigé de la sous-estimation de l'enquête communautaire : dans le questionnaire allemand, la présence dans l'emploi n'est en effet pas basée sur l'application du critère BIT d'une heure de travail au cours de la semaine de référence, ce qui conduit à sous-estimer les emplois de très courte durée.

Lecture : dans ce tableau, on calcule la durée annuelle effective du travail tous salariés par la méthode directe d'une part (ligne 1) et la durée annuelle théorique en supposant que tous les salariés travaillent à la durée habituelle les 52 semaines de l'année d'autre part (ligne 3). On décompose l'écart entre les deux en distinguant les heures non travaillées pour congés, jours fériés et jours de RTT, les heures supplémentaires, les heures non travaillées pour congés maladie et maternité et l'effet net des autres facteurs (lignes 4, 5, 6 et 7).

Sources : enquête communautaire sur les forces de travail, Current Population Survey pour les États-Unis, Institut für Arbeitsmarkt und Berufsforschung (IAB) pour les congés et jours fériés en Allemagne, calculs des auteurs.

Source : Artus, Cahuc & Zylberberg [2007], « Réglementation du temps de travail, revenu et emploi », Rapport du CAE, juin.

Bruyère, Chagny, Ulrich & Zilberman [2006], « Comparaisons internationales de la durée du travail pour sept pays en 2004 : la place de la France », Conditions de travail et relations professionnelles, Données sociales – La société française, p. 363-370.

Note : En 2004, la durée annuelle effective tous salariés est ici de 1531 heures (contre 1456 heures dans le tableau 2). En effet, Bruyère & alii [2006] déterminent la durée effective à partir de la durée habituelle issue de l'enquête force de travail de la Commission européenne.



Tableau 2
Les durées annuelles de travail en France

	1979	1983	1994	2001	2002	2003	2004	2005	2006
Durée annuelle collective*									
Emploi salarié à temps complet			1773	1626	1614	1609	1616		
Durée annuelle effective**									
Emploi total***	1 855	1 758	1 675	1 578	1 536	1 530	1 555	1 557	1 564
Emploi salarié***	1 711	1 609	1 564	1 482	1 444	1 441	1 456	1 446	1 468

* Source : Enquête annuelle Acemo. ** Source : Perspectives de l'emploi de l'OCDE, 2007

*** temps complet et temps partiel.

Selon la dernière enquête Acemo annuelle de décembre 2006, la durée annuelle collective du travail des salariés à temps complet, hors forfait en jours, s'établissait à 1 616 heures en moyenne fin 2004 dans les entreprises de 10 salariés ou plus du secteur marchand non agricole (cf. tableau 2).

2. La durée annuelle effective du travail

La durée annuelle effective du travail est obtenue par la méthode dite par « composantes ». Le point de départ est la durée hebdomadaire de travail qui peut être la durée collective ou la durée habituelle. A partir de différentes sources, on détermine ensuite le nombre d'heures effectivement travaillées dans l'année. Pour aboutir à ce dernier nombre d'heures, il est nécessaire d'estimer le nombre moyen d'heures non travaillées mais rémunérées pour cause de congés, jours fériés, jours de RTT, congés maladie et maternité ainsi que le nombre d'heures supplémentaires dans l'année. Cette méthode est utilisée par Bruyère & alii [2006] (cf. tableau 3), par l'INSEE et l'OCDE.

Dans les Perspectives de l'emploi de 2007 (tableau F), l'OCDE fournit deux séries de durée effective annuelle du travail concernant à la fois le temps complet et le temps partiel : le nombre moyen d'heures annuelles ouvrées par personne ayant un emploi en distinguant l'emploi total et l'emploi salarié.

Dans le cas de la France, les données présentées par l'OCDE sont directement fournies par l'INSEE qui recourt à la méthode par composantes appliquée à la

durée hebdomadaire collective déclarée par les entreprises. Selon les pays, la durée utilisée au départ du calcul est soit celle déclarée par les entreprises soit celle déclarée par les actifs occupés. C'est en partie pour cela que l'OCDE mentionne que « ces données visent à effectuer des comparaisons de tendance dans le temps. En revanche, à cause de la disparité des sources, elles ne permettent pas des comparaisons de niveaux pour une année donnée ».

En 2006, la durée annuelle effective était de 1564 heures en France pour tous les travailleurs (salariés et non salariés) et de 1468 heures pour les salariés (cf. tableau 2, graphique page 44 pour l'ensemble des travailleurs, graphique page 20 pour les salariés).

Notons qu'une autre série a été publiée par l'OCDE dans les Perspectives de l'emploi 2004 (tableau 4 page 47). Celle-ci est directement élaborée par l'OCDE à partir de la durée hebdomadaire habituelle issue de l'enquête EFT effectuée auprès des individus. Le nombre de semaines effectivement travaillées dans l'année est ensuite déterminé. Le nombre de jours de congés annuels et fériés est estimé à partir du rapport EIRO (2002) sur le temps de travail (« Working time developments »). Une correction est faite sur les congés maladie et maternité en raison d'une sous-déclaration dans l'EFT. La méthode utilisée étant la même pour tous les pays, les séries sont alors plus comparables. Néanmoins, les données ne sont disponibles que pour l'année 2002. L'OCDE devrait publier prochainement des données actualisées.



Tableau 4 - Anatomie de l'année de travail type d'un salarié, 2002
Décomposition dans ses diverses composantes du nombre annuel moyen d'heures effectivement ouvrées par les salariés en équivalent année pleine

	Nb annuel d'heures travaillées ^a	Nb moyen d'heures hebdo. tous emplois confondus	Nb habituel d'heures hebdo. dans l'emploi principal	Surtravail dans l'emploi principal = heures supplémentaires + horaires variables (ex. horaires flexibles) + autres	Heures effectuées dans d'autres emplois	Nb annuel d'heures travaillées	Nb de semaines de vacances et jours fériés	Semaines pleines d'absence pour des raisons autres que les vacances et jours fériés	Semaines partielles d'absence pour des raisons autres que les vacances et jours fériés	Absences dues à la maladie et à la maternité ^b	
	(a) = (b) * (f)	(b) = (c) + (d) + (e)	(c)	(d)	(e)	(f) = 52 - [(g) + (h) + (i) + (j)]	(g)	(h)	(i)	(j)	
Nb d'heures		Nombre d'heures hebdomadaires travaillées					Nombre de semaines travaillées/non travaillées				
Autriche	1497	38.4	36.6	1.4	0.4	39.0	7.2	2.9	0.4	2.6	
Belgique	1 451	36.3	35.7	0.3	0.3	40.0	7.1	2.4	0.5	2.1	
Rép. tchèque	1692	41.3	40.4	0.7	0.3	41.0	6.2	2.3	0.3	2.2	
Danemark	1 410	36.3	34.8	0.8	0.7	38.9	7.4	2.8	1.1	1.8	
Espagne	1639	38.8	38.6	0.1	0.2	42.2	7.0	1.3	0.4	1.2	
Finlande	1 491	38.8	36.9	1.4	0.4	38.5	7.0	2.8	1.6	2.1	
France	1467	36.2	35.2	0.8	0.3	40.5	7.0	2.2	0.5	1.9	
Allemagne	1 480	36.5	35.2	1.1	0.2	40.6	7.8	1.9	0.3	1.4	
Grèce	1816	40.7	40.2	0.1	0.4	44.6	6.7	0.2	0.2	0.2	
Hongrie	1 798	40.9	40.3	0.4	0.2	43.9	6.3	0.9	0.1	0.8	
Islande	1714	43.2	39.9	1.7	1.7	39.6	6.1	2.8	1.6	1.9	
Irlande	1 585	36.3	35.8	0.2	0.3	43.7	5.7	1.4	0.2	1.0	
Italie	1533	37.4	37.2	0.1	0.1	41.0	7.9	1.8	0.3	1.0	
Luxembourg	1 582	37.9	37.3	0.5	0.1	41.7	7.5	1.4	0.2	1.2	
Pays-Bas	1223	31.8	30.1	1.3	0.4	38.4	7.5	2.9	1.0	2.2	
Norvège	1 339	37.3	34.8	1.8	0.7	36.0	6.5	4.8	1.1	3.6	
Pologne	1817	41.8	40.2	0.3	1.3	43.4	6.2	1.2	0.3	0.9	
Portugal	1 688	40.4	39.3	0.3	0.8	41.8	7.3	1.5	0.2	1.2	
Rép. slovaque	1761	41.8	41.4	0.3	0.1	42.2	6.9	1.4	0.1	1.4	
Suède	1 349	38.1	36.0	1.4	0.7	35.4	6.8	4.2	1.8	3.8	
Suisse	1586	37.5	34.3	2.7	0.5	42.3	6.0	1.7	0.9	1.1	
Royaume-Uni	1 546	38.2	37.2	0.7	0.4	40.5	6.5	1.8	1.6	1.6	

^a Voir l'annexe 1.A1 pour une explication succincte de la méthode utilisée par le Secrétariat de l'OCDE pour estimer le nombre annuel effectif d'heures travaillées par actif occupé en Belgique, en Grèce, en Irlande, en Italie, aux Pays-Bas et au Portugal. Le même méthode est appliquée pour estimer le nombre annuel d'heures ouvrées par salarié pour l'ensemble des pays européens recensés dans le tableau.

^b Ces semaines sont déjà comprises dans les colonnes h et i, mais sont incluses une seconde fois pour compenser la sous-évaluation, estimée à 50 % (voir l'annexe 1.A1).
 Source : Estimations du Secrétariat établies sur la base des résultats de l'Enquête communautaire sur les forces de travail et sur les données de l'EIRO (2002).

Note : La durée annuelle effective tous salariés est ici de 1467 heures en 2002 (contre 1444 heures dans le tableau 2). En effet, dans le tableau 4, l'OCDE détermine la durée annuelle effective à partir des durées de travail déclarées par les actifs dans l'enquête force de travail de la Commission européenne.



Annexe 2

La législation sur les contrats

Les éléments suivants ont été repris depuis la Dares

1- Le CDI

Le CDI est le contrat de travail de droit commun.

Période d'essai : cette période dépend des conventions collectives ou des usages en vigueur. Elle peut être réduite contractuellement et est renouvelable si la convention collective le prévoit expressément. Sa durée totale est, en général, d'une à quatre semaines pour les ouvriers et agents de maîtrise. Elle peut aller jusqu'à six mois pour les cadres, et ne peut dépasser celle prévue par la convention collective.

Rupture du contrat : l'employeur ou le salarié peut rompre le contrat sans motiver sa décision ni payer d'indemnité pendant la période d'essai. Au-delà, l'employeur doit justifier le motif de licenciement, qu'il soit économique ou personnel. Il doit respecter un préavis fixé par la convention collective ou le contrat de travail. En principe, le salarié ne perçoit pas d'allocation chômage lorsque c'est lui qui démissionne.

Durée du préavis : cette durée est fixée par les conventions collectives ou le contrat de travail en cas de licenciement individuel. En général, elle est d'une à deux semaines jusqu'à six mois d'ancienneté, d'un mois ensuite jusqu'à deux années d'ancienneté, puis de deux mois au-delà.

Indemnités de licenciement : elles sont inexistantes jusqu'à deux ans d'ancienneté, sauf disposition conventionnelle ou contractuelle. Elles atteignent un dixième du salaire mensuel par année d'ancienneté, de deux à dix années d'ancienneté en cas de licenciement individuel. Ces indemnités sont majorées d'un quinzième au minimum par année supplémentaire au-delà de dix ans

d'ancienneté. En cas de licenciement économique, les indemnités de licenciement sont doublées.

2 - Le CNE

Modalités : le CNE est un contrat à durée indéterminée, créé par l'ordonnance n° 2005-893 du 2 août 2005. Il concerne les entreprises du secteur privé et les associations jusqu'à vingt salariés. Pour vérifier ce seuil, le nombre de salariés est calculé en équivalent-temps plein. Le CNE ne peut pas être conclu pour pourvoir les emplois à caractère saisonnier, ni dans les secteurs où le CDD est d'usage.

Période d'essai : aucune.

Rupture du contrat : Pendant deux ans, l'employeur peut, par lettre recommandée, rompre le contrat de travail sans motiver sa décision – sauf cas particuliers – avec une durée de préavis dépendant de l'ancienneté dans le contrat : il n'y a pas de préavis avant un mois d'ancienneté ; entre un mois et six mois d'ancienneté, le préavis est de deux semaines ; il est d'un mois après six mois d'ancienneté. Le salarié peut démissionner, à tout moment, sans préavis. Sauf faute grave, les indemnités en cas de rupture par l'employeur s'élèvent à 8 % du montant total de la rémunération brute perçue depuis le début du contrat. L'employeur doit aussi verser 2 % du même montant aux Assedic pour financer des actions d'accompagnement du salarié par le service public de l'emploi. Le salarié bénéficie alors de l'assurance chômage selon les règles en vigueur. S'il n'a pas de durée de travail suffisante pour être indemnisé et que son contrat a duré au moins quatre mois, il a droit à une allocation forfaitaire de 16,4 euros par jour pour une durée d'un mois. Après deux ans, les règles communes au CDI s'appliquent.



3 - Le CDD

Modalités : Le CDD ne peut avoir ni pour effet, ni pour objet de pourvoir durablement un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise. Il ne peut être conclu que pour l'exécution d'une tâche précise et temporaire et seulement dans les cas prévus par le code du travail :

- remplacement d'un salarié en cas d'absence, de passage provisoire au temps partiel, de suspension de son contrat de travail, de départ définitif précédant la suppression de son poste de travail ou d'attente de l'entrée en service effective d'un salarié recruté sous CDI ;
- accroissement temporaire de l'activité de l'entreprise ou travail saisonnier ;
- contrats aidés ;
- « CDD d'usage » : il est d'usage, dans certains secteurs d'activité, du fait de l'activité exercée par l'entreprise et du caractère, par nature, temporaire du poste du salarié, de ne pas recourir au contrat à durée indéterminée (l'employeur peut alors recruter en CDD avec des modalités plus souples que dans les autres secteurs).

Terme et durée : La date de fin du contrat (ou terme) est fixée avec précision dès la conclusion du contrat. Une durée minimale est fixée pour les contrats sans terme précis (remplacement d'un salarié pour maladie dont la durée ne peut être connue avec précision, par exemple). Les contrats avec terme sont renouvelables une fois, en particulier en cas d'accroissement temporaire d'activité, et à condition que le renouvellement ait été expressément prévu dans le contrat initial ou dans un avenant à ce contrat soumis au salarié avant le terme prévu. La durée maximale, renouvellement compris, est de dix-huit mois en général et peut atteindre vingt-quatre mois pour certains motifs (contrat exécuté à l'étranger, remplacement d'un salarié ayant quitté définitivement l'entreprise dans l'attente de la suppression du poste). Elle peut également être réduite à neuf mois (attente de l'entrée en service d'un salarié recruté sous contrat à durée indéterminée, réalisation de travaux urgents de sécurité).

Période d'essai : Elle doit avoir été expressément prévue par le contrat. Elle ne peut excéder un jour par semaine dans la limite de deux semaines lorsque la durée initialement prévue du contrat ne dépasse pas six

mois. Au-delà, elle est au maximum d'un mois. Elle n'est pas renouvelable.

Rupture de contrat : Le contrat ne peut être rompu, sauf faute grave du salarié ou de l'employeur, cas de force majeure ou accord entre les parties. Si la rupture anticipée du contrat par l'employeur n'est pas justifiée, ce dernier doit verser au salarié l'ensemble des rémunérations restant dues et les indemnités de fin de contrat. Le salarié peut rompre le contrat s'il est embauché en CDI dans une autre entreprise.

Indemnité de fin de contrat : Elle constitue un complément de salaire en compensation de la précarité. Elle atteint 10 % du total de la rémunération brute perçue depuis le début du contrat. Une convention ou un accord collectif de branche, d'entreprise ou d'établissement peut limiter le taux à 6 %, dès lors que des contreparties sont offertes aux salariés notamment sous la forme d'un accès privilégié à la formation professionnelle.

Indemnité compensatrice de congés payés : Elle est due au titre du travail effectivement accompli, dès lors que le régime de congés applicable dans l'entreprise ne permet pas au salarié la prise effective de ces congés. Elle ne peut être inférieure à un dixième de la rémunération totale brute due au salarié. Elle n'est pas due si les relations contractuelles se poursuivent par un CDI, les droits à congés sont alors conservés dans le CDI.

4 - Le contrat de travail temporaire (intérim)

Comme pour le CDD, le contrat de travail temporaire (intérim) ne peut avoir ni pour objet, ni pour effet de pourvoir durablement un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise utilisatrice. Il n'est utilisable que pour l'exécution d'une tâche précise et temporaire, dénommée mission, et seulement dans les cas prévus par l'article L.124 du code du travail. Le salarié sous contrat de travail temporaire, appelé intérimaire, est embauché et rémunéré par une entreprise de travail temporaire qui le met à disposition d'une entreprise utilisatrice pour une durée limitée. Les cas de recours prévus par la loi sont les mêmes que pour le CDD, sauf pour les contrats aidés pour lesquels l'intérim est exclu.



Durée et terme : Comme pour le CDD, une durée minimale est prévue pour les contrats sans terme précis, contrats qui peuvent être conclus pour le remplacement d'un salarié, les travaux saisonniers, l'intérim « d'usage » et les missions effectuées à l'étranger. Pour les autres missions, la date de fin de contrat est connue avec précision dès la signature du contrat et une durée maximale est prévue ; elle varie de neuf à vingt-quatre mois selon les cas de recours. Le terme de la mission peut être aménagé si le contrat le prévoit. Le terme peut alors être avancé ou reporté de deux jours pour les missions inférieures à dix jours de travail et d'un jour pour cinq jours de travail pour les missions d'une durée supérieure. Le contrat peut être renouvelé une fois s'il précise les conditions de son renouvellement ou s'il fait l'objet d'un avenant soumis au salarié avant le terme initialement prévu. La durée totale du contrat, renouvellement compris, ne peut dépasser la durée maximale autorisée.

Période d'essai : Le contrat de travail temporaire peut comporter une période d'essai. La durée de celle-ci peut être fixée par convention collective, accord professionnel de branche, accord d'entreprise ou d'établissement. À défaut, cette durée est limitée à deux jours ouvrés pour les missions d'un peu plus d'un mois, à trois jours ouvrés pour celles d'un à deux mois et à cinq jours ouvrés au-delà.

Rupture de contrat : Le contrat de travail temporaire ne peut être rompu, sauf dans certains cas, soit les mêmes que pour le CDD. Si la rupture anticipée du contrat est le fait de l'employeur, ce dernier doit proposer au salarié intérimaire un nouveau contrat pour la durée restant à courir, et sans modification substantielle en matière de rémunération, d'horaire de travail, de qualification et de temps de transport. À défaut, l'employeur devra assurer au salarié une rémunération équivalente à celle qui aurait été perçue si le premier contrat était allé à son terme. Le salarié peut rompre le contrat s'il est embauché en CDI dans une autre entreprise, à condition toutefois de respecter un préavis de deux semaines au maximum et de pouvoir établir la réalité de l'embauche prévue.

Indemnité de fin de contrat : La prime de fin de mission, versée à l'intérimaire, est égale à 10 % du montant total des salaires bruts perçus.

Indemnité compensatrice de congés payés : Elle est due pour chaque mission dès la première heure travaillée. Elle est égale à 10 % de la rémunération totale due au salarié (comprenant l'indemnité de fin de mission).

Références

Agence centrale des organismes de Sécurité sociale. Acoff : Estimation par l'Acoff et le réseau des Urssaf des embauches, communiqué de presse mensuel depuis octobre 2005, et 16 millions d'intentions d'embauche en 2005, Acoff stat, n° 38, juin 2006. www.acoff.fr

Audric S, Givord P. et Prost C., 2000, « Estimation de l'impact sur l'emploi non qualifié des mesures de baisse des charges », *Revue Economique*, vol 51.

Blanchard, O., Landier, A., (2002), « The perverse effects of partial labor market reform: Fixed duration contracts in France », *Economic Journal*, vol. 112, pp F214-244.

Blanchard, O., Tirole, J., (2003), « Protection de l'emploi et procédures de licenciements », rapport du Conseil d'Analyse Economique n° 44, *La documentation française*.

Bockel, J.M., Degroote, L. et Rouvillois, P. (2001), « Rapport sur la simplification de la création d'entreprise, de la vie des créateurs et de la gestion de leurs entreprises ».

Cahuc, P. (2005), « Le difficile retour en emploi des seniors », *Document de travail du COE*, CCIP.

Cahuc, P. et S., Carcillo, 2006, « Que peut-on attendre des contrats nouvelle embauche et première embauche », *Revue Française d'Economie*, vol. XXI, pp. 37-86.

Cahuc, P., Postel-Vinay, F., (2002), « Temporary Jobs, Employment Protection and Labor Market Performance », *Labour Economics*, (9)1, pp. 63-91.



- Conseil de l'emploi, des revenus et de la cohésion sociale, (2006, « La France en transition 1993-2005 », Rapport n° 7.
- Conseil d'Orientation des retraites, Note de présentation générale de la séance plénière du 30 mai 2007 sur « L'emploi des seniors ».
- Cour des Comptes (2005), Rapport annuel.
- Cour des Comptes (2006), « Les exonérations de charges sociales en faveur des peu qualifiés ».
- Crépon, B. et Desplatz, R. (2001), « Une nouvelle évaluation des effets des allègements de charges sociales sur les bas salaires », *Economie et Statistique*, n° 348.
- Didier M. (dir.), (2005), *Demain l'emploi... si*, Le rapport Rexecode 2006, *Economica*, Paris.
- Didier M, Martinez M, (2003), « Et si on avait baissé les charges sociales sans faire les 35 heures », *Revue de Rexecode*, n° 81-82.
- Fougère D. (2003), « Instabilité de l'Emploi et Précarisation des Trajectoires, Actes des Troisièmes Entretiens de l'Emploi », ANPE.
- Gafsi I, L'Horty, Y. Mihoubi, M. (2004), « Allègement du coût du travail et emploi peu qualifié : une réévaluation », in *Le travail non qualifié : permanences et paradoxes*, *La Découverte*, Paris.
- Galtier B. et Gautié J. (2002), « Flexibility, Stability and the Interaction between Employment Protection and Labour Market Policies in France, in *Employment Stability in an Age of Flexibility* », ILO.
- Givord P. et Maurin E. (2003), « Changes in Job Stability and their Causes: An Empirical Analysis Method applied to France, 1982-2000 », *European Economic Review*.
- Insee (2004), « Créations et créateurs d'entreprises », *Insee Résultats*, n°19, décembre 2004.
- Junod. B, 2006, « Le CDD, un tremplin vers le CDI dans deux tiers des cas mais pas par tous », *Document d'étude Dares*, n° 117.
- Junod B., Lagarenne C., Minni C. (Dares), Berné L. (Acos), (2006), « Le contrat nouvelles embauches », *Premières Synthèses*, Dares, n° 25, 4, juin.
- Junod.B Lagarenne. C, Minni. C, Berné. L, (2007), « Le contrat nouvelles embauches un an après », *Première synthèses*. Dares, n° 09-1.
- Junod B., Lagarenne C., Minni C. et Berné L., 2006, « Le Contrat Nouvelles Embauches », *Premières Synthèses*, n° 25.4, Dares.
- Junod. B, Rémy. V (2006), « Le Contrat Nouvelles Embauches : quels effets sur les flux d'embauches et de licenciements ? » *Document de travail*, http://www.unifr.ch/cresuf/jma2007/siteweb/accepted_papers/148-Remy.pdf
- Kramarz, F. et M.L., Michaud, 2004, « The shape of hiring and separation costs », *Working Paper*.
- Laffargue, J-P. (2000), « Effets et financements d'une réduction des charges sociales sur les bas salaires », *Revue Economique*, vol. 51.
- L'Horty Y. (2004), « Instabilité de l'Emploi : quelles ruptures de tendance ? », *Les Papiers du CERC*, n° 2004-1.
- Mortensen, D.T. et C.A., Pissarides, 1994, « Job creation and job destruction in the theory of unemployment », *Review of Economic Studies*, vol. 61, pp. 397-415
- Postel-Vinay F., Saint-Martin A., (2005), « Comment les salariés perçoivent la protection de l'emploi », *Economie et Statistique*, n° 372.
- OCDE (2002), « Perspectives de l'emploi », chap. 3, Prendre la mesure du travail temporaire.
- Rapport du CERC, (2005), « La sécurité de l'emploi, face aux défis des transformations économiques ».
- Salanie, B., (2000), « Une maquette analytique de long terme du marché du travail », *Economie et Prévisions*, n° 146.
- SRAER, D., (2007), « Allègements de cotisations patronales et dynamique salariale », *Document de travail*, Insee.