Documents de travail du Département des Affaires économiques de l'OCDE No. 1559

Améliorer les performances du marché du travail en France: mise en oeuvre de la Stratégie pour l'emploi de l'OCDE

Antoine Goujard,

Alexander Hijzen,

Stefan Thewissen

https://dx.doi.org/10.1787/3017068c-fr

OCDE

Organisation de Coopération et de Développement Économiques

ECO/WKP(2019)28

Non classifié **Français - Or. Français**

4 juillet 2019

DEPARTEMENT DES AFFAIRES ECONOMIQUES

AMÉLIORER LES PERFORMANCES DU MARCHÉ DU TRAVAIL EN FRANCE

Mise en œuvre de la Stratégie pour l'emploi de l'OCDE

DÉPARTEMENT DES AFFAIRES ÉCONOMIQUES
DOCUMENT DE TRAVAIL No. 1559

Par Antoine Goujard, Alexander Hijzen et Stefan Thewissen

Les documents de l'OCDE ne doivent pas être présentés comme exprimant les vues officielles de l'OCDE ou de ses pays membres. Les opinions exprimées et les arguments sont ceux des auteur(s).

Accord pour la publication par Isabell Koske, Directeur adjoint, Branche Études par pays, Département des Affaires économiques.

Les Documents de travail du Département des Affaires économiques sont disponibles à www.oecd.org/eco/workingpapers.

JT03449594

Ce document, ainsi que les données et cartes qu'il peut comprendre, sont sans préjudice du statut de tout territoire, de la souveraineté s'exerçant sur ce dernier, du tracé des frontières et limites internationales, et du nom de tout territoire, ville ou région.

Les documents de travail de l'OCDE ne doivent pas être présentés comme exprimant les vues officielles de l'OCDE ou de ses pays membres. Les opinions exprimées et les arguments employés sont ceux des auteurs.

Les documents de travail exposent des résultats préliminaires ou des travaux de recherche en cours menés par l'auteur/les auteurs et sont publiés pour stimuler le débat sur un large éventail de questions sur lesquelles l'OCDE travaille.

Les commentaires sur les documents de travail sont les bienvenus et peuvent être adressés au Département des Affaires économiques, OCDE, 2 rue André-Pascal, 75775 Paris Cedex 16, France ou à l'adresse mél. suivante : eco.contact@oecd.org.

Les Documents de travail du Département des Affaires économiques sont disponibles à www.oecd.org/eco/workingpapers.

Le contenu ainsi que les données et toute carte qui y figurent sont sans préjudice du statut de tout territoire, de la souveraineté s'exerçant sur ce dernier, du tracé des frontières et limites internationales, et du nom de tout territoire, toute ville ou toute région.

Les données statistiques concernant Israël sont fournies par et sous la responsabilité des autorités israéliennes compétentes. L'utilisation de ces données par l'OCDE est sans préjudice du statut des hauteurs du Golan, de Jérusalem Est et des colonies de peuplement israéliennes en Cisjordanie aux termes du droit international.

© OCDE (2019)

Vous êtes autorisés à copier, télécharger ou imprimer du contenu OCDE pour votre utilisation personnelle. Vous pouvez inclure des extraits des publications, des bases de données et produits multimédia de l'OCDE dans vos documents, présentations, blogs, sites Internet et matériel d'enseignement, sous réserve de faire mention de la source OCDE et du copyright. Les demandes pour usage commercial ou de traduction devront être adressées à rights@oecd.org.

ABSTRACT/RÉSUMÉ

Améliorer les performances du marché du travail en France
Mise en œuvre de la Stratégie pour l'emploi de l'OCDE

Ce chapitre propose une analyse approfondie des performances du marché du travail français suivant la nouvelle Stratégie pour l'emploi de l'OCDE. Depuis 2015, les créations d'emploi ont fait refluer le chômage et les situations de sous emploi ont diminué, mais le marché du travail français reste confronté à de nombreux défis. Le taux d'emploi, bien qu'en hausse, demeure relativement faible, les compétences de la population sont inégales, et la rotation d'une partie des travailleurs sur des contrats de moins d'un mois a augmenté. Les créations d'emplois de qualité ont été insuffisantes pour permettre l'intégration économique et sociale d'un grand nombre de jeunes et des moins qualifiés. Des réformes ambitieuses ont visé à réduire l'incertitude entourant le coût des fins de contrats de travail, tout en améliorant les opportunités de formation pour les moins qualifiés et en renforçant l'accompagnement et l'orientation, de manière cohérente avec les recommandations de la nouvelle Stratégie pour l'emploi de l'OCDE. Le gouvernement a aussi restructuré le dialogue social aux niveaux des entreprises et des branches, réduit les incertitudes sur les procédures de licenciement économique et poursuit une réforme de l'assurance chômage. Afin de maximiser les gains de ces réformes, la priorité doit être de renforcer l'efficacité de la formation continue et de limiter la reproduction des inégalités et les décrochages scolaires. Simplifier l'organisation des services d'accompagnement et faciliter les mobilités professionnelles permettraient aussi un meilleur appariement entre offre et demande de travail et des gains de productivité soutenus. Le dialogue social au niveau des entreprises doit également être encouragé, tout comme l'engagement des employeurs dans la formation initiale et continue. Enfin, la réforme en cours de l'assurance chômage ainsi qu'une unification des systèmes de soutien aux bas revenus améliorerait l'efficacité et la lisibilité des prestations sociales tout en incitant plus fortement à la reprise d'emplois durables.

Ce Document de travail se rapporte à l'*Étude économique de l'OCDE de la France 2019* (http://www.oecd.org/fr/economie/france-en-un-coup-d-oeil/)
Classification JEL : J20; J30; J50; J60
Mots clefs : politiques du marché du travail, emploi, compétences, incitations au travail, assurance chômage.

****

Improving labour market performance in France
Implementing the OECD Jobs Strategy

This chapter presents a detailed analysis of the French labour market from the perspective of the OECD Jobs Strategy. Since 2015, job creation has lowered unemployment and underemployment, but the French labour market still faces many challenges. Employment rates are increasing but remain low, the population is unevenly skilled, and job turnover on less-than-one month contracts has increased for part of the workforce. The economy has not created enough high-quality jobs for the economic and social integration of large numbers of young people and those with few qualifications. Ambitious reforms have been introduced to reduce the uncertainty over dismissal costs while improving training opportunities for those with low qualifications, and increasing resources for careers guidance and advice, in a way consistent with the OECD Jobs Strategy. The government has also restructured social dialogue at the firm and branch levels, reduced uncertainty over dismissal procedures and engaged a reform of unemployment benefits. In order to fully leverage these reforms, priority will have to be given to making continuous training more effective and limiting the perpetuation of inequalities and school drop-out rates. Simplifying the organisation of career and guidance services and facilitating professional mobility would also help to align the supply of labour with demand and generate sustained productivity gains. Firm-level social dialogue should be promoted, as well as business involvement in initial and lifelong training. Furthermore, the ongoing reform of the unemployment benefit system as well as merging the different support mechanisms for low-income households would improve the efficiency and transparency of the welfare system while offering stronger incentives for a return to stable employment.

This Working Paper relates to the 2019 *OECD Economic Survey of France* *(http://www.oecd.org/economy/surveys/france-economic-snapshot/)*
JEL codes: J20; J30; J50; J60
Keywords: Labour market policy, employment, skills, work incentives, unemployment insurance.

Table des matières

Améliorer les performances du marché du travail en France 6

Mise en œuvre de la Stratégie pour l'emploi de l'OCDE 6
Le marché du travail s'est amélioré mais des défis persistent 6
Les difficultés se sont concentrées sur les travailleurs les moins qualifiés et les jeunes 12
L'emploi et les inégalités se sont polarisés 12
L'évolution des salaires a été déconnectée de la productivité 18
Le marché du travail doit se transformer 23
Renforcer et adapter les compétences 25
Favoriser l'acquisition de compétences tout au long de la vie 25
Renforcer l'accompagnement des personnes les plus en difficultés 30
Améliorer la transition des jeunes vers l'emploi 33
Favoriser la qualité de l'emploi et les gains de productivité 39
Améliorer les incitations au travail pour les bas salaires 39
Réduire la dualité du marché du travail 42
Renforcer la négociation collective 50
Accompagner et faciliter les mobilités 55
Limiter les inégalités et améliorer le soutien aux bas revenus 57
Mieux coordonner et simplifier les soutiens aux bas revenus 57
Réduire les inégalités professionnelles entre les hommes et les femmes 61
Bibliographie 65

Tableaux

Tableau 1. Les entrées en apprentissage et en contrats de professionnalisation 39
Tableau 2. Taux d'entrées en CDD et en intérim pour 100 salariés, 2017 50

Graphiques

Graphique 1. La situation du marché du travail s'est améliorée 7
Graphique 2. Certains aspects de l'inclusivité du marché du travail sont perfectibles 9
Graphique 3. Les inégalités sont modérées par les impôts et transferts sociaux 10
Graphique 4. Le marché du travail présente des faiblesses structurelles 11
Graphique 5. Les compétences de la population active sont inégales 12
Graphique 6. Les emplois se sont polarisés, mais les inégalités salariales ont été contenues 13
Graphique 7. Le taux de chômage a persisté à un niveau élevé 14
Graphique 8. Les disparités par qualification se sont accentuées 15
Graphique 9. La structure de l'emploi s'est transformée 16
Graphique 10. La durée des contrats temporaires s'est beaucoup réduite 17
Graphique 11. Le nombre de jeunes sans emploi et hors du système scolaire est élevé 17
Graphique 12. L'évolution des salaires a été déconnectée de la productivité 18
Graphique 13. Évolution des coûts salariaux unitaires 19
Graphique 14. Dynamique des salaires et salaire minimum 20
Graphique 15. Les exonérations ciblées de cotisations patronales ont progressé 22
Graphique 16. Les compétences de la population active décroissent rapidement avec l'âge 23
Graphique 17. Le vieillissement de la population et l'automatisation seront significatifs 24

Graphique 18. L'accès à la formation professionnelle demeure faible 27
Graphique 19. Accès à la formation pour les contrats temporaires 30
Graphique 20. Les dépenses publiques pour les politiques actives du marché du travail 31
Graphique 21. Le nombre de bénéficiaires de certaines politiques de l'emploi a chuté 33
Graphique 22. L'insertion des jeunes est difficile 34
Graphique 23. Le système éducatif perpétue des disparités importantes 35
Graphique 24. Le développement de l'apprentissage 37
Graphique 25. Les effets simulés des réformes des taxes et prestations de 2018 et 2019 41
Graphique 26. Les contrats temporaires permettent peu l'accès à des emplois plus stables 43
Graphique 27. Évolutions comparées des rigidités de la protection de l'emploi 44
Graphique 28. Les mobilités des jeunes et l'impact des restrictions sur le marché immobilier 48
Graphique 29. Représentations syndicales et patronales et couverture conventionnelle 53
Graphique 30. Les marchés locaux de l'emploi sont très hétérogènes 56
Graphique 31. Les mobilités des jeunes et l'impact des restrictions sur le marché immobilier 57
Graphique 32. Taux de remplacement et critères d'éligibilité à l'assurance chômage 60
Graphique 33. Les inégalités hommes-femmes sont modérées 62
Graphique 34. Participation des enfants de 0-2 ans aux modes d'accueil formels, 2016 63

Encadrés

Encadré 1. La nouvelle Stratégie de l'OCDE pour l'emploi 8
Encadré 2. La réforme de la formation continue de 2018 26
Encadré 3. La réforme de l'alternance en 2018 38
Encadré 4. Les réformes des taxes et prestations de 2018 et 2019 et leurs effets simulés 40
Encadré 5. Les réformes de la protection de l'emploi de 2016 et 2017 45
Encadré 6. Limites légales pour l'indemnisation pour licenciement sans cause réelle et sérieuse dans d'autres pays 47
Encadré 7. Les contrats à durée déterminée d'usage et l'intérim 50
Encadré 8. Les réformes de la négociation collective de 2016 et 2017 54
Encadré 9. La création du « Universal Credit » au Royaume-Uni 58
Encadré 10. Recommandations pour améliorer le fonctionnement du marché du travail 63

Améliorer les performances du marché du travail en France

Mise en œuvre de la Stratégie pour l'emploi de l'OCDE

Par Antoine Goujard, Alexander Hijzen et Stefan Thewissen[1]

Le marché du travail s'est amélioré mais des défis persistent

La situation sur le marché du travail français s'est partiellement améliorée. Le taux d'emploi a augmenté progressivement et le taux de chômage a entamé une lente décrue qui devrait perdurer (Graphique 1, parties A et B) (OCDE, 2018a). La participation a progressé et la part de l'emploi à temps complet a commencé à croître à nouveau (INSEE, 2018a). Les situations de sous-emploi ont diminué et le nombre de personnes qui se trouvent dans le halo du chômage, c'est-à-dire celles qui souhaiteraient un emploi sans être incluses dans la population active (autrement dit sans être comptabilisées dans les statistiques du chômage), a diminué. Cependant, la proportion de la population qui se trouve au chômage ou qui souhaiterait travailler davantage demeure supérieure à celle observée avant 2007 (partie C).

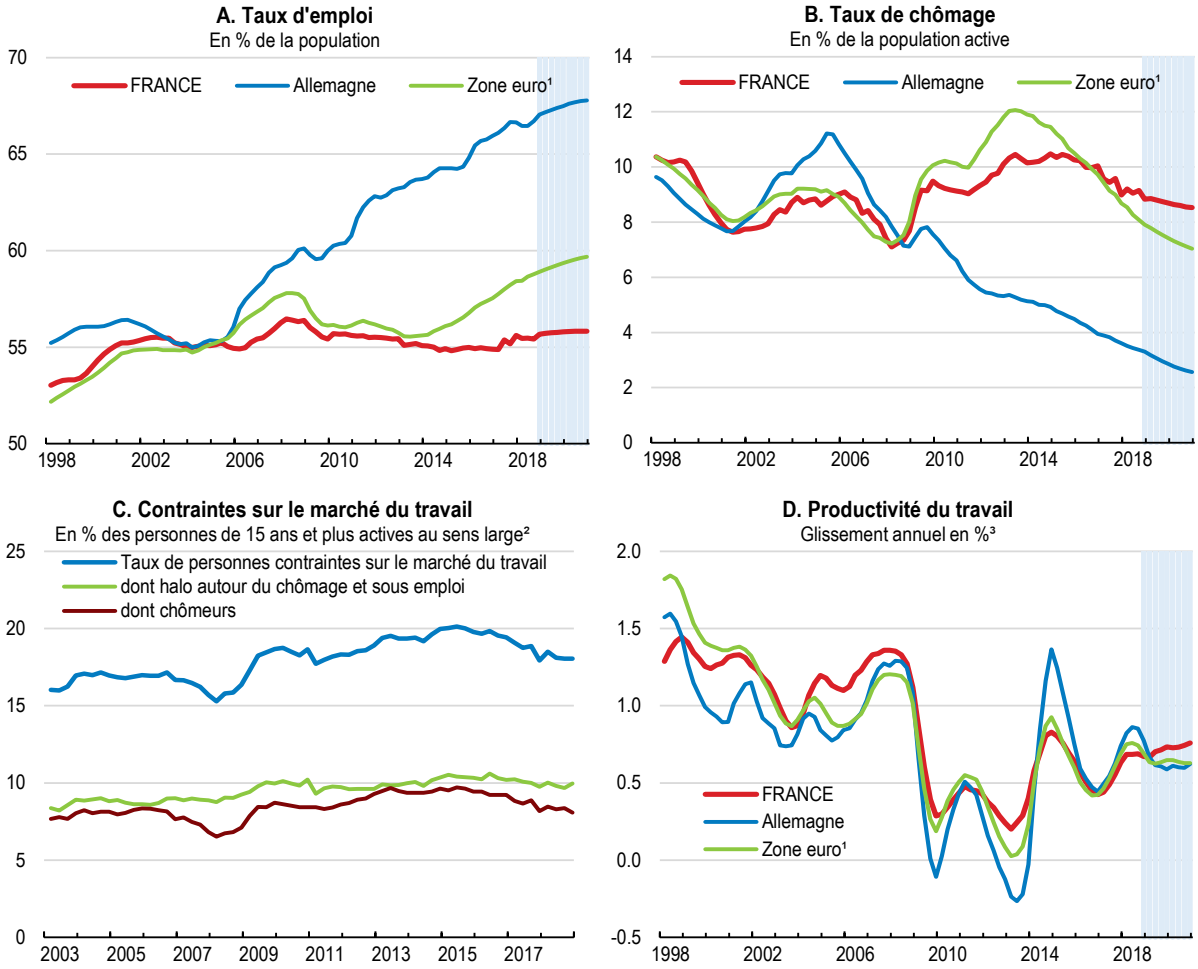
Dans le même temps, la productivité du travail semble se raffermir avec le regain d'investissement des entreprises (Graphique 1, partie D). Ces améliorations reflètent à la fois les meilleures perspectives de croissance et des réformes qui, depuis 2014, ont visé à réduire le coût du travail, notamment peu qualifié, à sécuriser les transitions professionnelles et à renforcer la formation.

Malgré ces progrès, les performances du marché du travail restent hétérogènes selon les indicateurs de la nouvelle stratégie de l'OCDE pour l'emploi (Graphique 2 et Encadré 1.). La France se compare favorablement à la moyenne des autres pays de l'OCDE en ce qui concerne la qualité de l'emploi (OCDE, 2018b). Les revenus du travail, corrigés des inégalités, sont ainsi élevés. Certains indicateurs d'inclusivité du marché du travail sont aussi positifs. Les taux de pauvreté monétaire et inégalités de revenus apparaissent modérés

1. Les auteurs sont Antoine Goujard du Département des Affaires économiques de l'OCDE (antoine.goujard@oecd.org) et Alexander Hijzen et Stefan Thewissen de la Direction de l'Emploi, du travail et des affaires sociales (alexander.hijzen@oecd.org et stefan.thewissen@oecd.org). Les auteurs tiennent à remercier de nombreux collègues pour leurs commentaires, notamment Pierre Beynet, Pierre Guérin. Isabell Koske, Patrick Lenain, Alvaro Pereira et Cyrille Schwellnus (tous du Département des Affaires économiques), ainsi que Stéphane Carcillo (de la Direction de l'Emploi, du travail et des affaires sociales). Le rapport a aussi bénéficié des commentaires des experts du gouvernement français. Les auteurs remercient également Patrizio Sicari pour son aide statistique et Sylvie Ricordeau pour l'édition. Dans le cadre de nouvelle stratégie de l'OCDE pour l'emploi, plusieurs contributions analytiques ont été préparées et sont détaillées dans Carcillo et al. (2019): i) la quantification de l'impact des réformes récentes de l'imposition du travail et des prestations sociales visant à favoriser la situation économique des travailleurs à bas salaires; ii) une mise à jour de l'indicateur de protection de l'emploi de l'OCDE; iii) une analyse de l'impact du plafonnement des indemnités en cas de licenciement non-justifié; iv) une analyse des réformes des pratiques de la négociation collective et du dialogue social, comme la diminution en cours du nombre de branches professionnelles.

(Graphique 3, parties A et B). De même, les écarts de revenus d'activité entre hommes et femmes sont plus faibles que dans la plupart des pays de l'OCDE.

Graphique 1. La situation du marché du travail s'est améliorée



1. Pays de la zone euro qui sont aussi membres de l'OCDE (17 pays).
2. France métropolitaine, en pourcentage des personnes de 15 ans et plus actives au sens large (en emploi ou au chômage au sens du BIT ou dans le halo du chômage).
3. Moyenne mobile sur cinq ans.

Source : OCDE (2019), *Perspectives économiques de l'OCDE* : *statistiques et projections* (base de données) et mises à jour ; INSEE (2019), *Données macroéconomiques* (base de données).

StatLink https://doi.org/10.1787/888933952005

Encadré 1. La nouvelle Stratégie de l'OCDE pour l'emploi

La révolution numérique, la mondialisation et les évolutions démographiques transforment les marchés du travail au moment où une croissance atone de la productivité contraint les responsables publics. Ces transformations profondes et rapides soulèvent de nouveaux défis pour les décideurs politiques. La nouvelle Stratégie de l'OCDE pour l'emploi, lancée en décembre 2018, propose un cadre d'action complet et des recommandations pour aider les pays à relever ces défis. Elle fournit des recommandations politiques détaillées dans un large éventail de domaines politiques. La nouvelle Stratégie pour l'emploi, en particulier, va au-delà de la quantité d'emplois et considère leur qualité et leur caractère inclusif comme des priorités politiques essentielles, tout en soulignant l'importance de la résilience et de l'adaptabilité pour assurer le bon fonctionnement de l'économie et du marché du travail dans un monde du travail en mutation. Le message clé est que des politiques renforçant la flexibilité sur les marchés des produits et du travail sont nécessaires mais pas suffisantes. Des politiques et institutions qui protègent les travailleurs, favorisent l'inclusion et permettent aux travailleurs et aux entreprises de tirer le meilleur parti des changements en cours sont nécessaires pour promouvoir des résultats bons et durables.

L'OCDE aide activement les pays à sa mise en œuvre en identifiant les priorités et les recommandations qui leur sont propres. Cela se fait par la préparation de chapitres dans les Études économiques de l'OCDE ainsi que par des documents analytiques sur la mise en œuvre de la Stratégie de l'OCDE pour l'emploi dans certains pays au moyen d'un partenariat entre le Département des Affaires économiques et la Direction de l'Emploi, du travail et des affaires sociales. Le processus se terminera par un rapport qui synthétisera les leçons des examens de pays et mettra en évidence les bonnes pratiques.

La nouvelle Stratégie de l'OCDE pour l'emploi propose un tableau de bord complet des points forts et des points faibles des marchés du travail en comparaison internationale. Pour la France, la quantité des emplois constitue le point faible principal du marché du travail : elle se classe dans le tiers inférieur des pays de l'OCDE, reflétant des taux de chômage et d'inactivité structurellement élevés. De plus, la France se classe au-dessous de la moyenne de l'OCDE en termes de croissance de la productivité du travail, ralentissant la création d'emploi.

Source : OCDE (2018), Good Jobs for All in a Changing World of Work - The OECD Jobs Strategy, Éditions OCDE, Paris; Carcillo et al. (2019), Mise en œuvre de la Stratégie de l'OCDE pour l'emploi – France.

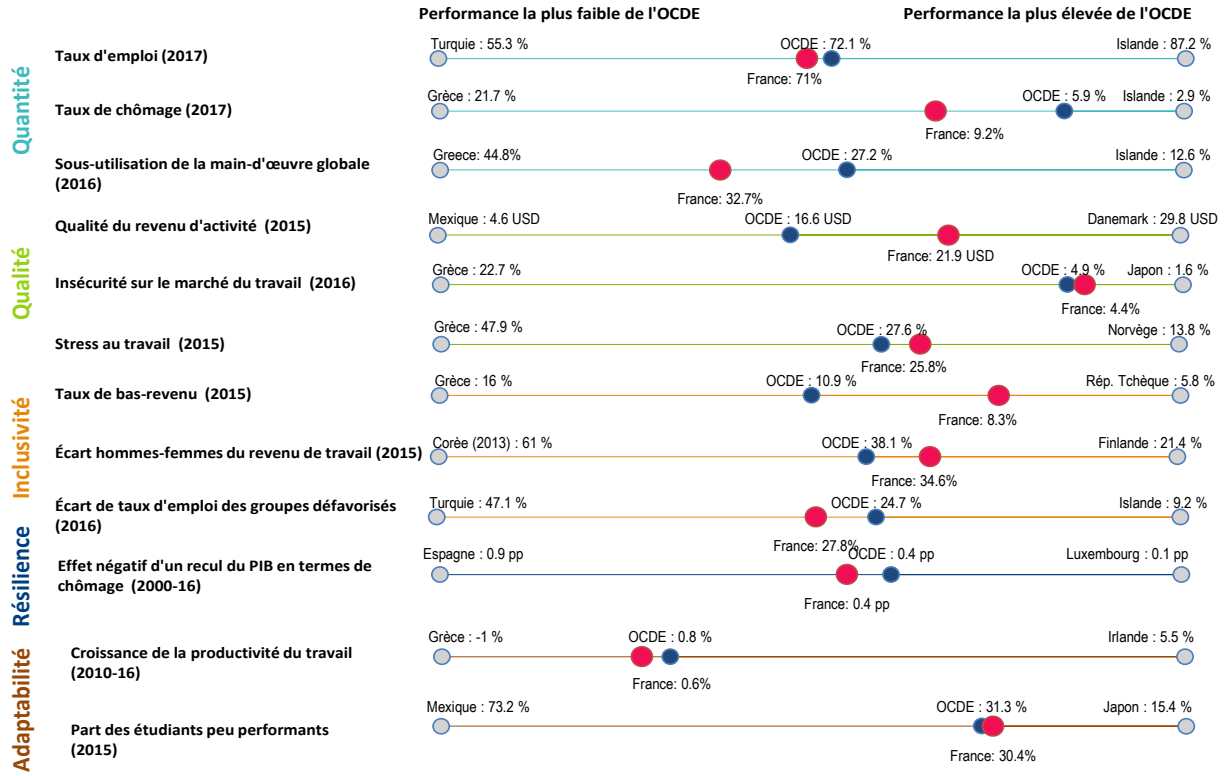
Cependant, les indicateurs de quantité de travail sont faibles (Graphique 2), notamment pour les moins qualifiés et certains groupes défavorisés, ce qui a d'importantes conséquences pour leur inclusion. De plus, le fonctionnement de l'économie et du marché du travail se caractérise par une résilience et une adaptabilité aux mutations en cours qui apparaissent moindres que celles de la moyenne de l'OCDE. Cela se traduit par des gains de productivité réduits et des évolutions salariales limitées.

Les inégalités du marché du travail demeurent ainsi importantes. Avant redistribution par les impôts et transferts sociaux, les taux de pauvreté et niveaux de disparités de revenus sont plus élevés que dans la moyenne des pays de l'OCDE (Graphiques 2 et 3, parties C et D). Ces disparités sont liées à la faiblesse des taux d'emploi et aux difficultés d'accès au marché du travail. Les taux de chômage structurel et de longue durée restent élevés, et les taux d'emploi sont particulièrement faibles pour les jeunes, les plus âgés, les moins qualifiés et les immigrés (Graphique 4) (INSEE, 2018b ; OCDE, 2018c). Près du tiers de la population adulte a de faibles compétences et souffre d'un chômage élevé, de recours récurrent à des contrats atypiques et de faibles opportunités de formation. Le nombre de personnes apparaissant sous-qualifiées par rapport aux compétences demandées par leurs postes de travail apparaît ainsi important (Graphique 5), même si la part des personnes en

emploi occupant un poste correspondant à leur qualification est plus élevée que la moyenne de l'OCDE.

Graphique 2. Certains aspects de l'inclusivité du marché du travail sont perfectibles

Tableau de bord du marché du travail suivant la nouvelle Stratégie pour l'emploi de l'OCDE



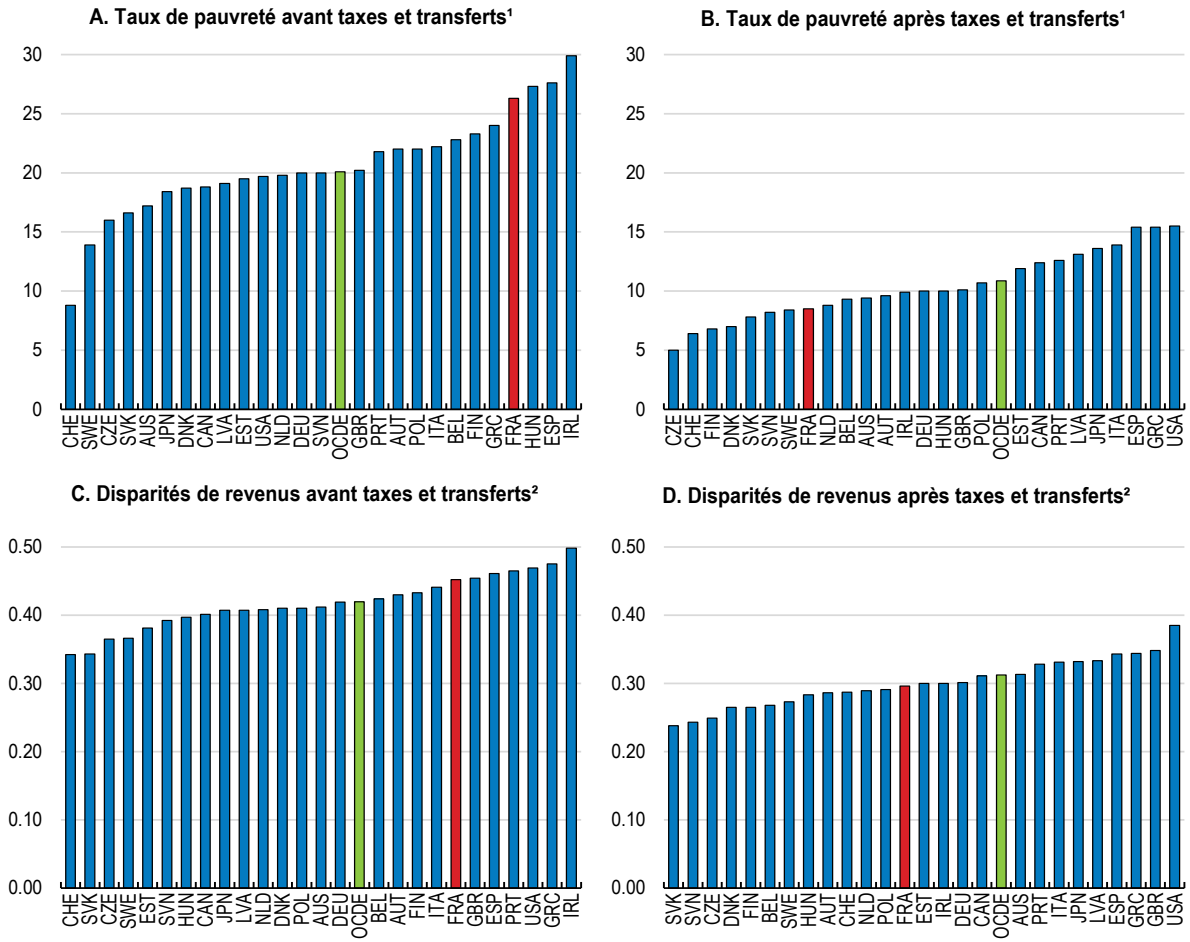
1. Taux d'emploi : proportion de la population en âge actif (20-64 ans) occupant un emploi (en %). Sous-emploi global : proportion des inactifs, des chômeurs et des travailleurs à temps partiel subi (âgés de 15 à 64 ans) dans la population (en %), hors jeunes (de 15 à 29 ans) poursuivant leurs études et n'occupant pas d'emploi. Qualité du revenu d'activité: Salaire horaire brut en dollars USD corrigé des inégalités. Insécurité sur le marché du travail : Perte monétaire attendue en cas de chômage, en pourcentage du salaire antérieur. Stress au travail : part de travailleurs dans des emplois caractérisés par la conjugaison de niveau élevé de demandes professionnelles et de ressources insuffisantes pour y faire face. Taux de bas revenus : pourcentage de la population d'âge actif vivant avec moins de 50 % de la médiane du revenu disponible équivalent. Écart hommes-femmes du revenu du travail : différence entre le revenu d'activité annuel moyen des hommes et des femmes rapportée au revenu d'activité moyen des hommes (%). Écart de taux d'emploi des groupes défavorisés : écart moyen de taux d'emploi entre le taux d'emploi des hommes d'âge très actif et les taux d'emploi de cinq groupes défavorisés (femmes avec enfants, jeunes ne suivant pas des études ou une formation à plein temps, travailleurs âgés de 55 à 64 ans, personnes nées à l'étranger, personnes handicapées), en pourcentage du taux d'emploi des hommes d'âge très actif. Résilience : augmentation moyenne du taux de chômage sur 3 ans après un choc négatif de 1 % sur le PIB (2000-16). Croissance de la productivité du travail : croissance annuelle moyenne de la productivité par travailleur (2010-16). Proportion d'élèves en difficulté scolaire : proportion des élèves de 15 ans qui ne sont pas scolarisés dans le secondaire ou qui ont des résultats inférieurs au niveau 2 du PISA (%) (2015).

Source: Calculs de l'OCDE à partir des données 2017 ou de la dernière année disponible et de sources diverses ; OCDE (2018), *Good jobs for all in a changing world of work*: *The OECD jobs strategy*, Éditions OCDE, Paris.

StatLink https://doi.org/10.1787/888933952024

Graphique 3. Les inégalités sont modérées par les impôts et transferts sociaux

Population de 18 à 65 ans, 2016 ou dernière année disponible



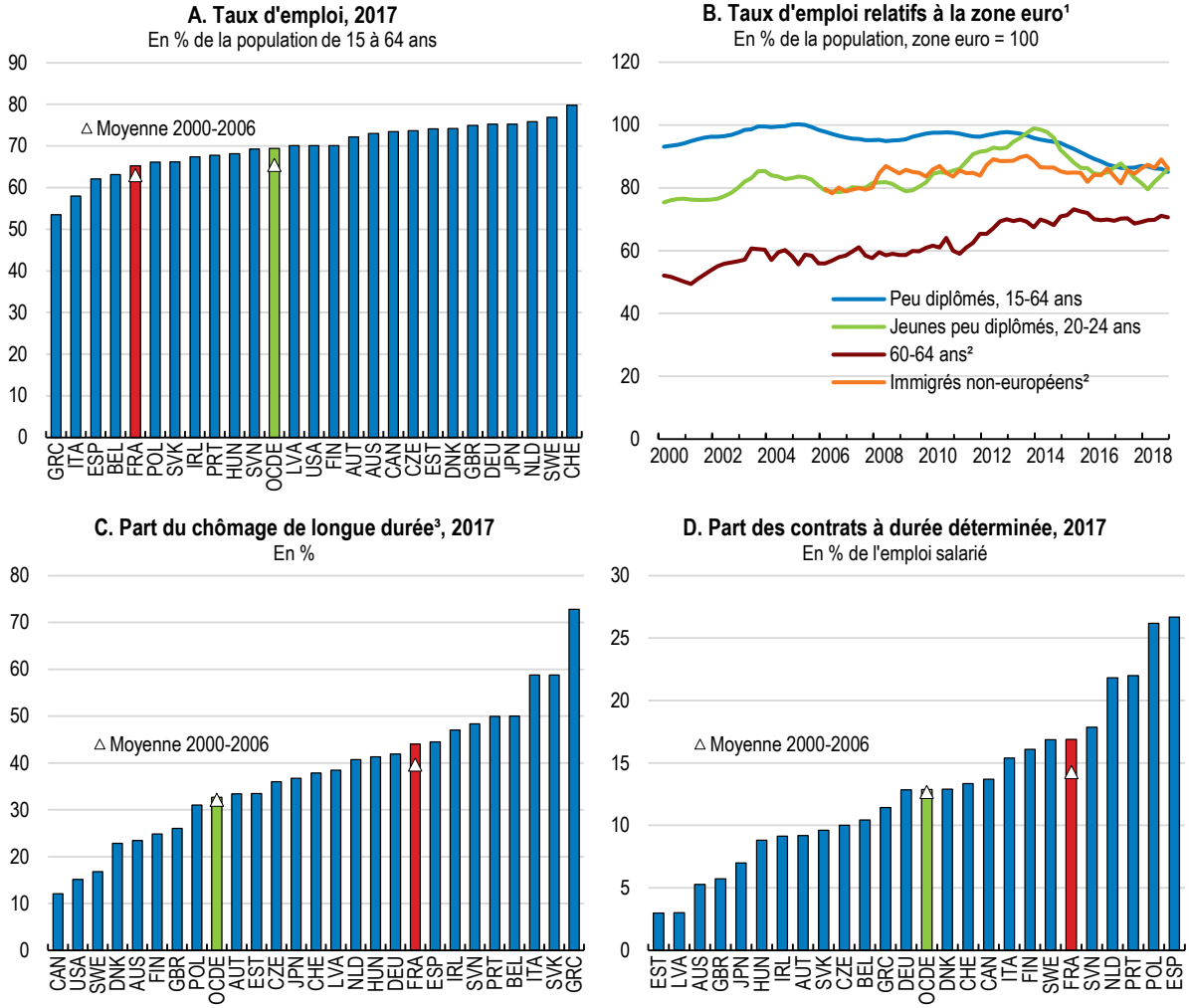
1. Taux de pauvreté au seuil de 50% du revenu médian équivalisé.
2. Coefficient de Gini.

Source : OCDE (2019), *Statistiques de l'OCDE sur la distribution des revenus et la pauvreté* (base de données).

StatLink https://doi.org/10.1787/888933952043

Le gouvernement a entrepris plusieurs réformes du marché du travail depuis septembre 2017 (OCDE, 2017a ; OCDE, 2018b). Ces réformes visent notamment à donner plus d'espace à la négociation collective dans les entreprises pour déterminer les salaires et les conditions de travail, et à renforcer les systèmes de formation professionnelle et d'apprentissage. Elles ont aussi pour but de faciliter le retour à l'emploi pour les personnes au chômage moins qualifiées et d'améliorer la réglementation des contrats de travail et des licenciements. Les réformes de l'assurance chômage engagées en 2018 ont également ouvert de nouveaux droits aux travailleurs indépendants et aux démissionnaires et ont pour objectif de réduire les situations de précarité qui peuvent être liées à la répétition de contrats de très courte durée.

Graphique 4. Le marché du travail présente des faiblesses structurelles



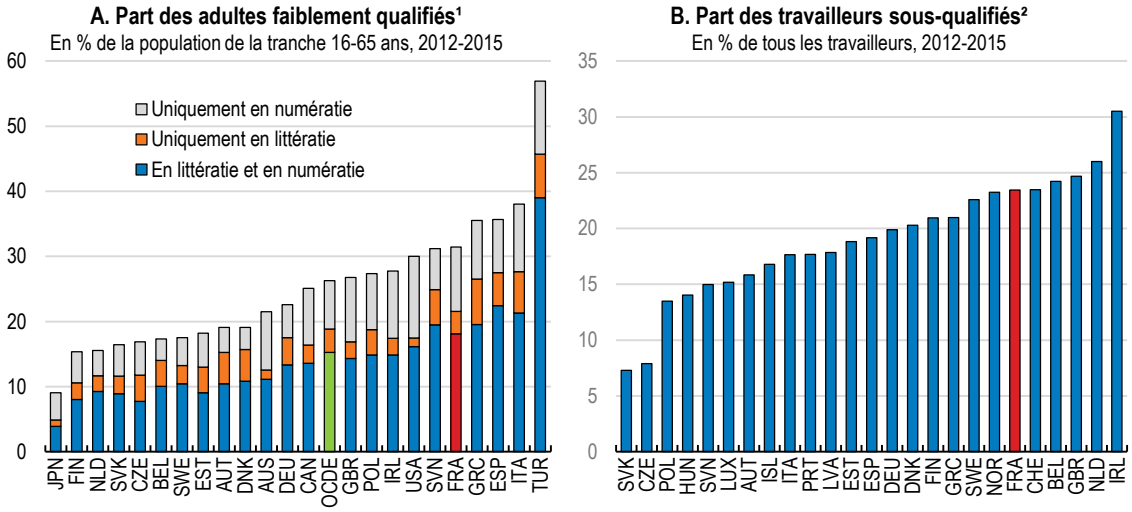
1. Glissements annuels des taux d'emploi relatifs à la moyenne de la zone euro à 19 pays. Les données trimestrielles manquantes ont été linéairement interpolées.
2. Tous niveaux d'éducation confondus.
3. Part des chômeurs dont l'ancienneté au chômage est supérieure à 1 an.
Source : OCDE (2019), *Statistiques de l'OCDE sur la Population active* (base de données); Eurostat (2019), « Taux d'emploi par sexe, âge, niveau d'éducation atteint et nationalité », *base de données Eurostat*.

StatLink https://doi.org/10.1787/888933952062

Le chapitre examine les développements de l'emploi et de sa qualité, ainsi que la mise en œuvre des réformes récentes, sous le prisme de la nouvelle Stratégie pour l'emploi de l'OCDE (OCDE, 2018c). Il situe la France dans les transformations de long terme du travail, notamment l'automatisation et de la digitalisation, les nouveaux besoins de compétences, le vieillissement de la population et l'émergence de nouvelles formes d'emploi. Il se focalise ensuite sur les politiques qui faciliteraient l'adaptation à ses changements et conduiraient à un marché du travail plus inclusif. Ces politiques incluent la formation continue et initiale et l'accompagnement des publics les plus en difficultés qui réduiraient le mésappariement des qualifications et des compétences, et amélioreraient l'insertion sociale et professionnelle des jeunes, des demandeurs d'emploi et des personnes les moins qualifiées. Fluidifier les transitions professionnelles, tout en favorisant la qualité

de l'emploi, demandera aussi de réduire les coûts relatifs des embauches en contrats permanents et d'accompagner davantage les mobilités. Enfin, une simplification des mesures de soutien aux bas revenus améliorerait la mobilité sociale, par une meilleure couverture des populations démunies et des incitations au travail plus justes.

Graphique 5. Les compétences de la population active sont inégales



1. Les adultes faiblement qualifiés, âgés entre 16 et 65 ans, sont définis comme ceux ayant obtenu un score inférieur à 2 sur les échelles de compréhension de l'écrit ou de culture mathématique, selon l'Enquête sur les compétences des adultes de l'OCDE.
2. Part des travailleurs âgés entre 16 et 65 ans dont les compétences sont estimées inférieures à celles requises par leurs postes de travail (OCDE, 2016).
Source : OCDE (2016), *L'importance des compétences : Nouveaux résultats de l'évaluation des compétences des adultes, Études de l'OCDE sur les compétences*, Éditions OCDE, Paris.

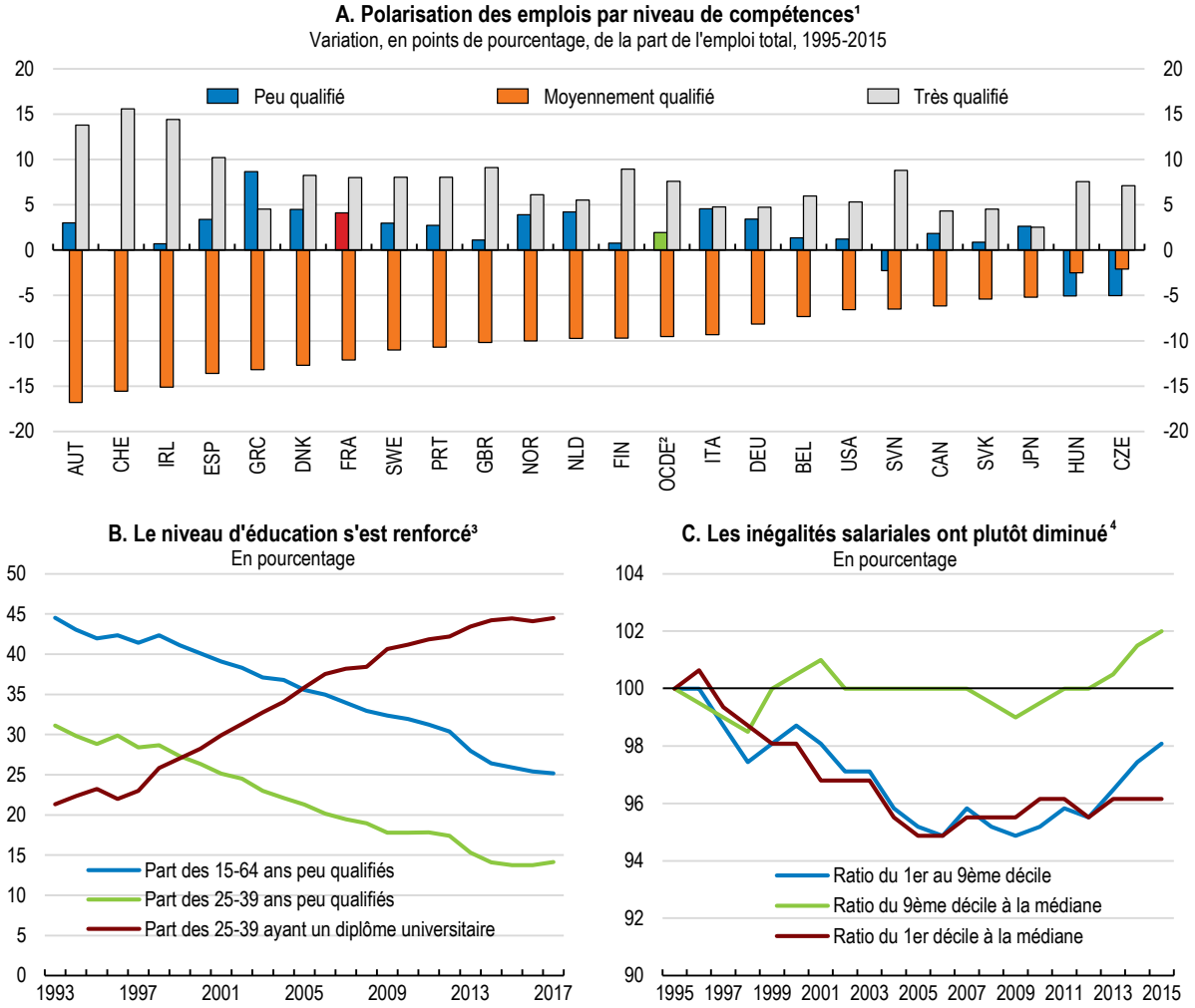
StatLink https://doi.org/10.1787/888933952081

Les difficultés se sont concentrées sur les travailleurs les moins qualifiés et les jeunes

L'emploi et les inégalités se sont polarisés

Le marché du travail en France, comme dans d'autres pays de l'OCDE, s'est polarisé en termes de qualifications (OCDE, 2018d ; Goos, Manning et Salomons, 2014). Sous l'effet notamment du progrès technologique et de la croissance des importations des pays émergents (Malgouyres, 2017; Carluccio et al., 2017), la part des emplois moyennement qualifiés et/ou automatisables a diminué, induisant une polarisation marquée. D'une part, la productivité des métiers très qualifiés a bénéficié des nouvelles technologies de l'information et de la communication. D'autre part, les emplois de services marchands peu qualifiés et peu transférables se sont développés, soutenus par des mesures fiscales (Graphique 6, partie A) (Carbonnier et Morel, 2018). La part dans l'emploi des aides à domicile, aides ménagères et assistantes maternelles a ainsi très fortement augmenté en France, tandis que les effectifs des catégories socioprofessionnelles qui effectuaient le plus de tâches routinières se sont réduits (Berger et Pora, 2017; Ast, 2015).

Graphique 6. Les emplois se sont polarisés, mais les inégalités salariales ont été contenues



1. Les professions très qualifiées comprennent les emplois classés dans les grands groupes 1, 2 et 3 de la CITP-88. Les professions moyennement qualifiées comprennent les emplois classés dans les grands groupes 4, 7, et 8.
2. Moyenne simple sur les 23 pays pour lesquels les données sont disponibles.
3. En pourcentage de la population, les peu qualifiés correspondent au niveau d'éducation égal ou inférieur au premier cycle de l'enseignement secondaire. 4. Rapports interdéciles de salaire net annuel en équivalent temps plein pour l'ensemble des salariés. France métropolitaine jusqu'en 2001, France hors Mayotte à partir de 2002. Ensemble des salariés du secteur privé et des entreprises publiques, hors salariés agricoles et apprentis, stagiaires, hors salaires versés par des particuliers-employeurs.
Source : OCDE (2017), *Perspectives de l'emploi de l'OCDE 2017*, Éditions OCDE, Paris ; INSEE (2018), *Salaires annuels* (base de données).

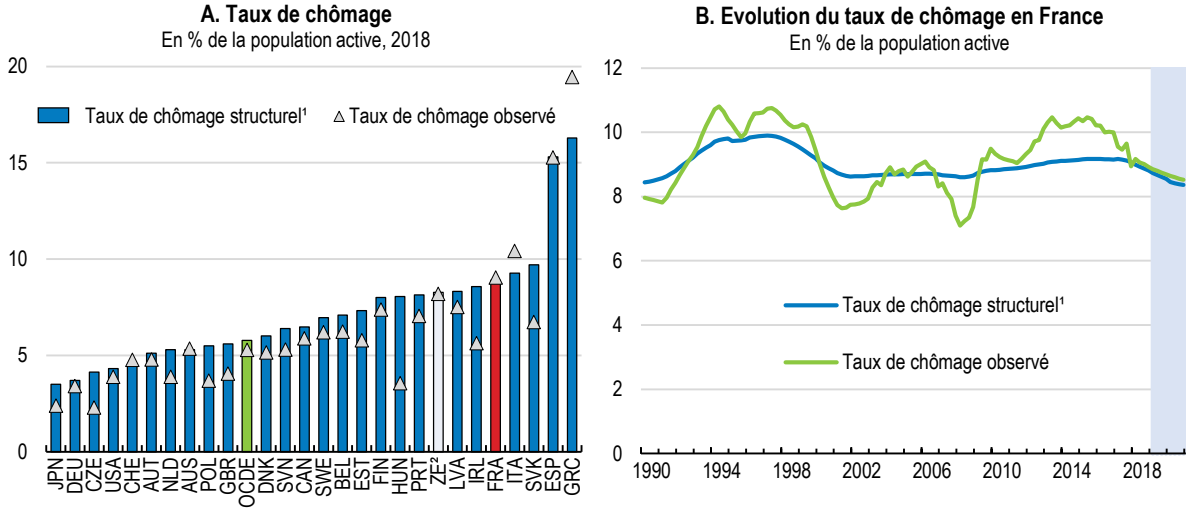
StatLink https://doi.org/10.1787/888933952100

Ces transformations du marché du travail se sont accompagnées d'inégalités salariales et de revenus stables ou en baisse. En France, contrairement à d'autres pays de l'OCDE, l'augmentation de l'offre de travail qualifié et les politiques publiques ont contenu les disparités entre salaires nets, c'est-à-dire après cotisations sociales employeurs et employés, notamment en soutenant les revenus nets des salariés dans le bas de la distribution (Graphique 6, parties B et C). D'une part, la progression du nombre de diplômés universitaires a diminué la pression à la hausse sur les salaires des plus qualifiés

(Charnoz, Coudin et Gaini, 2013 ; Bittarello, Kramarz et Maitre, 2018). D'autre part, l'augmentation continue des allégements de cotisations sociales ciblées sur les bas salaires a réduit le coût relatif du travail des moins qualifiés, gommant ainsi une partie des différences de productivité (Catherine, Landier et Thesmar, 2015; Bozio, Breda et Guillot, 2016), tandis que les minima sociaux et les compléments publics de revenus pour les bas salaires (la *Prime d'activité*) ont soutenu le pouvoir d'achat.

La polarisation du marché du travail et le recul des taux d'emploi des moins qualifiés sont associés à la persistance du chômage à un niveau élevé et principalement structurel (Graphique 7, partie A et B). Cependant, les risques de précarisation et les difficultés du marché du travail se sont concentrés sur certains groupes de population. Les taux de chômage et d'inactivité par qualification ont divergé sur le long terme (Graphique 8, parties A et B). Le chômage de longue durée et le nombre d'allocataires des minima sociaux sont orientés à la baisse, mais leurs niveaux restent particulièrement élevés pour les peu qualifiés qui ont de faibles chances de retour à l'emploi (Grangier et Audrey, 2014). Parmi les sortants du système scolaire, le chômage des moins diplômés a fortement augmenté depuis la crise économique de 2008-09, même s'il a diminué depuis 2017 (parties C et D). La mobilité salariale des salariés proche du salaire minimum a, elle aussi, décrue lors de ce même choc (Bernard et al., 2018).

Graphique 7. Le taux de chômage a persisté à un niveau élevé



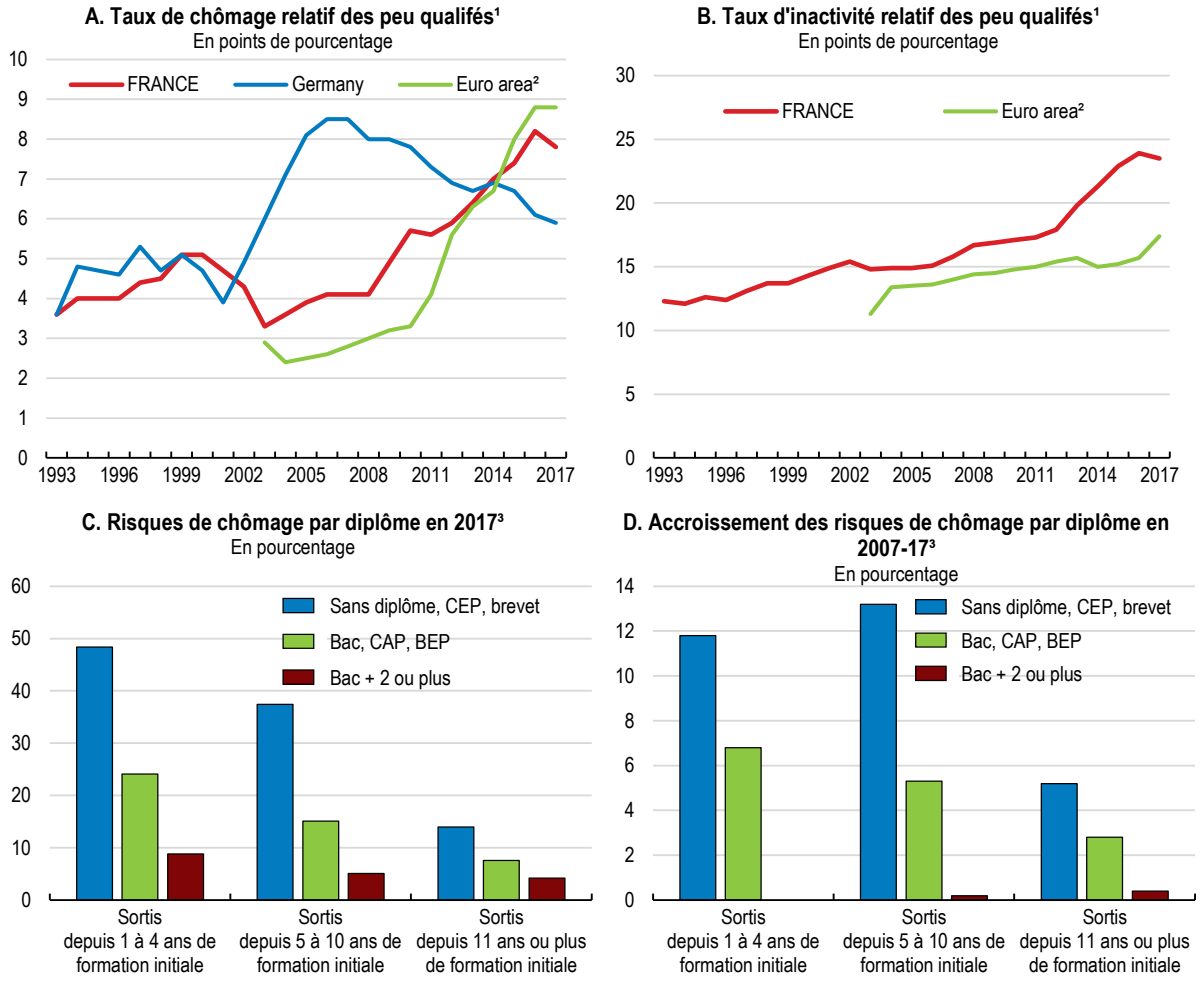
1. Taux de chômage en-dessous duquel l'inflation accélère (NAIRU).
2. Pays membres de la zone euro qui sont également membres de l'OCDE (17 Pays).
Source : OCDE (2018), *Perspectives économiques de l'OCDE : statistiques et projections* (base de données) et mises à jour.

StatLink https://doi.org/10.1787/888933952119

La qualité des emplois a connu des évolutions contrastées. L'augmentation rapide de la part des contrats temporaires jusqu'en 2000 (contrats à durée déterminée - CDD - et intérim) a été associée à une régression du travail indépendant dans tous les secteurs (Graphique 9, parties A et B). Les contrats temporaires se sont concentrés sur les moins qualifiés, notamment les jeunes, et leur durée a diminué en lien avec une rotation croissante des salariés concernés sur des contrats très courts (partie C) (Flamand, 2016). Les situations de sous-emploi et les emplois à temps partiels concernent aussi davantage les peu qualifiés (INSEE, 2018a) (partie D).

Si la proportion des contrats temporaires s'est stabilisée en France depuis les années 2000 jusqu'à récemment, le taux de contrats dont la durée n'excède pas un mois, apparaît structurellement plus élevé que dans la plupart des pays européens, selon les données des Enquêtes emploi, et a augmenté (Graphique 10). Bien que les contrats courts en France soient souvent récurrents auprès des mêmes employeurs, cela pèse sur l'accès à la formation, les trajectoires sociales et le bien-être (OCDE, 2018c), avec un coût substantiel pour les finances publiques via l'assurance chômage.

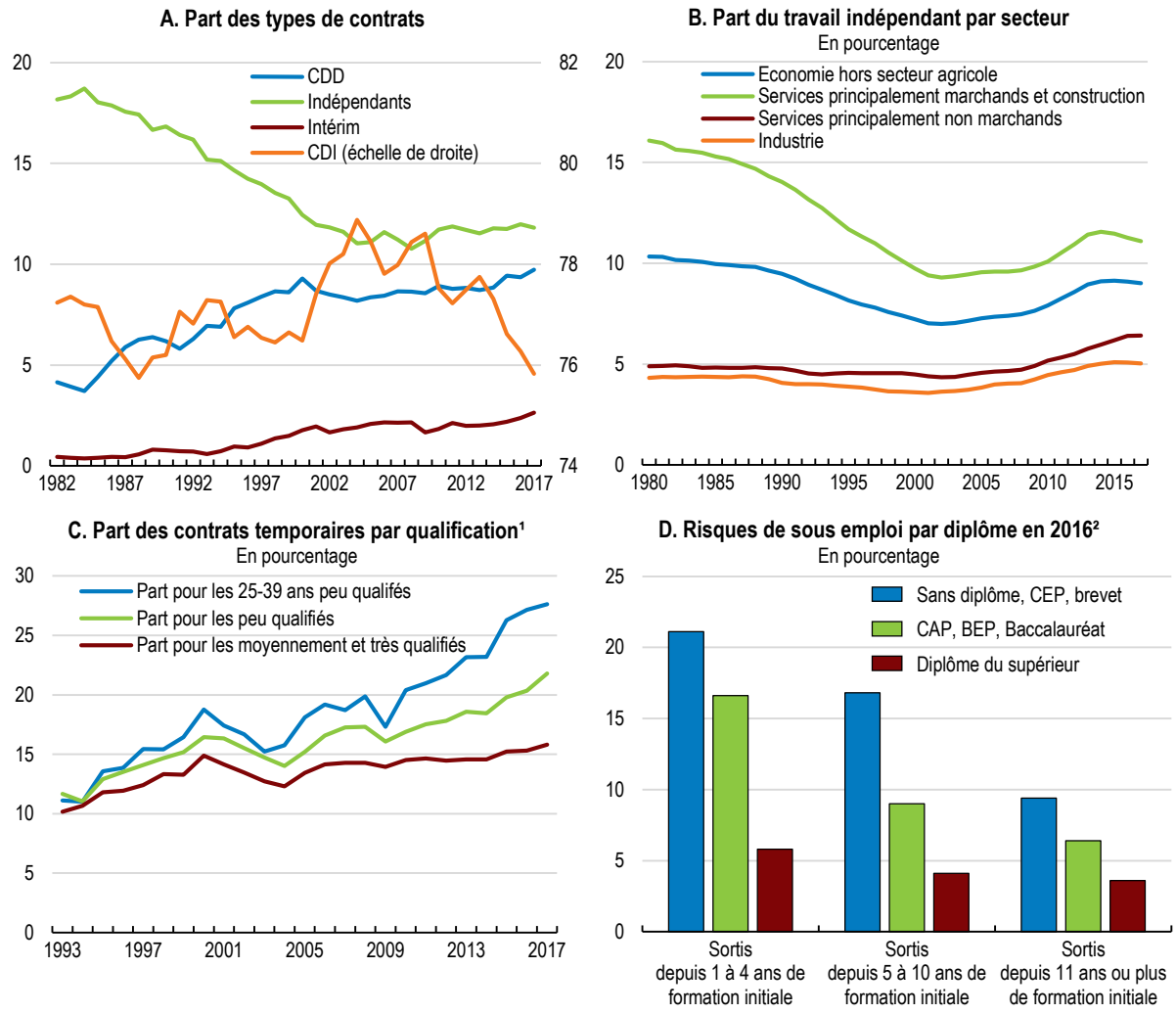
Graphique 8. Les disparités par qualification se sont accentuées



1. En écart à la moyenne des actifs (partie A) ou de la population (partie B) de 15 à 64 ans. Les peu-qualifiés correspondent au niveau d'éducation égal ou inférieur au premier cycle de l'enseignement secondaire. 2. Zone euro à 19 pays. 3. France métropolitaine hors Mayotte, population de 15 ans et plus.
Source : Eurostat (2018), « Statut au regard de l'emploi par niveau d'éducation atteint », *base de données Eurostat* ; INSEE (2018), « Taux de chômage selon le niveau de diplôme et la durée depuis la sortie de formation initiale en 2017 », *base de données INSEE*.

StatLink https://doi.org/10.1787/888933952138

Graphique 9. La structure de l'emploi s'est transformée



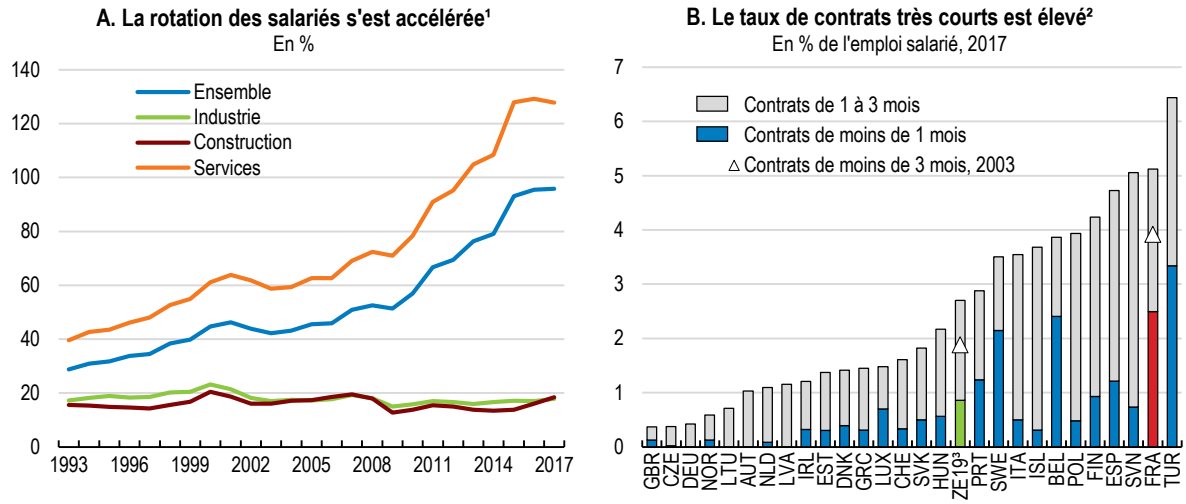
1. Les peu qualifiés ont un niveau d'éducation égal ou inférieur au premier cycle de l'enseignement secondaire.
2. France métropolitaine hors Mayotte, population de 15 ans et plus.
Source : INSEE (2018), « Enquête emploi : Caractéristiques de l'emploi » et « Les Comptes de la Nation - Valeur ajoutée, rémunération et emploi en 2017 », *base de données INSEE* ; Eurostat (2018), « Résultats annuels détaillés des enquêtes sur les forces de travail », *base de données Eurostat* ; INSEE (2018), *L'insertion des jeunes - Formations et emploi*, Édition 2018, Paris.

StatLink https://doi.org/10.1787/888933952157

Dans ce contexte, l'intégration des jeunes sur le marché du travail s'est dégradée, jusqu'à récemment. Les entrants sur le marché du travail ont traversé des années de faible conjoncture économique, source de chômage et de déclassement professionnel (Galland et al., 2017 ; CEREQ, 2018). L'accès à l'emploi des jeunes les moins qualifiés est devenu un problème majeur que de nombreux dispositifs et plusieurs réformes récentes, comme celle de l'apprentissage, s'attachent à diminuer (voir ci-dessous). Le taux de jeunes qui ne sont ni en emploi, ni en études, ni en formation ou « NEETs » selon le sigle anglais, a persisté à des niveaux élevés, notamment pour les 25-29 ans peu qualifiés qui ont trop peu souvent bénéficié d'une seconde chance en France (Graphique 11). En effet, le diplôme et

sa filière d'accès (voie scolaire versus apprentissage) ont joué un rôle croissant dans la qualité de l'insertion dans l'emploi (Graphique 8).

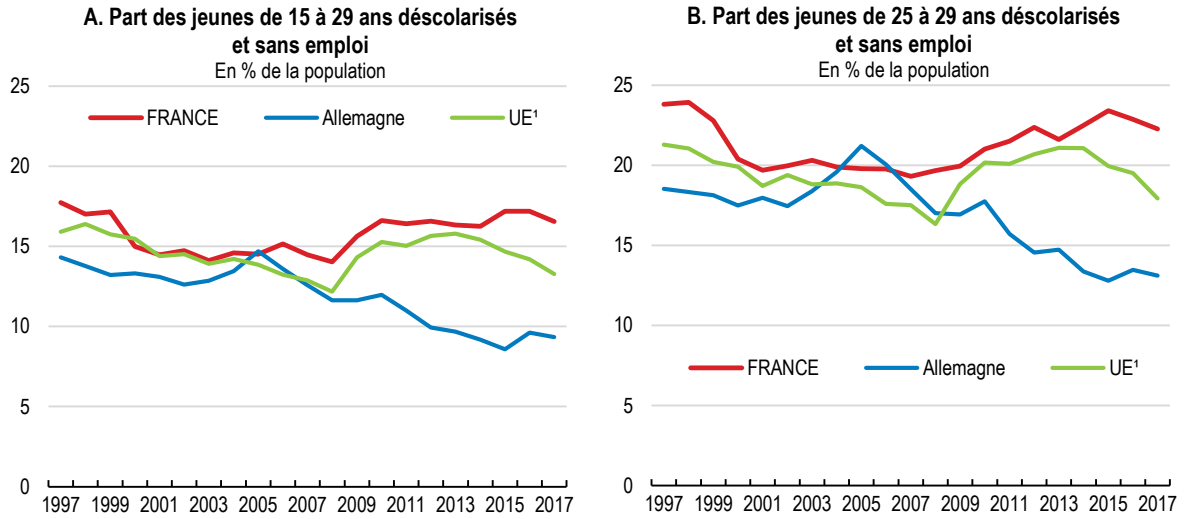
Graphique 10. La durée des contrats temporaires s'est beaucoup réduite



1. Le taux de rotation est défini comme la moyenne des taux d'entrée et de sortie par salariés pour les établissements de 50 salariés ou plus du secteur privé (hors agriculture et intérim).
2. Taux de contrats très courts parmi les contrats temporaires.
3. Zone euro à 19 pays.
Source : Milin, K. (2018), « CDD, CDI : comment évoluent les embauches et les ruptures depuis 25 ans », *DARES analyses*, No. 026 ; Eurostat (2018), « Résultats annuels détaillés des enquêtes sur les forces de travail », *base de données Eurostat*.

StatLink https://doi.org/10.1787/888933952176

Graphique 11. Le nombre de jeunes sans emploi et hors du système scolaire est élevé



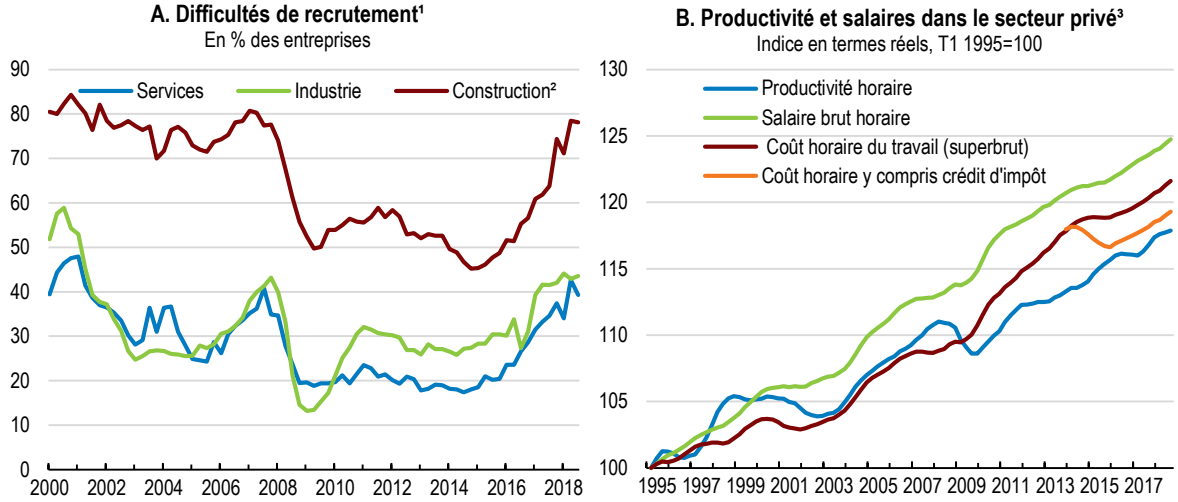
1. Pays membre de l'Union européenne qui sont également membres de l'OCDE (23 pays).
Source : OCDE (2018), *Regards sur l'éducation 2018* (base de données).

StatLink https://doi.org/10.1787/888933952195

L'évolution des salaires a été déconnectée de la productivité

L'accès à l'emploi et certains aspects de la qualité de celui-ci ont servi de variables d'ajustement au marché du travail, à défaut des salaires nets ou du coût du travail. La France se distingue parmi les pays de l'OCDE par son taux de chômage structurel persistent et des salaires relativement dynamiques. En période de reprise, les difficultés de recrutement, justifiées par un défaut de main d'œuvre qualifiée et, dans certains secteurs comme le bâtiment des salaires peu attractifs et une forte rotation de la main d'œuvre, se sont multipliées (Graphique 12, partie A) (INSEE, 2017). Sur le long terme, cela semble avoir soutenu les évolutions salariales. En effet, les salaires bruts et le coût du travail dans les branches marchandes de l'économie ont crû à un rythme supérieur à celui de la productivité, même si leurs évolutions ont eu tendance à converger depuis 2010-11. La hausse du coût du travail a, elle, été limitée par la succession de baisses des cotisations patronales ciblées sur les bas salaires (voir ci-dessous). De plus, à partir de 2015, le crédit d'impôt pour la compétitivité et l'emploi (CICE) a diminué l'imposition des sociétés en fonction des salaires de l'année précédente versés jusqu'à 2,5 fois le salaire minimum. Cette mesure s'est traduite par une réduction du coût du travail et a été remplacée par une baisse de 6 points des cotisations employeur en janvier 2019 (partie B).

Graphique 12. L'évolution des salaires a été déconnectée de la productivité



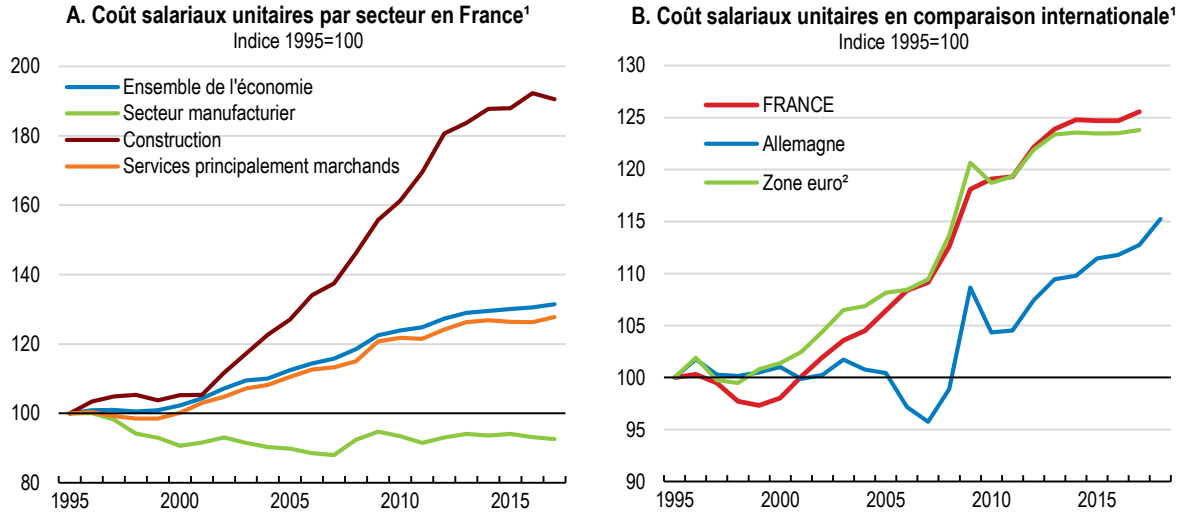
1. Entreprises désignant les difficultés de recrutement comme un facteur de limitation de la production.
2. Travaux de second oeuvre.
3. Sociétés non financières. Le côut du travail inclut la masse salariale, l'ensemble des cotisations sociales employeurs et les impôts sur la main d'œuvre et soustrait les subventions dont le crédit d'impôt pour la compétitivité et l'emploi (CICE). Les prix courants sont déflatés par le déflateur du PIB.
Source : Calculs de l'OCDE sur la base de INSEE (2019), « Comptes de la Nation en base 2014 - Résultats détaillés » et « Enquêtes de conjoncture », *bases de données INSEE*.

StatLink https://doi.org/10.1787/888933952214

La déconnection entre salaires et productivité affecte l'emploi, notamment des peu qualifiés qui est plus sensible au coût du travail, mais aussi les exportations et la compétitivité. Même si l'évolution du coût du travail au niveau du salaire minimum a été limitée et que les bas salaires bénéficient d'une faible taxation (voir ci-dessous), la compétitivité-coût mesurée par les coûts unitaires de la main-d'œuvre a connu une dégradation relative, puisque l'écart

entre salaires et productivité a crû plus fortement en France que dans d'autres pays de la zone euro (Graphique 13). Les écarts entre croissance de la productivité et des salaires ont été particulièrement accusés dans les branches plus abritées de la concurrence internationale, comme les activités d'hébergement et restauration et de services aux entreprises.

Graphique 13. Évolution des coûts salariaux unitaires



1. Coûts salariaux unitaires (coût du travail sur productivité réelle) par secteur (partie A) et pour l'ensemble de l'économie (partie B). Le crédit d'impôt pour la compétitivité et l'emploi n'est pas pris en compte.
2. Zone euro à 19 pays.
Source : OCDE (2019), *Productivité et CUM par principale activité économique - CITI Rev.4* (base de données).

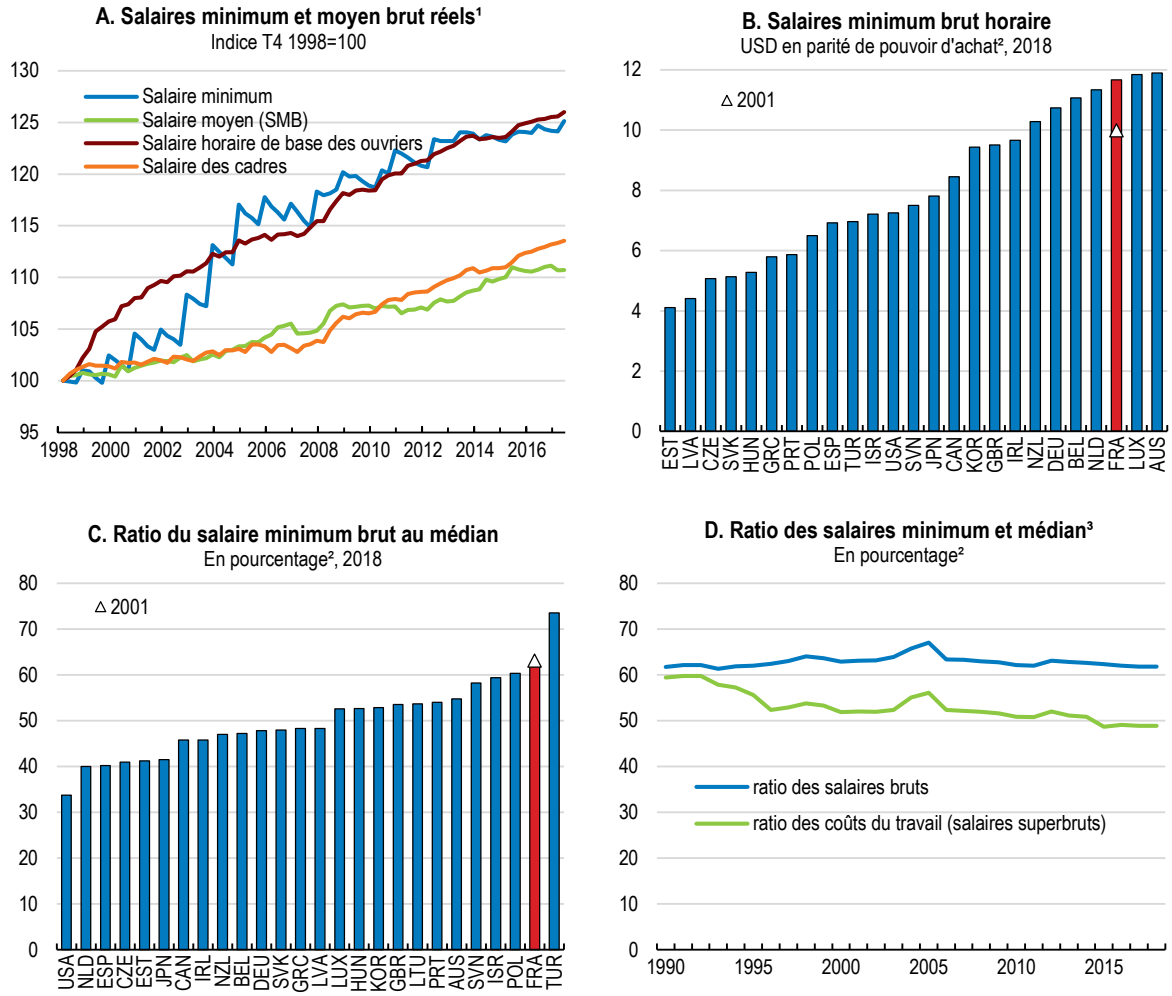
StatLink https://doi.org/10.1787/888933952233

L'écart entre la progression des salaires et celle de la productivité s'est accentué au cours de la récession de 2008-2009 et ne s'est pas résorbé. Plusieurs explications ont été avancées. Premièrement, la rétention de la main d'œuvre qualifiée a entraîné une baisse de la productivité du travail et une hausse des salaires due à des effets de composition des salariés. Les entreprises ne se sont pas séparées de leurs travailleurs les plus qualifiés dont le coût de formation ou de recrutement a été élevé (Askenazy et Erhel, 2017[27] ; Beatriz et al., 2018). Deuxièmement, la rigidité salariale à la baisse a joué (Verdugo, 2016). En période de faible inflation, les salaires nominaux hors primes n'ont pas ralenti autant, ce qui a réduit les capacités d'adaptation des entreprises.

Les mécanismes de fixation des salaires ont aussi pesé sur les dynamiques salariales (Graphique14, partie A). La négociation salariale au niveau des entreprises a jusqu'à présent été contrainte. D'une part, 11% des salariés du secteur privé sont concernés chaque année par la revalorisation du salaire minimum fixée nationalement (un chiffre stable depuis le début des années 2010). Les hausses du salaire minimum se diffusent ensuite vers les salaires les plus élevés, avec des effets quasi-nuls au-delà de deux fois le salaire minimum selon plusieurs études (Goarant et Muller, 2011 ; Aeberhardt, Givord et Marbot, 2016 ; Guichard et Pinel, 2018), notamment via les accords de branches (Fougère, Gautier et Roux, 2018). Les réévaluations automatiques du salaire minimum, liées à la fois à l'inflation et au salaire moyen des personnes peu qualifiées, conduisent donc à une

dynamique haussière, tout comme les augmentations discrétionnaires ou « coups de pouce » qui étaient fréquentes avant 2006. Depuis 2012, le Smic n'a pas connu de coup de pouces et a évolué moins vite que les autres indices de salaires. D'autre part, chaque année, dans les branches sectorielles, des grilles salariales sont renégociées, notamment lors de changements du salaire minimum, et quand elles le sont, cela aboutit à des hausses que les entreprises doivent ensuite répercuter (OCDE, 2017b ; Gautier, 2017). Enfin, dans les branches de l'économie plus abritées de la concurrence, la négociation collective a pu pousser les salaires nets à la hausse par des comportements de partage de rentes (Breda, 2015).

Graphique 14. Dynamique des salaires et salaire minimum



1. Déflatés par le déflateur du PIB.
2. Les estimations sont axées sur un ménage composé d'un célibataire sans enfants, en incluant le crédit d'impôt pour la compétitivité et l'emploi.
3. Les ratios des salaires minimum et médian, obtenus à partir du modèle TaxBEN de l'OCDE, sont rétropolés à l'aide de données de la DARES, pour la période entre 1990 et 2001. Le ratio des coûts du travail intégre le crédit d'impôt pour la compétitivité et l'emploi.
Source : OCDE (2018), *Statistiques sur le marché du travail* (base de données) et calculs de l'OCDE à partir du modèle TaxBEN de l'OCDE ; DARES (2018), *Les indices de salaire de base*; COSAPE (2017), *Les exonérations générales de cotisations*, Comité de suivi des aides publiques aux entreprises et des engagements.

StatLink https://doi.org/10.1787/888933952252

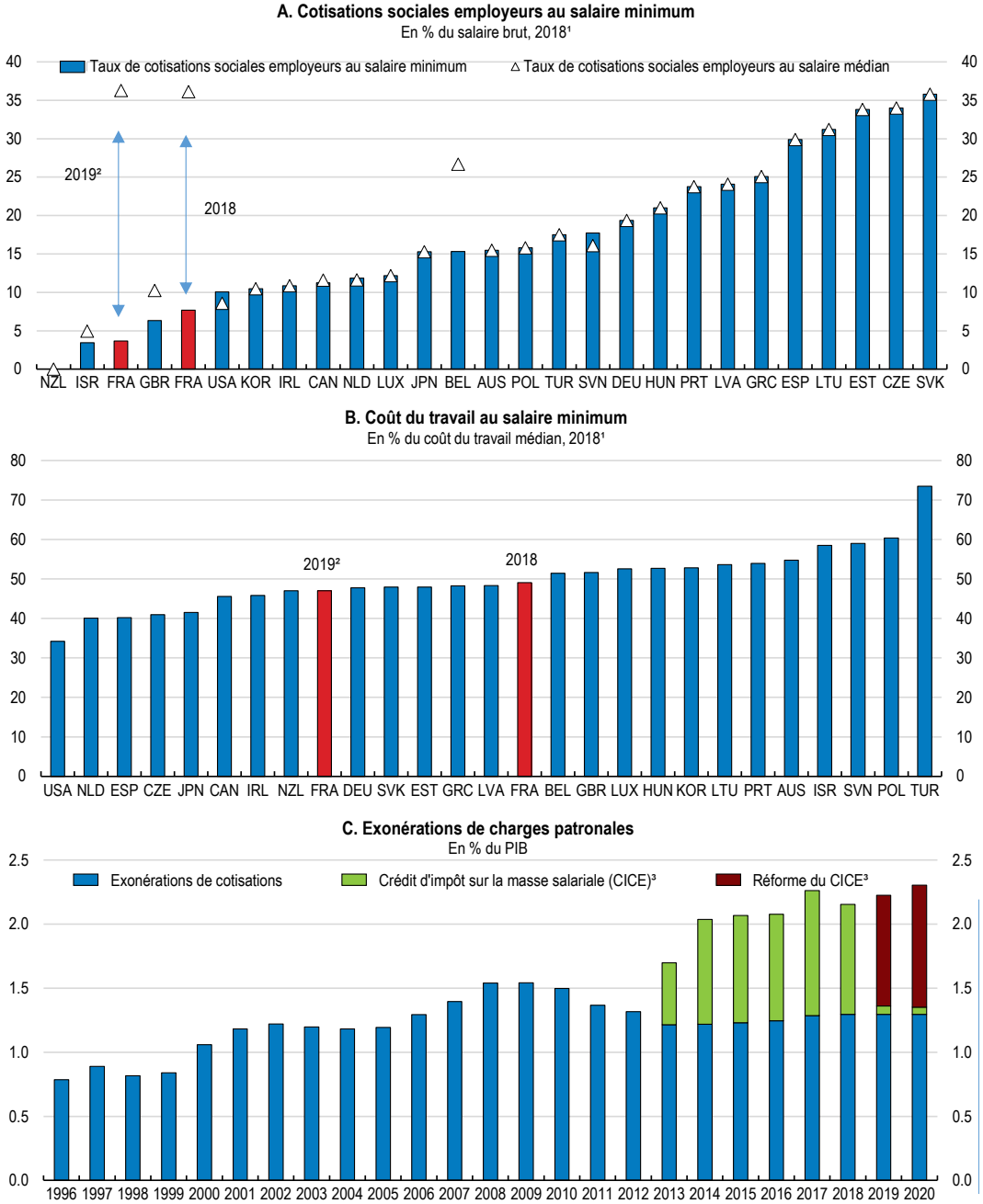
Le faible emploi des peu qualifiés et le dynamisme des salaires ont poussé les gouvernements successifs à diminuer le coût du travail pour les peu qualifiés afin de favoriser l'emploi. Si le niveau du salaire minimum horaire brut apparaît toujours élevé en comparaison internationale (Graphique 14, parties B à D), le ratio du coût du travail au salaire minimum par rapport au salaire médian est lui dans une position médiane parmi les pays de l'OCDE (Graphique 15, Partie B). Les hausses des exonérations de cotisations sociales ciblées sur les bas salaires, comme celles du Pacte de Responsabilité, et la mise en place du Crédit d'impôt pour la compétitivité et l'emploi (CICE) de 2013 à 2019 et assis sur la masse salariale, ont fortement limité la croissance du coût du travail pour les bas salaires.

Les exonérations de cotisations sur les bas salaires ont fait apparaître des cotisations sociales employeurs faibles au niveau du salaire minimum mais beaucoup plus importantes au niveau du salaire médian. La différence entre coût du travail et salaires bruts est ainsi très progressive dans le bas de la distribution des salaires (Graphique 15, partie A). Les réformes engagées en 2019 ramèneraient le coût relatif du travail au niveau du salaire minimum à un niveau bas en comparaison internationale (partie B et Encadré 3; Carcillo et al., 2019). Le coût fiscal en moindres cotisations sociales employeurs atteindrait près de 2.3% du PIB en 2019-20 (partie C).

Le ciblage accru sur les bas salaires devrait avoir un impact positif maximum sur l'emploi (COSAPE, 2017). Une réduction temporaire des cotisations de sécurité sociale des employeurs sur les embauches ciblant le même groupe en 2009 avait entraîné une croissance de l'emploi de 0,8% à coût net nul, compte tenu des économies réalisées sur les avantages sociaux (Cahuc, Carcillo et Le Barbanchon, 2018). En effet, ces mesures sont moins susceptibles de donner lieu à une hausse de salaires qu'une réduction des cotisations sur des salaires plus élevés. Elles diminuent le coût du travail peu qualifié, alors que les salaires (nets) sont peu affectés du fait du faible pouvoir de négociation des salariés concernés. De plus, en modifiant les conditions structurelles de la formation des coûts et des prix, elles rendent plus compétitives les entreprises qui utilisent davantage de travailleurs moins qualifiés. En effet, les évaluations montrent que les effets positifs sur l'emploi des réductions de cotisations de sécurité sociale employeurs sont très faibles pour les salaires supérieurs à 1.6 fois le salaire minimum, ce qui suggère que ces réductions doivent être ciblées (L'Horty, Martin et Mayer, 2019).

Cependant, la progressivité accrue du coin salarial (c'est-à-dire l'écart entre le salaire net et le coût du travail) peut encourager les entreprises à substituer des travailleurs peu qualifiés à des travailleurs plus qualifiés ou à de l'investissement. De plus, en rendant plus que proportionnel l'effet sur le coût salarial d'une progression du salaire (brut), elle pourrait tendre à limiter les carrières salariales en bas de la hiérarchie ou pour les jeunes salariés, tout comme les incitations à la formation (CSERC, 1997 ; Groupe d'experts sur le SMIC, 2017). Bien que l'existence de ces trappes à bas salaires ne soit pas entièrement avérée en France, la réduction des prélèvements pour les employeurs au niveau du salaire minimum est sans équivalent avec les autres pays de l'OCDE en 2019-20. Même si elle répond à un défaut d'opportunités et au problème de coût du travail pour les moins qualifiés à court terme, elle pourrait donc à plus long terme contribuer à déformer la structure productive vers les entreprises qui dépendent plus de l'emploi peu qualifié et d'emplois atypiques, directement ou via leurs intrants et la sous-traitance.

Graphique 15. Les exonérations ciblées de cotisations patronales ont progressé



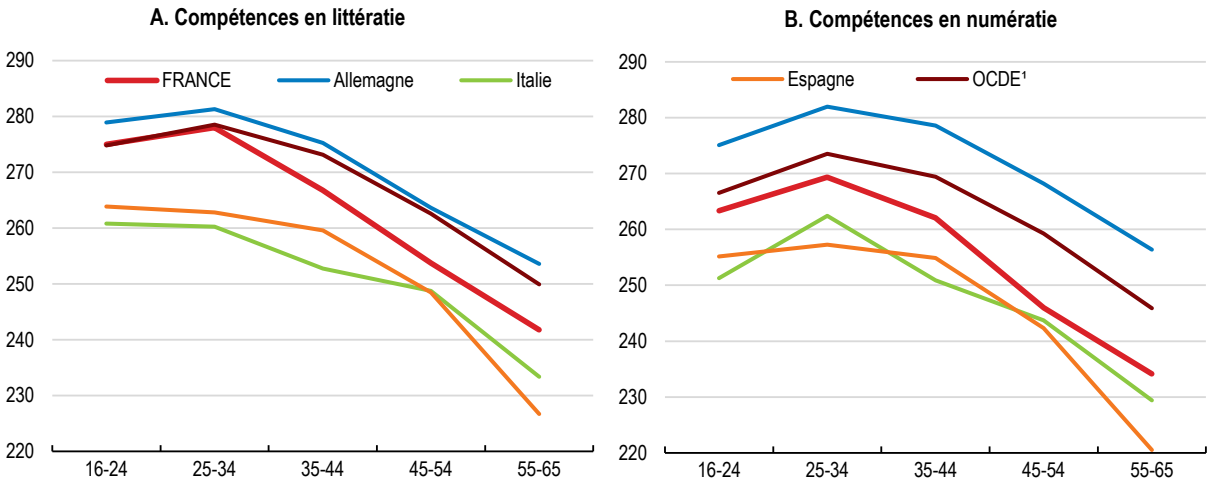
1. Intégrant le montant du CICE ; estimations axées sur un ménage composé d'un célibataire sans enfants.
2. Les estimations 2019 pour la France intègrent les réformes des cotisations de sécurité sociale à la charge des employeurs dont l'entrée en vigueur est prévue entre le début et la fin de l'année 2019, mais elles ne prennent pas en compte l'augmentation prévue du SMIC pour la même année (Encadré 4).
3. Le montant du CICE au sens de la comptabilité nationale en année n+1 est reporté en année n.
Source : OCDE (2019), Calculs du Secrétariat à partir du modèle TaxBEN de l'OCDE ; COSAPE (2017), *Les exonérations générales de cotisations*, Comité de suivi des aides publiques aux entreprises et des engagements ; France Stratégie (2018), *Rapport 2018 du comité de suivi du Crédit d'impôt pour la compétitivité et l'emploi* ; Projet de loi de Finances pour 2019.

StatLink https://doi.org/10.1787/888933952271

Le marché du travail doit se transformer

La relative persistance des inégalités d'accès à des emplois de qualité et la déconnection des salaires et de la productivité interrogent face aux transformations de l'emploi à venir. En effet, la demande de main d'œuvre qualifiée continue à croître en France (OCDE, 2017d ; Cedefop, 2018a), alors que la formation initiale, la formation continue et les inégalités du marché du travail ne semblent pas permettre à chacun d'acquérir, de maintenir et d'adapter ses compétences. Cela se traduit par des compétences tant en numératie qu'en littératie plus faibles que la moyenne des pays de l'OCDE. Cette tendance est davantage marquée chez les travailleurs plus âgés : cela paraît refléter à la fois une qualité accrue de la formation initiale pour les jeunes générations, et une relative absence d'accès à une formation continue de qualité au fil de la carrière pour l'ensemble des travailleurs (Graphique 16).

Graphique 16. Les compétences de la population active décroissent rapidement avec l'âge



1. Moyenne simple des 28 pays pour lesquels des données sont disponibles. Données 2012-2015.
Source: OCDE (2016), *L'importance des compétences : Nouveaux résultats de l'évaluation des compétences des adultes, Études de l'OCDE sur les compétences,* Éditions OCDE, Paris.

StatLink https://doi.org/10.1787/888933952290

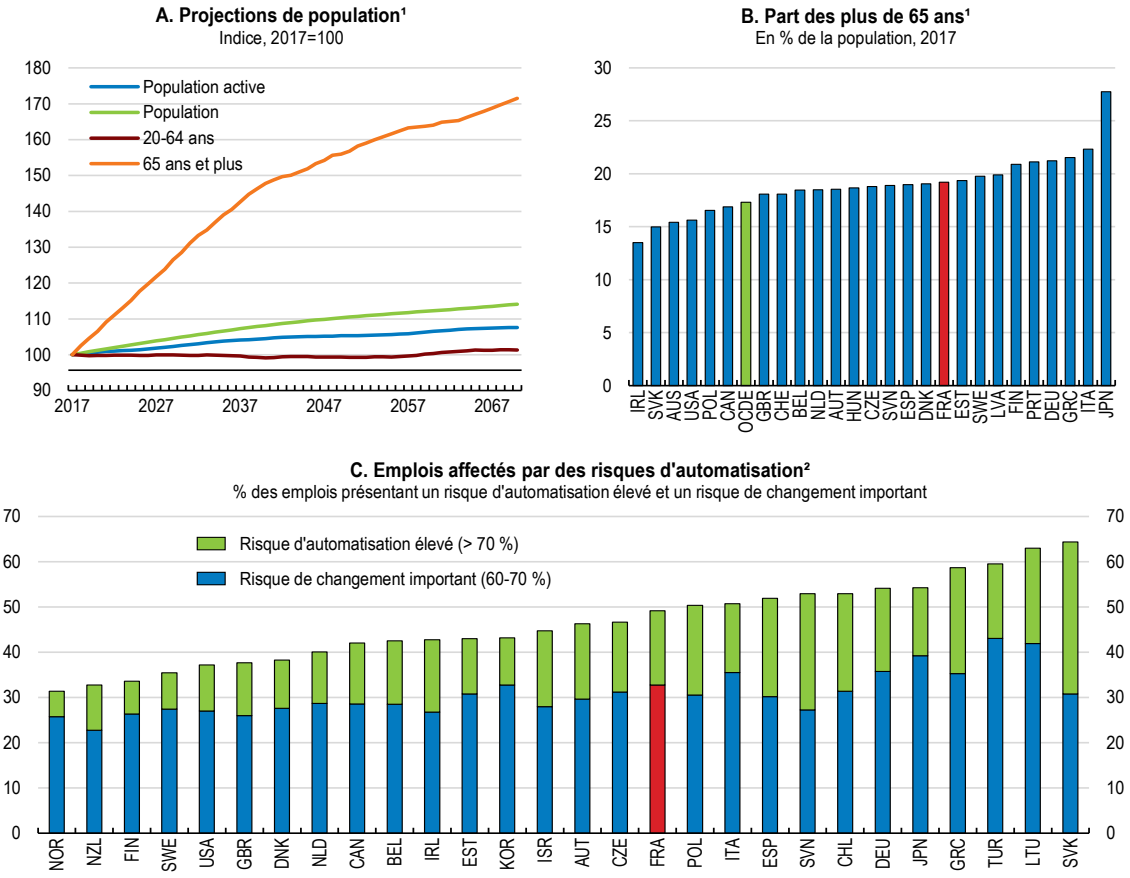
L'obsolescence rapide des compétences complique l'emploi des seniors alors que le financement des retraites et le vieillissement soulignent les enjeux de l'employabilité et des conditions de travail des salariés âgés. Selon les projections de l'institut national de la statistique (INSEE), à législation inchangée, la population active augmenterait à un rythme près de deux fois inférieur à celui de la population globale entre 2017 et 2070 (Graphique 17, partie A) (Koubi et Marrakchi, 2017). Les travailleurs seniors seront donc amenés à travailler plus longtemps, ce qui pose la question de leur maintien en emploi et de la lutte contre les stéréotypes et discriminations.

La transformation numérique risque de renforcer la dépréciation des compétences pour de nombreux travailleurs et d'accroitre les inégalités de revenus et d'opportunités. Près de 50% des emplois en France seraient exposés à des risques de disparition ou de transformations substantielles du fait des évolutions technologiques (Graphique 17, partie C) (Nedelkoska et Quintini, 2018). L'automatisation et la numérisation réduiraient encore la demande de tâches manuelles et répétitives au niveau de l'économie. Dans le même temps, elles augmenteraient la demande de compétences interpersonnelles et en

résolution de problèmes pour assurer une bonne complémentarité entre les machines et les travailleurs (OCDE, 2018e ; COE, 2018).

La croissance non accompagnée de l'économie des plateformes et de nouvelles formes d'emploi pourrait être une autre source d'inégalités. Le développement des plateformes reste limité, estimé à 1% de l'emploi total et 7% de l'emploi indépendant en France (Gazier et Babet, 2018 ; Amar et Viossat, 2016). Cependant, son essor, favorisé par la numérisation et l'intelligence artificielle, pourrait être rapide. Ces plateformes offrent de nouvelles opportunités d'emploi, avec une organisation plus libre du temps de travail, mais elles pourraient contribuer à dégrader la qualité des emplois. En effet, ces nouvelles formes d'emplois pourraient en partie se substituer à des emplois salariés mieux protégés ou faire émerger des pouvoirs de monopsones de certains employeurs avec la concentration croissante de certains secteurs (Montel, 2017 ; Schwellnus, 2018).

Graphique 17. Le vieillissement de la population et l'automatisation seront significatifs



1. Projections de l'Institut national de la statistique et des études économique (INSEE) à l'horizon 2070, scénario central.
2. Estimations de Nedelkoska et Quintini (2018) sur la base des tâches effectuées et des données du Programme pour l'évaluation internationale des compétences des adultes (PIAAC).
Source : Koubi, M. et Marrakchi A. (2017), « Projections à l'horizon 2070 : Une hausse moins soutenue du nombre d'actifs », *INSEE Première*, No. 1646 ; Blanpain, N. et G. Buisson (2016), « Projections de population à l'horizon 2070 », *INSEE Première*, No. 1619 ; OCDE (2018), *Statistiques de l'OCDE sur la structure par âge de la population* (base de données) ; Nedelkoska, L. et G. Quintini (2018), « Automation, skills use and training », *OECD Social, Employment and Migration Working Papers*, No. 202, Éditions OCDE, Paris.

StatLink https://doi.org/10.1787/888933952309

La priorité pour faire face aux inégalités croissantes du marché du travail doit être de permettre le développement d'emplois de qualité et le renforcement de la productivité. Améliorer les perspectives d'emploi de qualité pour les personnes les moins qualifiées et les jeunes permettraient d'améliorer leur insertion professionnelle et sociale, tout en assurant le développement de leurs compétences. Cette priorité demande une formation professionnelle et initiale plus efficace qui soutiendrait une croissance de la productivité plus forte et plus inclusive. Cela permettrait aussi de diminuer les dépenses et allégements de cotisations ciblés sur ces publics.

Il s'agit aussi de permettre une meilleure utilisation des compétences en réduisant les frictions sur le marché du travail, par une protection des travailleurs et un accompagnement de leurs mobilités adaptés. Pour cela, il conviendrait de sécuriser davantage les parcours professionnels et améliorer la mobilité géographique et sociale des plus défavorisés. En effet, les secteurs, occupations et territoires concernés par les changements technologiques pourraient être très concentrés (Jennequin, Miotti et Mouhoud, 2018). Cela s'appuierait sur des dispositifs existants, par exemple la revitalisation des territoires, le dispositif d'engagement de développement des emplois et des compétences (EDEC), l'expérimentation « territoires zéro chômeurs » ou encore l'insertion par l'activité économique ». Ce programme accompagnerait aussi la dynamique de réformes ambitieuses lancées par le gouvernement et leur permettrait de porter pleinement leurs fruits.

Renforcer et adapter les compétences

Favoriser l'acquisition de compétences tout au long de la vie

La formation professionnelle et l'apprentissage bénéficient de financements importants. Près de 1.6% du PIB chaque année y est ainsi consacré, si l'on inclut les dépenses propres des entreprises (Mesnard, 2018 ; Mesnard, 2017). Cependant, le taux d'accès à la formation qualifiante pour les adultes est relativement faible. Comme dans de nombreux pays de l'OCDE, les moins qualifiés, les demandeurs d'emplois et les inactifs souffrent d'un moindre accès à la formation, même si celui-ci a augmenté pour les demandeurs d'emploi sous l'effet de plans de formation ponctuels (Graphique 18 et 21) (OCDE, 2017c ; Balmat, 2018). Les ouvriers et employés peu diplômés représentent toujours la majorité des publics qui n'ont suivi aucune formation depuis la fin de leur scolarité initiale (Guillemot et Melnik-Olive, 2018). De plus, la qualité et l'efficacité des formations restent trop peu évaluées.

Une nouvelle réforme a été engagée en 2018 pour améliorer l'accès au système de formation et la qualité des formations. La nouvelle organisation, qui doit être achevée en 2021, mise sur la mobilisation de droits individuels à la formation (Encadré 2). Elle complète la mise en place d'un compte personnel de formation (le CPF) en 2014 qui avait permis d'individualiser les droits et de les conserver ou cumuler sur différentes périodes d'emploi (Brandt, 2015 ; OCDE, 2018f). Ces innovations devaient faciliter l'accès à la formation pour les moins qualifiés et les travailleurs mobiles qui changent plus souvent d'employeurs. Cependant, le Compte Personnel de Formation souffrait d'un manque de lisibilité et d'une complexité dans la mise en œuvre des droits puisque d'autres outils de financement des formations avaient subsisté. De plus, l'utilisation des droits par les demandeurs d'emploi tendait à devenir un simple outil de financement des formations plutôt que de construction de parcours professionnels (IGAS, 2017).

La réforme de 2018 est ciblée pour permettre un développement de la formation pour les moins qualifiés et les demandeurs d'emploi. Le Compte Personnel de Formation sera libellé

en euros au lieu d'en heures et cette monétisation devrait permettre de corriger les inégalités des coûts horaires de formation. La moyenne des coûts horaires de formation s'élevait à 10 euros pour les demandeurs d'emploi et à 23 euros pour les salariés en 2018. *Pôle emploi* appliquait un plafond horaire faible (de 9 euros) au-delà duquel il était nécessaire de mobiliser des financements complémentaires au CPF dans des modalités complexes et dont la disponibilité était erratique (IGAS, 2017 ; Martinot, 2018). De plus, la mise en place d'un financeur unique en 2021 en remplacement des diverses autorités organisatrices de la formation permettra d'uniformiser la prise en charge du financement des formations. En effet, les coûts pédagogiques horaires couverts variaient selon les autorités organisatrices et étaient une importante source de complexité pour les usagers (Ministère du travail, 2018b ; IGAS, 2017). Enfin, la monétisation du Compte Personnel de Formation a confirmé la majoration de l'acquisition des droits à la formation pour les travailleurs les moins qualifiés qui avait déjà été introduite par la loi dite « Travail » en 2016.

Mobiliser pleinement cette réforme demandera de relever trois défis majeurs pour la nouvelle institution unique en charge du système, *France Compétences*. D'une part, le prix des formations devra, comme prévu, être suivi précisément afin de garantir un accès suffisant aux formations et d'éviter des hausses de prix. D'autre part, la transparence de ces prix devra être sensiblement augmentée afin de permettre aux utilisateurs potentiels, notamment les moins qualifiés, de les comparer activement. Enfin, la question de la pertinence des formations se posera de façon aiguë. En effet, les listes limitatives qui étaient jusqu'à présent en place ont été supprimées ce qui facilite l'éligibilité aux formations, mais demandera une mise en place rapide des référentiels de certification des formations pour améliorer l'information sur celles-ci et l'orientation des bénéficiaires potentiels.

Encadré 2. La réforme de la formation continue de 2018

Le volet formation de la *loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel,* promulguée en septembre 2018, vise à simplifier le système de formation, à renforcer l'initiative individuelle et l'accompagnement, ainsi qu'à améliorer la qualité et la pertinence des formations.

Premièrement, la régulation et la gouvernance ont été renforcées. Une institution unique, *France Compétences,* regroupe l'État, les régions, ainsi que les organisations syndicales de salariés et d'employeurs et remplace une gouvernance éclatée autour des nombreuses branches professionnelles. *France Compétences* est également en charge de l'apprentissage depuis début 2019. Elle allouera les ressources financières entre accompagnement, formation et apprentissage (dans des limites fixées par décret) et organisera la certification professionnelle, la certification qualité, et l'évaluation des formations. La loi a aussi unifié la collecte des fonds pour la formation et l'apprentissage, les confiant aux collecteurs des cotisations sociales à partir de 2021(Encadré 3).

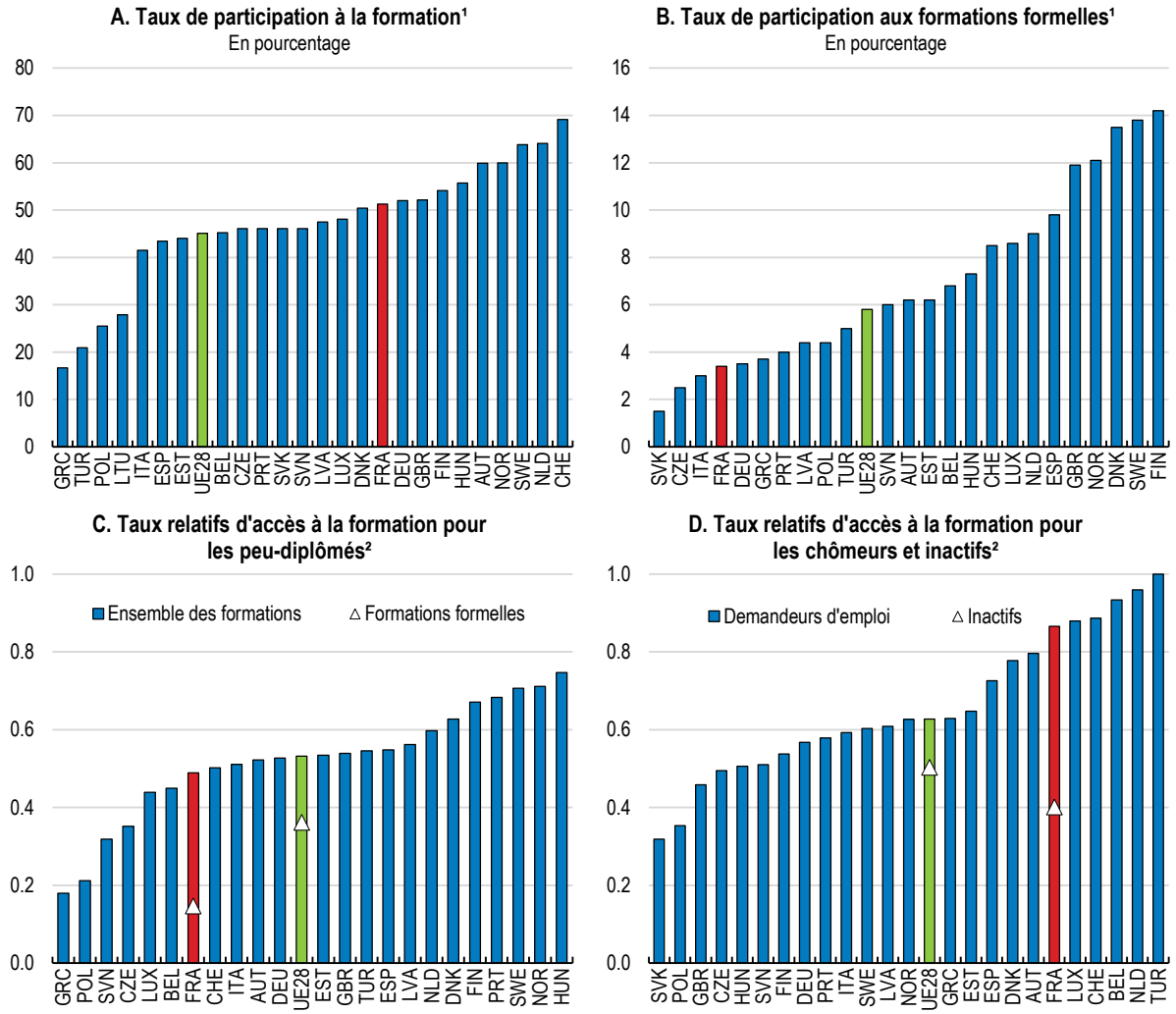
Deuxièmement, le fonctionnement du *Compte Personnel de Formation* (CPF) est modifié. L'abondement de ce compte, qui se faisait en heures de formation, est désormais monétisé en euros. Les versements annuels sont modulés selon les compétences des travailleurs entre 500 et 800 euros et leurs cumuls sont plafonnés à 5000 et 8000 euros. Les travailleurs à temps partiels, s'ils travaillent plus de 50%, disposent également d'un abondement égal à celui des travailleurs à temps complet. Une application sera lancée à l'automne 2019 pour permettre un accès simple aux formations en ligne. La réforme entraîne aussi la conversion des droits à la formation acquis en heures sur les CPF existants pour un montant prévu de 15 euros de l'heure.

Troisièmement, la loi assure l'accompagnement pour les bénéficiaires potentiels, ainsi que le contrôle de la qualité des formations et l'information sur celle-ci. D'une part, les conseils en évolution professionnelle (CEP) bénéficieront dorénavant d'une partie dédiée des ressources de la formation professionnelle et de l'apprentissage. D'autre part, le suivi de la qualité des formations est amélioré.

Les organismes de formation et d'apprentissage devront obtenir une certification pour bénéficier des financements publics dès 2021. Les critères unifiés de cette certification remplaceront un dispositif qualité hétérogène et ne bénéficiant pas assez d'indépendance vis-à-vis des organismes de formation (CNEFOP, 2017), mais restent à définir par décret.

Source : *Loi pour Liberté de choisir son Avenir professionnel* ; CNEFOP (2017), *Rapport faisant synthèse des démarches Qualité menées dans le champ de la formation professionnelle, en liaison avec les financeurs*, Conseil national de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelles.

Graphique 18. L'accès à la formation professionnelle demeure faible



1. Participation des adultes de 25 à 64 ans à l'éducation ou à la formation au cours des douze derniers mois.
2. Rapport des taux participation à la formation des adultes ayant un niveau de formation au premier cycle de l'enseignement secondaire (respectivement des chômeurs ou inactifs, pour le panneau D) par rapport au taux de participation de l'ensemble des adultes.
Source : Eurostat (2019), « Formation des adultes : Taux de participation à l'éducation et à la formation », *base de données Eurostat*.

StatLink https://doi.org/10.1787/888933952328

La création d'un organisme d'accréditation indépendant est une opportunité majeure pour améliorer la lisibilité et l'accès aux formations. La réforme de 2014 avait prévu la mise en œuvre de mécanismes de contrôle de la qualité. Dès 2017, les organismes de formation ont dû publier et actualiser la liste des formations qu'ils financent sur la base de six critères. La loi dite « travail » de 2016 a également introduit des obligations de suivi des bénéficiaires de formation, et Pôle emploi publie les taux de retour à l'emploi des demandeurs d'emploi formés (CNEFOP, 2017). Cependant, l'information sur la qualité des formations est restée lacunaire et peu accessible en raison notamment du manque de moyen et d'indépendance des organismes en charge des évaluations (Cour des comptes, 2017a ; IGAS, 2017). La réforme de 2018 qui oblige désormais les organismes de formation souhaitant bénéficier de financements à passer par une certification indépendante d'ici 2021 est donc un progrès important.

Les critères de qualité et d'accès retenus et la lisibilité des informations recueillies seront cruciaux pour les utilisateurs des formations (OCDE, 2018f). En effet, l'offre de formation est aujourd'hui répartie entre près de 86 000 organismes (Ministère du Travail, 2018a). Il s'agit de regrouper toutes les informations disponibles afin qu'elles soient plus accessibles et de garantir une mesure précise de la performance des formations sur les parcours individuels. Les modèles de certification retenus par certains pays de l'OCDE seraient utiles pour établir le cahier des charges des formations et les critères de qualité. Par exemple, le Danemark possède une agence indépendante d'évaluation pour l'ensemble du système éducatif. Aux Pays-Bas, le Kwaliteits Centrum Examinering évalue les prestataires de formation et est chargé de leur certification. Sans l'approbation de cet organisme, le prestataire perd le droit d'organiser des examens (Cedefop, 2011).

Faire évoluer les pratiques d'achats de formation permettrait de limiter les possibles effets d'éviction des publics les plus difficiles et les risques de fraudes. En effet, les achats concernent, le plus souvent, des heures de présence, plutôt que des forfaits pour un nombre donné d'heures de formation (Cour des Comptes, 2018a). Or, les moins qualifiés abandonnent plus souvent les formations, ce qui réduit la rémunération des organismes formateurs. Les modalités d'achat sont aussi rigides. Elles ne permettent pas de faire évoluer les formations en cours, puisque les fonds sont alloués à des heures de présence à des programmes spécifiques. Par exemple, des heures allouées à une formation spécifique ne peuvent ainsi pas être converties en un nombre d'heures moindre pour une formation plus intensive, mais au coût horaire plus élevé.

La nouvelle monétisation pourrait encourager plus de modularité. Cela demandera d'accompagner les bénéficiaires dans des parcours de formation modulables et de construire des indicateurs de l'efficacité de ces parcours sur plusieurs années. De plus, la mobilisation plus facile du compte nécessitera des contrôles renforcés de la qualité et de la pertinence des formations pour limiter les risques de partage des coûts entre les organismes de formation et leurs stagiaires, notamment les plus âgés pour lesquels les droits ouverts à la formation expirent à la retraite.

D'autres points du système de formation demeurent perfectibles. Le financement de la formation professionnelle demeure assuré par des cotisations employeurs et des financements publics (Encadré 2). Le cofinancement de la formation par les travailleurs et entreprises pourrait être développé afin de permettre davantage d'initiatives individuelles et de mieux refléter les gains que les individus peuvent tirer de la formation. Les ménages ne finançaient que 5.6% des dépenses totales de formation en France en 2015, contre 15% au Danemark, 16% au Royaume-Uni et 35% en Allemagne (Cahuc, Ferracci et Zylberberg, 2011 ; Ministère du travail, 2017). Ces initiatives seront d'autant plus importantes que le

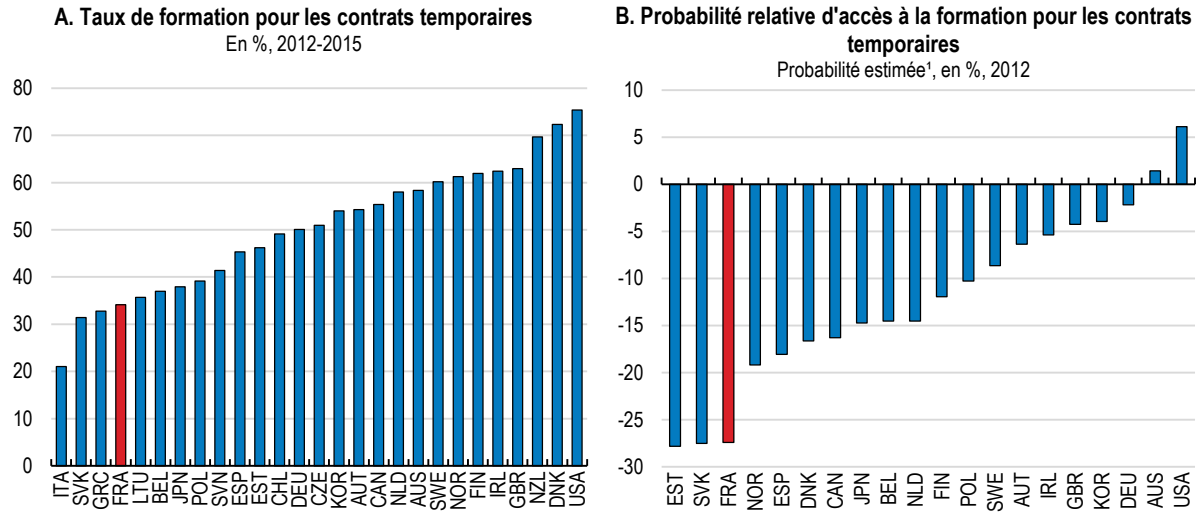
financement de la formation des salariés plus qualifiés a, de fait, diminué avec la réforme de 2018 puisque les ressources globales allouées à la formation sont restées inchangées. Par exemple, les salariés pourraient avoir le droit d'effectuer des versements volontaires issus de la monétisation de l'accumulation de leurs congés.

Le développement de la validation des expériences en entreprises soutiendrait l'accès à la formation dans un contexte d'allongement des carrières. La validation des acquis de l'expérience n'a pas connu de réelle accélération depuis 2006 et les diplômes validés restent concentrés sur un éventail restreint (Ministère du Travail, 2018a ; Abriac, 2018). Des initiatives pour les compétences de base et numériques (CléA et PIX) et des expérimentations de pratiques pédagogiques innovantes, comme les actions de formation en situation de travail (AFEST), sont encourageantes. Cependant, les procédures longues (de 9 à 16 mois en moyenne) sont un obstacle, lié à des dossiers mal préparés et à la nécessaire tenue de jurys locaux dont les compositions, financement et fréquences varient fortement. La monétisation du Compte Personnel de Formation pourrait accroître les possibilités de financement de l'accompagnement de la validation des acquis de l'expérience et un meilleur montage des dossiers. Cependant, les jurys locaux resteraient un goulot d'étranglement et développer des approches à distance et le financement des jurys contribueraient à raccourcir les procédures (Kaisergruber, Karim Komi et Rivoire, 2018).

La mise en place progressive d'une approche par blocs de compétences depuis 2014 devrait permettre le développement d'une offre modulaire de formation, favorable à concilier emploi et parcours de formation. Elle souffre cependant de manque de cohérence, les blocs étant plus conçus dans une logique de modules de formation que de mutualisation possible de compétences entre différentes formations (CEREQ, 2017 ; IGAS, 2016). Les formations modulaires et sous formes de cours en ligne, pourraient être utiles aux personnes qui ne peuvent pas consacrer tout le temps qu'elles le souhaiteraient à leur formation ou à celles qui appréhendent de reprendre une formation traditionnelle en classe (OCDE, 2017d). Dans ce sens, les applications numériques prévues pour l'accès au Compte Personnel de Formation devraient être utilisées pour développer une offre de formations digitales étendue et le suivi de leurs bénéficiaires, alors que la France se situait parmi les pays de l'OCDE où ce type de formation était le moins développé en 2015 (OCDE, 2017d).

Il faudra aussi faire davantage pour les salariés en contrat temporaire et les indépendants. Ils tendent à avoir des mobilités professionnelles plus fréquentes (Lhommeau et Michel, 2018), mais participent moins à la formation (Figure 1.19). La réforme de la formation continue de 2018 prévoit que les employeurs continuent d'acquitter une contribution spécifique destinée aux salariés titulaires d'un CDD (fixée à 1% du salaire). Cependant, pour les salariés en CDD, le compte de formation sera crédité en fonction du temps de travail effectif, alors que les salariés à temps partiel travaillant plus d'un mi-temps bénéficieront des mêmes droits que les salariés à temps plein. De plus, les conditions d'ancienneté dans l'emploi pour certaines formations restent à définir. Il faudra donc veiller à ce que la contribution spécifique CDD et des contributions additionnelles éventuelles permettent un accès effectif aux parcours de formation pour les employés en contrats temporaires.

Graphique 19. Accès à la formation pour les contrats temporaires



1. Différence de pourcentage estimée en 2012 entre travailleurs en contrat à durée déterminée et travailleurs en contrat à durée indéterminée s'agissant de la probabilité d'avoir eu accès à une formation payée ou organisée par l'employeur au cours de l'année précédant l'enquête, obtenue en tenant compte de leurs niveaux de compétence en lecture, écriture et calcul, ainsi que de leurs caractéristiques individuelles. Les données relatives à la Belgique portent uniquement sur la Flandre, tandis que celles concernant le Royaume-Uni portent seulement sur l'Angleterre et l'Irlande du Nord.

Source : OCDE (2019), *Getting Skills Right: Future-Ready adult learning systems,* Édtions OCDE, Paris (à paraître) *;* OCDE (2013), *Perspectives de l'OCDE sur les compétences 2013* (base de données).

StatLink https://doi.org/10.1787/888933952347

Renforcer l'accompagnement des personnes les plus en difficultés

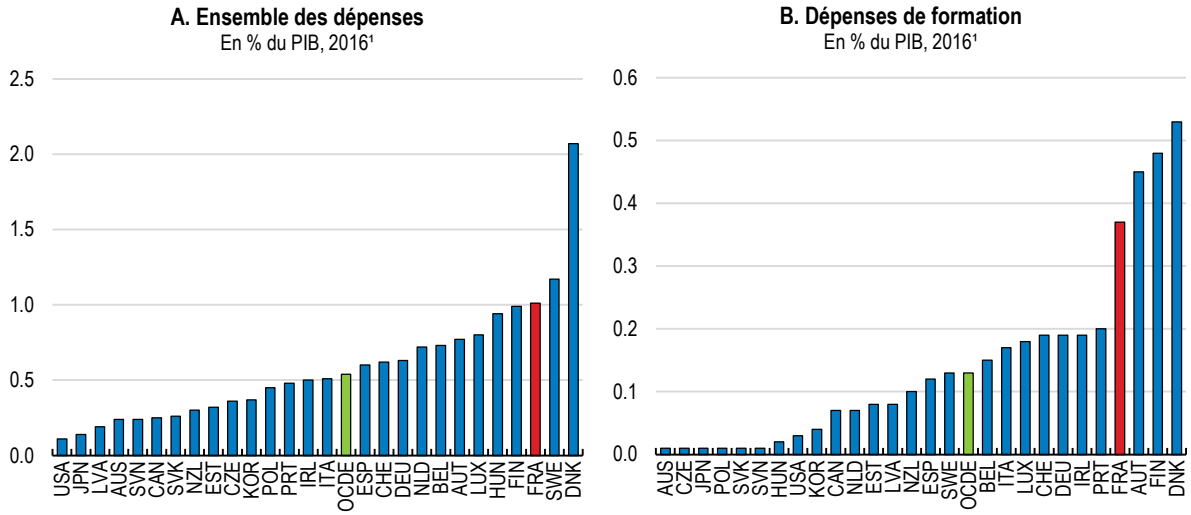
Le gouvernement a mis l'accent sur la formation des personnes les moins qualifiées

Durant la transition vers le nouveau système de formation professionnelle, le gouvernement a mis un accent bienvenu sur la formation des jeunes moins qualifiés et des demandeurs d'emploi. Le « Plan d'investissement dans les compétences » (PIC) consacre 15 milliards d'euros supplémentaires entre 2018 et 2022 (0.1% du PIB annuellement) à améliorer leur accès à des formations longues et qualifiantes et à un accompagnement personnalisé (Pisani Ferry et al., 2018). La France demeurerait ainsi parmi les pays de l'OCDE où les dépenses publiques en faveur des politiques actives de l'emploi, notamment de formation - de l'ordre de 0.5% du PIB avec le PIC -, sont les plus élevées (Figure 20). La mise en place de ce plan s'appuie sur des engagements régionaux, contractualisés sur 2019-2022, dont les fonds s'additionneraient aux efforts propres de chaque région. Cette contractualisation entre l'Etat et les régions confirme les régions comme acteurs principaux de la formation et devrait permettre des synergies entre mesures d'accompagnement et de formation et un meilleur suivi des crédits.

L'accompagnement de la formation et des parcours professionnels sera particulièrement important pour assurer la cohérence des formations et parcours. Le financement dédié au « Conseil en Évolution Professionnelle » (ou CEP), dès 2019, est un pas important dans cette direction (Encadré 2). Ce dispositif de conseil en évolution professionnelle est appelé à servir de référence à l'ensemble des actifs. Il devrait permettre une articulation pérenne

avec le reste du système de formation et les acteurs de la politique de l'emploi, dont l'absence avait nui aux précédents dispositifs de formation des demandeurs d'emploi (Comité technique d'Evaluation - DARES, 2017 ; Cour des Comptes, 2018a). Ces services s'appuieront sur Pôle Emploi pour les demandeurs d'emploi et les missions locales pour les jeunes. Cependant, les ressources allouées (de l'ordre de 150 millions d'euros pour les actifs occupés) demeurent faibles. Cela pose aussi question pour l'orientation des publics les plus fragiles qui peinent souvent à identifier les compétences qui leur restent à acquérir pour mener à terme un projet professionnel (Cour des Comptes, 2018), même si l'orientation des publics les plus fragiles et l'identification de leurs compétences est prise en compte par de multiples dispositifs, comme la Garantie Jeune, des Écoles de la Seconde Chance et les établissement pour l'insertion dans l'emploi (EPIDE), dans le cadre du PIC.

Graphique 20. Les dépenses publiques pour les politiques actives du marché du travail



1. 2016 ou dernière année disponible (2015 pour la France).
Source : OCDE (2018), *Statistiques sur les Programmes du marché du travail* (base de données).

StatLink https://doi.org/10.1787/888933952366

Plus généralement, l'accompagnement de la recherche d'emploi et des publics en difficultés doit encore être renforcé. Une meilleure coordination des différentes agences, plus de personnel disposant d'une meilleure formation, notamment en termes de connaissances des marchés du travail et des besoins de compétences, sont essentiels pour une assistance à la recherche d'emploi de qualité. Cela demandera une coopération étroite entre les acteurs nationaux et locaux engagés dans la mesure et l'anticipation des besoins de compétences. La mise en place d'une infrastructure informatique commune partagée entre Pôle emploi et d'autres agences avec des mandats similaires, comme les missions locales à destination des jeunes, permettrait d'améliorer la diffusion des offres d'emploi.

De façon bienvenue, le gouvernement expérimente un rapprochement entre les missions locales et Pôle emploi sur certains territoires. En effet, cela permettrait de mutualiser les connaissances sur les parcours, mais aussi les fonctions administratives, financières et d'ingénierie des projets de ses agences qui sont souvent trop petites pour être pleinement efficaces. Une autre option serait de généraliser les guichets uniques par publics où les différentes institutions seraient partenaires (Cour des comptes, 2016) à la manière des

bureaux pour l'emploi et l'aide sociale en Norvège. Dans tous les cas, il faudra permettre une meilleure adaptation des effectifs en termes de quantité et de qualité pour Pôle emploi, des missions locales et des collectivités territoriales en fonction des situations et cycles économiques locaux.

Les emplois aidés ont été recentrés sur le secteur non-marchand

Pour les publics les plus éloignés de l'emploi, les contrats aidés ont été remplacés par les « *Parcours Emploi Compétences* » (PEC) dès 2018 (Borello, 2018). Ces parcours, qui par des aides directes ou indirectes diminuent les coûts d'embauche ou de formation, ont été focalisés, de façon bienvenue, sur les publics les plus en difficultés, ce qui limite les possibilités de substitution à des emplois existants. Ils formalisent aussi les exigences de formation et d'accompagnement qui ont, par le passé, aidé au retour à l'emploi. L'orientation vers ces parcours s'appuie sur un diagnostic global de la situation des demandeurs d'emploi effectué par un conseiller du service public de l'emploi. Elle est destinée aux publics manquant d'expérience et de savoir-être professionnels plutôt que de qualification. Le financement de ces nouveaux parcours relève des fonds régionaux d'inclusion dans l'emploi (FIE) qui rassemblent les crédits consacrés aux contrats aidés et à l'insertion par l'activité économique depuis 2018. Les autorités prévoient 100 000 entrées dans ces parcours en 2019.

La priorité a été donnée au secteur non marchand pour limiter les effets d'aubaine dont bénéficiaient certains employeurs du secteur marchand (Bernard et Rey, 2017). Cependant, la priorité donnée au secteur non marchand pourrait impliquer un risque d'inadéquation par rapport aux besoins du marché du travail (Cour des comptes, 2018b). Même si les analyses empiriques récentes ne sont pas toutes concordantes sur les effets relatifs des emplois aidés dans les secteurs marchand et non-marchand (Cahuc, Carcillo et Minea, 2017), ces programmes devront être régulièrement évalués.

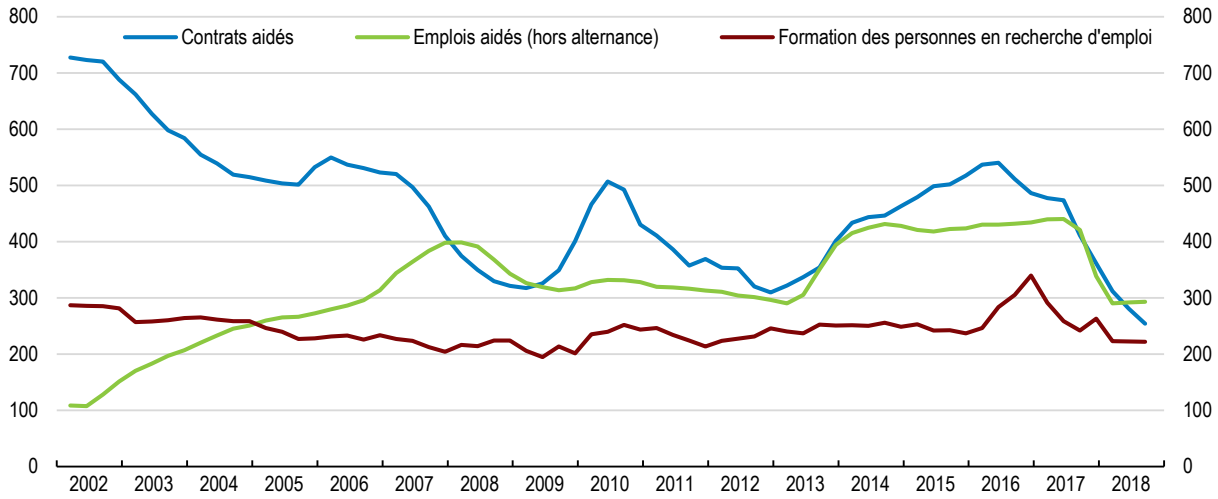
Si les résultats des évaluations n'étaient pas concluants, les financements devraient être redéployés vers l'alternance dans le secteur marchand, sous des conditions renforcées de formation et d'accompagnement, et de nouvelles expérimentations comme les « emplois francs ». Ce dispositif, en cours d'évaluation, subventionne les entreprises et associations embauchant des demandeurs d'emploi résidant dans les quartiers prioritaires de la politique de la ville (à la date de signature du contrat de travail) quelle que soit la localisation de ces emplois et est susceptible d'améliorer la mobilité sociale. Son zonage, aujourd'hui ciblé sur des quartiers, pourrait être élargi aux marchés locaux de l'emploi pour mieux prendre en compte les difficultés économiques.

Le recours aux « *Parcours Emploi Compétences* » devra être surveillé attentivement, notamment si la conjoncture économique venait à se dégrader. Les taux de prise en charge des bénéficiaires sont limités à la moitié du salaire minimum (contre une moyenne de 76% en 2016 dans le secteur non marchand) et le budget de 2019 dévolu aux contrats aidés baisserait de moitié par rapport à 2018. Cette baisse peut être justifiée par la bonne conjoncture économique de 2017-19, les expériences internationales et françaises tendant à démontrer que les programmes d'emploi aidé sont plus efficaces en période de faible croissance (Card, Kluve et Weber, 2018 ; Cahuc, Carcillo et Le Barbanchon, 2018). Cependant, le dispositif actuel devrait être complété dans le secteur marchand pour les publics plus proches de l'emploi, si la conjoncture se dégradait. En effet, les aides à l'emploi peuvent, dans ce cas, permettre d'améliorer les opportunités des peu qualifiés et maintenir leurs compétences. Or, les coûts individuels de tels programmes ont aussi augmenté avec le renforcement des exigences de suivi et de formation, ce qui pourrait

pérenniser le faible recours des employeurs à ces parcours observé en 2018 (Graphique 21) (Viry, 2018).

Graphique 21. Le nombre de bénéficiaires de certaines politiques de l'emploi a chuté

En milliers[1]



1. Bénéficiaires en fin de trimestre en milliers (données corrigées des variations saisonnières). Les contrats aidés regroupent les parcours emploi compétences (PEC), contrats unique d'insertion, emplois d'avenir et contrats dans une structure de l'insertion par l'activité économique. Les emplois aidés regroupent les dispositifs ciblés sur les territoires en difficulté, les contrats de génération, les exonérations de cotisation chômage sur les embauches de jeunes en CDI, les aides aux chômeurs créateurs d'entreprise et l'accompagnement des restructurations.
Source : DARES (2019), « Les dispositifs spécifiques d'emploi aidé et de formation au 3e trimestre 2018 », *base de données DARES*.

StatLink https://doi.org/10.1787/888933952385

Améliorer la transition des jeunes vers l'emploi

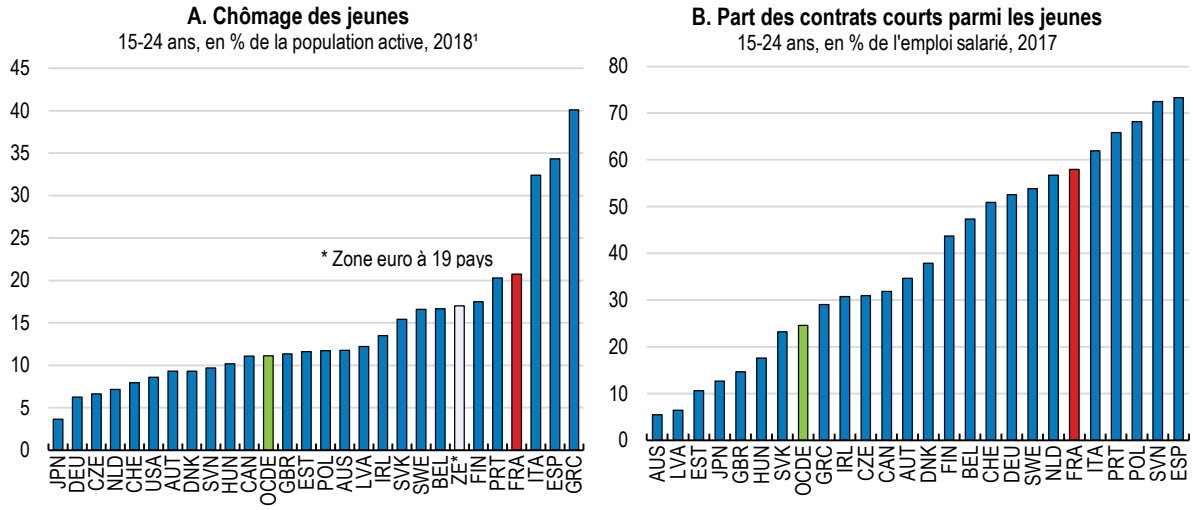
L'intégration des jeunes peu qualifiés est un problème spécifique. Un très grand nombre de jeunes chômeurs n'ont encore jamais travaillé (INSEE, 2018c) et la part de jeunes déscolarisés sans emploi reste élevée (Graphique 11). Une combinaison de chômage élevé et de surexposition à des contrats temporaires ne permet pas aux entrants sur le marché du travail des débuts de carrières satisfaisants (Graphiques 22, 8 et 9).

En comparaison internationale, le système d'éducation français apparait fondé sur des bases solides, depuis le pré-primaire avec un taux de scolarisation élevé, jusqu'au niveau tertiaire qui s'est fortement développé (OCDE, 2015a ; OCDE, 2017a). Cependant, les résultats du système éducatif apparaissent inégaux, reproduisant fortement les inégalités sociales entre générations (Graphique 23, parties A et B) (OCDE, 2018g). La part des sortants précoces du système scolaire a baissé, mais s'élève toujours à près de 9% des 18-24 ans en 2017. De plus, un jeune sur cinq ne maîtrise pas les fondamentaux en lecture et calcul (PISA) (Galland et al., 2017). L'insertion sur le marché du travail se traduit par de faibles taux d'emploi, notamment pour les non-diplômés du supérieur, et un mésappariement entre les qualifications obtenues et les compétences nécessaires dans l'emploi (parties C et D).

L'orientation et le suivi individualisé des plus en difficulté doivent être renforcés lors de la formation initiale pour éviter les décrochages précoces et améliorer l'insertion sociale et

professionnelle. L'accompagnement des jeunes en difficulté doit continuer d'être une préoccupation croissante. Le gouvernement a pris des engagements bienvenus pour réduire les tailles des classes dans les quartiers défavorisés. Plusieurs autres mesures seraient positives. Selon l'enquête TALIS 2013, les enseignants français ne se sentent pas assez préparés sur le plan pédagogique à l'issue de leur formation initiale. Développer massivement la pratique de la pédagogie positive par la formation – initiale et continue – des enseignants dans les écoles supérieures du professorat et de l'éducation serait positif (OCDE, 2014 ; Algan, Huillery et Prost, 2018). La création des instituts nationaux supérieurs du professorat et de l'éducation (qui succèdent aux écoles supérieures du professorat et de l'éducation) est une avancée dans cette direction. En outre, la collaboration des équipes pédagogiques doit être promue et facilitée en limitant les tâches administratives et systématisant la présence de salles de réunion (Florin et Guimard, 2017). Enfin, il faudrait aussi mieux gérer l'affectation des enseignants pour répondre à l'hétérogénéité du niveau scolaire des élèves, en continuant d'augmenter les bonus pour les enseignants des quartiers les plus difficiles (OCDE, 2017a) et en renforçant les liens entre les chefs d'établissement et les équipes pédagogiques.

Graphique 22. L'insertion des jeunes est difficile



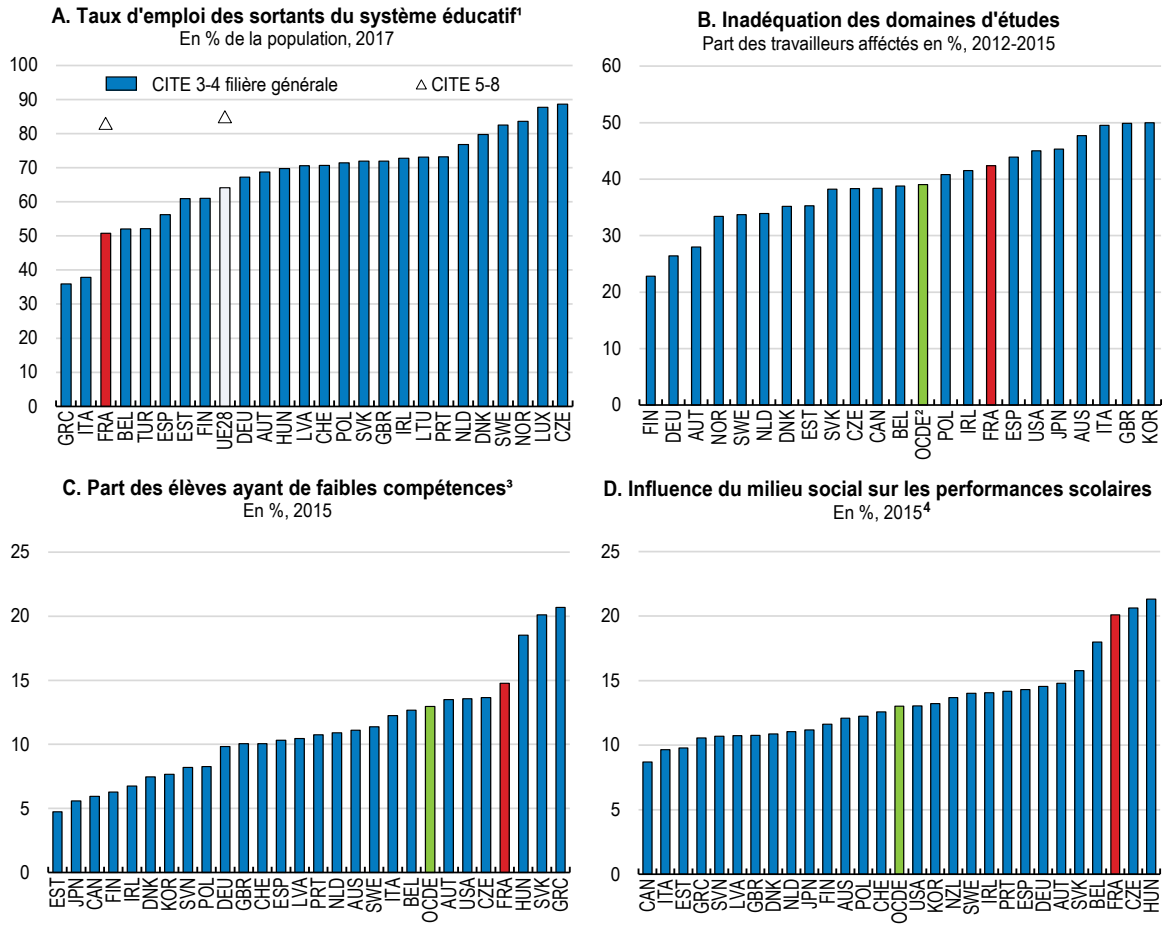
1. Moyenne des quatre derniers trimestres.
Source : OCDE (2019), *Statistiques de l'OCDE sur la population active* et *l'éducation* (bases de données).

StatLink https://doi.org/10.1787/888933952404

L'orientation professionnelle est déterminante pour mieux faire coïncider l'offre et la demande de main-d'œuvre. Dans les établissements scolaires, les services d'orientation professionnelle ont été adaptés afin d'être plus en phase avec le monde du travail. Le « parcours Avenir » créé en 2013 permet à chaque élève de construire son parcours d'information pendant le collège et le lycée. L'accompagnement renforcé des stages de troisième participerait aussi d'une meilleure connaissance des entreprises (Ministère de l'Education Nationale, 2018). Certains départements, comme les Bouches-du-Rhône, ont également mis en place des plateformes numériques pour faciliter les premiers stages de découverte de l'entreprise (en troisième). Néanmoins, l'information relative à l'orientation professionnelle reste souvent éparpillée et sans lien avec les besoins du marché du travail évalués par d'autres acteurs (OCDE, 2017d). De plus, si des collaborations entre établissements scolaires et employeurs permettent aux élèves de découvrir le monde du travail, ces pratiques restent inégales. Les encourager aiderait aussi les élèves à mieux

appréhender les différentes voies scolaires (dont l'enseignement professionnel et l'apprentissage) et contribuerait à corriger les stéréotypes et inégalités sociales qui se perpétuent par les choix d'orientation (Huillery et Guyon, 2014). La réforme engagée de l'apprentissage contient des éléments dans ce sens avec la mise en place d'information sur la qualité des formations, de rencontres avec les professionnels et la création de « prépa-métiers » pour les collégiens. L'accompagnement et l'orientation des élèves ont été généralisés et renforcés au collège (projet d'orientation dès la classe de 4ème) et au lycée avec 54 heures par an dédiées à l'orientation depuis 2018.

Graphique 23. Le système éducatif perpétue des disparités importantes



1. Taux d'emploi des personnes âgées de 20 à 34 ans ayant achevé leurs études avec un diplôme de niveau moyen (niveaux de 3 à 4 de la CITE, filière générale) ou de niveau élevé (niveaux de 5 à 8 de la CITE) avant l'enquête, et qui ne le sont pas actuellement inscrits dans toute autre éducation ou formation formelle ou non formelle, hors du groupe d'âge.
2. Moyenne simple sur les 22 pays pour lesquels les données sont disponibles.
3. Pourcentage des élèves ayant de faibles résultats dans les trois domaines de PISA (sciences, lecture et mathématiques).
4. Variation des performances des élèves en mathématiques expliquée par le contexte socio-économique, mesurée à l'aide de l'indice PISA de statut économique, social et culturel.
Source : Eurostat (2018), « Statut au regard de l'emploi des jeunes par années depuis l'achèvement du plus haut niveau d'éducation », *base de données Eurostat* ; OCDE (2013), *Perspectives de l'OCDE sur les compétences 2013* (base de données) ; OCDE (2016), *Résultats du PISA 2015 (Volume I), L'excellence et l'équité dans l'éducation*, Éditions OCDE, Paris.

StatLink https://doi.org/10.1787/888933952423

Le suivi des sortants sans diplômes a été amélioré. La création du Parcours Contractualisé d'Accompagnement vers l'Emploi et à l'Autonomie (PACEA) dans les missions locales et la généralisation de la « garantie jeune » ont renforcé le rôle d'accompagnement des 440 missions locales auprès des jeunes les moins qualifiés. La « garantie jeune », en partie financée par des crédits européens, combine remise à niveau, accompagnement renforcé et garantie (conditionnelle) de revenus pour les moins de 25 ans. Les expérimentations initiales ont mis en avant des gains significatifs sur l'emploi et sa qualité pour les publics les plus fragiles (Gautié, 2018). Les nouveaux « Parcours emploi compétences », tout comme la mise en place de prépas apprentissage (Encadré 3), et le renforcement de certains dispositifs intensifs de remise à niveau comme les Écoles de la deuxième chance (E2C) et les établissements pour l'insertion dans l'emploi (EPIDE) devraient aussi permettre un meilleur accès aux qualifications et formations pour les décrocheurs. Par ailleurs, l'obligation de formation pour les jeunes sortis du système scolaire et sans emploi passerait de 16 à 18 ans en 2020. Le Plan d'investissement dans les compétences prévoit aussi la formation d'un million de jeunes sur cinq ans.

Il faudra veiller à la cohérence des différents dispositifs pour des publics aux difficultés hétérogènes et à l'évaluation des dispositifs. La gouvernance des soutiens aux parcours d'insertion entre mission locales, régions et autres acteurs locaux reste éclatée et les financements des différents programmes rentrent parfois en concurrence. En effet, les modalités de rémunération entre les différents dispositifs actuels varient, ce qui peut pousser certains publics à des arbitrages de court terme. L'évaluation et le suivi des performances au niveau local permettraient de s'assurer que la mise en place de modalité de suivi renforcé, comme la « garantie jeune » ne se fait pas au détriment de la pertinence des prescriptions des missions locales et de la qualité.

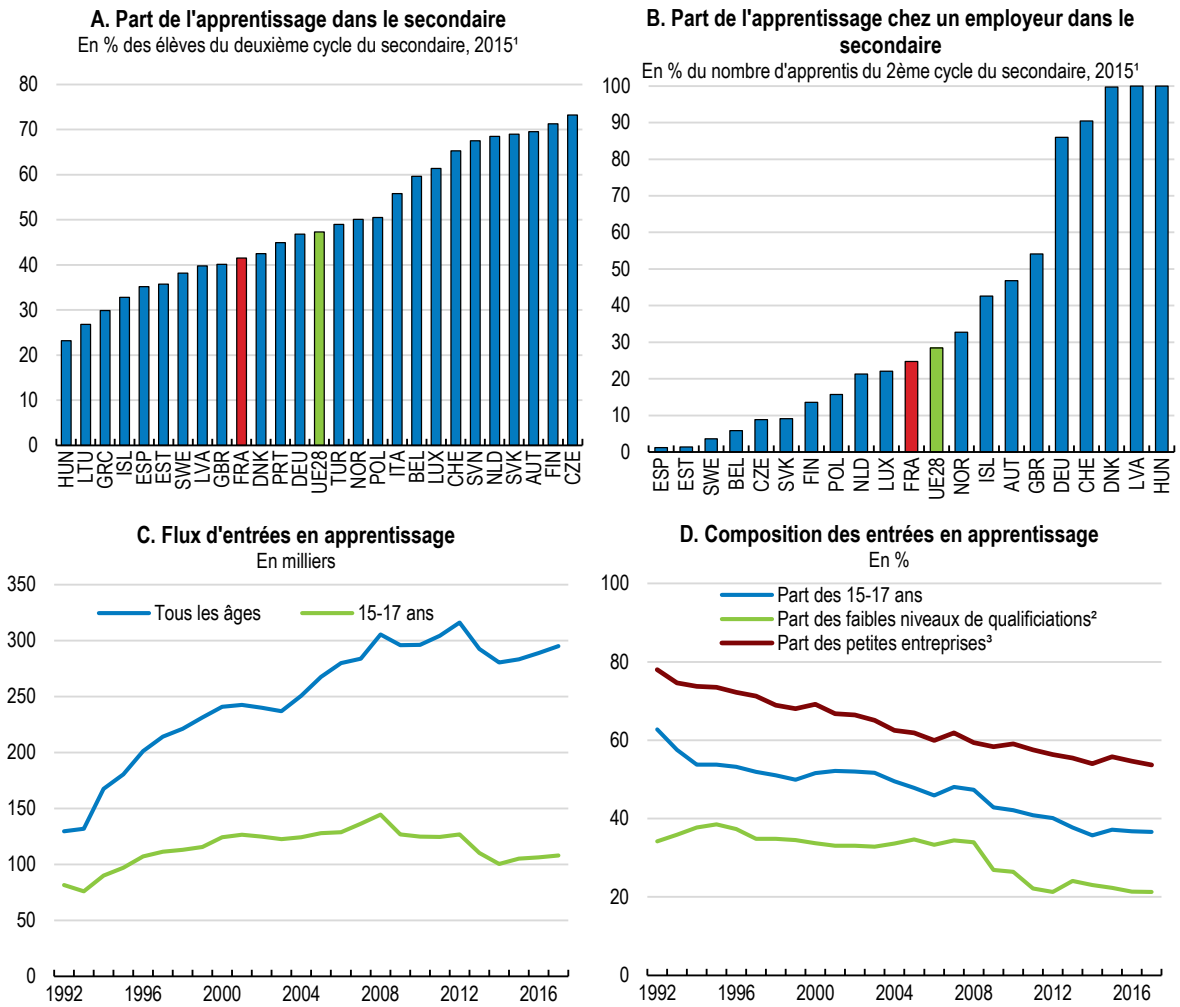
Le développement de l'alternance est une voie prometteuse pour permettre aux élèves de mieux s'insérer sur le marché du travail (Charbonnier et Jamet, 2016). De multiples initiatives ont été prises pour inciter les employeurs à proposer des contrats d'apprentissage (OCDE, 2017d ; Centre Inffo, 2018). Cependant, l'apprentissage et la professionnalisation demeurent limités en comparaison internationale, notamment pour les jeunes apprentis accueillis en entreprises (Graphique 24, parties A et B) (Cedefop, 2018b). Même si les entrées en apprentissage ce sont récemment stabilisées avec l'amélioration de la conjoncture, les parts des entrées en apprentissage des plus jeunes, des moins qualifiés et des petites entreprises ont continué à diminuer (parties C et D) (Pesonel et Zamora, 2017). Les contrats de professionnalisation, un dispositif alternatif qui permet d'accéder à des qualifications professionnelles élaborées par les branches professionnelles, ont aussi chuté pour les 18 ans et moins (Tableau 1) (Pesonel, 2018).

Le gouvernement a engagé une nouvelle réforme de l'apprentissage en 2018 (Encadré 3). Celle-ci confie à *France compétences* et aux branches professionnelles l'apprentissage, les rapprochant ainsi des contrats de professionnalisation actuels. Dans ce nouveau cadre, les centres de formations d'apprentis (CFAs) seront rémunérés sur la base des contrats signés. Cette approche devrait permettre de prendre en compte l'efficacité et l'attractivité des centres dans leur financement. Elle pourrait gommer une partie des disparités de recours à l'apprentissage qui résultait de différence de financement entre régions (Garrouste, Kramarz et Zizzo, 2018).

Cependant, la prise en compte des difficultés individuelles des élèves et de la qualité des formations, comme des coûts fixes liés à la localisation ou à l'accompagnement des jeunes dans la prospection d'entreprises d'accueil, devra être suffisante. Des expérimentations ont montré que l'accompagnement des jeunes pouvait avoir un rôle important dans l'obtention

de places en entreprises (Crépon et al., 2017). Un accompagnement renforcé des jeunes s'inscrivant en apprentissage dans la recherche d'une entreprise aurait des coûts importants, proches de 0.04% du PIB par an (Carcillo, Huillery et L'Horty, 2017). Afin de mieux prendre en compte les coûts globaux de la formation en alternance et les coûts pour les employeurs, les subventions aux centres de formations d'apprentis et aux entreprises d'accueil pourraient être modulées en fonction des diplômes préparés et des parcours préalables des apprentis potentiels.

Graphique 24. Le développement de l'apprentissage



1. Les données ne sont pas disponibles pour l'Irlande; Les données pour Italie, Lettonie, Lituanie, Pologne, Portugal et Slovénie ne sont pas disponibles dans le Panneau B.
2. Les faibles niveaux de qualification correspondent aux publics dont le niveau de formation à l'entrée correspond à un CAP ou à un BEP.
3. Les petites entreprises sont celles de moins de 10 salariés.
Source : CEDEFOP (2018), « Statistiques et indicateurs » (http://www.cedefop.europa.eu/fr/publications-and-resources/statistics-and-indicators/statistics-and-graphs) ; DARES (2018), « Les caractéristiques des contrats d'apprentissage de 1992 à 2017 », *base de données de la DARES* (https://dares.travail-emploi.gouv.fr/dares-etudes-et-statistiques/statistiques-de-a-a-z/article/le-contrat-d-apprentissage).

StatLink https://doi.org/10.1787/888933952442

Le nouveau modèle d'apprentissage par branches professionnelles pourrait permettre de se rapprocher des besoins des entreprises (Encadré 3). Cependant, d'autres mesures seront aussi nécessaires pour assurer une meilleure adéquation aux besoins en compétences. Développer la formation continue des enseignants de ces filières leur permettrait de suivre l'évolution des pratiques en entreprise. Aménager la validation des diplômes professionnels en limitant la pondération des matières générales qui constitue un obstacle à l'accès à de nombreuses professions pour des élèves décrocheurs serait un autre pas positif (Cahuc, Carcillo et Zimmermann, 2013). Dans le même temps, la capacité stratégique des branches professionnelles responsables des programmes d'apprentissage devra être augmentée et soutenue (Cedefop, 2018). Cela demandera une collaboration renforcée entre acteurs car les responsabilités financières et programmatrices des régions, missions locales et de l'Éducation Nationale dans le domaine de l'apprentissage et de l'insertion des jeunes demeurent éclatées, ce qui a nui à l'efficacité dans le passé (Cour des comptes, 2016).

Développer l'alternance pour les jeunes doit passer le déploiement de la réforme des lycées professionnels actuellement engagée afin d'encourager l'apprentissage en entreprise. Les lycées professionnels accueillent un tiers des élèves, mais pâtissent d'une mauvaise réputation et offrent moins d'opportunités d'alternance en entreprises (Calvez et Marcon, 2018). Ce sont souvent les élèves en situation d'échec qui sont orientés dans ces filières, ce qui pose problème pour la poursuite d'études et demande une meilleure maitrise des fondamentaux à la sortie du primaire. L'apprentissage en centres de formations (CFAs), fondé sur l'enseignement pratique en entreprise dès le premier jour et sur un enseignement théorique plus condensé, a eu de bien meilleurs résultats en termes d'insertion professionnelle (OCDE, 2015b). Des réformes bienvenues sont prévues dans ce sens en permettant un accès à l'apprentissage dans tous les lycées professionnels, en encourageant des parcours plus modulaires pour les élèves, des co-interventions de professeurs techniques et généraux et des liens renforcés avec les tissus économiques locaux (Ministère de l'Education Nationale, 2018).

Encadré 3. La réforme de l'alternance en 2018

La *loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel* de 2018 a confié la formation en alternance à un nouvel opérateur, *France Compétences,* et aux branches professionnelles, alors que son volet apprentissage était auparavant assuré par les régions.

Tous les organismes de formation qui auront spécifié vouloir mettre en place une formation par alternance pourront le faire sans autorisation et conventionnement régional. Chaque contrat permettra à l'organisme de formation d'obtenir un financement au coût contrat défini par la branche ou par *France Compétences*. Le financement des organismes de formation sera complété en 2019 par un mécanisme de péréquation entre les branches professionnelles piloté par *France Compétences*. Les régions conserveront, quant à elles, des capacités d'intervention auprès des centres de formation d'apprentis, en matière de fonctionnement et d'investissement.

Plusieurs mesures visent à renforcer l'attractivité de l'apprentissage pour les apprentis et leurs employeurs potentiels. C'est le cas de la simplification des procédures contractuelles et des aides disponibles, du relevé des limites d'âge (de 25 à 29 ans) et de temps de travail hebdomadaire, de l'augmentation du revenu net des apprentis et de l'augmentation des aides au passage du permis de conduire ou de la possibilité de poursuite de la formation théorique en cas de rupture de contrats de travail. Par ailleurs, la professionnalisation du rôle des maîtres d'apprentissage, tout comme le développement de préparations à l'apprentissage - prépas apprentissage -, devrait permettre un meilleur accompagnement des stagiaires.

La loi a également modifié les « contrats de professionnalisation ». Ces contrats préparent à une qualification professionnelle et sont ouverts aux jeunes, mais aussi aux demandeurs d'emploi, aux allocataires de certains minima sociaux ou aux bénéficiaires d'un contrat aidé. Les contrats pourront dorénavant être effectués en partie à l'étranger et leur durée maximale passe de 24 à 36 mois pour les publics les plus éloignés de l'emploi. Par ailleurs, pour ces personnes éloignées du marché du travail, une expérimentation locale permettra la mise en œuvre de contrats de professionnalisation pour acquérir des certifications.

Source : *Loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel*.

Tableau 1. Les entrées en apprentissage et en contrats de professionnalisation

	2010	2012	2014	2015	2016	2017
Tous âges						
Apprentissage	296107	315911	280321	283268	288809	294833
Contrats de professionnalisation	152920	178825	176308	185874	195326	209276
Ensemble	449027	494736	456629	469142	484135	504109
Évolution annuelle (%)	3.3	3.8	-1.8	2.7	3.2	4.1
18 ans et moins						
Apprentissage	168781	169170	141989	146039	147902	151025
Contrats de professionnalisation	16188	16986	14747	13911	13972	14749
Ensemble	184969	186156	156736	159950	161874	165774
Évolution annuelle (%)	-1.5	2.8	-5.7	2.1	1.2	2.4
Part des 18 ans et moins (%)						
Apprentissage	57	54	51	52	51	51
Contrats de professionnalisation	11	9	8	7	7	7
Ensemble	41	38	34	34	33	33

Note : Flux d'embauches, c'est à dire nouveaux contrats débutés au cours de l'année.
Source : DARES (2018), Les entrées en apprentissage et contrats de professionnalisation.

Favoriser la qualité de l'emploi et les gains de productivité

Améliorer les incitations au travail pour les bas salaires

Redresser la faible croissance de la productivité, y compris au moyen de la formation et l'accompagnement, est une condition préalable à l'élévation du niveau de vie et des salaires. Cependant, les impôts et les prestations sociales sont aussi des instruments essentiels pour améliorer les revenus nets pour les bas salaires, renforcer les incitations à travailler et permettre un meilleur partage large des gains de productivité. Ils peuvent avoir une influence considérable sur le salaire net et le coût du travail, notamment en France où la fiscalité du travail est parmi les plus élevées de l'OCDE (OCDE, 2018h).

Le gouvernement a mis en place et engagé des réformes de l'imposition et des prestations liés au travail en 2018-19 afin de réduire le coût du travail et d'augmenter les revenus nets des travailleurs à bas salaires, notamment grâce à un renforcement de la *Prime d'Activité*. Les effets directs de ces réformes ont été quantifiés à l'aide du modèle TaxBEN de l'OCDE, sans tenir compte des effets comportementaux (Encadré 4). Cette quantification montre que ces réformes augmentent significativement le revenu net et le niveau de vie des travailleurs à bas salaires, tout comme les incitations à la participation au marché du travail. Elles augmentent, à l'horizon 2019, de 8.6% le revenu net des célibataires sans enfants au niveau du salaire minimum (sans tenir compte de l'augmentation du salaire minimum intervenue en janvier 2019). Le revenu net au niveau de salaire minimum par rapport au revenu net médian et les incitations à l'emploi pour les personnes au chômage et à travailler davantage s'en trouvent aussi renforcés, avec un revenu net au niveau du salaire minimum parmi les plus élevés de l'OCDE (Graphique 25). Cependant, l'incidence finale de ces changements

et leur impact sur le coût du travail et les salaires nets dépendra du pouvoir de négociation relatif des travailleurs et des entreprises (OCDE, 2018c).

Encadré 4. Les réformes des taxes et prestations de 2018 et 2019 et leurs effets simulés

Le gouvernement français a mis en œuvre et annoncé en 2018 et 2019 quatre réformes de l'imposition et des prestations du travail. Les effets directs de ces réformes sur le revenu net des ménages, le coût du travail et les incitations au travail, en l'absence d'effets comportementaux, sont simulés à l'aide du modèle TaxBEN de l'OCDE et apparaissent dans les Graphiques 1.15 et 1.25 (Carcillo et al., 2019).

La première réforme concerne les cotisations de sécurité sociale des employés. Entre 2018 et janvier 2019, les taux de cotisation d'assurance sociale des employés ont été réduits d'environ 3 points de pourcentage, notamment en supprimant les cotisations d'assurances maladie et chômage. Le taux de la *Contribution sociale généralisée* (CSG), un prélèvement sur le revenu, a été augmenté de 1.7 point de pourcentage, tandis que ses taux réduits pour les bénéficiaires de prestations sont restés inchangés.

Les deux réformes suivantes ont concerné la *Prime d'activité*, une prestation constituée d'un montant forfaitaire variable en fonction de la composition familiale et d'un bonus basé sur les revenus individuels. En octobre 2018, le montant forfaitaire mensuel a augmenté de 20 euros pour un célibataire sans enfant, tandis que le ciblage a été légèrement augmenté en rendant la suppression progressive de la prestation plus abrupte. La plus importante réforme adoptée en janvier 2019 a étendu son éligibilité tout en modifiant ses paramètres afin d'augmenter le revenu net mensuel de 90 € au niveau du salaire minimum à temps plein.

Enfin, les *cotisations de sécurité sociale à la charge de l'employeur* seront réduites de près de 4 points de pourcentage pour les travailleurs au salaire minimum annuel en 2019. Cette réduction est progressivement éliminée à 1.6 fois le salaire minimum annuel. Dans le même temps, le *Crédit d'impôt pour la compétitivité et l'emploi* (CICE) sera supprimé, ce qui sera compensé par une réduction générale des cotisations de sécurité sociale santé des employeurs.

Les hypothèses suivantes ont été formulées pour les simulations du modèle TaxBEN de l'OCDE:

- Les ménages considérés sont composés d'un célibataire, âgé de 40 ans, sans enfants et employé du secteur privé. Ils tirent tous leurs revenus du travail et n'ont aucun patrimoine. Le coût de leur logement représente 20% du salaire moyen;
- L'impôt sur la fortune, les impôts fonciers y compris la suppression de la *Taxe d'habitation* pour 80% des ménages, et la fiscalité indirecte, et également les prestations de retraite (anticipée), de maladie et les prestations en nature tels que transports subventionnés et soins de santé gratuits, ne sont pas pris en compte;
- Toutes les données sur les salaires se réfèrent à la situation en 2018 afin d'isoler les changements liés aux réformes. L'augmentation du salaire minimum en 2019 n'est donc pas prise en compte.

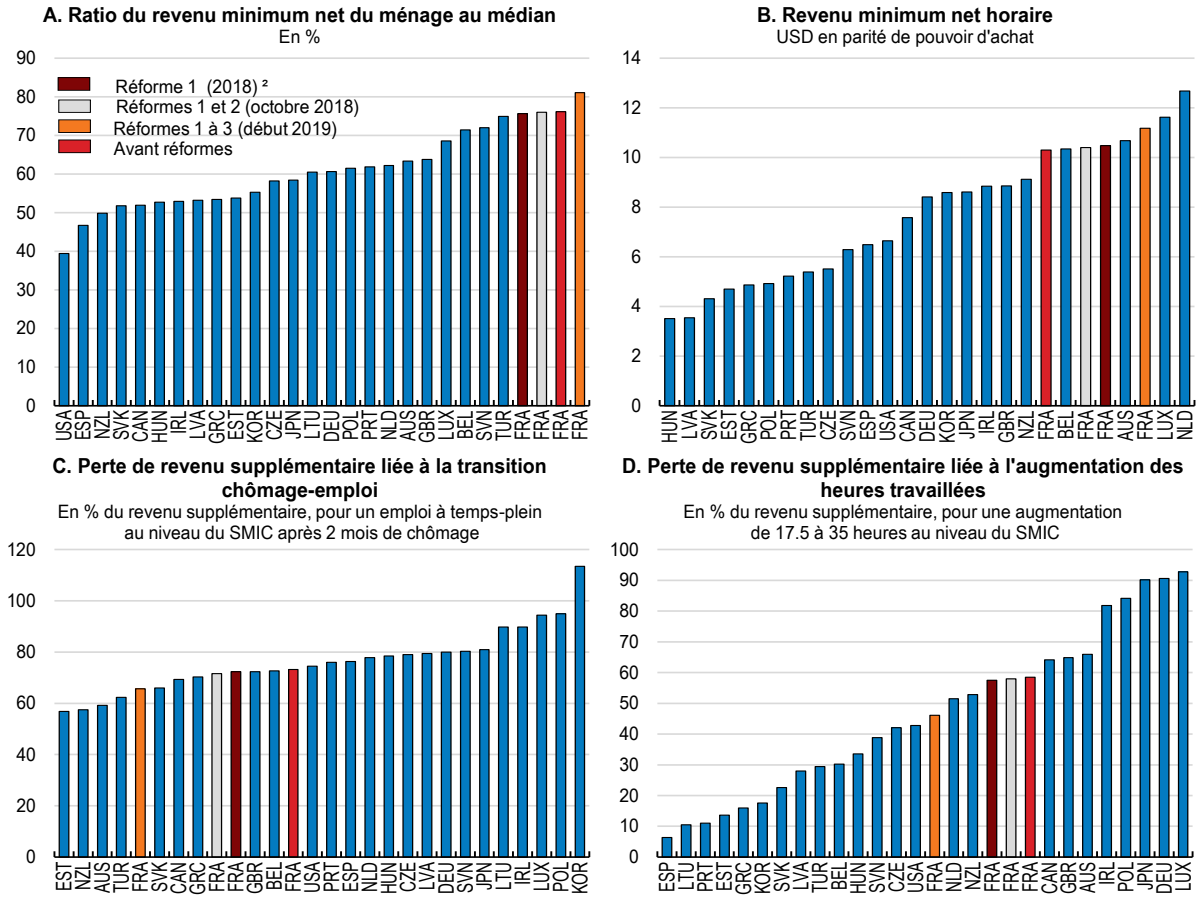
Source : Carcillo et al., (2019), Mise en œuvre de la Stratégie de l'OCDE pour l'emploi – France.

Les réformes devraient aussi augmenter la participation au marché du travail via des effets comportementaux. Le gouvernement français a choisi d'utiliser la *Prime d'activité* comme instrument principal pour augmenter le revenu net. Celle-ci cible des groupes plus sensibles dans leurs réactions comportementales aux incitations financières, notamment en offrant une prime plus élevée aux parents monoparentaux à bas salaire (Immervoll et Scarpetta, 2012). En outre, le fait que la *Prime d'activité* soit fournie de manière permanente aux ménages éligibles plutôt que pour une durée limitée est susceptible d'entraîner une réponse plus forte de l'offre de travail (Van der Linden, 2016). Même si la conception assez complexe de la *Prime d'activité* peut réduire cette réponse (Chetty, Friedman et Saez, 2013), le taux de recours élevé (supérieur à 70% en 2016, bien au-dessus du taux de 32% de son prédécesseur, le *RSA activité*), soutenus par des outils de demande et de simulation en ligne, suggère que la demande de cette prestation est relativement simple (MSS, 2017).

Le choix de soutenir les travailleurs à faible productivité principalement par l'extension de la *Prime d'activité* devrait aussi contribuer à réduire la pauvreté. La *Prime d'activité* apparaît un instrument efficace de lutte contre la pauvreté, qui cible bien les ménages disposant de faibles actifs (Ministère des Solidarités et de la Santé, 2017) (Schmitt et Sicsic, 2017). La réforme de la *Prime d'activité* qui rend éligibles 33% d'individus supplémentaires (CAF, 2018) est donc bienvenue. De plus, le salaire minimum empêchera les employeurs de profiter de ces nouveaux avantages en abaissant les salaires (OCDE, 2018c). Les réformes de la *Prime d'activité*, ainsi que la réforme réduisant les cotisations de sécurité sociale des employés, augmenteront donc sensiblement le revenu net sans augmenter le coût du travail, comme le préconise la nouvelle Stratégie de l'OCDE pour l'emploi (OCDE, 2018c).

Graphique 25. Les effets simulés des réformes des taxes et prestations de 2018 et 2019

2018[1]



1. Les simulations font référence à un ménage composé d'un célibataire sans enfants ; elles intègrent le montant du CICE mais excluent l'augmentation du SMIC en 2019. 2017 pour le Canada.
2. Le scénario de Réforme 1 prend en compte les réformes (mises en oeuvre et annoncées entre 2018 et 2019) ciblants la réduction des cotisations de sécurité sociale des employés. Le scénario Réforme 2 concerne la première partie de la réforme de la Prime d'activité, achevée en octobre 2018 (augmentation de son montant forfaitaire mensuel de 20 €), tandis que le scénario Réforme 3 repose sur les nouvelles mesures entrées en vigueur le 1er janvier 2019 (prolongement de la bonification de la Prima d'activité afin d'augmenter le revenu net des ménages de 90 € au niveau du salaire minimum). Voir l'encadré 3 pour plus de détails sur les réformes.
Source : OCDE (2019), Calculs du Secrétariat à partir du modèle TaxBEN de l'OCDE ; Carcillo et al., (2019).
StatLink https://doi.org/10.1787/888933952461

Si les réformes ciblent les travailleurs au niveau du salaire minimum à temps plein, elles auront également un impact sur ceux travaillant à temps partiel et/ou avec un salaire horaire plus élevé (Carcillo et al., 2019). Les ménages célibataires sans enfants dont les revenus atteignent environ 1.3 fois le salaire minimum à temps plein bénéficieront très substantiellement des extensions de la *Prime d'activité*. En raison des primes versées aux enfants, les effets seront encore plus prononcés pour les ménages avec des enfants. En outre, les personnes ayant des salaires plus élevés bénéficieront relativement plus de la réforme des réductions des cotisations de sécurité sociale employés. Cependant, du fait du nouveau barème qui maximise les revenus de la *Prime d'activité* autour d'un revenu mensuel de l'ordre du salaire minimum, les travailleurs à temps partiel touchant un salaire horaire médian ou moyen, peuvent voir leurs incitations à augmenter leur temps de travail diminuer substantiellement. Dans ce cas, par exemple, passer d'un mi-temps à temps plein pourrait impliquer une perte plus importante de compléments de revenus qu'auparavant pour certaines populations.

Réduire la dualité du marché du travail

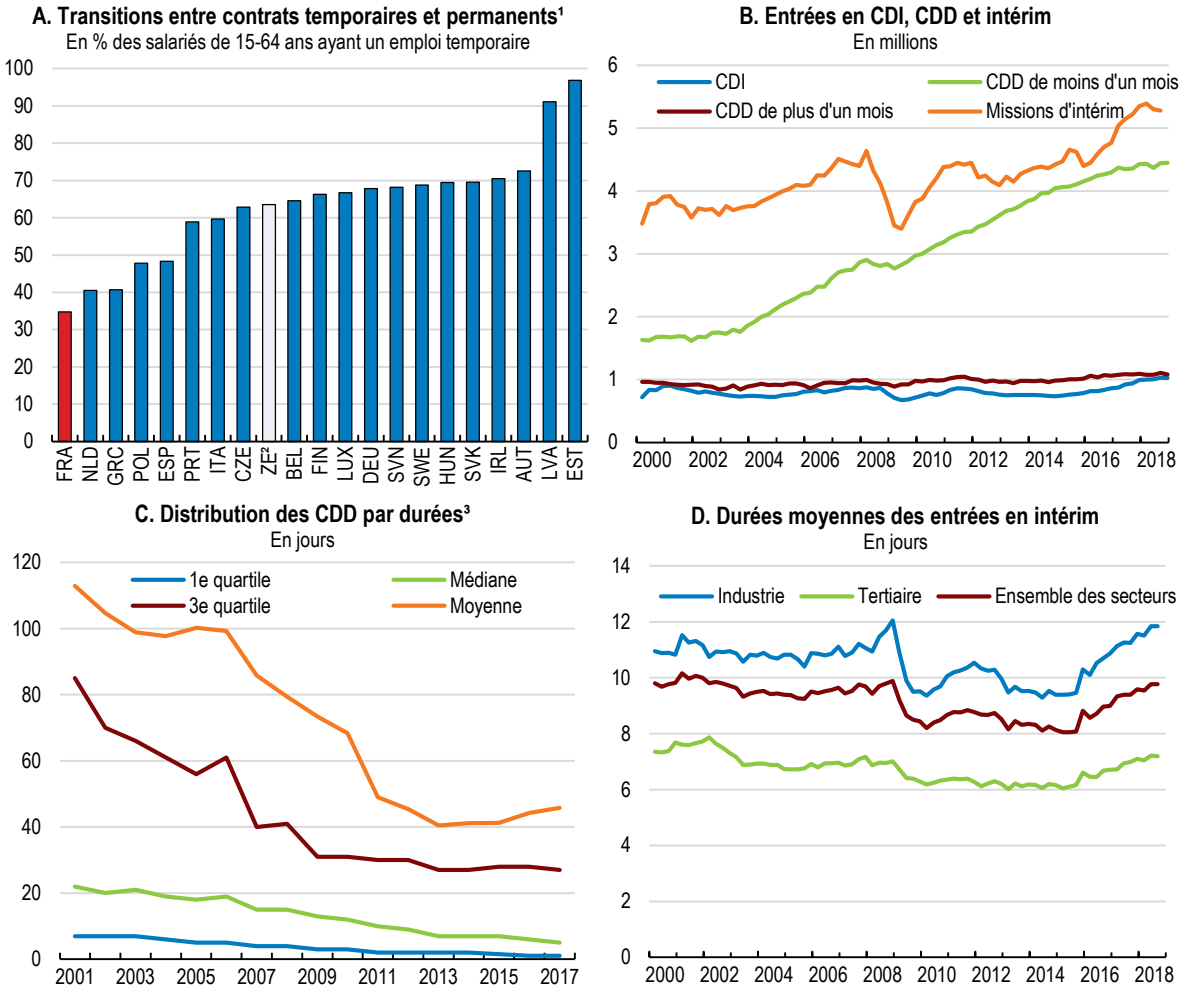
Améliorer rapidement l'inclusivité et le fonctionnement du marché du travail demandera aussi de soutenir les gains de productivité et la création d'emplois de qualité en améliorant l'appariement entre les offres et les demandes d'emploi et la mobilité des travailleurs les plus efficaces vers les entreprises les plus productives. En effet, les freins au bon appariement entre emplois vacants et demandeurs d'emplois apparaissent élevés en comparaison internationale (Murtin et Robin, 2018). À moyen terme, cela aurait des synergies positives avec le renforcement des compétences. Selon les estimations de l'OCDE, la productivité du travail française, bien qu'élevée, pourrait augmenter de 3% en niveau si les frictions sur le marché du travail et des produits et services diminuaient au niveau des meilleures pratiques des pays de l'OCDE (Adalet-Mcgowan et Andrews, 2015).

Le marché du travail français a fait porter les coûts d'ajustement sur une partie concentrée de la population active, notamment via les contrats temporaires. Leur part élevée ne se traduit pas par des chances accrues d'accéder à un emploi permanent (Graphiques 4 et 26, partie A). En fait, plus la part des contrats temporaires est élevée plus la transition vers un contrat permanent est longue (OCDE, 2018c) : en France, seulement un travailleur temporaire sur trois obtient un contrat permanent dans les trois ans, soit la moitié des taux observés en Allemagne ou en Suède. De plus, la rotation sur les contrats à durée déterminée (CDD), sur des durées de plus en plus courtes, a augmenté leur surreprésentation dans les embauches (parties B à D). Comme le souligne la nouvelle Stratégie de l'OCDE pour l'emploi, cette barrière entre emplois stables et instables fait porter l'ajustement sur ces derniers en cas de chocs, limite l'intégration des jeunes et nuit à la résilience du marché du travail (OCDE, 2018c). En effet, les salariés en contrats temporaires sont confinés dans des tâches plus routinières (Kahn, 2018), en général moins bien rémunérés, leur statut est plus précaire et ils ont moins de chances de bénéficier d'une formation en cours d'emploi (OCDE, 2015c ; Berson, 2018). Cela se traduit par des difficultés d'accès au logement et au crédit qui compliquent encore leurs trajectoires professionnelles.

Plusieurs réformes récentes ont visé à rendre plus prévisibles les ruptures de contrats de travail et à limiter le recours aux contrats temporaires en jouant sur différents leviers et ont été évaluées à l'aune des indicateurs de la protection de l'emploi de l'OCDE (Encadré 5). Ces réformes de la protection de l'emploi et de la justice prudhommale sont allées dans le sens d'une meilleure sécurisation des procédures de licenciement pour les employés et employeurs. La réglementation des contrats à durée indéterminée a ainsi évolué vers plus de souplesse (Graphique 27, partie A). Celle des contrats à durée déterminée est, elle, restée

à un niveau élevé (partie B), hormis dans certains secteurs bénéficiant d'un régime dérogatoire qui ne sont pas pris en compte dans l'indicateur de protection de l'emploi (CDD d'usage, Encadré 6) et même si les ordonnances permettent maintenant aux branches de fixer la durée maximale et le nombre de renouvellement des CDD. La diminution des rigidités est encore plus forte en ce qui concerne les difficultés de licenciement pour les contrats à durée indéterminée (partie C), ce qui s'explique en grande partie par l'établissement d'un barème obligatoire pour les indemnités en cas de licenciement jugé abusif ainsi que par la clarification de la définition du vice de procédure.

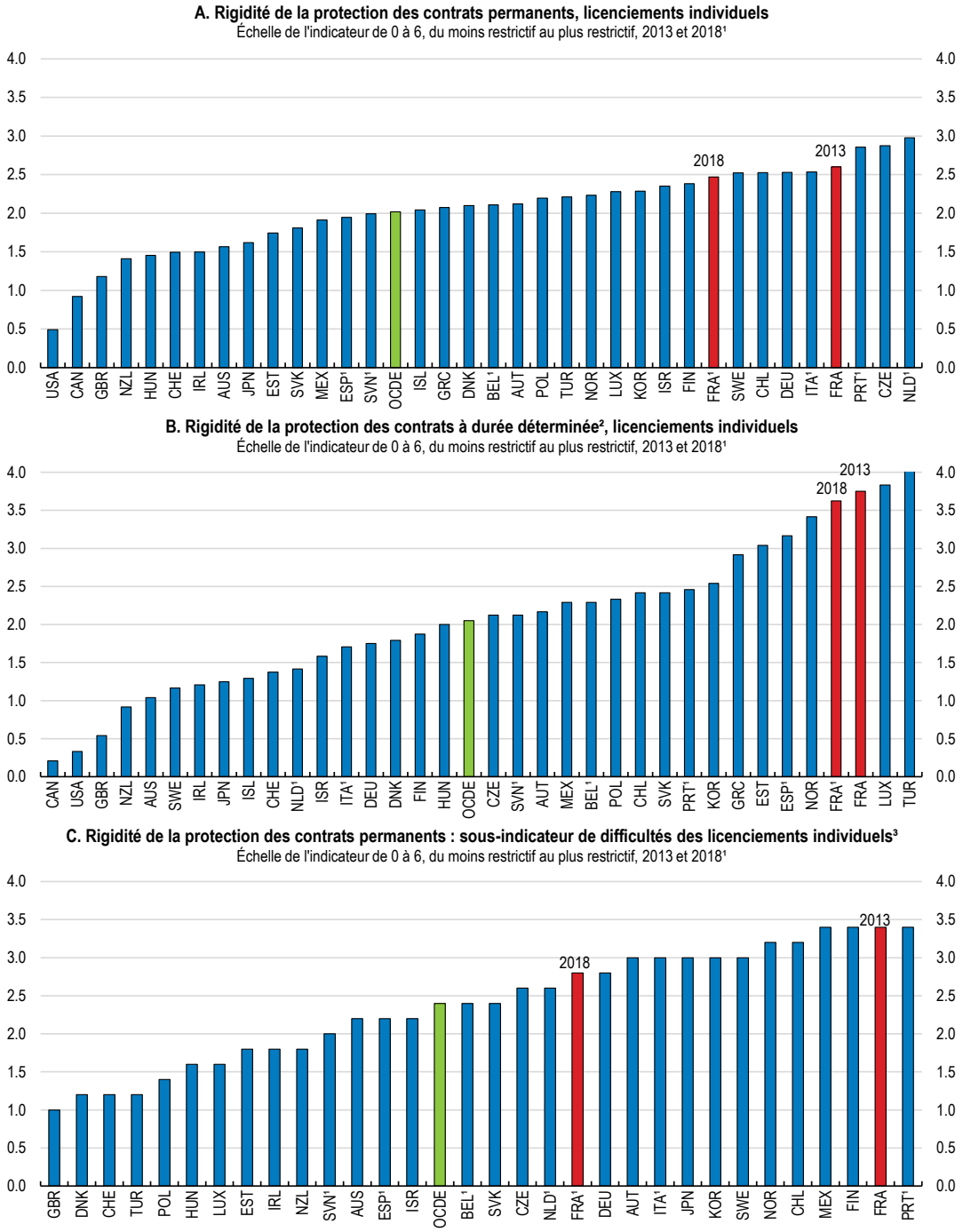
Graphique 26. Les contrats temporaires permettent peu l'accès à des emplois plus stables



1. Probabilité de transition sur trois ans d'un emploi temporaire à un emploi permanent, en pourcentage du total des salariés de 15 à 64 ans occupant un emploi temporaire ; moyenne 2004-15, sauf pour l'Allemagne (2007-15).
2. Pays membres de la zone euro qui sont également membres de l'OCDE, hors la Lituanie (16 pays).
3. Établissements de 50 salariés ou plus du secteur privé (hors agriculture et hors intérim), France métropolitaine.
Source : OCDE (2019), Estimations de l'OCDE basées sur les statistiques de l'Union européenne sur le revenu et les conditions de vie (EU-SILC) et le German Socio-Economic Panel (SOEP) pour l'Allemagne *; Milin, K. (2018), « CDD, CDI* : comment évoluent les embauches et les ruptures depuis 25 ans », *DARES analyses*, No. 026 ; DARES (2019), *L'emploi intérimaire* ; ACOSS (2019), *Déclarations préalables à l'embauche*.

StatLink https://doi.org/10.1787/888933952480

Graphique 27. Évolutions comparées des rigidités de la protection de l'emploi



1. Estimations prévisionnelles pour 2018.
2. L'indicateur ne prend pas en compte les contrats dérogatoires que sont les CDD d'usage.
3. Les difficultés considérées par le sous-indicateur comprennent : les inconvénients de procédure pour les employeurs engagés dans un processus de licenciement, les délais de préavis et indemnité de licenciement et la difficulté du licenciement, qui concerne les motifs admissibles de licenciement et les conséquences pour l'employeur si un licenciement est jugé injuste.

Source : OCDE (2018) *Indicateurs de l'OCDE sur la protection de l'emploi* (base de données); Estimations de Carcillo et al. (2019).

StatLink https://doi.org/10.1787/888933952499

L'incertitude autour des coûts juridiques des licenciements a diminué significativement. L'introduction de la rupture conventionnelle en 2008 s'est montrée très populaire en se substituant partiellement aux licenciements. De plus, les motivations du licenciement économique ont été précisées en 2016 dans le cadre de la loi « Travail » selon des critères objectifs, ce qui limite les contentieux et, lors de ceux-ci, encadre l'appréciation des juges. Grâce aux ordonnances prises pour le renforcement du dialogue social en septembre 2017, le périmètre d'appréciation du motif économique pour les licenciements a aussi été limité au niveau national, tandis que les notions de groupe et de secteur d'activité ont été précisées. En revanche, l'obligation de recherche d'un reclassement du salarié préalablement à son licenciement économique n'a pas été abrogée, même si elle est désormais restreinte au territoire national, et que la procédure pour présenter les emplois vacants a été simplifiée par les ordonnances.

La contestation des motifs de licenciement a été encadrée. La loi pour la croissance, l'activité et l'égalité des chances économiques (dite loi « Macron ») a, dès 2015, imposé que les contestations des procédures de licenciement devant les prudhommes soient motivées et accompagnées de dossiers complets. De plus, elle a renforcé la déontologie et la formation des conseillers prud'homaux. Un barème indicatif des indemnités en cas de licenciement jugé abusif a aussi été introduit en 2016 et est devenu obligatoire avec les Ordonnances de 2017, comme dans d'autres pays européens (Encadrés 5 et 6). Il s'applique en fonction de l'ancienneté du salarié dans l'entreprise et la taille de cette dernière (plus ou moins de 11 salariés). Dans le même temps, les indemnités légales de licenciements ont été augmentées de 25%. De plus, le délai maximum pour intenter un recours contre un licenciement a été rabaissé : il a été réduit de 5 à 2 ans en 2013 et à 1 an en 2017. Malgré cette baisse marquée, le délai maximal français reste parmi les plus élevés des pays de l'OCDE où ces délais sont le plus souvent inférieurs ou égaux à trois mois.

Cette sécurisation et meilleure prévisibilité du coût des fins de contrats à durée indéterminée devrait favoriser les embauches durables, l'emploi et la productivité. Les données récentes pour la France sont relativement encourageantes, même s'il est difficile d'isoler les effets de l'ordonnance de 2017 (France Stratégie, 2018) : l'incidence de l'emploi temporaire a décru depuis le début de 2018 et les recours aux prudhommes ont continué leur baisse (Graphique 28, parties A et C). De plus, l'entrée en vigueur du barème obligatoire prudhommal pourrait aussi limiter les incertitudes des décisions de justice en limitant les indemnités accordées à un niveau comparable au montant médian actuel, et pourrait avoir un impact positif significatif sur la performance des petites entreprises (partie B) (Cahuc, Carcillo et Patault, 2019). Des réformes similaires dans d'autres pays européens, comme l'Espagne, l'Italie ou le Portugal, ont eu des impacts positifs sur la création d'emplois stables (Commission Européenne, 2018 ; OCDE, 2017e). Selon les expériences passées des pays de l'OCDE, l'évolution de la protection de l'emploi permanent de la France entre 2013 et 2018 (Encadré 5) serait aussi associée à une hausse de la productivité de l'ordre de 0.3% à un horizon de 10 ans (Égert et Gal, 2017).

Encadré 5. Les réformes de la protection de l'emploi de 2016 et 2017

L'OCDE a procédé à une mise-à-jour intermédiaire des indicateurs OCDE de la rigidité de la protection de l'emploi pour la France ainsi que d'autres pays de l'OCDE qui ont mis en œuvre des réformes majeures dans ce domaine (Graphique 27 et Carcillo et al., 2019). Celle-ci démontre que la réglementation des contrats à durée indéterminée a évolué vers plus de souplesse, due principalement à l'introduction du barème ainsi qu'à la clarification de la définition du vice de procédure par les ordonnances, tandis que celle des contrats à durée déterminée, hormis dans certains secteurs bénéficiant

d'un régime dérogatoire (CDD d'usage, Encadré 7), est restée à un niveau élevé malgré un assouplissement léger.

Dans le cas de la France, deux réformes majeures ont visé à limiter le recours aux contrats temporaires en augmentant les incitations à recruter en contrat à durée indéterminée : la loi relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels de 2016 (« loi Travail ») et l'ordonnance de septembre 2017 relative à la prévisibilité et la sécurisation des relations de travail. En effet, ces initiatives ont permis de préciser les conditions de licenciements de salariés titulaires des contrats à durée indéterminée pour des motifs économiques et ont visé à assurer la prévisibilité des indemnités salariales dans le cas d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse comme le préconise la nouvelle Stratégie pour l'emploi de l'OCDE (OECD, 2018).

Clarification de la définition de cause réelle et sérieuse et de la définition du vice de procédure. La loi relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels de 2016 (dite « loi El Khomri ») apporte une définition plus claire du licenciement économique en terme d'une réduction substantielle d'au moins un des indicateurs mentionnés dans la loi. L'ordonnance a, elle, limité le périmètre d'appréciation de la situation économique qui justifie une cause réelle et sérieuse de licenciement aux entreprises du même groupe opérant sur le seul territoire national (en excluant donc, les entreprises étrangères du même groupe). L'ordonnance a aussi clarifié que la présence d'un vice de forme dans la procédure ne prive pas, à elle seule, le licenciement de cause réelle et sérieuse. Dans ce cas, s'il n'y a pas d'autres raisons pour considérer le licenciement comme étant sans cause réelle et sérieuse, le vice de procédure entraine une indemnisation qui ne peut pas excéder un mois de salaire.

Augmentation des indemnités légales de licenciement. L'ordonnance a réduit de 12 à 8 mois l'ancienneté minimale requise pour avoir droit aux indemnités légales de licenciement. Elle a aussi augmenté de 25% les indemnités légales de licenciements. Celles-ci sont passées de 1/5 à 1/4 du salaire mensuel par année d'ancienneté.

Établissement d'un barème pour les indemnités licenciement sans cause réelle et sérieuse. Un barème indicatif des indemnités en cas de licenciement injustifié sans cause réelle et sérieuse a été introduit en 2016 et rendu obligatoire en 2017. Le plafond est d'environ un mois de salaire par année d'ancienneté jusqu'à 10 années d'ancienneté et augmente plus lentement par la suite jusqu'à 30 années d'ancienneté. Le plancher est réduit avec la taille d'entreprise et augmente avec l'ancienneté du salarié jusqu'à un maximum de 3 mois de salaire. Le barème n'est pas applicable aux cas de discrimination ou de harcèlement. Toutefois, la portée effective de ce barème doit encore être confirmée par la jurisprudence. En effet, quelques tribunaux de première instance ont déclaré que la diminution de la marge de manœuvre pour les juges en cas de licenciement abusif était en contradiction avec l'article 10 de la Convention No. 158 de l'OIT et l'article 24 de la Charte sociale européenne, même si certains pays ayant signé ces textes ont déjà instauré des barèmes (l'Espagne, le Portugal et la Finlande, par exemple voir Encadré 6).

Réduction des délais de contestation du licenciement. Le délai de contestation du licenciement auprès des conseils des prudhommes a été réduit de 24 mois en moyenne en 2013 à 12 mois pour tout licenciement.

Introduction de la rupture conventionnelle collective. Un accord collectif peut prévoir une rupture conventionnelle collective conduisant à une rupture du contrat de travail d'un commun accord entre l'employeur et le salarié. Cet accord collectif, qui doit faire l'objet d'une validation par les directions régionales du travail, détermine notamment le nombre maximal de départs envisagés, les conditions que doivent remplir les salariés pour en bénéficier, les modalités de calcul des indemnités de rupture ainsi que les mesures visant à faciliter l'accompagnement et le reclassement des salariés.

Source : La loi relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels du 8 août 2016 (loi n° 2016-1088) et l'ordonnance relative à la prévisibilité et la sécurisation des relations de travail du 22 septembre 2017 (ordonnance n° 2017-1387).

Par ailleurs, une forme de taxation des contrats courts avait été introduite entre 2013 et 2017 et finançait une prime à l'embauche des jeunes en contrats permanents. Les contributions patronales à l'assurance chômage étaient majorées de trois points de pourcentage (de 4 à 7%) pour les CDD courts de moins d'un mois et de 1.5 point de pourcentage pour ceux de moins de trois mois. Cependant, de nombreuses dérogations avaient été permises. La contribution des CDD d'usage, peu réglementés et qui constituent l'essentiel de la hausse récente des CDD courts (Encadré 7), n'avait augmenté que de 0.5 point de pourcentage, tandis que l'intérim et les contrats saisonniers avaient été exclus. Les évaluations disponibles montrent un impact limité ou même contreproductif de ces mesures partielles de modulation des cotisations sur la rotation de la main d'œuvre (Berson et Ferrari, 2017 ; Cahuc et al., 2016), ce qui peut refléter le manque de ciblage et la faiblesse des modulations de cotisation de ce dispostif (Coquet et Heyer, 2019).

Encadré 6. Limites légales pour l'indemnisation pour licenciement sans cause réelle et sérieuse dans d'autres pays

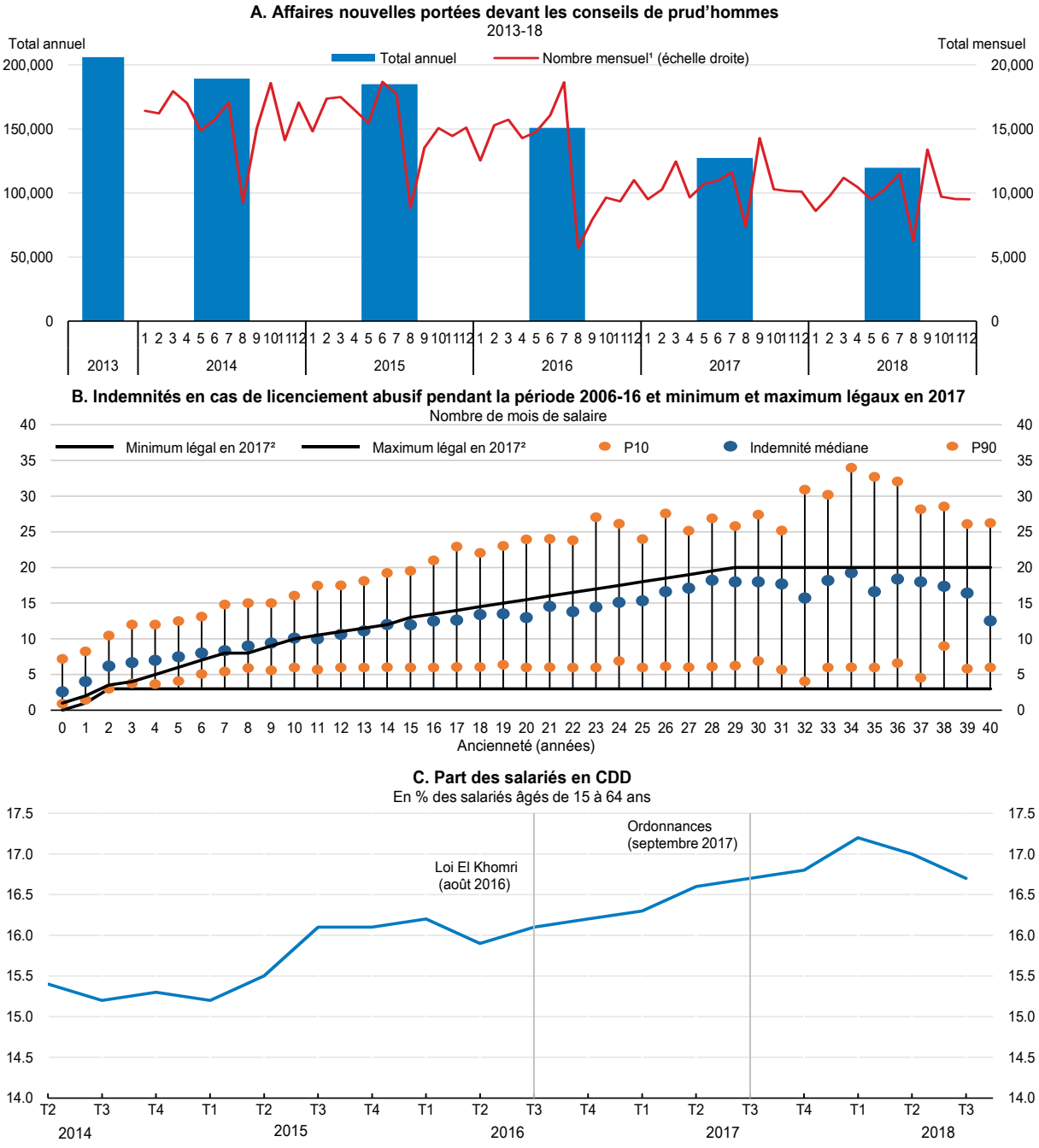
De nombreux pays de l'OCDE ont imposé des limites légales pour l'indemnisation en cas de licenciement sans cause réelle et sérieuse (à l'exclusion des cas de discrimination ou de harcèlement). Comme la France, l'Espagne, la Finlande, le Portugal, et la Suède ont également ratifié la Convention No. 158 de l'OIT et la Charte sociale européenne. En Suède, par exemple, les employés ont le droit de reclassement et une indemnité supplémentaire sans maximum légal qui n'est pas souvent versée. Au lieu du reclassement, l'employeur peut verser une indemnité de 16 mois de salaire aux employés de moins de 5 ans d'ancienneté, de 24 mois de 5 à 10 ans d'ancienneté et de 32 mois à plus de 10 ans d'ancienneté. En Finlande, l'indemnité se situe entre 3 et 24 mois de salaire, en fonction, notamment de l'ancienneté, l'âge de l'employé, la durée du chômage ou de la perte de revenu. Cependant, le Comité européen des droits sociaux a condamné la Finlande pour violation de la Charte sociale européenne.

D'autres pays de l'OCDE ont aussi mis en place des limites légales et ont ratifié la Charte sociale européenne, mais pas la Convention No. 158 de l'OIT. L'Italie, avec la loi « Emploi » de 2014, a introduit un barème fixe en fonction de l'ancienneté, supprimant la marge de manœuvre des juges dans la détermination du niveau de l'indemnité. Cependant, la Cour constitutionnelle italienne a annulé cette réglementation en 2018. La Belgique a, elle aussi, mis en place une limite comprise entre 3 et 17 semaines de salaire, sans lien juridique avec l'ancienneté.

Enfin, certains pays ont ratifié la Charte sociale européenne, mais pas la Convention No. 158 de l'OIT, et utilisent un barème indicatif. Par exemple, en Allemagne, le barème indicatif dépend de l'ancienneté avec un maximum de 12 mois de salaire, ou 15 mois si le travailleur a plus de 50 ans et plus de 15 ans d'ancienneté et 18 mois s'il a plus de 55 ans et plus de 20 ans d'ancienneté.

Source : Cahuc, P., S. Carcillo et B. Patault (2019), « The Uncertainty of Severance Payments and Firms' Survival », mimeo.

Graphique 28. Les mobilités des jeunes et l'impact des restrictions sur le marché immobilier



1. Part des 20 à 34 ans qui a déménagé ou serait disposé à déménager pour un travail à l'intérieur de son pays.
2. L'effet de l'alignement sur les meilleures pratiques de l'OCDE est estimé à partir de données internationales en coupe. Les coûts de transaction pris en compte incluent la taxation des transferts de propriété, les frais administratifs d'enregistrement, la rémunération des notaires et autres professions légales, ainsi que la rémunération des agents immobiliers pour une transaction type. L'année de référence est 2009.

Source : Eurostat (2018), « Résultats des Enquêtes sur le marché du travail », *base de données Eurostat* ; Adalet McGowan, M. and D. Andrews (2015), « Labour Market Mismatch and Labour Productivity: Evidence from PIAAC Data », *Documents de travail du Département des affaires économiques de l'OCDE*, No. 1209, Éditions OCDE, Paris.

StatLink https://doi.org/10.1787/888933952518

Trois sujets de réformes pourraient limiter les coûts d'ajustements pour les employés et les entreprises et améliorer la qualité de l'emploi, dans la mesure où des contrats plus stables se substitueraient à une partie des contrats courts subis. Premièrement, revoir les réglementations sectorielles, notamment les règles des CDD d'usage pourrait limiter les comportements abusifs (Encadré 6). D'une part, il faut s'assurer que des réglementations n'entravent pas inutilement le développement des contrats permanents (Marie et Jaouen, 2016). Par exemple, des initiatives comme le CDI intérimaire pour les agences de travail temporaire sont intéressantes. De même, dans le secteur médico-social l'embauche en contrat permanents pour des activités de remplacement est limitée et pourrait être favorisée par des recrutements en CDI pour compenser les absences multiples. La consultation des partenaires sociaux jusqu'à fin 2018 doit contribuer à identifier d'autres pratiques. D'autre part, une durée « totale » ou un nombre de renouvellement maximum des CDD d'usage successifs, éventuellement sectorielle, pourraient être prévues, comme pour les CDD de droit commun où la durée totale est limitée « sur un même poste ou un poste équivalent ». Une première étape pourrait être de limiter la durée cumulée de tous les CDD, y compris les CDD d'usage, quel que soit le poste occupé chez l'employeur, comme en Italie par exemple.

Deuxièmement, diminuer davantage l'incertitude des procédures prudhommales serait positif. Le nombre de saisines aux prud'hommes a baissé de 38% entre 2013 et 2017, mais le délai moyen de traitement des dossiers a augmenté de 15,8 à 17,3 mois en 2017. Cela traduit des effets de sélection des cas les plus conflictuels, un faible recours aux procédures raccourcies de conciliation et le manque de moyens de la justice, les juges départiteurs n'étant pas assez nombreux pour traiter l'ensemble des dossiers et les moyens informatiques faibles. De plus, les décisions des conseils prud'homaux font l'objet d'un appel dans plus de deux tiers des cas en 2015 (Rostand, 2017). Parmi les pays de l'OCDE, seuls la France et le Mexique s'appuient uniquement sur des juges non-professionnels dans la phase initiale de la justice du droit du travail. En complément des formations obligatoires pour les nouveaux conseillers prud'hommes depuis 2018, l'accompagnement des conseillers par des magistrats professionnels sous forme d'échevinage pourrait permettre d'améliorer la qualité des jugements rendus. Dans un premier temps, il pourrait être expérimenté dans les juridictions les plus engorgées. La conciliation initiale pourrait aussi être renforcée si les parties qui ne se présentent pas en personne étaient sanctionnées, comme c'est le cas au Royaume-Uni, par exemple en imposant une pénalité financière (Yazidi et Darmaillacq, 2014).

Troisièmement, réviser les règles de l'assurance chômage pourrait permettre d'éviter certains comportements d'optimisation de la part des employeurs et employés. Réviser les règles de cumul des allocations chômage avec l'emploi et les modalités de rechargement des droits au chômage, qui avaient été assouplies en 2014, pourrait réduire les incitations pour les employeurs et employés à avoir excessivement recours aux contrats courts. En effet, les règles actuelles permettent le cumul permanent de l'indemnisation de l'assurance chômage et de revenus du travail, tout en continuant à créer de nouveaux droits à l'assurance chômage au titre de l'emploi en cours. Même si la prolongation sur longue durée de ce travail intermittent (« permittence ») est en grande partie subie par les travailleurs, ce dispositif incite à l'emploi de courte durée, par rapport à des contrats longs à temps partiels, et peut encourager à cumuler de façon prolongée faibles revenus d'activité et indemnisation (Gonthier et Vinceneux, 2017). Limiter dans le temps la possibilité de cumul pourrait conserver des incitations bénéfiques à la reprise d'emploi tout en limitant les possibles récurrences de contrats courts (Cahuc et Prost, 2015).

D'autre part, comme souligné dans la nouvelle stratégie pour l'emploi de l'OCDE (OECD, 2018c), intégrer une incitation à des contrats de plus longue durée en faisant varier les cotisations d'assurance « employeur » en fonction de la durée des emplois inciterait à internaliser les coûts des contrats courts en termes de productivité et formation, mais aussi de dépenses pour l'assurance chômage. Cette modulation pourrait prendre la forme de cotisations dégressive avec l'ancienneté pour certains contrats ou d'un bonus-malus qui ciblerait les utilisateurs de contrats courts en prenant en référence leurs taux de séparation. Cependant, ces deux mesures pourraient créer des effets d'éviction de certains travailleurs.

Encadré 7. Les contrats à durée déterminée d'usage et l'intérim

Les contrats à durée déterminée d'usage (CDD d'usage) concernent un nombre limité de secteurs d'activité, majoritairement tertiaires. Ces secteurs correspondent à ceux qui avaient une pratique ancienne et fréquente de ne pas recourir au contrat à durée indéterminée en raison de la nature de l'activité exercée. Les contrats d'usage peuvent être reconduit sans limitation et ne comporte pas nécessairement de date de fin du contrat. Il n'y a pas de délai de carence entre la signature de deux CDD d'usage, ni d'indemnité de fin de contrat.

Au niveau de l'économie, ces contrats représentaient 5% des emplois salariés (en équivalent temps plein) et 20% des embauches en 2014 et, dans le tertiaire, ces parts passaient à 7% et près de 40% (Marie et Jaouen, 2016). Entre 2000 et 2010, les secteurs concernés par le CDD d'usage ont contribué pour deux tiers à la hausse des embauches en CDD de moins d'un mois (ACOSS, 2011). Les entrées en contrats à durée déterminée dominaient les embauches dans le secteur tertiaire en 2017 (Tableau 2).

Tableau 2. Taux d'entrées en CDD et en intérim pour 100 salariés, 2017

	CDD	Intérim	Ensemble 1	Part de l'intérim (%)
Industrie	9	214	223	96
Construction	5	180	186	97
Tertiaire	109	78	187	42
Ensemble	**77**	**120**	**197**	**61**

1. CDD et Intérim. Champ des établissements de plus de 50 salariés du secteur privé (hors agriculture).
Source : Milin, K. (2018), « CDD, CDI : comment évoluent les embauches et les ruptures depuis 25 ans », *DARES analyses*, No. 026.

Les secteurs de l'industrie et de la construction recourent davantage aux contrats temporaires via l'intérim. Ces contrats ne peuvent être conclus que pour l'exécution d'une tâche précise et temporaire, dénommée mission. Les intérimaires sont salariés des entreprises de travail temporaire et mis à disposition d'entreprises utilisatrices pour une durée limitée. L'emploi intérimaire représentait 3.0% de l'emploi privé total en 2017, mais la majorité des embauches. La durée moyenne des missions s'élevait à 10 jours au second trimestre 2018, soit une durée inférieure à la médiane des CDD (Graphique 24).

Source : Marie, E et V. Jaouen (2016), « Évaluation du contrat à durée déterminée dit d'usage (CDDU) », *Rapport de l'IGAS - Inspection générale des affaires sociales* ; ACOSS (2011) : « Les déclarations d'embauche entre 2000 et 2010 : une évolution marquée par la progression des CDD de moins d'un mois », *ACOSS-Stat*, n° 143.

Renforcer la négociation collective

Selon l'OCDE, le système français de négociation collective était caractérisé comme plutôt centralisé et non coordonné, similaire aux pays tels que l'Islande, l'Italie, le Portugal et la Slovénie (OCDE, 2017b). Actuellement, les conventions sectorielles jouent un rôle important et la coordination active des salaires entre les branches et entreprises à des fins macroéconomiques est pratiquement inexistante. Le système français se caractérise en outre par quelques spécificités. L'espace juridique pour la négociation collective est contraint par le salaire minimum au niveau national et les salaires minima aux niveaux des branches d'activité (Gautier, Roux et Suarez-Castillo, 2018). De plus, au niveau des branches, la procédure d'extension permet au gouvernement d'étendre les accords

sectoriels conclus aux entreprises qui n'ont pas participé aux négociations, ce qui se traduit par un taux de couverture des accords élevés (Graphique 29). Ceci a eu un rôle de régulation économique et sociale. Cependant, alors que les entreprises plus jeunes et plus petites participent moins aux négociations collectives (Langevin, 2018), ces extensions pourraient agir comme une barrière à l'entrée et une entrave à la concurrence. Enfin, le taux de syndicalisation est très bas (Graphique 29).

La réforme de 2016 et les ordonnances prises pour le renforcement du dialogue social en 2017 ont repensé l'articulation entre accords de branches et d'entreprises. Les accords d'entreprise priment désormais dans la plupart des domaines de négociation (Encadré 8), ce qui permet une adaptation aux besoins des entreprises. Le principe de primauté de ces accords est une avancée certaine pour permettre une meilleure réactivité des entreprises au contexte économique. Par ailleurs, les ordonnances ont aussi réaffirmé le rôle de régulation économique et social des branches professionnelles. Celles-ci gardent des domaines où elles ont un rôle exclusif de négociation et un rôle supplétif pour les domaines où priment les accords d'entreprises.

De plus, les réformes de 2017 ont donné un rôle plus important à la négociation collective en entreprise, puisque les accords de branches ne sont plus systématiquement étendus s'ils nuisent à l'efficacité économique et sociale, conformément aux recommandations de l'OCDE (OCDE, 2018c ; OCDE, 2017a). Un groupe d'experts peut être chargé par le ministre du travail d'analyser l'opportunité d'étendre les accords de branches. Cela pourrait augmenter la flexibilité des entreprises et des salaires et faciliterait leur adaptation à la conjoncture et aux gains de productivité, ce qui serait favorable à l'emploi (Murtin, de Serres et Hijzen, 2014 ; Fougère, Gautier et Roux, 2018). Le développement des relations sociales au niveau des entreprises permettrait aussi de négocier plus facilement des changements d'organisation, ce qui renforcerait les gains de productivité et la qualité des emplois.

Des mesures complémentaires importantes ont été prises pour réduire le nombre de branches professionnelles. Alors que l'on comptait 687 branches professionnelles en 2015, nombre d'entre elles étaient petites et ne regroupaient pas suffisamment d'entreprises pour assurer des négociations efficaces ou même inactives (sans accord signé au cours des dix dernières années). La réduction prévue du nombre de branches à 200 fin 2019 est soutenue par de nouveaux pouvoirs donnés au Gouvernement pour encourager ou imposer des regroupements. Cette réduction contribuerait à augmenter la qualité des négociations et l'implication des branches dans la formation professionnelle et l'apprentissage qui nécessite une taille critique. Cela placerait la France dans une situation comparable à celle de l'Allemagne et des Pays-Bas. Depuis 2016, 289 branches ont été restructurées, par suppression pour les branches inactives ou par regroupements. Les travaux en cours visent au regroupement, soit par arrêté ministériel, soit par accord des partenaires sociaux, des branches de moins de 5 000 salariés.

Une façon de mieux s'appuyer sur des branches plus grandes serait de leur permettre de s'écarter des dispositions légales en matière de protection de l'emploi. Cela est possible dans certains pays de l'OCDE, tels que l'Autriche, l'Allemagne et la Suède (OECD, 2018b). Ces dérogations conventionnelles à la loi dans le cas de la protection de l'emploi encouragent les négociations sur la manière dont les coûts et les avantages de la flexibilité sont répartis. Cependant, un inconvénient potentiel de ces dérogations est qu'elles rendent le système moins transparent et moins prévisible et, par conséquent, pourraient accroître l'incertitude quant aux coûts de licenciement.

En Suède, les conventions collectives sectorielles peuvent déroger au droit statutaire en établissant des niveaux de protection de l'emploi inférieurs à ceux prévus par la loi. Ces conventions de transition sont mises en œuvre par le biais des Conseils de Sécurité de l'Emploi, financés par les contributions des employeurs couverts. Les Conseils de sécurité de l'emploi complètent les services publics de l'emploi en intervenant tôt pendant la période de notification et en ciblant les travailleurs ayant une expérience de travail récente (OCDE, 2018c). A priori, la France pourrait s'inspirer d'un tel système (Carcillo et al., à paraître), cela demanderait des possibilités étendues pour que les conventions sectorielles puissent déroger au droit statutaire dans le domaine de la protection de l'emploi. Cela pourrait être subordonné à la présence d'une convention collective de transition et être limité à des aspects spécifiques de la protection de l'emploi.

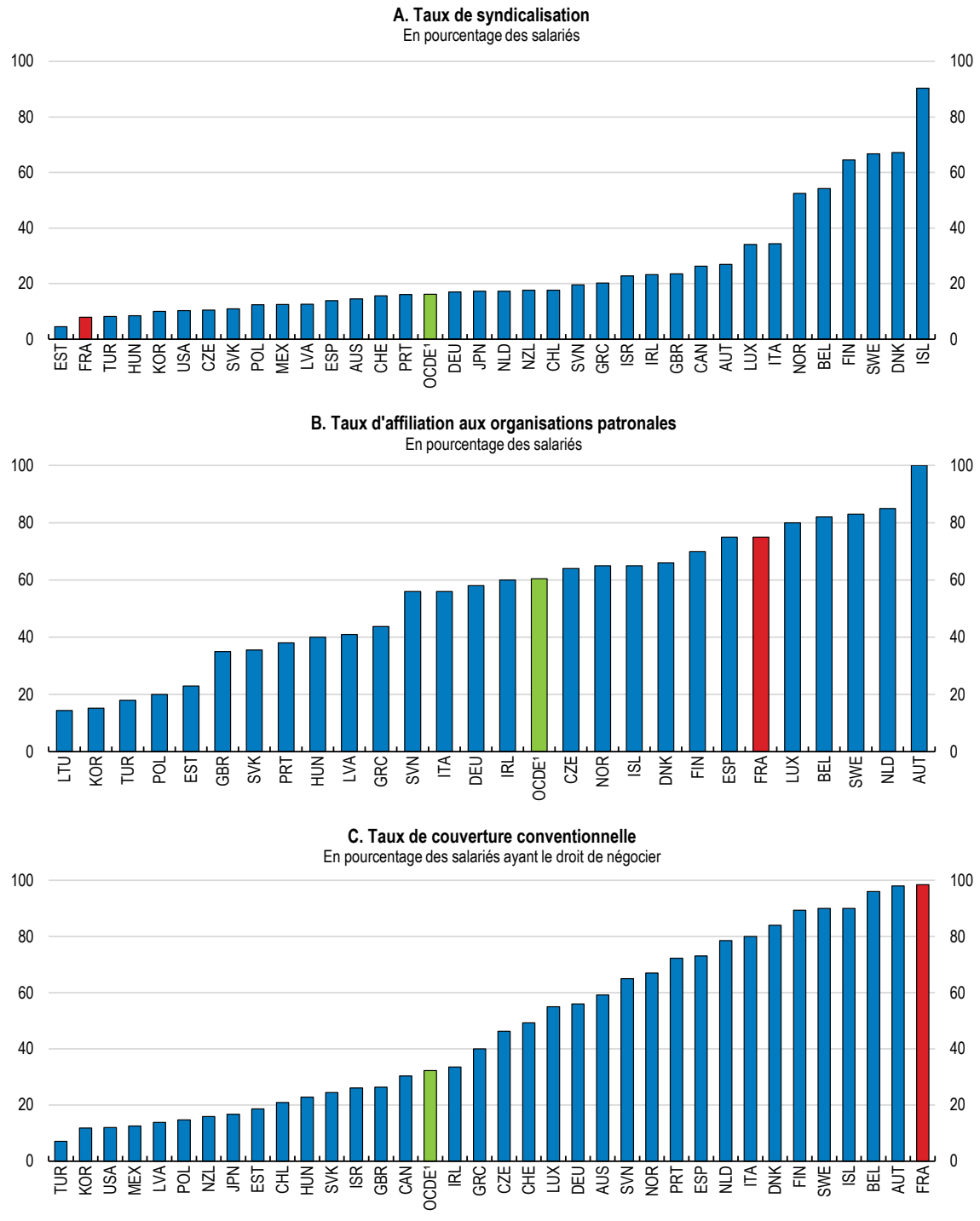
La réduction du nombre de branches en France pourrait en outre permettre davantage de flexibilité au niveau de l'entreprise. Dans le cadre d'accords sectoriels, cet objectif pourrait être atteint par le biais d'un processus de « décentralisation organisée » sous la forme d'options de sortie - « opt-outs » - contrôlées, comme en Allemagne ou par le recours à des accords-cadres laissant une marge de manœuvre pour une adaptation ultérieure au niveau de l'entreprise, comme au Pays-Bas (OCDE, 2018c), les deux des pays qui comptent un nombre de branches relativement faible. Les ordonnances prises pour le renforcement du dialogue social en 2017 qui imposent des considérations spécifiques aux petites entreprises dans les nouvelles conventions de branches ouvrent des possibilités dans ce sens, par exemple en ce qui concerne les minima salariaux et les domaines de négociations où les accords de branches priment sur les accords d'entreprise (Encadré 8).

Les ordonnances de 2017 devraient aussi permettre davantage de flexibilité au niveau des entreprises. La primauté de l'accord d'entreprise en matière d'attribution et de niveau de primes ainsi que sur les heures travaillées et les possibilités accrues pour la négociation collective dans les petites entreprises sans délégué sont des avancées importantes. En effet, les ordonnances de 2017 ont introduit de nouvelles modalités de négociation dérogatoire permettant à toutes entreprises, y compris celles de moins de 11 salariés, de conclure des accords collectifs.

De plus, les ordonnances de 2017 ont sécurisé les accords d'entreprises dont l'objet est de permettre aux entreprises de répondre soit aux nécessités liées à leur fonctionnement soit de préserver ou de développer l'emploi. Désormais, le refus par certains salariés de la primauté des clauses de l'accord sur celles contenues dans leurs contrats de travail est une cause réelle et sérieuse de licenciement. Enfin, les effets de seuil associés au franchissement de certains effectifs de salariés qui avaient des effets potentiellement négatifs sur la croissance des entreprises (Garicano, Lelarge et Van Reenen, 2016) ont été lissés par le projet de loi « PACTE », avec l'instauration d'un moratoire de cinq ans, ce qui devrait permettre un dialogue social sur la durée.

Ces mesures demanderont d'adapter les pratiques du dialogue social en France. Les ordonnances de 2017 ont créé des observatoires départementaux d'analyse et d'appui au dialogue social et à la négociation. Cependant, moins de 10 % des entreprises de 10 à 49 salariés avaient négocié un accord en 2016 et beaucoup manquent de représentants du personnel (Romans, 2018 ; Daniel, 2017). Une barrière à l'établissement d'une représentation du personnel est son coût direct pour les entreprises, notamment sous la forme d'heures de délégation, de moyens matériels ou de présence d'un local syndical.

Graphique 29. Représentations syndicales et patronales et couverture conventionnelle



Note : 1. Moyenne pondérée par le nombre de salariés dans les pays représentés.
Source : OCDE (2018), *Statistiques de l'OCDE sur la syndicalisation et la négociation collective* (base de données), http://www.OCDE.org/employment/collective-bargaining.htm..

StatLink https://doi.org/10.1787/888933952537

L'allocation des heures de délégation est ainsi une fonction complexe des heures travaillées et de la taille des entreprises qui présentent un maximum de 2% des heures travaillées autour d'une taille de 80 salariés (Cheuvreux, 2016). Leur financement pourrait être externalisé sous la forme d'une cotisation sociale (Breda, 2016) ou rendu plus modulable par les négociations collectives de branches (Cette, 2018). Renforcer la représentativité des syndicats serait souhaitable (Graphique 29). Cela impliquerait notamment de lier plus fortement le financement des syndicats à leurs adhérents, même si la représentativité et le financement des organisations syndicales reposent actuellement sur les résultats des suffrages exprimés au niveau national et interprofessionnel.

À moyen terme, développer la négociation collective au niveau des entreprises demandera aussi de laisser plus de champs aux partenaires sociaux. Ce qui permettrait d'instaurer un dialogue social plus large et potentiellement de meilleure qualité (Aghion, Algan et Cahuc, 2011). Le projet de loi « PACTE » en cours d'adoption favorise l'intéressement des salariés des petites et moyennes entreprises et développe de façon bienvenue des accords types par branches d'activité. Cela devrait élargir à terme le champ des négociations au-delà des salaires de base. Les ordonnances ont aussi renforcé les domaines dans lesquels la branche peut intervenir, notamment en permettant aux partenaires sociaux d'appliquer par accords de branche des stipulations qui diffèrent des dispositions supplétives fixées par la loi en ce qui concerne le recours aux contrats temporaires (par exemple le nombre maximal de contrats successifs, leur durée cumulée maximale). Pourtant, au cours de la première année des ordonnances, les partenaires sociaux n'ont que peu utilisé cette possibilité (France Stratégie, 2018), même si plusieurs branches ont commencé à se saisir de cette nouvelle possibilité. Revoir l'indexation du salaire minimum national, par exemple en le désindexant du salaire moyen des ouvriers et en maintenant son indexation sur l'inflation (Groupe d'experts sur le SMIC, 2017), laisserait aussi davantage de place à la négociation collective aux niveaux des branches et des entreprises pour renégocier les grilles salariales. Cela permettrait une meilleure adéquation des salaires à la productivité et donnerait plus de souplesse aux entreprises pour s'adapter en cas de chocs.

Encadré 8. Les réformes de la négociation collective de 2016 et 2017

La loi « Travail » de 2016 a confirmé la primauté de l'accord d'entreprise sur l'accord de branche dans les domaines liés au temps de travail : le taux de majoration des heures supplémentaires, la mise en place des astreintes, le dépassement de la durée maximale quotidienne de travail, la rémunération des temps de restauration et de pause. Elle a également introduit un objectif de fusion des branches professionnelles.

Les ordonnances de 2017 ont généralisé le principe de primauté de l'accord d'entreprise tout en laissant aux branches la possibilité de conserver leurs prérogatives notamment sur treize sujets principaux, dont les salaires minimaux hiérarchiques et les durées du travail. Les branches gardent la possibilité de verrouiller le dialogue social à leur niveau en introduisant des clauses sur certains autres sujets. La primauté des accords d'entreprise est la règle sur les sujets restants.

Les accords concernant l'emploi ont aussi été unifiés en 2017 sous la terminologie « d'accords de performance collective » et portent sur l'aménagement de la durée de travail et ses modalités d'organisation et de répartition, la rémunération et les conditions de mobilité professionnelle. Les accords d'entreprise sur les primes et les heures travaillées priment désormais sur les accords de

branche professionnelle, ce qui devrait permettre une meilleure adaptation des entreprises à la conjoncture.

Les ordonnances ont également modifié les procédures d'extension des accords de branche afin de protéger les PME et préserver la concurrence dans trois domaines :

- les accords ne peuvent plus être étendus s'ils ne comportent pas des dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de cinquante salariés ou la justification de leur absence ;
- l'extension peut être refusée en cas d'atteinte à la libre concurrence dans la branche ;
- les organisations professionnelles et les organisations syndicales de salariés ainsi que le ministre peuvent désormais saisir un groupe d'experts chargé d'estimer les effets économiques et sociaux de l'extension d'un accord collectif.

Source : Loi relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels du 8 août 2016 ; Ordonnance n° 2017-1386 du 22 septembre 2017 relative à la nouvelle organisation du dialogue social et économique dans l'entreprise et favorisant l'exercice et la valorisation des responsabilités syndicales.

Accompagner et faciliter les mobilités

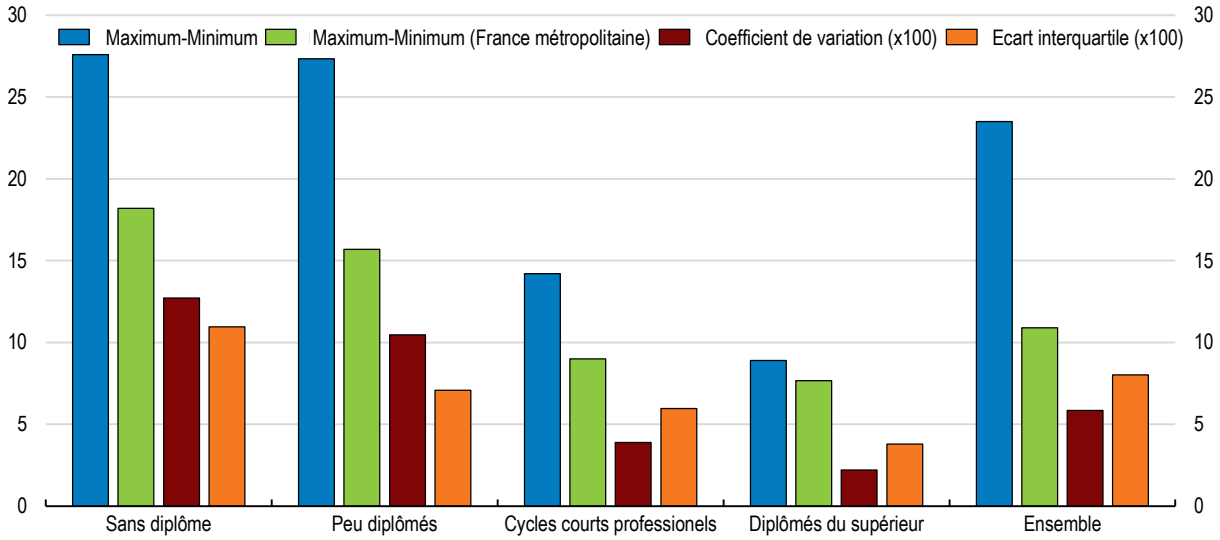
Renforcer la productivité et l'accès à l'emploi demandera d'améliorer l'information sur les emplois vacants et les candidats potentiels mais aussi de faciliter la mobilité géographique. Les taux d'emploi sont très hétérogènes d'une région à l'autre, notamment pour les peu diplômés (Graphique 30) et les jeunes (Eyméoud et Wasmer, 2016). Développer une information de qualité sur les vacances et les candidats auraient des effets baissiers sur le chômage et serait relativement peu coûteux (Algan et al., 2018 ; Skandalis, 2018). Cela passe par un accompagnement et une assistance renforcée des publics les plus en difficultés (voir ci-dessus), mais aussi l'adaptation des modes de recherche. Pôle emploi a développé une application intitulée « la bonne boîte » qui permet aux demandeurs d'emploi de cibler leurs candidatures spontanées vers les entreprises susceptibles de recruter. De plus, les résultats d'une expérimentation locale en cours d'appui à la recherche de candidats pour les petites et moyennes entreprises devraient permettre d'améliorer les services pour les entreprises qui, malgré 4 300 conseillers dédiés, restent perfectible.

Les marchés du logement sont soumis à de nombreuses imperfections qui entravent la mobilité professionnelle et géographique, notamment pour les jeunes et les moins qualifiés (Amara et al., 2016), mais aussi pour les entreprises (Bergeaud et Ray, 2018). La mobilité géographique des jeunes chômeurs et inactifs est particulièrement faible (Graphique 31, partie A).

De nombreuses actions pourraient être menées pour améliorer la fluidité du parc locatif. Un cautionnement public a été mis en place en 2016 pour les jeunes entrant dans un logement du parc locatif privé. Des baux « mobilité » plus flexibles ont aussi été mis en place en 2018. Cependant, le parc locatif reste relativement contraint (Trannoy et Wasmer, 2013 ; Andrews, Caldera Sánchez et Johansson, 2011). Sans déroger à la protection actuelle du locataire, la mise en place de durées de bail plus flexibles et d'une période de fin de bail par défaut, comme le mois d'août, permettraient d'améliorer significativement l'allocation des logements en créant un marché plus étendu sur une période de l'année (Ngai et Tenreyro, 2014). De plus, le parc social doit prendre davantage en compte les problèmes spécifiques des jeunes et des contrats courts. La création d'un droit au logement social transférable d'une commune à l'autre permettrait de ne pas pénaliser les locataires qui envisagent de déménager pour prendre un emploi éloigné de leur lieu de résidence (Carcillo, Huillery et L'Horty, 2017).

Graphique 30. Les marchés locaux de l'emploi sont très hétérogènes

Écarts régionaux de taux d'emploi, en points de pourcentage[1]



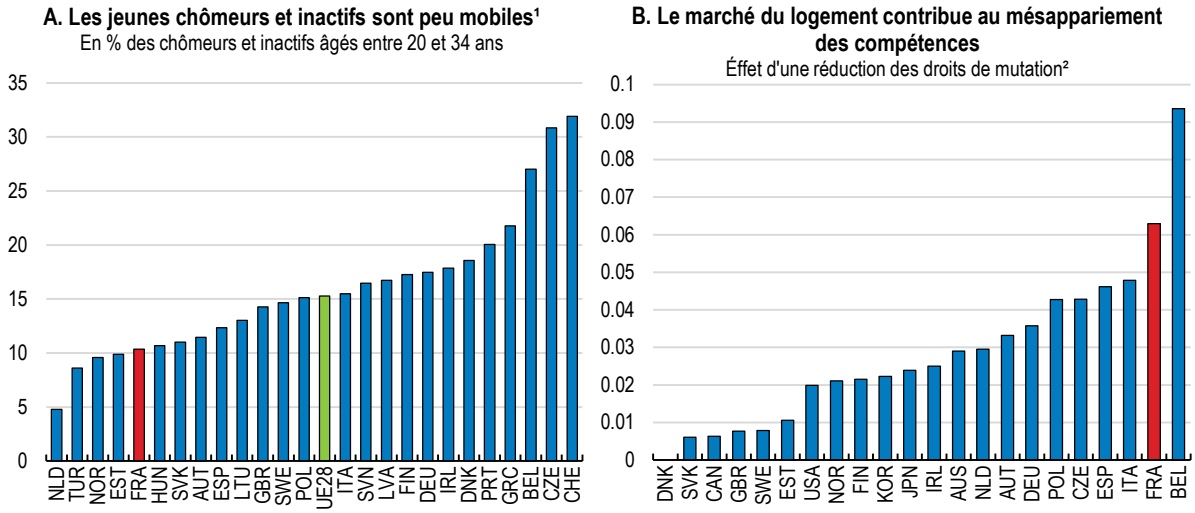
1. Écarts régionaux de taux d'emploi (en points de pourcentage) pour les personnes âgées de 25 à 64 ans selon les modalités de diplôme et de scolarité du recensement et les niveaux CITE d'éducation. La classification comporte 26 régions ou 22 régions pour la France métropolitaine.
Source : Poulet-Coulibando, P. (2014), « Face à l'emploi, les inégalités entre régions sont plus fortes pour les moins diplômés », *Note d'information de la DEPP*, N°03.

StatLink https://doi.org/10.1787/888933952556

Par ailleurs, le fait de taxer les transferts des logements et de terrains, tout en appliquant des taxes relativement peu élevées sur les biens immobiliers, comme c'est le cas en France, empêche qu'ils ne soient utilisés de manière plus efficiente, tout en limitant la mobilité résidentielle. Réduire les droits d'enregistrement et augmenter les impôts périodiques sur la propriété foncière et immobilière, en les alignant progressivement sur les prix du marché, inciteraient les propriétaires à céder des terrains constructibles (Trannoy et Wasmer, 2013 ; Bérard et Trannoy, 2018). Cela permettrait de limiter les tensions sur les marchés du logement et le mauvais appariement des compétences selon les estimations de l'OCDE (Graphique 31, partie B). Les taux de chômage locaux s'en trouveraient réduits car une plus forte proportion de propriétaires est associée en France à des taux de chômage plus élevés toutes choses égales par ailleurs (Chevalier et Lardeux, 2018).

Les mobilités quotidiennes doivent aussi être soutenues, comme prévu. Si les infrastructures de transport sont de bonne qualité (Chapitre 2), les marchés du travail des travailleurs moins qualifiés et des jeunes sont extrêmement locaux. Les trajets quotidiens domicile-travail se sont continûment allongés depuis les années 1970, et s'effectuent principalement en voiture (72%). 44 % des jeunes chômeurs ont renoncé à un emploi pour des difficultés liées aux transports et 25 % des actifs les plus modestes n'ont pas de voiture (Tallet et Vallès, 2017). Le *Grand Plan d'Investissement* (GPI) et le projet de loi d'orientation sur les mobilités visent à redéfinir la politique de transport, en insistant de façon bienvenue, sur la mobilité dans les grands pôles urbains et l'entretien du réseau.

Graphique 31. Les mobilités des jeunes et l'impact des restrictions sur le marché immobilier



1. Part des 20 à 34 ans qui a déménagé ou serait disposé à déménager pour un travail à l'intérieur de son pays.
2. L'effet de l'alignement sur les meilleures pratiques de l'OCDE est estimé à partir de données internationales en coupe. Les coûts de transaction pris en compte incluent la taxation des transferts de propriété, les frais administratifs d'enregistrement, la rémunération des notaires et autres professions légales, ainsi que la rémunération des agents immobiliers pour une transaction type. L'année de référence est 2009.
Source : Adalet McGowan, M. and D. Andrews (2015), « Labour Market Mismatch and Labour Productivity: Evidence from PIAAC Data », *OECD Economics Department Working Papers*, No. 1209, OECD Publishing, Paris ; Eurostat (2018), « Enquêtes sur le marché du travail », *base de données Eurostat*.

StatLink https://doi.org/10.1787/888933952575

Limiter les inégalités et améliorer le soutien aux bas revenus

Mieux coordonner et simplifier les soutiens aux bas revenus

Le taux de pauvreté après taxes et transferts a été relativement contenu (Graphique 3). Cependant, le non-recours aux aides monétaires destinées aux plus modestes est substantiel (Sirugue, 2016 ; Cloarec-Le Nabour et Damon, 2018) tandis que les gains à la reprise d'emploi pourraient être plus lisibles pour augmenter les incitations au travail, même si celles-ci paraissent relativement élevées en comparaison internationale (Chagny et al., 2018).

La France compte aujourd'hui dix minima sociaux dont bénéficient quatre millions d'allocataires. Ces dix minima sociaux existants se caractérisent par la complexité et la diversité des règles applicables à leurs allocataires. Cette complexité concerne à la fois la compréhension de l'ensemble du système et l'articulation entre les différents dispositifs existants. Les réformes des allocations logement, la mise en place du prélèvement à la source de l'impôt sur le revenu et le projet de revenu universel d'activité annoncé en 2018 devrait permettre d'automatiser au maximum les versements sous condition de ressource et de limiter le non-recours. Le gouvernement a également engagé une revalorisation continue du principal dispositif d'incitation au travail, la Prime d'Activité (voir ci-dessus).

Une refonte des minima sociaux (et de l'assurance chômage de longue durée) pourrait simplifier le recours pour les personnes les plus éloignés de l'emploi et permettre d'élaborer des parcours d'insertion plus efficaces. Associée des programmes d'insertion plus

systématiques pour les personnes sans emploi, il permettrait un meilleur accompagnement vers l'emploi (Pitollat et Klein, 2018). Dans ce scénario, le revenu minimum (RSA), l'allocation non-contributive de chômage de longue durée (ASS) et les aides aux logements seraient être intégrées dans une aide unique articulée avec la Prime d'Activité (Bargain et al., 2017 ; Bozio, Fack et Grenet, 2015). Cela limiterait aussi les coûts de gestion de ces dispositifs en uniformisant les bases de calcul. Cependant, l'expérience du Royaume-Uni montre que la mise en œuvre d'une telle réforme est complexe et demande des changements majeurs dans les pratiques institutionnelles (Pareliussen et al., 2018 ; Encadré 9).

L'efficacité de l'intégration de transferts sociaux nationaux dépendra aussi de la bonne architecture des droits connexes, notamment locaux, dont la connaissance est parcellaire. Les droits connexes locaux sont alloués par les collectivités territoriales et des organismes sociaux (restauration scolaire, centre de loisir, aide aux vacances, prise en charge d'impayés, aide au transport et à la mobilité, tarifs sociaux des équipements collectifs) et sont définis par référence à un niveau de ressources ou à un statut, sans coordination systématique avec l'échelon national. Une connaissance régulière et fine de ces dispositifs est nécessaire pour assurer de justes prestations et des incitations satisfaisantes à l'emploi. En effet, les rares études disponibles font état d'impact significatif sur les transferts nationaux et les incitations à l'emploi (Anne, L'Horty et Dollé, 2002 ; Cour des comptes, 2013). Des études régulières de ces dispositifs, par exemple sous la forme de sélections annuelles d'échantillons de communes et départements, permettraient de sensibiliser les décideurs locaux sur leurs choix de barèmes (Desmarescaux, 2009.

Par ailleurs, une meilleure articulation des minima sociaux avec le logement social serait souhaitable. L'avantage monétaire mensuel lié à l'occupation d'un logement social –y compris après les aides au logement -, c'est-à-dire la différence entre le loyer demandé par le bailleur social et la valeur de ce logement dans le parc locatif privé à l'entrée dans les lieux est substantielle, de l'ordre de 261 euros en moyenne par mois en 2016. Cet effet est un peu plus faible si l'on tient compte de la surconsommation en logement – 230 euros - (Trevien, 2014 ; Cour des comptes, 2017b).

Encadré 9. La création du « Universal Credit » au Royaume-Uni

Le « *Universal Credit »* fusionne les six principales prestations sociales non-contributives du système britannique en une seule prestation sociale : (1) l'assistance chômage, (2) les allocations logement et (3) invalidité, (4) les crédits d'impôt pour retour à l'emploi et (5) pour charge de famille, et (6) la prestation de soutien au revenu pour les personnes dispensées de recherche d'emploi. La fusion a deux objectifs :

- Diminuer le non-recours, en unifiant les démarches et via la dématérialisation ;
- Renforcer les incitations au travail, en supprimant les effets des seuils d'éligibilité différents, et en améliorant le contrôle et le soutien individualisé pour trouver un travail ou travailler davantage.

Le « *Universal Credit »* cible des personnes en âge de travailler avec des salaires faibles ou sans emploi. Le niveau de la prestation dépend principalement des revenus, de l'âge et de la composition du ménage, avec un certain nombre de suppléments, notamment pour les personnes avec des enfants, un handicap, ou des frais de logement et de garde d'enfants élevés. La prestation est déployée progressivement de 2018 à 2023.

Les premiers résultats d'évaluation semblent indiquer un effet légèrement positif du « *Universal Credit »* sur le retour à l'emploi, mais aussi une mise en œuvre plus complexe qu'anticipée. Les premiers effets positifs sur le retour au travail sont potentiellement une conséquence du renforcement

du contrôle sur la recherche d'emploi. Cependant, les meilleures incitations au travail pourraient aussi résulter de l'augmentation du budget alloué à la partie de la prestation qui concerne les indemnités de travail annonce dans le Budget de 2018. Le nouveau système devrait permettre de réduire la pauvreté, en bénéficiant à environ 700 000 ménages éligibles supplémentaires, principalement en réduisant le taux de non-recours. La réforme fait cependant des perdants en fonction des caractéristiques des ménages. De plus, l'intégration des plusieurs systèmes d'information et d'accompagnement a entraîné des retards, avec des coûts administratifs substantiels, et des erreurs dans les versements, qui ont alimenté la polémique autour de la réforme dans le débat public.

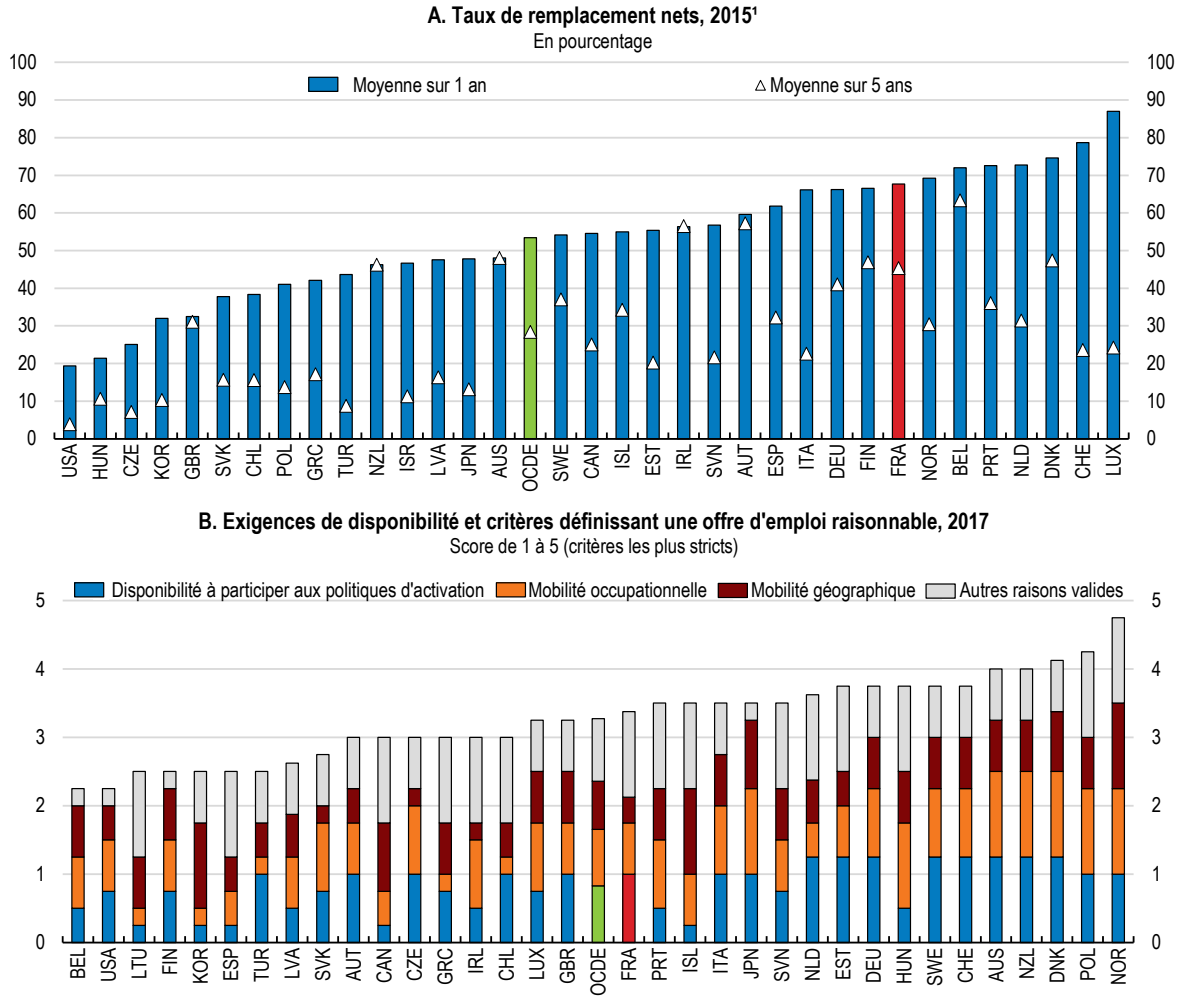
L'exemple britannique semble indiquer que le passage à une prestation unique ne suffit pas à supprimer la complexité administrative, lorsque les situations familiales et professionnelles des individus et les modalités de versement sont elles-mêmes complexes.

Source : Gonthier, P. (2017), « Fusion des minima sociaux : Les défis du Universal Crédit britannique », DARES document d'études no. 206 ; Finch, D. et Gardiner, L. (2018), « Back in credit ? Universal Credit after Budget 2018 », Resolution Foundation Briefing.

Cette réforme des minima sociaux devra aller de pair avec les transformations nécessaires de l'assurance chômage (Graphique 32). Contrairement aux autres pays de l'OCDE, le taux de remplacement net en début de période d'indemnisation ne dépend ainsi que faiblement en France de la situation familiale du demandeur d'emploi. Cette situation s'accompagne de conditions d'accès favorables à l'indemnisation du chômage (notamment 4 mois travaillés sur une période de référence de 28 mois et d'autres conditions liées à l'inscription à Pôle Emploi et de rechercher activement un emploi), et de durées d'indemnisation relativement élevées en comparaison internationale. De plus, la France occupait une position médiane dans l'échelle des sanctions (Immervoll et Knotz, 2018), avant un durcissement partiel de celles-ci à la fin 2018.

Outre, les mesures qui seraient bénéfiques à renforcer l'accompagnement des demandeurs d'emploi et à réduire les abus de contrats de courte durée (voir ci-dessus), plusieurs mesures seraient souhaitables. Premièrement, le niveau d'indemnisation et sa durée maximale apparaissent élevés pour les plus qualifiés qui peuvent sortir rapidement du chômage. Une baisse de leur taux de remplacement pourrait être envisagée. Deuxièmement, dans le cadre de la réforme en cours de l'assurance chômage, les travailleurs indépendants ont été intégrés, en contrepartie d'une base de recettes plus large que les seuls revenus du travail, ce qui peut aider à pérenniser le système. Cependant, la couverture des indépendants par l'assurance chômage demeurera très parcellaire car les conditions d'éligibilité ont été restreintes afin de limiter les possibilités d'aléa moral et des coûts budgétaires trop importants. Par exemple, seuls les cas de liquidations judiciaires ouvrent droit à indemnisation, ce qui exclue les dissolutions préalables et les arrêts volontaires d'activité. Troisièmement, tout en s'attaquant aux discriminations par âge et à un meilleur accès à la formation, la poursuite de l'alignement des conditions d'indemnisation chômage des plus âgés sur les conditions générales permettrait d'ouvrir des carrières plus longues en ligne avec l'allongement de l'espérance de vie en bonne santé.

Graphique 32. Taux de remplacement et critères d'éligibilité à l'assurance chômage



Note : 1. Les taux de remplacement nets des allocations de l'assurance et de l'assistance chômage (en proportion des revenus nets du dernier salaire) tiennent compte des revenus en espèces (hors cotisations sociales employeurs et transferts en nature), de l'impôt sur le revenu, des prestations familiales ainsi que des cotisations sociales obligatoires. Les aides sociales et prestations liées au logement ne sont pas incluses, ainsi que les indemnités de séparation. Les taux nets sont calculés pour un travailleur de 40 ans employé de manière ininterrompue depuis l'âge de 22 ans. Ils représentent les moyennes de 4 types de familles (célibataire, famille monoparentale et couple à revenu unique, avec ou sans enfants) et de deux niveaux de salaire (67 % et 100 % du salaire moyen à temps plein).

Source : OCDE (2018), *Statistiques sur les prestations et salaires* (base de données) ; Immervoll, H. et C. Knotz (2018), « How demanding are activation requirements for jobseekers », *OECD Social, Employment and Migration Working Papers*, No. 215, Éditions OCDE, Paris.

StatLink https://doi.org/10.1787/888933952594

Réduire les inégalités professionnelles entre les hommes et les femmes

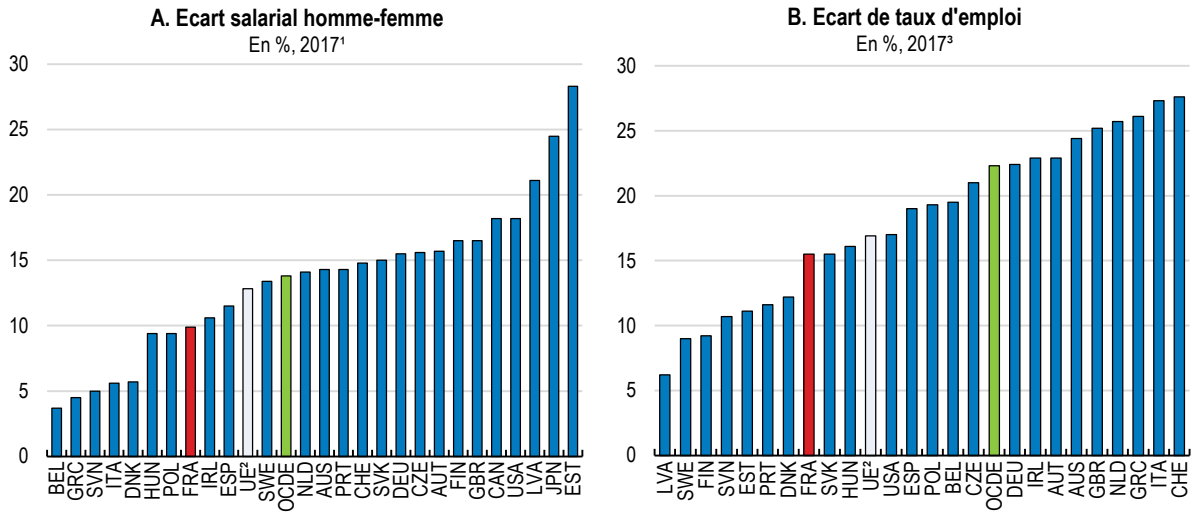
Les inégalités homme-femme sur le marché du travail restent significatives, bien que relativement faibles en comparaison internationale (Graphique 33). Le gouvernement a pris en 2018 un ensemble de mesures significatives pour lutter contre les inégalités homme-femme. Celles-ci imposent notamment aux entreprises la parité salariale, la transparence sur les résultats dans ce domaine et développent des actions de lutte contre les stéréotypes et de soutien aux victimes de violences sexistes et sexuelles.

L'offre de garde pourrait être développée davantage pour les ménages les plus modestes. La France bénéficie d'une large offre de garde des jeunes enfants, relativement abordable (OCDE, 2017f). Cependant, la première naissance augmente les inégalités de participation au marché du travail, particulièrement pour les moins diplômés (Briard et Valat, 2018) et la plupart des mères allocataires de minima sociaux expliquent leur absence de démarche de recherche d'emploi par des problèmes de garde d'enfants (HCFEA, 2018a). Les places de garde disponibles sont plus rares dans les quartiers défavorisés et les cibles précédentes d'augmentation du nombre de places en crèches n'ont pas été atteintes (ONAPE, 2017 ; HCFEA, 2018b). Le recours au mode de garde collectif ou formel demeure donc faible pour les ménages les plus modestes (Graphique 34) pour lesquels la participation au marché du travail est plus sensible à la disponibilité de mode d'accueil (Goux et Maurin, 2010).

Renforcer l'accès à l'accueil collectif et formel et adapter celui-ci aux horaires de travail des moins qualifiés auraient des effets significatifs sur le retour à l'emploi des mères moins qualifiées tout en permettant une meilleure mobilité socio-économique à long terme. Le gouvernement a, de façon bienvenue, rendu obligatoire l'école maternelle à trois ans en 2019 et prévu de renforcer le financement des crèches dans les quartiers défavorisés (MSS, 2018). Cependant, les ressources nationales allouées à la création de crèches ont été régulièrement sous utilisées (Ravanel-Vassy et al., 2017). En effet, le financement des modes d'accueils collectifs publics dépend avant tout des communes et des intercommunalités et implique des dépenses de fonctionnement importantes (Mayeur et al., 2017). De plus, l'allocation au niveau local des places devrait aussi être revue en rendant les critères plus transparents, plus dépendant des ressources des ménages, et moins soumise aux pressions politiques (CRC d'Île-de-France, 2017). La flexibilité des horaires d'accueil demeure aussi souvent un obstacle pour les moins qualifiés dont les emplois ont plus souvent des horaires décalés et peu prévisibles.

Ces réformes de l'offre d'accueil doivent aussi permettre d'accroître la qualité de l'accueil et de l'éveil des jeunes enfants (de Bodman et al., 2017). Il s'agit d'harmoniser les critères de qualité et les standards minima entre les différents modes d'accueil et d'introduire des incitations à la qualité dans la rémunération des acteurs. Il faudrait aussi renforcer la formation des professionnels de la petite enfance, comme actuellement envisagé. Comme en Suède, Nouvelle-Zélande et Norvège, cela pourrait prendre la forme d'une plus forte intégration des politiques de développements des enfants (Taguma, Litjens et Makowiecki, 2013). Dans ce sens, créer un continuum des services d'accueil des enfants de 0-6 ans sous une tutelle unifiée permettrait une politique de la petite enfance mieux coordonnée et une continuité des apprentissages (OCDE, 2017f).

Graphique 33. Les inégalités hommes-femmes sont modérées



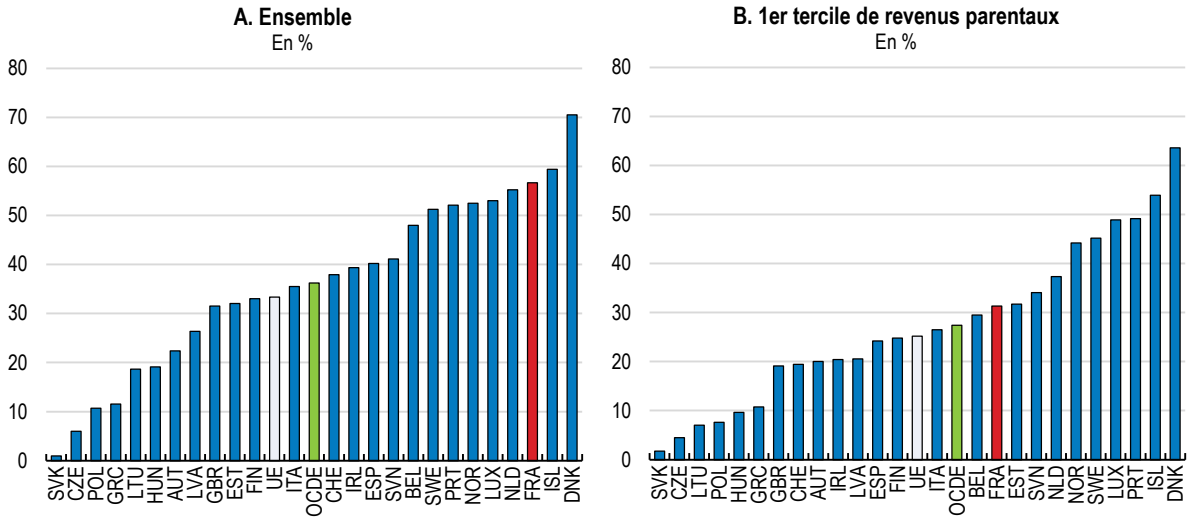
1. Ou dernière année disponible. L'écart salarial entre les femmes et les hommes est défini comme la différence entre le salaire médian des hommes et des femmes rapportée au salaire médian des hommes, pour les salariés à plein temps.
2. Pays membres de l'Union européennes qui sont également membres de l'OCDE (23 pays).
3. Ecart de taux d'emploi en équivalents temps pleins.
Source : OCDE (2019), *Statistiques de l'OCDE sur la population active* (base de données).

StatLink https://doi.org/10.1787/888933952613

Une réduction significative des écarts de carrière entre hommes femmes passera aussi forcément par un rôle plus important des pères à la maison (Carcillo et Valfort, 2018). En effet, en France, seuls 4.4% des pères avaient bénéficié du congé parental prolongé (PREPARE) en 2016 en raison du montant très faible de la prestation (392 euros) au regard des pratiques d'autres pays européens et en dépit de la durée longue potentielle des congés paternités en France (OCDE, 2017g ; Collombet, 2017). La réforme du congé parental prévue d'ici 2022 devra donc être rapide et ambitieuse. Il s'agit de permettre un recours beaucoup plus important avec une meilleure rémunération des congés (au moins la moitié du revenu antérieur voire davantage) et une plus grande flexibilité des dispositifs de congés par rapport aux périodes de travail (OCDE, 2016). Une possibilité serait d'allonger le congé paternité initial (naissance), aujourd'hui de onze jours ouvrés et pris par 70% des pères, à trois ou quatre semaines tout en incluant la possibilité de fractionner celui-ci (Gosselin et Lepine, 2018).

Graphique 34. Participation des enfants de 0-2 ans aux modes d'accueil formels, 2016

Enfants de 0-2 ans, 2016[1]



1. Ou dernière année disponible ; fréquentation des services de garde et d'éducation préscolaire.
Source : OCDE (2019), *Statistiques de l'OCDE sur la famille* (base de données).

StatLink https://doi.org/10.1787/888933952632

Encadré 10. Recommandations pour améliorer le fonctionnement du marché du travail

Développer la quantité et la qualité des emplois

Recommandations clés :

Faire porter principalement les exonérations de cotisations sociales des employeurs sur les bas salaires.

Limiter les possibilités de cumul de droits à l'assurance chômage sur des périodes récurrentes d'activité partielle et le rechargement des droits sur des courtes périodes de travail.

Limiter le recours abusif aux contrats courts en modulant le coût du travail.

Renforcer l'alternance en entreprise dans les établissements d'enseignement professionnel du secondaire et les programmes de réinsertion sociale et professionnelle des jeunes inactifs.

Autres recommandations :

Permettre davantage de flexibilité au niveau des entreprises et des branches dans la fixation des salaires de base et le nombre d'heures de délégation du personnel en limitant les coups de pouce au salaire minimum.

Réduire la dualité du marché du travail en évaluant l'opportunité des contrats dérogatoires existants et les contraintes sectorielles au développement de contrats permanents.

Encourager les collaborations entre établissements scolaires et employeurs.

Améliorer l'inclusivité du marché du travail

Recommandations clés *:*

Regrouper les programmes sociaux et la prime d'activité, en prenant en compte les aides au logement et le logement social dans les ressources des ménages.

Accélérer le développement de l'offre de services de garde d'enfants pour les ménages défavorisés et dans les quartiers les plus pauvres.

Autres recommandations :

Rationaliser l'accompagnement des jeunes et des personnes les plus en difficultés vers l'emploi en fusionnant certaines structures locales d'accompagnement ou en les associant dans des points de contact communs.

Continuer de cibler les dispositifs d'accompagnement intensifs sur les publics les plus en difficultés et évaluer régulièrement les différents dispositifs.

Compléter les nouveaux contrats aidés dans le secteur non-marchand par des dispositifs pour un public plus large si la croissance faiblissait.

Régulièrement étudier les effets des droits connexes locaux sur les incitations à l'emploi et publier les résultats de ces études.

Encourager le recours au congé paternité.

Renforcer l'adaptabilité et la résilience du marché du travail

Recommandations clés *:*

Assurer l'accès à une information transparente et un suivi efficace de la qualité des programmes de formation tout au long de la vie grâce à des évaluations et un accompagnement renforcés.

Promouvoir le recours à des baux plus courts et à des garanties locatives sur le marché du logement.

Autres recommandations :

Prendre davantage en compte la qualité et la modularité des formations dans le financement des formations.

Développer l'initiative individuelle dans l'achat de formation en autorisant les salariés et employeurs à abonder les comptes individuels de formation de façon discrétionnaire.

Compléter le développement d'une application digitale pour l'accès aux droits à la formation par un portail de formations en lignes modulaires.

Renforcer la conciliation aux prudhommes.
Diminuer l'incertitude des procédures prud'homales en envisageant d'augmenter les moyens de la justice et en expérimentant l'accompagnement des conseillers prud'homaux par des magistrats professionnels sous forme d'échevinage.

Investir en priorité dans les transports collectifs et leur maintenance, et réduire les coûts de transaction sur le marché du logement.

Bibliographie

Abriac, A. (2018), « Dispositif académique de validation des acquis : 12 700 diplômes délivrés en 2017 », *Note d'Information DEPP*, vol. 18/30, p. 4, http://cache.media.education.gouv.fr/file/2018/94/5/depp-ni-2018-18-30-Dispositif-academique-validation-acquis-12_700-diplomes-delivres-en-2017_1038945.pdf.

Adalet-Mcgowan, M. et D. Andrews (2015), « Skill Mismatch and Public Policy in OECD Countries », *Documents de travail du Département des affaires économiques de l'OCDE*, no. 28, Editions OCDE, Paris, http://www.oecd.org/eco/workingpapers.

Aeberhardt, R., P. Givord et C. Marbot (2016), « Spillover effect of the Minimum Wage in France: An Unconditional Quantile Regression Approach », *Série des Documents de Travail* , no. 2016-05, CREST, http://crest.science/RePEc/wpstorage/2016-05.pdf.

Aghion, P., Y. Algan et P. Cahuc (2011), « Civil Society and the State: The Interplay between Cooperation and Minimum Wage Regulation », *Journal of the European Economic Association*, vol. 9/1, pp. 3-42, http://dx.doi.org/10.1111/j.1542-4774.2010.01004.x.

Algan, Y. et al. (2018), « The Value of a Vacancy: Evidence from a Randomized Evaluation with Local Employment Agencies in France », *Chaire sécurisation des parcours professionnels*, no. 2018-05, http://chaire-securisation.fr/SharedFiles/47_The%20Value%20of%20a%20Vacancy.pdf.

Algan, Y., É. Huillery et C. Prost (2018), « Confiance, coopération et autonomie : pour une école du XXIe siècle », *Les notes du conseil d'analyse économique*, vol. 48, p. 12, http://www.cae-eco.fr.

Amara, F. et al. (2016), « La mobilité géographique des travailleurs », *Rapport IGF-IGAS*, no. 2015, IGF-IGAS, http://www.igas.gouv.fr/IMG/pdf/2015-095R.pdf

Amar, N. et L. Viossat (2016), « Les plateformes collaboratives, l'emploi et la protection sociale », *Rapport de l'IGAS*, no. 2015-121R, Inspection Générale des Affaires Sociales, Paris, http://www.igas.gouv.fr/IMG/pdf/2015-121R.pdf.

Andrews, D., A. Caldera Sánchez et Å. Johansson (2011), « Housing Markets and Structural Policies in OECD Countries », *OECD Economics Department Working Papers*, no. 836, Éditions OCDE, Paris, http://dx.doi.org/10.1787/5kgk8t2k9vf3-en.

Anne, D., Y. L'Horty et M. Dollé (2002), « Transferts sociaux locaux et retour à l'emploi ; suivi d'un commentaire de Michel Dollé, et d'une réponse au commentaire, de Denis Anne et Yannick L'Horty. », *Economie et statistique*, vol. 357-358, p. 34, https://www.persee.fr/docAsPDF/estat_0336-1454_2002_num_357_1_7664.pdf.

Askenazy, P. et C. Erhel (2017), *Qualité de l'emploi et productivité*, http://www.cepremap.fr/depot/2017/06/Opuscule_CEPREMAP43-Emploi_Productivite.pdf.

Ast, D. (2015), « En 30 ans, forte progression dans les métiers qualifiés et dans certains métiers peu qualifiés de services », *DARES analyses*, vol. 28, p. 11, https://dares.travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/2015-028.pdf.

Balmat, C. (2018), « Le compte personnel de formation », *DARES Résultats*, vol. 4, p. 10, https://dares.travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/2018-004.pdf.

Bargain, O. et al. (2017), « Mieux lutter contre la pauvreté par des aides monétaires », *Les notes du conseil d'analyse économique*, vol. 41, p. 12, http://www.cae-eco.fr.

Beatriz, M. et al. (2018), « Ralentissement de la productivité du travail et prévision de l'emploi en France », *INSEE Note de conjoncture − Ciel voilé en Europe* , vol. June, p. 24, https://www.insee.fr/fr/statistiques/3567821?sommaire=3567845.

Bérard, G. et A. Trannoy (2018), « L'impact de la hausse des droits de mutation immobiliers de 2014 sur le marché du logement français », *Economie et Statistique / Economics and Statistics*, vol. 500, pp. 187-209, https://www.insee.fr/fr/statistiques/3622035?sommaire=3622116.

Bergeaud, A. et S. Ray (2018), « Coûts d'ajustement et demande de facteurs : les enseignements de l'immobilier d'entreprise », *Rue de la Banque*, vol. 64, p. 5, http://www.banque-france.fr.

Berger, E. et P. Pora (2017), « Y a-t-il eu polarisation de l'emploi salarié en France entre 1988 et 2014 ? », *INSEE Références − France, portrait social*, Une analyse selon les catégories socioprofessionnelles et le contenu de l'emploi en tâches − France, portrait social | Insee, p. 15, https://www.insee.fr/fr/statistiques/3197271?sommaire=3197289.

Bernard, C. et al. (2018), *Les trajectoires des individus payés au voisinage du Smic pendant la crise*, DARES, https://dares.travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/de_219_trajectoires_des_individus_payes_au_smic.pdf.

Bernard, S. et M. Rey (2017), « Les contrats aidés : quels objectifs, quel bilan ? », *DARES Analyses*, vol. 21, p. 7, https://dares.travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/2017-021v2.pdf.

Berson, C. (2018), « Fixed-Term Contracts and Labor Market Duality in France », *De Economist*, vol. 166/4, pp. 455-476, http://dx.doi.org/10.1007/s10645-018-9318-y.

Berson, C. et N. Ferrari (2017), « Une simulation sur un modèle d'appariement : l'impact de l'article 4 de l'ANI de 2013 sur la segmentation du marché du travail », *Économie ey Prévision*, vol. 211-212, pp. 115-130, https://extranet.dgtresor.gouv.fr/ecoprev/resumes/ep211212/pdf/rsf211-212a5.pdf.

Berson, C. et E. Jousselin (2018), « Négociation salariale en Europe : des modèles différents, de plus en plus décentralisés depuis la crise », *Bulletin de la Banque de France*, vol. 217/2, p. 9, https://publications.banque-france.fr/sites/default/files/medias/documents/818177_bdf217-2_v9.pdf.

Bittarello, L., F. Kramarz et A. Maitre (2018), « The Task Content of Occupations * », *Working paper du CREST*, CREST, https://cpb-us-e1.wpmucdn.com/sites.northwestern.edu/dist/e/2560/files/2018/08/Bittarello-Kramarz-and-Maitre-2018-1cdv9i6.pdf.

Borello, J. (2018), *Donnons-nous les moyens de l'inclusion - Rapport à la Ministre du travail*, http://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/donnons-nous_les_moyens_de_l_inclusion-rapport_de_jean-marc_borello.pdf.

Boulhol, H. (2013), « Améliorer la situation économique des jeunes en France », *OECD Economics Department Working Papers*, no. 1041, Éditions OCDE, Paris, http://dx.doi.org/10.1787/5k4840dd6338-fr.

Bozio, A., T. Breda et M. Guillot (2016), « Taxes and Technological Determinants of Wage In-equalities: France 1976-2010. PSE Working Papers », *PSE Working Papers*, no. 2016-05, PSE, https://halshs.archives-ouvertes.fr/halshs-01294599.

Bozio, A., G. Fack et J. Grenet (2015), *Les allocations logement - Comment les réformer ?*, Cepremap, http://www.cepremap.fr/depot/opus/OPUS38.pdf.

Branche-Seigeot, A. et C. Ballini (2017), « La validation des acquis de l'expérience en 2015 dans les ministères certificateurs », *Dares Résultats*, vol. 38, p. 8, http://dares.travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/2017-038v2.pdf.

Brandt, N. (2018), « France: Améliorer les perspectives économiques et le bien-être des habitants des quartiers défavorisés », *OECD Economics Department Working Papers*, no. 1454, Éditions OCDE, Paris, http://dx.doi.org/10.1787/46d4d41a-fr.

Brandt, N. (2015), « La formation professionnelle au service de l'amélioration des compétences en France », *OECD Economics Department Working Papers*, no. 1260, Éditions OCDE, Paris, http://dx.doi.org/10.1787/5jrw21kcn8vc-fr.

Breda, T. (2016), *Les représentants du personnel en France*, Presses de Sciences Po, http://www.parisschoolofeconomics.com/breda-thomas/papers/Les_representants_du_personnel_en_France_Breda_online.pdf.

Breda, T. (2015), « Firms' Rents, Workers' Bargaining Power and the Union Wage Premium », *The Economic Journal*, vol. 125/589, pp. 1616-1652, http://dx.doi.org/10.1111/ecoj.12198.

Briard, K. et E. Valat (2018), « À quels moments les inégalités professionnelles entre les femmes et les hommes se forment-elles ? », *Document d'Etudes de la Dares*, vol. 215, p. 50, https://www.epsilon.insee.fr/jspui/bitstream/1/70974/1/DE_215.pdf.

CAF (2018), *Hausse de 100 Euros au SMIC: Extension de la Prime d'activité*, CAF.fr, http://www.gennesvaldeloire.fr/medias/2018/12/Prime-dactivite.pdf.

Cahuc, P., S. Carcillo et T. Le Barbanchon (2018), « The Effectiveness of Hiring Credits », *The Review of Economic Studies*, http://dx.doi.org/10.1093/restud/rdy011.

Cahuc, P., S. Carcillo et A. Minea (2017), « The Difficult School-To-Work Transition of High School Dropouts: Evidence from a Field Experiment », *IZA Discussion Paper series*, vol. 10842, p. 56, http://www.iza.org.

Cahuc, P., S. Carcillo et B. Patault (2019), « The Uncertainty of Severance Payments and Firms' Survival », *mimeo*, http://crest.science/event/berengere-patault-crest-the-uncertainty-of-severance-payments-and-firms-survival%E2%80%8B.

Cahuc, P., S. Carcillo et K. Zimmermann (2013), « L'emploi des jeunes peu qualifiés en France », *Les notes du conseil d'analyse économique*, vol. 4, p. 12, http://www.cae-eco.fr.

Cahuc, P. et al. (2016), « Taxation of Temporary Jobs: Good Intentions with Bad Outcomes? », *Discussion Paper* , no. 10352, IZA, Bonn, http://ftp.iza.org/dp10352.pdf.

Cahuc, P., M. Ferracci et A. Zylberberg (2011), *Formation professionnelle : pour en finir avec les réformes inabouties*, Institut Montaigne, Paris, https://www.institutmontaigne.org/ressources/pdfs/publications/etude_formation_professionnelle(1).pdf.

Cahuc, P., F. Malherbet et J. Prat (2019), « The Detrimental Effect of Job Protection on Employment: Evidence from France », mimeo, http://www.oecd-ilibrary.org/employment/data/employment-protection-legislation_lfs-epl-.

Cahuc, P. et C. Prost (2015), « Améliorer l'assurance chômage pour limiter l'instabilité de l'emploi », *Les notes du conseil d'analyse économique*, vol. 24, p. 12, http://www.cae-eco.fr.

Calvez, C. et R. Marcon (2018), *La voie professionnelle scolaire, Viser l'excellence*, http://www.ladocumentationfrancaise.fr/var/storage/rapports-publics/184000109.pdf.

Carbonnier, C. et N. Morel (2018), « Etude sur les politiques fiscales et sociales pour les services à la personne », *LIEPP policy brief*, vol. 38, p. 8, https://spire.sciencespo.fr/hdl:/2441/7dil7sqnc49n0a1pgmf0q3bju8/resources/pb38-carbonnier-morel.pdf).

Carcillo, S., Goujard, A., Hijzen, A. et S. Thewissen. (2019), "Assessing recent reforms and policy directions in France: Implementing the OECD Jobs Strategy", *OECD Social, Employment and Migration Working Paper*, No. 227, Éditions OCDE, Paris, https://doi.org/10.1787/657a0b54-en.

Carcillo, S., É. Huillery et Y. L'Horty (2017), « Prévenir la pauvreté par l'emploi, l'éducation et la mobilité », *Les notes du conseil d'analyse économique*, vol. 40, p. 12, http://www.cae-eco.fr.

Carcillo, S. et M. Valfort (2018), *Les discriminations au travail : femmes, ethnicité, religion, âge, apparence, LGBT*, Presses de Sciences Po, https://www.cairn.info/les-discriminations-au-travail--9782724623505.htm.

Card, D., J. Kluve et A. Weber (2018), « What Works? A Meta Analysis of Recent Active Labor Market Program Evaluations », *Journal of the European Economic Association*, vol. 16/3, pp. 894-931, http://dx.doi.org/10.1093/jeea/jvx028.

Carluccio, C. et al. (2017), « Les gagnants et les perdants de la mondialisation : la délocalisation profite aux travailleurs qualifiés et nuit aux travailleurs moins qualifiés », *Rue de la banque*, vol. 51, p. 5, http://www.banque-france.fr.

Catherine, S., A. Landier et D. Thesmar (2015), *Le marché du travail; La grande fracture*, Institut Montaigne, Paris, https://www.institutmontaigne.org/ressources/pdfs/publications/Etude_Marche_du_travail_fevrier2015.pdf.

Cedefop (2018a), *Skills forecast trends and challenges to 2030*, Cedefop, http://www.cedefop.europa.eu/files/3077_en.pdf.

Cedefop (2018b), *Volume 5: education and labour market outcomes for graduates from different types of VET system in Europe The changing nature and role of vocational education and training in Europe The changing nature and role of vocational education and training in Europe Volume 5: education and labour market outcomes for graduates from different types of VET system in Europe*, European Centre for the Development of Vocational Training, Luxembourg, http://dx.doi.org/10.2801/730919.

Cedefop (2011), *Assurer la qualité dans l'enseignement et la formation professionnels*, http://www.cedefop.europa.eu/files/3061_fr.pdf.

Centre Inffo (2018), *Guidance and outreach for inactive and unemployed – France*, Cedefop , Luxembourg, http://www.cedefop.europa.eu/en/events-and-projects/networks/refernet/thematic-.

CEREQ (2018), *20 ans d'insertion professionnelle des jeunes : entre permanences et évolutions*, http://www.cereq.fr/index.php/actualites/20-ans-d-insertion-professionnelle-des-jeunes-entre-permanences-et-evolutions.

CEREQ (2017), « Les blocs de compétences dans le système français de certification professionnelle : un état des lieux », *Céreq Echanges*, vol. 4, p. 110, http://www.cereq.fr/actualites/Les-blocs-de-competences-dans-le-systeme-francais-de-certification-professionnelle-un-etat-des-lieux.

Cette, G. (2018), « La réforme des institutions représentatives du personnel demeure inachevée », *Le Monde*, vol. 4 Mai, p. 1, https://www.lemonde.fr/idees/article/2018/05/04/la-reforme-des-institutions-representatives-du-personnel-demeure-inachevee_5294278_3232.html.

Chagny, O. et al. (2018), « Salaire minimu: du coût du travail au niveau de vie, Une comparaison France, Allemagne et Royaume-Uni », *Sciences Po OFCE Working Paper,*, no. 11, OFCE, http://www.ofce.fr.

Charbonnier, É. et S. Jamet (2016), « Formation professionnelle et employabilité dans les pays de l'OCDE : promesses et défis », *Revue internationale d'éducation de Sèvres* 71, pp. 43-52, http://dx.doi.org/10.4000/ries.4599.

Charnoz, P., E. Coudin et M. Gaini (2013), « Une diminution des disparités salariales en France entre 1967 et 2009 », *INSEE - Emploi et salaires* 2013, p. 13, https://www.insee.fr/fr/statistiques/1374085?sommaire=1374092.

Chetty, R., J. Friedman et E. Saez (2013), « Using Differences in Knowledge Across Neighborhoods to Uncover the Impacts of the EITC on Earnings », *American Economic Review*, vol. 103/7, pp. 2683-2721, http://dx.doi.org/10.1257/aer.103.7.2683.

Cheuvreux, M. (2016), « 30 ans de modernisation du dialogue social en France », *Trésor-Éco*, vol. 160, p. 12, https://www.tresor.economie.gouv.fr/Articles/6e50a820-a809-42d2-9541-e7d28fff6071/files/57c8c120-8e49-4762-8914-cd0e24b9747c.

Chevalier, C. et R. Lardeux (2018), « Plus de propriétaires depuis cinquante ans : des effets secondaires défavorables à l'emploi ? », *Insee Analyses*, vol. 37, p. 4, https://www.insee.fr/fr/statistiques/3536038.

Clerc, D. et M. Dollé (2017), « Remarques complémentaires sur le rapport « Investissons dans la petite enfance » », *Note de Synthèse - Terra Nova*, p. 6, http://tnova.fr/system/contents/files/000/001/454/original/26092017_Remarques-compl_mentaires-rapport-petite-enfance.pdf?1506357191.

Cloarec-Le Nabour, C. et J. Damon (2018), *La juste prestation pour des prestations et un accompagnement ajusté*, Rapport au Premier ministre, https://www.gouvernement.fr/sites/default/files/document/document/2018/09/rapport_de_christine_cloarec-le_nabour_et_julien_damon_sur_la_juste_prestation.pdf.

CNEFOP (2018), *CEP 4 ans de mise en oeuvre - CNEFOP*, CNEFOP, http://www.cnefop.gouv.fr/rapports-139/cep-4-ans-de-mise-en-oeuvre.html.

CNEFOP (2017), *Rapport faisant synthèse des démarches Qualité menées dans le champ de la formation professionnelle, en liaison avec les financeurs*, Conseil national de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelles, http://www.cnefop.gouv.fr/rapports-139/rapport-qualite-du-cnefop.html.

COE (2018), *Automatisation, numérisation et emploi*, Conseil d'orientation pour l'emploi , Paris, http://www.coe.gouv.fr/Automatisation_numerisation_et_emploi_Tome_3_Synthese-249c0.pdf?file_url=IMG/pdf/Automatisation_numerisation_et_emploi_Tome_3_Synthese-2.pdf.

COE (2016), *L'accompagnement vers et dans l'emploi*, Conseil d'Orientation pour l'emploi, http://www.coe.gouv.fr/download.php%3Ffile_url=IMG%252Fpdf%252F2016_06_14_Rapport_accompagnement_VD.pdf.

Collombet, C. (2017), « La place des pères dans les congés destinés aux parents en Europe - évolutions et réformes récentes », *CNAF*, https://dx.doi.org/10.1787/5k4dlw9w6czq-en.

Comité technique d'Evaluation - DARES (2017), *Rapport d'évaluation du plan « 500 000 formations supplémentaires »*, http://statistiques.pole-emploi.org/formation/static/500000.

Commission Européenne (2018), *Labour market and wage developments in Europe - Annual review 2018*, Commission Européenne, https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=738&langId=en&pubId=8139&furtherPubs=yes.

COSAPE (2017), *Les exonérations générales de cotisations - Rapport du COSAPE*, Comité de suivi des aides publiques aux entreprises et des engagements, https://www.strategie.gouv.fr/sites/strategie.gouv.fr/files/atoms/files/fs_rapport_cosape_2017.pdf.

Coquet, B. et E. Heyer (2019), *Pour une régulation économique des contrats courts sans contraindre les entreprises, en préservant l'Assurance chômage*, Rapport de l'OFCE pour le Sénat.

Cour des Comptes (2018a), *La formation des demandeurs d'emploi*, Cour des comptes, Paris.

Cour des comptes (2018b), *Le Rapport public annuel 2018 : la mise en oeuvre des contrats aidés*, Cour des comptes, Paris,.

Cour des comptes (2017a), *Le rapport public annuel 2017*, Cour des comptes, Paris, https://www.ccomptes.fr/fr/publications/le-rapport-public-annuel-2017.

Cour des Comptes (2017a), *Référé - Le congé individuel de formation (CIF)*, Cour des comptes, Paris.

Cour des comptes (2017b), *Rapport public thématique Le logement social face au défi de l'accès des publics modestes et défavorisés*, Cour des comptes, Paris.

Cour des comptes (2016), *L'accès des jeunes à l'emploi*, Cour des comptes, Paris.

Cour des comptes (2013), *Rapport public annuel 2013, tome I, Le RSA « activité » : une prestation peu sollicitée, un impact restreint*, Cour des comptes, Paris.

CRC d'Île-de-France (2017), *L'attribution des places en crèche par la Ville de Paris - Rapport de la Chambre régionale des comptes*, https://www.ccomptes.fr/sites/default/files/EzPublish/IFR-2017-18-et-sa-r--ponse_reduit.pdf.

Crépon, B. et al. (2017), « Faut-il accompagner davantage les jeunes à la recherche d'un contrat d'apprentissage ? », *DARES Analyses*, vol. 36, p. 8, https://dares.travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/2017-036.pdf.

CSERC (1997), *L'allègement des charges sociales sur les bas salaires*, Conseil supérieur de l'Emploi, des Revenus et des Coûts, http://www.cerc.gouv.fr/rapports/cserc/cserc2.pdf.

Daniel, C. (2017), « La négociation collective d'entreprise en 2015 », *DARES Résultats*, vol. 66, p. 9, https://dares.travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/2017-066.pdf.

de Bodman, F. et al. (2017), « Investissons dans la petite enfance - L'égalité des chances se joue avant la maternelle », *Rapport Terra Nova*, p. 54, http://www.tnova.fr.

Desmarescaux, S. (2009), *Mission parlementaire sur les droits connexes locaux dans le cadre de la généralisation du RSA*, République Française, Paris, http://www.cnle.gouv.fr/IMG/pdf/Rapport_Desmaresceaux.pdf.

Égert, B. et P. Gal (2017), « The quantification of structural reforms in OECD countries: A new framework », *OECD Journal: Economic Studies*, vol. 2016/1, http://dx.doi.org/10.1787/eco_studies-2016-5jg1lqspxtvk.

Eyméoud, J. et E. Wasmer (2016), *Vers une société de mobilité : les jeunes, l'emploi et le logement*, Sciences Po, Les Presses.

Flamand, J. (2016), « Les transitions professionnelles, révélatrices d'un marché du travail à deux vitesses », *La Note d'Analyse - France Stratégie*, vol. 50, p. 8, http://www.strategie.gouv.fr.

Florin, A. et P. Guimard (2017), *La qualité de vie à l'école*, CNESCO, http://www.cnesco.fr/wp-content/uploads/2017/10/170929_QDV_FLorin_Guimard.pdf.

Fougère, D., E. Gautier et S. Roux (2018), « Wage floor rigidity in industry-level agreements: Evidence from France », *Labour Economics*, vol. 55, pp. 72-97, http://dx.doi.org/10.1016/J.LABECO.2018.09.001.

France Stratégie (2018), *Évaluation des ordonnances relatives au dialogue social et aux relations de travail*, Note d'étape sur les travaux du comité d'évaluation, https://www.strategie.gouv.fr/sites/strategie.gouv.fr/files/atoms/files/fs-rapport-ordonnances-travail-final-web-14122018.pdf.

Galland, O. et al. (2017), *La machine à trier - Ou comment la France divise sa jeunesse*, https://www.eyrolles.com/Loisirs/Livre/la-machine-a-trier-9782212566932.

Garicano, L., C. Lelarge et J. Van Reenen (2016), « Firm Size Distortions and the Productivity Distribution: Evidence from France », *American Economic Review*, vol. 106/11, pp. 3439-3479, http://dx.doi.org/10.1257/aer.20130232.

Garrouste, M., F. Kramarz et C. Zizzo (2018), « Le choix de la formation en apprentissage : une question de ressources régionales ? », *Formation et Emploi*, vol. 2, pp. 15-33, http://www.crest.fr/ckfinder/userfiles/files/Pageperso/MGarrouste/Garrouste_Kramarz_Zizzo.pdf.

Gautié, J. (2018), *Rapport final d'évaluationévaluation de la Garantie Jeunes*, Comité scientifique en charge de l'évaluation de la Garantie Jeunes, https://dares.travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/1-rapport_final_corps_fev2018.docx.pdf.

Gautier, E. (2017), « Les salaires minima de branche en France », *Revue française d'économie*, vol. XXXII/1, p. 42, http://dx.doi.org/10.3917/rfe.171.0094.

Gautier, E., S. Roux et M. Suarez-Castillo (2018), *Rigidités nominales et réelles des salaires en France : Quel rôle des accords collectifs ?*, mimeo, https://docs.google.com/viewer?a=v&pid=sites&srcid=ZGVmYXVsdGRvbWFpbnxlcndhbmdhdXRpZXJlY29ub21pY3N8Z3g6MmFiZmVlOTFkY2FhMzExYQ.

Gazier, B. et D. Babet (2018), « Nouvelles formes d'emploi liées au numérique et mesure de l'emploi », *Colloque du CNIS - L'économie numérique*, https://www.cnis.fr/wp-content/uploads/2018/03/presentation-complete-V8_Gazier_Babet.pdf.

Goarant, C. et L. Mueller (2011), « Les effets des hausses du Smic sur les salaires mensuels dans les entreprises de 10 salariés ou plus de 2006 à 2009 », *INSEE Références*.

Gonthier, P. et K. Vinceneux (2017), « Des demandeurs d'emploi qui travaillent ? Les 7 visages de l'activité réduite », *Document d'études*, no. 212, DARES, https://www.epsilon.insee.fr/jspui/bitstream/1/60853/1/DE212.pdf.

Goos, M., A. Manning et A. Salomons (2014), « Explaining Job Polarization: Routine-Biased Technological Change and Offshoring », *American Economic Review*, vol. 104/8, pp. 2509-2526, http://dx.doi.org/10.1257/aer.104.8.2509.

Gosselin, H. et C. Lepine (2018), *Evaluation du congé de paternité*, La place des pères dans les congés destinés aux parents en Europe– évolutions et réformes récentes, http://www.igas.gouv.fr/IMG/pdf/2018-022R.pdf.

Goux, D. et E. Maurin (2010), « Public school availability for two-year olds and mothers' labour supply », *Labour Economics*, vol. 17, pp. 951-962, http://dx.doi.org/10.1016/j.labeco.2010.04.012.

Grangier, J. et I. Audrey (2014), « Situation sur le marché du travail et accès à l'emploi des bénéficiaires du rSa et de l'ASS », *Dares Analyses*, vol. 69, p. 14, https://dares.travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/2014-069_v2.pdf.

Groupe d'experts sur le SMIC (2017), *Salaire minimum interprofessionnel de croissance - rapport 2017*, Groupe d'experts sur le SMIC, https://www.tresor.economie.gouv.fr/Ressources/File/444185.

Guichard, A. et C. Pinel (2018), « La revalorisation du Smic au 1er janvier 2018 », *DARES Analyses*, vol. 52, p. 9, https://dares.travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/2018-052.pdf.

Guillemot, D. et E. Melnik-Olive (2018), « Se former tout au long de la vie, quel rôle du parcours professionnel ? », *INSEE Formations et emploi*, vol. 2018, p. 12, https://www.insee.fr/fr/statistiques/3526062?sommaire=3526086.

HCFEA (2018a), *Lutter contre la pauvreté des familles et des enfants*, Haut Conseil de la famille, de l'enfance et de l'âge, http://www.hcfea.fr/spip.php?rubrique11.

HCFEA (2018b), *L'accueil des enfants de moins de trois ans*, Haut Conseil de la famille, de l'enfance et de l'âge, http://www.hcfea.fr/IMG/pdf/_mise_en_forme_OK_HCFEA_Synthese_accueil_des_enfants_de_moins_de_trois_ans.pdf.

Huillery, E. et N. Guyon (2014), *Choix d'orientation et origine sociale : mesurer et comprendre l'autocensure scolaire*, Sciences Po - LIEPP, https://spire.sciencespo.fr/hdl:/2441/4masrhna3682s816k3ru6r3oov?_ga=2.186356714.291131660.1543834628-130871299.1541425936.

IGAS (2017), *Bilan d'étape du déploiement du compte personnel de formation (CPF)*, Inspection générale des affaires sociales, http://www.igas.gouv.fr/IMG/pdf/2016-140R.pdf.

IGAS (2016), *Evaluation de la politique de certification professionnelle*, Inspection générale des affaires sociales, https://www.defi-metiers.fr/sites/default/files/users/225/igas.pdf.

Immervoll, H. et C. Knotz (2018), « How demanding are activation requirements for jobseekers », *OECD Social, Employment and Migration Working Papers*, no. 215, Éditions OCDE, Paris, http://dx.doi.org/10.1787/2bdfecca-en.

Immervoll, H. et S. Scarpetta (2012), « Activation and employment support policies in OECD countries. An overview of current approaches », *IZA Journal of Labor Policy*, vol. 1/1, p. 9, http://dx.doi.org/10.1186/2193-9004-1-9.

INSEE (2018a), *Formations et emploi 2018*, https://www.insee.fr/fr/statistiques/3526080?sommaire=3526086.

INSEE (2018b), *Les revenus et le patrimoine des ménages*, https://www.insee.fr/fr/statistiques/3549440?sommaire=3549502.

INSEE (2018c), *Emploi, chômage, revenus du travail - Édition 2018*, https://www.insee.fr/fr/statistiques/3573876.

INSEE (2018d), « Le taux de chômage diminue de 0,1 point au deuxième trimestre 2018 », *Informations Rapides*, vol. 211, p. 4, https://www.insee.fr/fr/statistiques/3598305.

INSEE (2017), *Que nous disent les entreprises sur les barrières à l'embauche ?*, https://www.insee.fr/fr/statistiques/2871900?sommaire=2872027.

Jennequin, H., L. Miotti et E. Mouhoud (2018), « Measurement and anticipation of territorial vulnerability to offshoring risks : An analysis on sectoral data for France », *Economie et Statistique / Economics and Statistics* 497-498, pp. 123-144, http://dx.doi.org/10.24187/ecostat.2017.497d.1934.

Kahn, L. (2018), « Permanent Jobs, Employment Protection, and Job Content », *Industrial Relations: A Journal of Economy and Society*, vol. 57/3, pp. 469-538, http://dx.doi.org/10.1111/irel.12209.

Kaisergruber, D., A. Karim Komi et D. Rivoire (2018), « Comment mieux diplômer l'expérience », *Note de Synthèse Terra Nova*, vol. Février, p. 54, http://www.tnova.fr/note/entrer-et-rester-dans-l-emploi-un-levier-de-comp-titivit-un-enjeu-citoyen.

Koubi, M. et A. Marrakchi (2017), « Projections à l'horizon 2070: Une hausse moins soutenue du nombre d'actifs », *INSEE Première*, vol. 1646, p. 4, https://www.insee.fr/fr/statistiques/2844302.

L'Horty, Y., P. Martin et T. Mayer (2019), « Baisses de charges : stop ou encore ? », *Notes du conseil d'analyse économique*, vol. 49/1, p. 1, http://dx.doi.org/10.3917/ncae.049.0001.

Langevin, G. (2018), « Les extensions des accords de branche : quels sont les entreprises et les salariés concernés ? », *DARES Analyses*, vol. 53, p. 8, https://dares.travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/2018-053v2.pdf.

Le Gallo, J. et al. (2017), « Les discriminations dans l'accès au logement en France : Un testing de couverture nationale », *Rapport de recherche TEPP*, no. 2017-11, TEPP - Travail, Emploi et Politiques Publiques, http://www.tepp.eu.

Lhommeau, B. et C. Michel (2018), « Changer de métier : quelles personnes et quels emplois sont concernés ? », *DARES Analyses*, vol. 49, p. 12, https://dares.travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/2018-049.pdf.

Malgouyres, C. (2017), « The Impact of Chinese Import Competition on the Local Structure of Employment And Wages: Evidence from France », *Journal of Regional Science*, vol. 57/3, pp. 411-441, http://dx.doi.org/10.1111/jors.12303.

Marie, E. et V. Jaouen (2016), *Evaluation du contrat à durée déterminée dit d'usage (CDDU)*, IGAS - Inspection générale des affaires sociales, http://www.igas.gouv.fr/spip.php?article548.

Martinot, B. (2018), *Réforme de la formation professionnelle : allons jusqu'au bout !*, https://www.institutmontaigne.org/ressources/pdfs/publications/reforme-de-la-formation-professionnelle-allons-jusqu-au-bout-note.pdf

Mayeur, P. et al. (2017), *La politique d'accueil du jeune enfant - Revue de dépenses*, IGAS-IGF, Paris, http://www.igas.gouv.fr/IMG/pdf/RdD2017-enfant.pdf.

Mesnard, O. (2018), « La dépense nationale pour la formation professionnelle continue et l'apprentissage en 2015 », *DARES Résultats*, vol. 34, p. 11, http://dares.travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/2018-034.pdf.

Mesnard, O. (2017), « La dépense nationale pour la formation professionnelle continue et l'apprentissage en 2014 », *DARES Résultats*, vol. 41, p. 11, https://dares.travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/2017-041.pdf.

Ministère de l'Éducation Nationale (2018), *Transformer le lycée professionnel Former les talents aux métiers de demain*, http://cache.media.education.gouv.fr/file/05_-_Mai/55/7/2018_DP_voiePro_bdef_953557.pdf.

Ministère du Travail (2018a), *Annexe au projet de loi de finances pour 2019 - Formation professionnelle*, République Française, Paris, https://www.performance-publique.budget.gouv.fr/sites/performance_publique/files/files/documents/jaunes-2019/jaune2019_formation_professionnelle-W.pdf.

Ministère du travail (2018b), *Réalisation d'une étude qualitative à partir de 2 régions sur le compte personnel de formation - tome 1*, Ministère du travail - Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques, https://dares.travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/pluricite_-_itinere_conseil_rapport_final_cpf_-_version_finale.pdf.

Ministère du Travail (2017), *Formation professionnelle - Annexe au Projet de loi de finances pour 2018*, République Française, https://dares.travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/jaune2018_formation_professionnelle.pdf.

Montel, O. (2017), « L'économie des plateformes : enjeux pour la croissance, le travail, l'emploi et les politiques », *Document d'études de la DARES*, no. 213, DARES, Paris, https://www.uberisation.org/sites/default/files/etude_dares_economie_collaborative.pdf.

MSS (2018), *Stratégie de prévention et de lutte contre la pauvreté des enfants et des jeunes - Cloture de la concertation*, Ministère des Solidarités et de la Santé, Paris, http://solidarites-sante.gouv.fr/IMG/pdf/1503_doc_participants_vf.pdf .

MSS (2017), *Rapport d'évaluation de la Prime d'activité*, Ministère des Solidarités et de la Santé, Paris, https://solidarites-sante.gouv.fr/IMG/pdf/rapport_d_evaluation_prime_d_activite.pdf.

Murtin, F., A. de Serres et A. Hijzen (2014), « Unemployment and the coverage extension of collective wage agreements », *European Economic Review*, vol. 71, pp. 52-66, http://dx.doi.org/10.1016/J.EUROECOREV.2014.06.010.

Murtin, F. et J. Robin (2018), « Labor market reforms and unemployment dynamics », *Labour Economics*, vol. 50, pp. 3-19, http://dx.doi.org/10.1016/j.labeco.2016.05.025.

Nedelkoska, L. et G. Quintini (2018), « Automation, skills use and training », *OECD Social, Employment and Migration Working Papers*, no. 202, Éditions OCDE, Paris, http://dx.doi.org/10.1787/2e2f4eea-en.

Ngai, L. et S. Tenreyro (2014), « Hot and Cold Seasons in the Housing Market », *American Economic Review*, vol. 104/12, pp. 3991-4026, http://dx.doi.org/10.1257/aer.104.12.3991.

OCDE (2018a), *Perspectives économiques de l'OCDE, Volume 2018 Numéro 2*, Éditions OCDE, Paris, http://dx.doi.org/10.1787/eco_outlook-v2018-1-fr.

OCDE (2018b), *OECD Employment Outlook 2018*, Éditions OCDE, Paris, http://dx.doi.org/10.1787/empl_outlook-2018-en.

OCDE (2018c), *Good Jobs for All in a Changing World of Work : The OECD Jobs Strategy*, Éditions OCDE, Paris, https://dx.doi.org/10.1787/9789264308817-en.

OCDE (2018d), *Draft Skills Startegy Update*, OCDE, Paris, https://one.oecd.org/document/DELSA/ELSA(2018)23/en/pdf.

OCDE (2018e), *Putting faces to the jobs at risk of automation*, Éditions OCDE, Paris, http://www.oecd.org/employment/future-of-work.htm.

OCDE (2018f), *Getting Skills Right: Future-ready adult learning systems*, Éditions OCDE, Paris, https://one.oecd.org/document/DELSA/ELSA(2018)15/en/pdf.

OCDE (2018g), *A Broken Social Elevator? How to Promote Social Mobility*, Éditions OCDE, Paris, https://dx.doi.org/10.1787/9789264301085-en.

OCDE (2018h), *Les impôts sur les salaires 2018*, Éditions OCDE, Paris, https://dx.doi.org/10.1787/tax_wages-2018-fr.

OCDE (2018i), *Skills Strategy Implementation Guidance for Portugal : Strengthening the Adult-Learning System*, Études de l'OCDE sur les compétences, Éditions OCDE, Paris, http://dx.doi.org/10.1787/9789264298705-en.

OCDE (2017a), *Études économiques de l'OCDE : France 2017*, Éditions OCDE, Paris, https://dx.doi.org/10.1787/eco_surveys-fra-2017-fr.

OCDE (2017b), *Les extensions administratives des accords de branche en France : Effets et pistes de réformes*, Éditions OCDE, Paris, https://www.oecd.org/fr/france/extensions-administratives-des-accords-de-branche-en-France.pdf.

OCDE (2017c), *Getting Skills Right: Good Practice in Adapting to Changing Skill Needs : A Perspective on France, Italy, Spain, South Africa and the United Kingdom*, Getting Skills Right, Éditions OCDE, Paris, http://dx.doi.org/10.1787/9789264277892-en.

OCDE (2017d), *Obtenir les bonnes compétences: France*, Éditions OCDE, http://dx.doi.org/10.1787/9789264284227-fr.

OCDE (2017e), *Labour Market Reforms in Portugal 2011-15 : A Preliminary Assessment*, Éditions OCDE, Paris, http://dx.doi.org/10.1787/9789264269576-en.

OCDE (2017f), *Petite enfance, grands défis 2017 : Les indicateurs clés de l'OCDE sur l'éducation et l'accueil des jeunes enfants*, Éditions OCDE, Paris, https://dx.doi.org/10.1787/9789264300491-fr.

OCDE (2017g), *Atteindre l'égalité femmes-hommes : Un combat difficile*, Éditions OCDE, Paris, https://dx.doi.org/10.1787/9789264203426-fr.

OCDE (2017h), *Financial Incentives for Steering Education and Training*, Getting Skills Right, Éditions OCDE, Paris, http://dx.doi.org/10.1787/9789264272415-en.

OCDE (2016), *Policy Brief Parental leave: Where are the fathers?*, Éditions OCDE, Paris .

OCDE (2015a), « France - Vers un système d'éducation plus inclusif en France », *OCDE - Série politiques meilleures*, no. Juillet, Éditions OCDE, Paris.

OCDE (2015b), *Études économiques de l'OCDE : France 2015*, Éditions OCDE, Paris.

OCDE (2015c), *Perspectives de l'emploi de l'OCDE 2015*, Éditions OCDE, Paris, https://www.oecd-ilibrary.org/docserver/empl_outlook-2015-7-fr.pdf?expires=1543490901&id=id&accname=ocid84004878&checksum=B8722EE28D7B54599A9008202E97FA25.

OCDE (2014), *Résultats de TALIS 2013 : Une perspective internationale sur l'enseignement et l'apprentissage*, TALIS, Éditions OCDE, Paris, http://dx.doi.org/10.1787/9789264214293-fr.

OCDE (2013), *The 2012 labour market reform in Spain: a preliminary assessment*, Éditions OCDE, Paris, http://www.oecd.org/els/emp/SpainLabourMarketReform-ExecutiveSummary.pdf.

ONAPE (2017), *Rapport de Observatoire national de la petite enfance - L'accueil du jeune enfant 2016*, http://www.caf.fr/presse-institutionnel/recherche-et-statistiques/observatoire-national-de-la-petite-enfance/rapport-annuel-de-l-observatoire.

Pareliussen, J., H. Hwang and H. Viitamäki (2018), "Basic income or a single tapering rule? Incentives, inclusiveness and affordability compared for the case of Finland", *OECD Economics Department Working Papers*, No. 1464, Éditions OCDE, Paris, https://doi.org/10.1787/d8c0fbc4-en.

Pesonel, E. (2018), « Le contrat de professionnalisation en 2016 », *DARES résultats*, vol. 9, p. 8, http://www.handipole.org/IMG/pdf/-282.pdf.

Pesonel, É. et P. Zamora (2017), *Quelles sont les causes de la baisse de l'apprentissage dans l'enseignement secondaire ? − Emploi, chômage, revenus du travail | Insee*, INSEE, https://www.insee.fr/fr/statistiques/2891699?sommaire=2891780.

Pisani Ferry, J. et al. (2018), *Le grand plan d'investissement 2018-2022 - Rapport au Premier Ministre*, Republique Française, Paris, http://www.gouvernement.fr/sites/default/files/document/document/2017/09/rapport_de_m._jean_pisani-ferry_-_le_grand_plan_dinvestissement_2018-2022.pdf.

Pitollat, C. et M. Klein (2018), *L'accompagnement des bénéficiaires du RSA*, Rapport au 1er Ministre, https://www.gouvernement.fr/sites/default/files/document/document/2018/09/rapport_de_claire_pitollat_et_mathieu_klein_sur_laccompagnement_des_beneficiaires_du_rsa.pdf.

Ravanel-Vassy, M. et al. (2017), *Évaluation de la convention d'objectifs et de gestion 2013-2017 de la Cnaf*, IGF-IGAS, Paris, http://www.igas.gouv.fr/IMG/pdf/2017-056R_Tome_I.pdf.

Romans, F. (2018), « Les relations professionnelles en 2017 : un panorama contrasté du dialogue social dans les établissements ? », *DARES Analyses*, vol. 15, p. 8.

Rostand, C. (2017), *Mission de soutien et d'accompagnement à la réforme de la justice prud'homale*, Rapport à Monsieur le Premier Ministre, http://www.justice.gouv.fr/_telechargement/Rapport_mission_Rostand.pdf.

Schmitt, K. et M. Sicsic (2017), « Estimation avancée du taux de pauvreté et des indicateurs d'inégalités - I - 96 », no. 96, Insee Focus, https://www.insee.fr/fr/statistiques/3137028#consulter.

Schwellnus, C. (2018), « Gig economy platforms: Boon or bane? », *Document de travail de l'OCDE*, Éditions OCDE, Paris, https://one.oecd.org/document/ECO/CPE/WP1(2018)23/en/pdf.

Sirugue, C. (2016), *Repenser les minima sociaux*, Rapport au Premier Ministre, Paris, https://www.gouvernement.fr/sites/default/files/document/document/2016/04/18.04.2016_rapport_de_christophe_sirugue_-_repenser_les_minima_sociaux_-_vers_une_couverture_socle_commune.pdf.

Skandalis, D. (2018), « Breaking News: Information About Firms' Hiring Needs Affects the Direction of Job Search », *mimeo*, https://sites.google.com/site/daphneskandalis/.

Taguma, M., I. Litjens et K. Makowiecki (2013), *Quality Matters in Early Childhood Education and Care: Sweden 2013*, Éditions OCDE, Paris.

Tallet, F. et V. Vallès (2017), « Partir de bon matin, à bicyclette... », *Insee Première*, vol. 1629, p. 4, https://www.insee.fr/fr/statistiques/2557426.

Trannoy, A. et É. Wasmer (2013), « La politique du logement locatif », *Les notes du conseil d'analyse économique*, vol. 10, p. 12, http://www.cae-eco.fr.

Trevien, C. (2014), « Habiter en HLM : quel avantage monétaire et quel impact sur les conditions de logement ? », *Economie et statistique*, vol. 471/1, pp. 33-64, http://dx.doi.org/10.3406/estat.2014.10480.

Van der Linden, B. (2016), « Do in-work benefits work for low-skilled workers? », *IZA World of Labor*, http://dx.doi.org/10.15185/izawol.246.

Verdugo, G. (2016), « Real wage cyclicality in the Eurozone before and during the Great Recession: Evidence from micro data », *European Economic Review*, vol. 82, pp. 46-69, http://dx.doi.org/10.1016/J.EUROECOREV.2015.11.001.

Viry, S. (2018), *Financement national du développement et de la modernisation de l'apprentissage*, Commission des Affaires Sociales de l'Assemblée Nationale, http://www.assemblee-nationale.fr/15/pdf/budget/plf2019/a1305-tIII-v1.pdf.

Yazidi, K. et C. Darmaillacq (2014), « Le traitement des litiges en droit du travail : constats et perspectives économiques », *Trésor-Éco*, vol. 137, p. 12, https://www.tresor.economie.gouv.fr/Articles/80eb6b77-455c-4eb6-95d0-dcb14d00086b/files/bf43840c-b6c0-4042-8e42-3203369a6809.