



# ***Réduction du coût du travail : Evaluation des dispositifs***

Muriel Dejemepe (IRES, UCL)

&

Bruno Van der Linden (FNRS & IRES, UCL)

26 novembre 2015



# Plan

1. Objectifs, limites et distinctions
2. Subsidés temporaires à l'embauche
3. Subventions «structurelles» à l'emploi
4. Résumé



# 1. Objectifs, limites et distinctions



## Objectifs

- Résumer l'état des connaissances concernant les effets de diverses formes de réduction du coût du travail.
- Revue de la littérature belge mais surtout internationale sur ce thème.
- But ultime : apporter un éclairage rigoureux sur le design de mesures de réduction du coût du travail.
  - Actualité : «tax shift», usage de certaines ressources régionalisées (6<sup>e</sup> réforme de l'Etat).

## Limites

Ce tour de la littérature (inter)nationale ne prend pas en compte

- > Les spécificités de la répartition des compétences entre le fédéral et les Régions
- > La distinction entre allègement de cotisations sociales, activation d'allocations de chômage et autres formes de subvention («subsidés salariaux»)

Raisons ?

- Questions plus fondamentales en amont et
- Etudes internationales non concernées par ces distinctions.

## Multi­ples choix

- Principes
  - › Vise-t-on l'ensemble des travailleurs («**subvention à l'emploi**») ou uniquement les nouvelles embauches («**subvention à l'embauche**») ?
- Ciblage
  - › Sur des caractéristiques du travailleur
    - » Individuelles ou familiales ?
  - › Sur des caractéristiques de l'employeur (taille, ...)

## Multiplés choix

- Relation entre la subvention et le temps
  - Réduction permanente ou temporaire ?
  - Si temporaire, quelle relation à la durée en emploi ?
- Relation entre le montant de la subvention et le salaire :
  - Subvention forfaitaire ? Proportionnelle ?
- Conditions supplémentaires ?
  - Pays scandinaves, Allemagne : travailleurs subventionnés parfois choisis par le SPE.
  - Formation en cours d'embauche, etc.

## **2. Subventions temporaires à l'embauche**

**Question 1 : Les subventions temporaires à l'embauche entraînent-elles des embauches supplémentaires et dès lors, des *transitions plus rapides du chômage à l'emploi* parmi les demandeurs d'emploi éligibles aux subventions par comparaison à une situation sans subventions à l'embauche ?**

## «***parmi les demandeurs d'emploi éligibles aux subventions***»

1. Un grand nombre d'articles étudient l'effet sur les **bénéficiaires** de la subvention.  
Inconscients d'un grave problème : quel est le contrefactuel ?
2. Littérature convaincante récente étudie l'effet sur **le groupe ciblé *tout entier* et non sur les seuls bénéficiaires de la subvention.**  
*Aucune étude belge achevée ne relève à notre connaissance de cette littérature.*

**Question 2 : Un demandeur d'emploi qui bénéficie d'une subvention temporaire à l'embauche *accède-t-il plus rapidement ou plus lentement à un emploi «régulier» (= «non-subventionné»)***

***par comparaison à un demandeur d'emploi identique ne bénéficiant pas d'un recrutement subventionné ?***

## Belgique

- > Plan avantage à l'embauche (avant ACTIVA)
  - » Pour les 18-25 ans, chômeurs de longue durée sans expérience professionnelle, la réponse à la question est "oui" pour 1/3 des jeunes (Cockx *et al.*, 2004)
  - » Corollaire : Même au sein de ce public apparemment assez homogène, les effets sont hétérogènes.

***Question 3 : Un demandeur d'emploi qui bénéficie d'une subvention temporaire à l'embauche reste-t-il plus longtemps en **emploi** (le cas échéant chez plusieurs employeurs successifs) par comparaison à un demandeur d'emploi semblable ne bénéficiant pas d'un recrutement subventionné ?***

## Belgique

Lopez-Novella, 2003 :

- > Plans plus (1, 2, 3) et Plan avantage à l'embauche
- > Ont un effet positif sur la durée passée en emploi
- > Mais
  - » sans correction de biais possibles en cas de sélection sur des caractéristiques inobservées par l'évaluateur mais bien par l'employeur
  - » sans distinction de la période pendant/après subvention.

## Belgique

Cockx *et al.* (2004)

- › Plan avantage à l'embauche (18-25 ans C.L.D. sans expérience) :
  - » L'impact est très hétérogène parmi les bénéficiaires, mais il augmente la durée en emploi de la plupart des catégories de bénéficiaires.
  - » Toutefois, il y a une augmentation des taux de sortie de l'emploi quand la subvention baisse après un an. Idem quand la subvention cesse après 2 ans.

## **Conclusions que nous tirons de la littérature (inter)nationale sur les subventions temporaires à l'embauche**

1. Rôle : rendre possible une (nouvelle) expérience professionnelle pour certaines catégories de demandeurs d'emploi.
  - > Public (jeune) sans expérience professionnelle
  - > Chômeurs (et inactifs) de longue durée

2. Est-ce une réponse durable à une productivité insuffisante du travailleur ?

Oui si

- > accumulation suffisante et rapide de compétences sur le tas
- > ou si *effet signal* positif.

Vérifié ? Douteux parmi les peu qualifiés.

Compléter par une formation obligatoire durant la période de subsidiation ?

Contenu vérifiable et vérifié ?

### 3. Dilemmes multiples :

- > (a) Si emplois sont “protégés” alors enfermement; si emplois “standards” alors effets de déplacement;
- > (b) Si ciblage maladroit, effets de substitution ou d’aubaine;
- > (c) Contrôle usage du subside par les firmes : coûts administratifs, incertitudes, ...

## 4. Défauts et préoccupations

- › Difficulté d'énumérer tous les groupes éligibles (rendant la substitution hautement probable)
- › Complexité conduisant à un recours (take-up) souvent limité.

## **3. Subventions structurelles à l'emploi**

***Question : Les subventions à l'emploi entraînent-elles une élévation du niveau de l'emploi de la population éligible,***

- ***Via des transitions **plus** rapides du chômage à l'emploi parmi les travailleurs éligibles et/ou***
- ***Via des transitions **moins** rapides de l'emploi au chômage (non-emploi) parmi les travailleurs éligibles,***

***par comparaison à une situation sans subventions à l'emploi ?***

## Distinction

### 1. Evaluations *ex ante*

= simulation de modèles  
macroéconomiques, macro-sectoriels  
(Exemple: HERMES) ou d'équilibre général.

= assez bien connues par les travaux du  
Bureau du Plan

Note : les modèles développés à l'IRES  
donnent souvent des effets + favorables  
sur l'emploi que ceux du B du Plan.

## Evaluations ex-ante

### Messages :

- > Cibler sur les bas salaires si on veut maximiser l'impact sur l'emploi.
- > Ciblage sur hauts salaires et baisses linéaires de cotisations sociales patronales: peu ou pas d'effets sur l'emploi.

## Distinction

### 2. Evaluations *ex post*

= répondre à la question dans le cas d'une mesure prise en réalité.

Enjeu habituel : construction d'un contrefactuel convaincant.

## Evaluations ex-post

- Cockx *et al.* (2005) : jeunes chômeurs inexpérimentés
  - > Une diminution de 10 % du rapport entre le coût du travail et le salaire imposable réduit le taux de retour en chômage de 10 %.

## Evaluations ex-post

- Goos (2007) évalue les effets des allègements de cotisations sociales patronales dits "Maribel" ciblés sur les travailleurs manuels.
  - Il exploite un panel de firmes (Belfirst). Il observe si oui ou non elles bénéficient de l'allègement Maribel.
  - Goos (2007) conclut à un impact positif sur l'emploi et sur les salaires, sans évidence d'un impact négatif sur les entreprises non-subventionnées.

## Evaluations *ex post* sur les travailleurs âgés

### Albanese et Cockx (2015) :

- 2002Q2 : réduction permanente et automatique de cotisations patronales (400€/trim.) si travailleur (du privé) de plus de 58 ans (politique réformée en 2004 et 2007).
- Réduction modeste : 4% du coût salarial médian.
- Effet significatif sur le taux d'emploi *seulement* dans les secteur recourant davantage (que la médiane) aux préretraites.  
Là, élasticité de l'emploi au coût du travail = 1.

## 4. Résumé

<b>Subventionner l'embauche</b>	<b>Allégement «structurel»</b>
Coût «apparent» limité; souvent complexe	Coût «apparent» supérieur; message souvent plus clair
<p>Devrait favoriser l'embauche (pas simple à mettre en évidence...) et engendrer plus de rotation.</p> <p>D'où : Effet net sur l'emploi incertain;</p> <p>Cas où cela a du sens : si (re)donner une expérience professionnelle = vital</p>	<p>Agit sur créations <i>et</i> destructions d'emplois;</p> <p>Plusieurs travaux scientifiques confirment l'impact positif sur l'emploi si bien ciblé (bas salaires!);</p>
Effets pervers si mal conçu : substitution, déplacement; enfermement dans l'emploi subventionné si cet emploi est éloigné d'un emploi «standard».	Impact le plus favorable si ciblage sur les « bas salaires ». Autres modalités : Effets douteux sur l'emploi.