

Nos valeurs : l'ouverture, la loyauté, l'engagement, l'esprit d'équipe

Comment expliquer la segmentation du marché du travail en France?

- ▶ La segmentation du marché du travail serait le résultat d'un usage facilité et peu coûteux du CDD tandis que le niveau de protection de l'emploi en CDI resterait élevé.
- ▶ En flexibilisant l'usage du CDD pour faciliter l'entrée sur le marché du travail, l'enjeu s'est déplacé :
 - ◆ *La protection de l'emploi ne serait plus une barrière à l'entrée sur le marché du travail.*
 - ◆ *Elle constituerait un frein à la transition entre contrats non protégés et contrats protégés.*
- ▶ Il en résulterait un possible effet d'enfermement, notamment des individus les plus jeunes et les moins qualifiés.
- ▶ D'où une focalisation de la littérature sur les coûts de transition (difficilement quantifiables) d'un type de contrat à l'autre (deux approches).

Plusieurs questions restent en suspens

- ▶ **Quelle est l'ampleur réelle du phénomène de segmentation du marché du travail ?**
 - ◆ *Combien de CDD seraient aujourd'hui transformés en CDI, si les coûts de transition d'un contrat à l'autre étaient réduits ou supprimés ?*
 - ◆ *Quelle est la part du taux de chômage expliquée par les coûts de transition du CDD vers un CDI ?*

- ▶ **Quel est l'impact d'une réduction des coûts de transition sur la segmentation du marché du travail ?**
 - ◆ *Le coût du licenciement est-il si déterminant ?*
 - ◆ *Contribue-t-il significativement au niveau élevé du taux de chômage des jeunes et des peu qualifiés ?*

- ▶ **L'enfermement de certains individus dans des contrats temporaires peut-il s'expliquer par leur faible productivité initiale qui est entretenue par les difficultés d'accès à la formation ?**

Quelle est l'ampleur du phénomène ?

- ▶ **L'embauche en CDI est-elle si engageante et contraignante pour l'employeur ?**
 - ◆ *La possibilité de recourir aux périodes d'essai ou à des ruptures conventionnelles a permis de flexibiliser l'usage du CDI.*
 - ◆ *La proportion de CDI rompus avant un an est non négligeable (~35%, ~50% avant deux ans) notamment chez les jeunes (~45%) et les salariés peu qualifiés (~35%) (Paraire, 2015).*
 - ◆ *Les démissions et les fins de période d'essai constituent près de 80% des ruptures de CDI avant un an, les ruptures conventionnelles près de 5%.*

Quelle est l'ampleur du phénomène ?

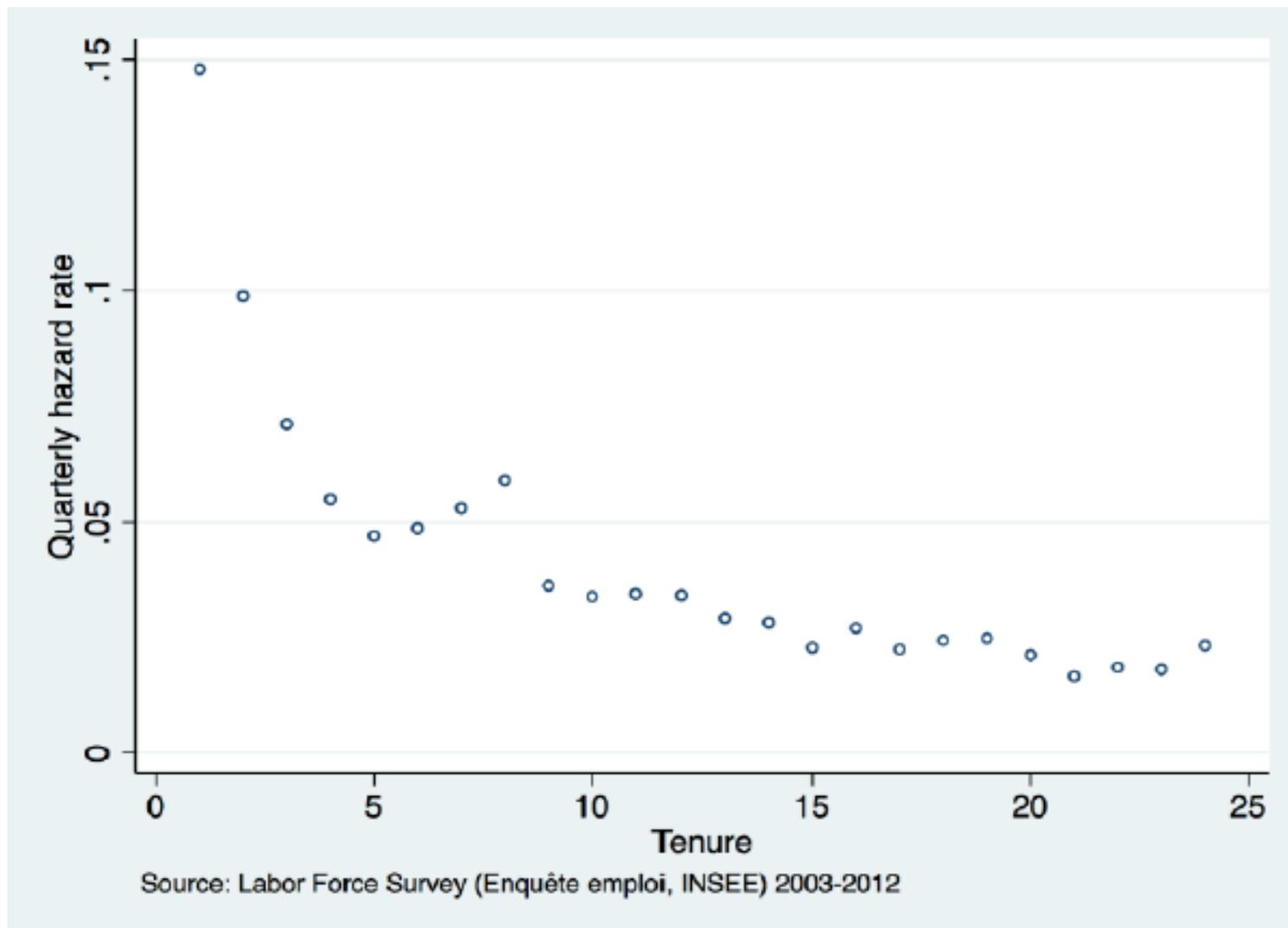
- ▶ **Les flux d'embauche en CDD masquent le niveau élevé de rotation sur les postes**
 - ◆ *Les CDD constituent environ 85% des embauches mais seulement 20% de l'emploi total (une proportion relativement stable).*
 - ◆ *Raccourcissement de la durée des contrats (65% de CDD de moins d'un mois) et augmentation de rotation de la main d'œuvre*
 - ◆ *Un effet d'enfermement mais sur un nombre de contrats circonscrits.*

Quelle est l'ampleur du phénomène ?

- ▶ **Une vitesse de rotation liée au phénomène de réembauche**
 - ◆ *La réembauche se fait à 99% en CDD et représente 70% des embauches (Benghalem, 2016), i.e. 80% des embauches en CDD.*
 - ◆ *Seulement 3% de salariés expliquent 50% de ces réembauches, soit 40% des embauches en CDD. Le phénomène d'enfermement semble a priori circonscrit. Une population spécifique : CDDU, intermittents*
 - ◆ *Quid du taux de conversion CDD/CDI ?*
 - ◆ *Combien de CDD seraient aujourd'hui transformés en CDI, si les coûts de transition d'un contrat à l'autre étaient réduits ou supprimés ?*

- ▶ **A priori, la population exposée est relativement faible:**
 - ◆ *Une baisse de 10% du coût global de licenciement (P. Fialho) i.e. une baisse de 0,5% de la part des CDD dans les embauches.*
 - ◆ *Une suppression totale des coûts de licenciement conduirait donc à une baisse de 5% des embauches en CDD (de 85% à 80%).*

Le coût du licenciement au seuil de deux ans constitue-t-il un frein à la transition du CDD vers le CDI ?



Le coût du licenciement au seuil de deux ans constitue-t-il un frein à la transition du CDD vers le CDI ?

- ▶ **La hausse du taux de rupture doit être relativisée :**
 - ◆ *Une hausse relativement faible au regard du taux de rupture observée sur les premiers trimestres : loin d'épuiser la question de la segmentation.*
 - ◆ *Un problème d'identification : anticipation d'une forte hausse du coût de licenciement après deux ans d'ancienneté ou simple effet mécanique de la durée maximale légale d'un CDD ?*
 - ◆ *Un résultat comparable pour les entreprises de moins de 11 salariés ?*

Le coût du licenciement au seuil de deux ans constitue-t-il un frein à la transition du CDD vers le CDI ?

- ▶ **Les effets estimés sont relativement faibles ...**
 - ♦ *la suppression totale des « indemnités de rupture » pour licenciement abusif augmenterait la durée moyenne passée en emploi pour les non qualifiés de 1,2 mois (0,2 mois pour le seul effet de seuil à deux ans) ;*
 - ♦ *Un impact limité sur le chômage des jeunes non qualifiés: une baisse maximale de 2 points, pour un taux de chômage supérieur à 30% (constat similaire dans l'article de P. Fialho).*

- ▶ **Et pourraient l'être davantage :**
 - ♦ *Intégrer aux anticipations de l'employeur la probabilité d'un contentieux pour licenciement abusif ? Probabilité d'un contentieux défavorable après deux ans pour une embauche en CDI : ~1%.*
 - ♦ *Le surcoût lié à l'usage d'un CDD (prime de précarité) n'est pas intégré au modèle.*

- ▶ **Des bénéfices relativement faibles au regard de la faisabilité et des contraintes politiques.**

Une hausse du coût du CDD est-elle plus efficace pour réduire la segmentation du marché du travail ?

- ▶ L'impact d'une taxe sur les CDD est bien plus important que celui d'une réduction des coûts de licenciement :
 - ◆ *Une taxe de 1% sur les contrats temporaires semble avoir un impact comparable à une diminution de 50% des coûts de licenciement.*
 - ◆ *Cela pourrait s'expliquer notamment par le fait que le coût de licenciement est peu mordant pour les personnes en contrat très courts (probabilité d'un contentieux aux prud'hommes très faible)*

A l'inverse, une augmentation du coût d'usage des CDD aurait un impact bien plus marqué.

Figure 12: Match formation in equilibrium - Introducing higher social security contributions in fixed-term contracts

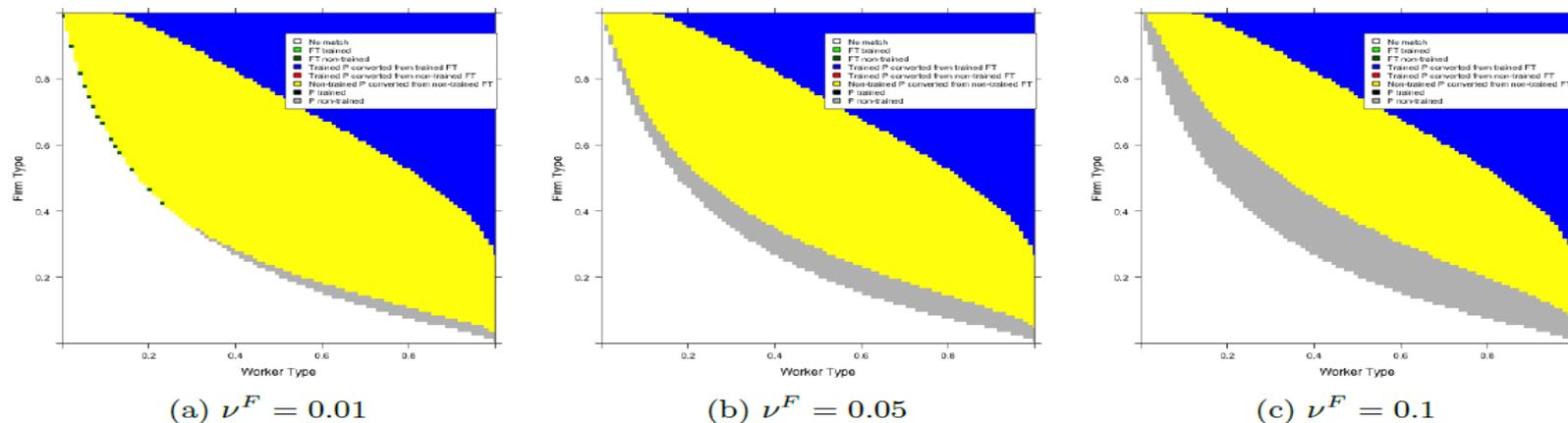
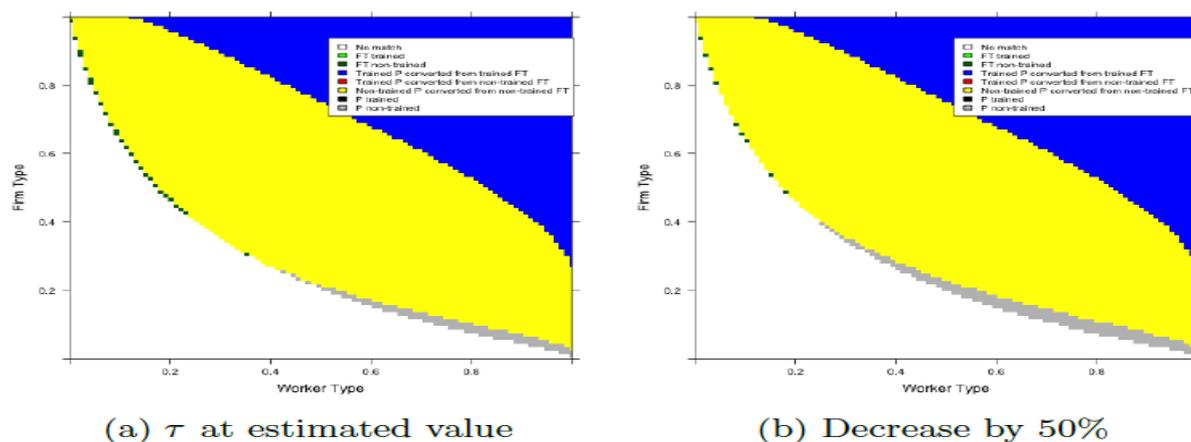


Figure 8: Match formation in equilibrium - Different values of the red-tape cost (τ)



Une hausse du coût du CDD est-elle plus efficace pour réduire la segmentation du marché du travail ?

- ▶ **D'autres estimations seraient également intéressantes:**
 - ◆ *Quel impact d'une prime à l'embauche en CDI qui serait financée par la taxation des contrats courts (cf. convention Unédic de 2014) ?*
 - ◆ *L'estimation proposée d'une taxe de 1% sur les contrats temporaires peut en donner une première estimation.*
 - ◆ *Une taxe de 10% serait nécessaire pour avoir des effets significatifs. Mais quel impact net sur l'emploi ?*
 - ◆ *Quid du niveau des allocations chômages ? Quel impact d'une baisse des indemnités, si la segmentation est bien le fait d'un phénomène de permittance (Cahuc et Prost, 2015) ?*

La segmentation du marché du travail est-elle liée à un phénomène de sélection entre qualifiés et non qualifiés?

- ▶ L'approche par le capital humain est une autre manière de comprendre la segmentation du marché du travail :
 - ◆ *Faible proportion de transitions du CDD vers le CDI peut résulter d'un phénomène de sélection par les employeurs: fidélisation des actifs les plus productifs en CDI mais pas d'engagement à long terme avec les moins productifs.*
 - ◆ *La segmentation dégrade l'employabilité des actifs en contrat temporaire car ils ont peu accès à la formation et acquièrent peu d'expérience professionnelle.*
 - ◆ *Ce phénomène s'auto-entretient et enferme les travailleurs peu qualifiés dans des contrats temporaires.*
- ▶ Les estimations proposées par P. Fialho vont dans ce sens mais pourraient être approfondies
 - ◆ *Des gains supérieurs générés par une baisse des coûts de la formation ciblée sur les contrats temporaire. Gains nets ou bruts?*
 - ◆ *Quel impact sur le taux de chômage et la part des embauches en CDD?*

Quelles orientations pour le décideur public?

- ▶ **La réduction du coût de licenciement :**
 - ◆ *Ne semble pas épuiser le problème de la réembauche qui explique une grande partie du phénomène de segmentation du marché du travail.*
 - ◆ *Des effets relativement faibles sur la segmentation du marché travail et le taux de chômage.*
 - ◆ *Neutre financièrement, mais une faisabilité restreinte (suppression du seuil) et un coût politique conséquent.*
- ▶ **La taxation des CDD ne semble efficace que si son niveau est suffisamment significatif mais avec des effets encore incertains sur les destructions d'emploi.**
- ▶ **Renforcer la formation pour les contrats temporaires :**
 - ◆ *Une approche intéressante (cf. CPF) mais dont les effets sur la segmentation sont encore flous bien que les premiers résultats exposés soient encourageants.*
 - ◆ *Comment financer ? Par exemple en réaffectant une partie des ressources dédiées aux ruptures de licenciement vers l'accompagnement et la formation (transfert de facto des CDI vers les CDD).*