

Documents de travail- 2015

Trouver du travail par annonce : une porte étroite. Exploitation de l'enquête Emploi (2003-2012)

#186 - septembre 2015 - Guillemette de Larquier, Géraldine Rieucan

Les annonces d'offre d'emploi représentent une source d'information sur les emplois très mobilisée, puisque, d'après l'enquête Emploi de l'Insee, près de huit chercheurs d'emploi sur dix les étudient. Cependant, près d'un sur deux n'y répond pas et in fine, moins de 7 % des salariés ont trouvé leur emploi actuel par le biais d'une annonce.

Sur la base d'une exploitation des enquêtes Emploi en continu de 2003 à 2012, cet article apporte des éléments d'explication à ce paradoxe en montrant (1) que la difficile maîtrise des codes de l'écrit et de l'outil numérique peut conduire à une auto-sélection des individus de nationalité étrangère à la naissance, des seniors et des personnes non diplômées, qui lisent moins les annonces que les autres (2) que les exigences en termes de diplôme et d'expérience peuvent engendrer une auto-sélection de ceux qui ne s'y conforment pas et qui répondent moins que les autres aux annonces qu'ils étudient (3) que le diplôme est un critère standard très mobilisé dans la sélection des candidatures reçues et qu'au final, les emplois pourvus par annonce sont spécifiques et positionnés sur un segment étroit du marché du travail : celui des emplois en CDI, appartenant à la catégorie des professions intermédiaires.

[**+ Télécharger le pdf**](#)

L'aide à la création d'entreprise : analyse de quatre cohortes d'entreprises créées par les chômeurs

#185 - août 2015 - Dominique Redor

L'effet de l'ACCRES (Aide aux Chômeurs pour la Création et la Reprise d'Entreprises) sur la survie de quatre cohortes d'entreprises créées en 1994, 1998, 2002 et 2006 est étudié dans ce texte. Les données descriptives tirées des enquêtes SINE de l'Insee montrent à la fois une augmentation du nombre de bénéficiaires à partir des

cohortes nées en 2002 et 2006, et une baisse de la différence dans les taux de survie, entre entreprises aidées et non-aidées. Puis la recherche économétrique, qui vise à éliminer un éventuel biais de sélection, formalise un modèle à deux équations simultanées (biprobit) : octroi de l'ACCRE, et survie de l'entreprise à cinq ans.

L'estimation de ce modèle fait apparaître un effet positif et significatif de l'ACCRE sur la survie à cinq ans, pour les cohortes nées en 1994 et 1998. En revanche, pour les cohortes nées en 2002 et 2006, cet effet disparaît. L'hétérogénéité des effets de l'ACCRE est mise en évidence en distinguant le statut juridique sous lequel les entreprises sont fondées : sociétés commerciales et activités libérales, d'une part, et entreprises en nom personnel, d'autre part. Les premières sont moins tributaires de l'ACCRE, et celle-ci n'a aucun effet sur leur survie, quelle que soit la cohorte. Quant au second type d'entreprises, à partir du début des années 2000, l'effet de l'ACCRE s'annule avec la montée des créateurs tributaires des minima sociaux (RMI et ASS), parmi les entreprises fondées en nom personnel. Si l'objectif de l'ACCRE est de permettre aux personnes les plus éloignées du marché de l'emploi de « créer leur propre emploi », nos résultats montrent que c'est un échec pour les entreprises créées au cours de cette période.

Ce travail sur l'ACCRE ne tient pas compte des évolutions récentes, notamment législatives. S'inscrivant dans les axes de travail des orientations scientifiques 2014-2018 sur la crise de l'emploi, il incite à poursuivre, sur la période actuelle, des recherches sur le thème de la création d'entreprise.

[!\[\]\(99f58673407353e96a019fbca558fd72_img.jpg\) Télécharger le pdf](#)

The Impact of Training Programs and Subsidized Public Employment Schemes on Unemployment, Occupations, and Wages

#184 - juillet 2015 - Thomas Brodaty

Ce papier étudie les effets des formations (générales ou qualifiantes) et des emplois subventionnés du secteur non marchand, en vigueur à la fin des années 1990, sur les parcours des bénéficiaires. Les variables étudiées sont les durées de chômage et d'emploi, les salaires acceptés ainsi que les niveaux de qualification des emplois retrouvés. L'hétérogénéité observable et non observable des bénéficiaires est prise en compte dans un modèle unifié de durée, de salaire et de qualification des emplois. Conditionnellement aux caractéristiques observables des bénéficiaires, la sélection dans les dispositifs n'apparaît pas très marquée. Les impacts des mesures dépendent principalement, toutes choses égales par ailleurs, du contenu en formation des dispositifs et du niveau de qualification initial des bénéficiaires.

Les formations les plus qualifiantes ont un impact globalement positif sur les taux de retour à l'emploi. Les dispositifs de formation générale ou d'aide à la recherche d'emploi améliorent quant à eux la stabilité des emplois retrouvés. En revanche, les emplois subventionnés du secteur non marchand ont des effets négatifs sur les taux de retour à l'emploi et sur les niveaux de qualification des emplois retrouvés. Ils ont aussi, avec les formations générales non qualifiantes, des effets négatifs sur les salaires acceptés par les bénéficiaires les plus diplômés initialement. Ces effets s'expliquent principalement par un effet de signal négatif envoyé aux employeurs potentiels et une plus forte récurrence de l'emploi peu qualifié suite au passage en dispositif pour cette catégorie de bénéficiaires.

[!\[\]\(3211b5d1d968fc1665909b34f9f16010_img.jpg\) Télécharger le pdf](#)

La qualité de l'emploi dans les pays émergents : une approche comparative

#183 - juin 2015 - Adrien Frontenaud

L'objectif de ce document est de définir la qualité de l'emploi dans les « pays émergents », proposer une mesure et établir une comparaison entre pays. Dans un contexte de mondialisation des échanges et de crise économique globale, les pays émergents ont en commun d'avoir une croissance forte et soutenue qui se caractérise par une augmentation significative du revenu national brut par habitant et par une plus grande influence sur la scène internationale. En respectant ces critères, vingt-quatre pays sont retenus, répartis sur tous les continents.

Avant de proposer une définition et une mesure de la qualité de l'emploi adaptée aux pays émergents, le document pose les bases d'une réflexion sur les liens entre développement de la qualité des emplois et performance économique.

Afin de mesurer la qualité de l'emploi, les auteurs proposent une grille de douze indicateurs regroupés en sept dimensions, reflétant ainsi le caractère multidimensionnel du concept, en tenant compte de la disponibilité des données dans tous les pays émergents. Une première étape repose sur l'analyse descriptive de la qualité de l'emploi à travers la tentative de construction d'un indice synthétique. Une seconde étape, basée sur une analyse typologique, révèle cinq régimes de qualité de l'emploi dont les performances diffèrent en la matière : les pays de l'Union européenne cumulent des pratiques relativement favorables au développement de la qualité des emplois, alors que, toute chose égale par ailleurs, l'Inde, l'Indonésie, le Pakistan et les Philippines présentent une situation fragile en la matière. L'utilisation de deux méthodes complémentaires : l'analyse en composantes principales et la classification ascendante hiérarchique, est l'occasion d'identifier les variables de regroupements et d'oppositions entre ces pays, alors même que la catégorie « émergents » est, par définition, loin d'être homogène sur le plan économique, institutionnel et social.

[!\[\]\(a03a7eb2f4046e1d3c76772003e549ea_img.jpg\) Télécharger le pdf](#)

Égypte 1998-2012 : de l'emploi public protégé à l'emploi informel précaire, un marché du travail en déshérence

#182 - avril 2015 - Isabelle Bensidoun, Aude Sztulman

Le marché du travail égyptien a connu, au cours des deux dernières décennies, des mutations importantes que les revendications sociales de la révolution de janvier 2011 ont mises au jour. Parmi elles, le manque de sécurité des emplois et la faible couverture sociale qui leur est associée ont été particulièrement dénoncés. Aussi l'objectif de ce travail est-il de présenter un panorama de l'emploi en Égypte, en s'intéressant en particulier à l'évolution de l'emploi informel. À cette fin, les données individuelles issues d'enquêtes sur les ménages représentatives au niveau national et disponibles pour trois années (1998, 2006 et 2012) seront mobilisées. Les analyses descriptive et économétrique montrent que le désengagement de l'État en tant que pourvoyeur d'emplois a été particulièrement marqué sur cette période. Dans le même temps, son absence d'engagement à faire respecter la législation du travail dans le secteur privé s'est traduit par une progression significative de l'emploi informel. Ce dernier touche particulièrement les hommes, les jeunes et les moins éduqués, bien que l'âge et l'éducation assurent, avec le temps, une protection de moins en moins efficace face à l'emploi informel. À cette absence de protection sociale de la plupart des emplois privés s'ajoute la précarité qui caractérise nombre d'entre eux.

Qualité de l'emploi et aspirations professionnelles : quels liens avec la mobilité volontaire des jeunes salariés en CDI ?

#181 - avril 2015 - Mickaël Portela, Camille Signoretto

L'objectif de l'article est de montrer qu'au-delà des caractéristiques des individus et des entreprises, la nature volontaire des mobilités professionnelles peut être expliquée par la qualité des emplois occupés et par les aspirations professionnelles des individus. À partir de données françaises portant sur une génération de jeunes salariés débutant leur carrière professionnelle et employés en contrats à durée indéterminée, nos résultats montrent que ce sont les jeunes dont les conditions d'emploi sont les plus favorables qui ont une probabilité plus importante d'avoir une mobilité volontaire. Pourtant, ce sont aussi les salariés déclarant vouloir gagner plus d'argent, avoir une meilleure reconnaissance dans leur travail ou encore monter dans la hiérarchie, qui vont avoir une probabilité plus forte de partir volontairement de leur emploi. Finalement, les salariés occupant des emplois de faible qualité sont ceux qui accordent le plus d'importance à conserver leur emploi stable, ce qui peut expliquer leur plus faible mobilité volontaire.

[+ Télécharger le pdf](#)

La survenue du cancer : effets de court et moyen termes sur l'emploi, le chômage et les arrêts-maladie

#180 - avril 2015 - Thomas Barnay, Mohamed Ali Ben Halima, Emmanuel Duguet, Joseph Lanfranchi, Christine Le Clainche

La réduction des inégalités face à la maladie est un des attendus majeurs du troisième Plan cancer 2014-2019, qui préconise de « diminuer l'impact du cancer sur la vie personnelle » afin d'éviter la « double peine » (maladie et exclusion du marché du travail). Dans ce contexte, nous évaluons l'impact de un à cinq ans d'un primo-enregistrement en Affection de longue durée (ALD) caractérisant le cancer sur la situation professionnelle et la durée passée en emploi, maladie et chômage de salariés du secteur privé. Nous utilisons la base de données administratives Hygie, recensant la carrière professionnelle et les épisodes de maladie d'un échantillon de salariés affiliés au régime général de la Sécurité sociale. L'évaluation de l'impact de la survenue du cancer s'appuie sur une méthode de double différence avec appariement exact pour comparer les salariés malades aux salariés sans aucune ALD. La première année après le diagnostic correspond au temps des traitements caractérisé par une augmentation du nombre de trimestres d'arrêts de travail pour maladie de 1,7 pour les femmes et de 1,2 pour les hommes. L'âge joue également un rôle sur les absences liées à la maladie. Par ailleurs, l'employabilité des travailleurs atteints du cancer diminue avec le temps. La proportion de femmes et d'hommes employés au moins un trimestre, baisse respectivement de 8 et 7 points de pourcentage dans l'année suivant la survenue du cancer et jusqu'à treize points de pourcentage cinq ans plus tard. Cette distance à l'emploi se renforce lorsque les salariés malades sont plus âgés. L'effet de la maladie à cinq ans est respectivement de 15 et 19 points de pourcentage pour les hommes de plus de 51 ans et pour les femmes de

plus de 48 ans. Ces différences de genre et d'âge peuvent traduire des différences de localisation et de sévérité des cancers, d'une part, de séquelles des cancers et de difficultés de réinsertion sur le marché du travail plus importantes avec l'avancée en âge, d'autre part.

[+ Télécharger le pdf](#)

Profit-Sharing and Wages: An Empirical Analysis Using French Data Between 2000 and 2007 / Partage des profits et salaires : une analyse empirique à partir de données françaises portant sur la période 2000 à 2007

#179 - mars 2015 - Noélie Delahaie, Richard Duhautois

L'intéressement est un mécanisme qui permet la constitution d'une épargne salariale. Dans la littérature économique, les enjeux de l'épargne salariale, et surtout de l'intéressement, en termes d'incitation à l'effort sont bien documentés : la majorité des travaux observe des effets positifs de ce dispositif sur la productivité du travail. En revanche, les effets sur les salaires font l'objet d'un nombre plus réduit d'études, notamment sur des données françaises et sur la période récente. Dans ce contexte, l'objet de ce document est de réexaminer l'impact de l'intéressement sur les salaires en France entre 1999 et 2007. Les résultats montrent que l'introduction de l'intéressement n'influence de manière significative ni la rémunération totale ni la rémunération hors prime d'intéressement. En outre, le fait de pratiquer l'intéressement n'influence pas de manière significative la rémunération totale mais s'accompagne d'un effet négatif sur la rémunération hors prime d'intéressement.

[+ Télécharger le pdf](#)

The Impact of a Disability on Labour Market Status: A Comparison of the Public and Private Sectors / L'impact du handicap sur les trajectoires d'emploi : une comparaison public/privé

#178 - février 2015 - Thomas Barnay, Emmanuel Duguet, Christine le Clainche, Mathieu Narcy, Yann Videau

Cette étude analyse l'effet causal de la survenue d'un handicap sur le marché du travail selon le secteur (public ou privé). Elle fournit deux contributions originales. Alors que les caractéristiques sectorielles sont susceptibles d'affecter la relation entre le handicap et le marché du travail, les études précédentes ne font pas la distinction entre les secteurs public et privé. Deuxièmement, à partir des données de l'enquête SIP 2006-2007, nous mettons en œuvre une méthode de double différence combinée à une méthode d'appariement exact et dynamique, ce qui n'a jamais été mobilisé pour estimer l'effet d'un handicap sur le marché du travail. Les résultats indiquent que l'apparition d'un handicap joue un rôle négatif sur l'emploi dans le secteur privé, mais

n'a pas d'effet significatif sur l'emploi public durant les cinq ans suivant son apparition. En outre, cette différence public/privé ne s'explique ni par des différences dans l'origine du handicap, ni par des différences dans la composition de la main-d'œuvre.

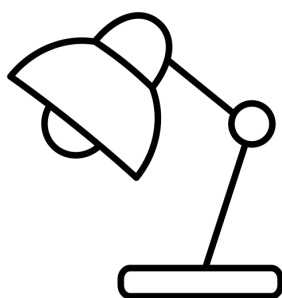
[+ Télécharger le pdf](#)

Écarts de salaires hommes-femmes : quels rôles des caractéristiques non cognitives ?

#177 - janvier 2015 - Isabelle Bensedoun, Danièle Trancart

La réduction des écarts de salaires entre les hommes et les femmes est depuis maintenant deux décennies au point mort. Le fait que les unes et les autres se distinguent en matière de caractéristiques non cognitives constitue une des raisons qui pourrait expliquer qu'il en soit ainsi. Ces caractéristiques non cognitives concernent les traits de personnalité ou les préférences des individus. Dans ce travail, à partir de l'enquête Génération 1998 à 10 ans réalisée par le Céreq, le rôle que les préférences en termes de carrière versus famille, l'attitude face au risque ou le rapport à son avenir professionnel peuvent avoir sur les écarts de salaires est examiné. Comme ces facteurs non cognitifs sont susceptibles d'influencer les salaires mais aussi les choix professionnels, la décomposition des écarts de salaires proposée par Brown, Moon et Zoloth (1980) est mise en œuvre. Celle-ci permet de tenir compte de ce mécanisme indirect par lequel les variables non cognitives peuvent déterminer les salaires, mais aussi du caractère potentiellement discriminatoire de la ségrégation occupationnelle. Si les différences de caractéristiques non cognitives comptent, 6,3 % de l'écart de salaires total, soit près de deux fois plus que l'expérience, 60 % restent inexpliqués par les caractéristiques retenues

[+ Télécharger le pdf](#)



Les numéros parus

[+ 2018](#)

+ [2017](#)

+ [2016](#)

+ [2014](#)

+ [2013](#)

+ [2012](#)

+ [2011](#)

+ [2010](#)

+ [2009](#)

+ [2008](#)

+ [2007](#)

+ [2006](#)

+ [2005](#)

+ [2004](#)

+ [2003](#)

+ [2002](#)

+ [2001](#)

+ [2000](#)

<https://ceet.cnam.fr/publications/documents-de-travail/documents-de-travail-2015-950549.kjsp?RH=1507626749912>