



HAL
open science

Introduction au numéro spécial "Travail, emploi et politiques publiques"

Mathieu Bunel, Frédéric Gavrel, Jean-Pascal Guironnet, Isabelle Lebon

► To cite this version:

Mathieu Bunel, Frédéric Gavrel, Jean-Pascal Guironnet, Isabelle Lebon. Introduction au numéro spécial "Travail, emploi et politiques publiques". *Revue d'économie politique*, 2013, 123 (3), pp.303-305. halshs-00867210

HAL Id: halshs-00867210

<https://shs.hal.science/halshs-00867210>

Submitted on 27 Sep 2014

HAL is a multi-disciplinary open access archive for the deposit and dissemination of scientific research documents, whether they are published or not. The documents may come from teaching and research institutions in France or abroad, or from public or private research centers.

L'archive ouverte pluridisciplinaire **HAL**, est destinée au dépôt et à la diffusion de documents scientifiques de niveau recherche, publiés ou non, émanant des établissements d'enseignement et de recherche français ou étrangers, des laboratoires publics ou privés.

Introduction

Ce numéro regroupe une sélection de sept communications sur les près de cinquante présentées lors du colloque 2012 de la Fédération de Recherche « Travail, Emploi et Politiques Publiques » (FR 3435 - CNRS) qui s'est déroulé à Caen les 14 et 15 juin. Ce colloque était plus particulièrement dédié à l'analyse des trajectoires professionnelles des travailleurs et, plus généralement, aux déterminants et modalités de leur carrière.

Dans cette optique, la priorité a été donnée à la question des transitions vers l'emploi dont les économistes ont reconnu au cours des dernières décennies l'importance majeure dans la détermination du niveau de chômage total comme pour la situation personnelle des travailleurs. La spécificité des trois premiers articles proposés est d'appréhender ces transitions en tenant compte du groupe d'appartenance de ces individus. Bien que mobilisant des méthodologies très différentes, ces travaux convergent dans leur conclusion : la probabilité de rester au chômage peut s'expliquer par les différences d'opportunités d'emploi qui s'offrent aux travailleurs et qui peuvent refléter non pas leurs capacités productives mais plutôt leur réseau social, leur genre ou encore leur type de formation.

Dans un article très pédagogique, Yves Zenou décrit deux modèles de base permettant d'appréhender le rôle des interactions sociales sur le marché du travail. Il montre comment la diffusion de l'information sur les emplois disponibles dépend de la nature du réseau de relations qui unissent les individus. Ainsi, plus nombreux sont les contacts noués par un chômeur avec des travailleurs en emploi et plus il a de chance d'obtenir l'information qui lui permettra d'être réembauché rapidement. Parce que la majorité des contacts d'un individu est constituée de personnes dont les caractéristiques sont proches des siennes, certaines minorités peuvent se retrouver globalement éloignées de l'emploi, ce qui peut contribuer à expliquer les forts taux de chômage qu'elles supportent. Toutefois, à l'instar de certains sociologues, Yves Zenou fait aussi apparaître que des liens, mêmes faibles, peuvent décroiser les réseaux sociaux.

La mauvaise information sur les postes vacants ne saurait cependant être considérée comme l'unique cause des difficultés d'embauche de certains groupes d'individus. Les comportements discriminatoires sur le marché du travail, notamment à l'égard des femmes ou de certaines minorités, sont largement discutés dans la littérature. Ces travaux indiquent que ces comportements peuvent provenir des préférences des agents ou d'un manque d'information qui donne alors une importance majeure à leurs *a priori* dans leur prise de décision. C'est ce qu'illustrent les deux articles qui analysent les processus de recrutement.

Dans le cadre d'une expérience réalisée en laboratoire sur un échantillon de 150 étudiants, Larribeau, Masclat et Peterle testent l'existence et l'origine de la discrimination liée au genre. Ils soulignent que la discrimination liée au manque d'information domine la discrimination liée aux préférences. Cette explication permet de comprendre pourquoi ce phénomène persiste lorsque c'est une femme qui est chargée du recrutement. Ce n'est pas par volonté d'exercer une ségrégation envers les candidates que les femmes recruteurs ont tendance à les

discriminer mais parce qu'elles nourrissent les mêmes préjugés que leurs homologues masculins sur leurs performances.

Le genre n'est pas la seule des caractéristiques personnelles à jouer le rôle de signal auprès des recruteurs. Fremigacci, L'Horty, Parquet, Petit et Rouland en utilisant la méthode du testing montrent que la nature du diplôme intervient également. Leur étude porte sur le processus de recrutement de plombiers et de serveurs en région Ile-de-France en 2011. Dans ce contexte, ils observent qu'un jeune titulaire d'un simple CAP a davantage de chances d'obtenir un entretien avec un employeur potentiel que celui qui a un baccalauréat professionnel. Ce résultat interroge sur les politiques éducatives qui incitent systématiquement les élèves à se diriger vers les diplômes de niveau plus élevé.

Au-delà de leur capacité à accéder à l'emploi, la vie professionnelle des salariés dépend du fonctionnement des entreprises et administrations qui les emploient, lui-même largement déterminé par la législation en vigueur. Les deux contributions suivantes étudient les conséquences en termes de gestion des ressources humaines de deux changements majeurs qui affectent depuis vingt ans le marché du travail français : le changement technologique et la nécessité de reculer l'âge de cessation d'activité afin de limiter les problèmes de financement du système de retraite.

Bigi, Greenan, Hamon-Cholet et Lafranchi s'intéressent au ressenti des salariés face aux changements organisationnels selon qu'ils travaillent dans le secteur privé ou dans le secteur public. Ces auteurs démontrent à partir des données de l'enquête COI que les évolutions dans la gestion des ressources humaines et les systèmes informatiques sont plutôt favorablement perçus par les travailleurs du secteur privé, alors que l'inverse se produit pour les agents de l'Etat. On peut alors penser que le sens du service public qui est à l'origine de la motivation des fonctionnaires s'accommode mal des incitations usuellement employées dans les entreprises privées. Au lieu de les conduire à mieux travailler, les réformes récemment mises en place réduiraient l'implication des agents de l'Etat dans les tâches qui leur sont confiées.

L'étude de Jean-Pierre Messe et Bénédicte Rouland concerne spécifiquement le fonctionnement des entreprises du secteur privé. Il s'agit de comprendre en quoi un renforcement de la législation sur la protection de l'emploi des seniors peut affecter leur comportement à l'égard de leurs travailleurs âgés. D'après les résultats théoriques obtenus et les tests économétriques réalisés à l'aide de l'enquête Formation continue et de l'enquête Emploi, les auteurs montrent que la contribution Delalande qui renchérisait jusqu'en 2008 le coût de licenciement des travailleurs âgés de 50 ans et plus, aurait conduit les entreprises à modifier la gestion de leurs personnels de 45 à 49 ans. Les entreprises ont choisi de les faire bénéficier plus massivement de formations continues afin de préserver leur productivité dans la perspective de les garder en emploi plus longtemps. Ce résultat confirme l'importance de l'effet d'horizon dans la gestion des ressources humaines.

Les politiques publiques qui affectent ainsi le déroulement de la carrière des travailleurs, ne sont pas non plus sans conséquence sur le fonctionnement de l'économie dans son ensemble. Si certaines politiques sont généralement considérées comme vertueuses à l'instar des politiques éducatives, d'autres, comme les mesures de protection de l'emploi sont largement

vilipendées pour leur effet pervers sur les décisions d'embauche. Les deux derniers articles de ce numéro abordent ces deux dimensions des politiques publiques dans le cadre de modèles théoriques.

Dans un cadre analytique représentant une économie en développement, avec un secteur formel et un secteur informel, El Badaoui et Rebière considèrent ainsi l'efficacité des politiques éducatives. Il apparaît que lorsque de telles politiques sont financées par le biais d'un impôt prélevé sur les entreprises formelles, elles n'améliorent pas et même dégradent l'efficacité du marché du travail. En effet, la création d'emplois formels déjà insuffisante à l'équilibre décentralisé s'en trouve encore diminuée. En revanche, si un financement international peut aider le pays en supportant le coût, l'impact en est nettement plus favorable en dépit d'un accroissement du nombre de travailleurs éduqués qui optent pour le secteur informel.

L'article de Sophie Lecostey met en avant le fait que la protection de l'emploi permet aux entreprises contraintes par leur implantation d'appliquer une telle législation, de crédibiliser leur engagement sur un niveau de production compatible avec leur niveau d'emploi. Si la protection de l'emploi enlève aux entreprises la souplesse qui leur permet de s'adapter à une demande incertaine, elle leur donne en contrepartie un avantage stratégique vis-à-vis de leurs concurrentes situées dans des pays où les licenciements ne sont pas coûteux. Dès lors, une partie des entreprises peuvent trouver intérêt à s'implanter dans des pays à forte protection de l'emploi en dépit du contexte de concurrence internationale.

A elles seules, ces contributions sont loin de recenser l'ensemble des canaux suivant lesquels les politiques publiques peuvent agir sur les trajectoires professionnelles. Elles témoignent toutefois de l'ampleur et de la variété des recherches menées aujourd'hui sur les implications, parfois inattendues, et l'efficacité des politiques publiques auxquelles elles ouvrent de nouveaux champs d'intervention.

Mathieu Bunel, Frédéric Gavrel, Jean-Pacal Guironnet, Isabelle Lebon