

# ***Effets des 35 heures sur l'emploi*** ***Retour sur les évaluations***

**Frédéric Lerais**

# Plan de la présentation

---

- ❖ I. Evaluer les effets sur l'emploi 1996-2002
  - ❖ Les méthodes
  - ❖ Les difficultés d'évaluation
  
- ❖ II. Et ensuite ?
  - ❖ L'évaluation impossible ?
  - ❖ Retour sur quelques évolutions macro-économiques

- ❖ Un dispositif de réduction du temps de travail à géométrie variable
  - La baisse de la durée du travail n'a pas été uniforme (96, 98, 2000)
  - Elle ne concerne pas toutes les entreprises
    - => Des analyses micro-économiques sur données d'entreprises
  
- ❖ Une étape dans la baisse de la durée séculaire
  - 1906 , 1919, 1936 , 1982
  
- ❖ Dans le long débat (cf. Freyssinet)
  - Une grand partie liée à l'amélioration des conditions de travail
  - Dans les années 90, le thème revient car il y a un chômage de masse
    - Les allègements et les politiques n'ont pas réussi à contenir le chômage
    - Une première étape 1996 : loi de Robien

# Succession de dispositifs à géométrie variable (1)

---

- ❖ Un dispositif précurseur : le dispositif de Robien 1996-1998
  - Volontariat,
  - Baisse de 10%
  - Accroître les effectifs de 10% sur 2 ans
  - Les aides
- ❖ Un dispositif expérimental 1998-2000 : la loi « Aubry I »
  - Baisse de la durée légale à 35 heures
  - Dispositif incitatif
  - Seuil abaissé à 6%
  - Les aides
- ❖ Le dispositif normal « Aubry II »
  - Contingent fixé 130 heures (décompte dégressif)
  - Allègement qui se substitue à l'allègement général (1,33)
  - Accord majoritaire
  - Le mode de calcul de la durée peut être modifié
  - Maintien du smic mensuel

# Succession de dispositifs à géométrie variable (2)

---

- ❖ Une opportunité
  - Permet d'envisager de comparer les comportements des entreprises
- ❖ Des difficultés
  - Le choix de passer à 35 heures : des caractéristiques différentes objectives ou subjectives
  - Des ampleurs de baisse de la durée différenciées
  - Des aides différenciées

# Les analyses microéconomiques sur données d'entreprise

---

- ❖ Il s'agit de comparer les trajectoires des bénéficiaires (les entreprises) à d'autres considérés comme comparables
- ❖ Deux points clés :
  - ❖ Disponibilité d'un échantillon témoin
  - ❖ Capacité à définir des entreprises comparables (biais de sélection)
- ❖ Les études de la Dares,
- ❖ Les études de Crépon et alii.

# Résultats des modèles d'appariement

	Robien	Aubry I	Aubry II anticipatrices	Aubry II général	
Fiolle, Passeron, Roger (2000)	7,2%				acemo
Passeron (2002)		7,3%			acemo
Jugnot (2002)	6à7	6à7			acemo
Gubian et al. (2004)	6à7	6à7	3%		acemo
Fiola, Roger (2002)	6,6				Unedic et Diane
Crepon et al. (2004)		9,9	3,9	4,9	Dads et BRN

Source : Jugnot 2013

# Les limites de ces estimations

---

- ❖ Des limites générales : la question de l'échantillon, de l'attrition ...
- ❖ Des limites spécifiques liées au 35 heures
  - Accords d'entreprise vs accords d'établissement
  - Les caractéristiques utilisées sont relativement pauvres : en particulier elles négligent l'opinion des acteurs sociaux
- ❖ Est ce que les entreprises sont des « bons témoins » ?
  - Ont elles des caractéristiques particulières ?
  - Ont elles évolué comme si il n'y avait pas eu de loi ?
- ❖ Plusieurs éléments le laissent penser (cf Gubian et al.)
  - Un coût a peu près neutre pour les entreprises
  - Modération salariale
  - Productivité



# Les modèles structurels

---

- ❖ Crépon et al. proposent une décomposition des créations d'emplois
  - La publication : qu'une partie des travaux présentés en séminaire
  - Les auteurs essaient de séparer les deux mouvements
    - ❖ Pour eux la baisse de la durée détruit es emplois
    - ❖ Seuls les aides créeraient des emplois
  
- ❖ Celui des comportements entreprises (et pas celui des salariés)
  - Une fonction de production : les entreprises choisissent entre heure et volume de travail
  - L'offre de travail (les salariés acceptent ou non) n'est pas prise en compte : or il y a des réorganisations, des modérations salaires
  - Des situation de marchés : Keynesien : peu sensible au coût du travail (Aubry II « précurseur ») ; Classique : (Aubry I et II)

# Les modèles structurels (2)

---

- ❖ Des questions techniques de choix de modélisation
  
- ❖ Mais surtout
  - Peut on décomposer facilement le surplus d'emploi ?
  - Alors qu'il s'agissait bien d'une négociation donnant-donnant : avec des contreparties : modération, réorganisation, aide, etc.
  
- ❖ Est-ce qu'un allègement aurait donné mieux ?
  - La demande qualifiée
  - Son impact sur les finances publiques n'est pas le même (création d'emploi à salaire bas)
  - Mais il s'agit surtout d'un travail ex-ante et non ex post (or il y a des différences subtiles : entre 700 à 350)
  - Des vitesses d'ajustements (et des mécanismes) différents

# 350 000 emplois à court terme

---

- ❖ Les effets globaux estimés sont de 350 000 1996-2002
  - Très inférieur aux estimations ex-ante
  - Le champ, l'ampleur de la baisse de la durée
  
- ❖ Quelle pérennité ?
  - Equilibre productivité/modération/aide
  
- ❖ Les effets de bouclage
  - Financer les aides qui jouent sur la fiscalité des entreprises
  - Les créations d'emploi
    - génèrent des ressources fiscales
    - Allègent les dépenses sociales
  
- ❖ C'est un problème de moyen terme, pour l'essentiel
  - Une question de temps
  - Une question d'ampleur des baisses

- ❖ Un point majeur : l'évaluation est datée
  - Aubry II généralisée
  - La question de la convergence des garanties (smic)
  - La généralisation aux petites entreprises
  - Reformes après 2003

## Quelques remarques

- Comme il y a des modifications législatives , il est impossible de savoir quels sont les effets au-delà
- Et, comme le nombre d'entreprises se réduit, ce n'est pas facile de constituer un « témoin »
- Quelques éléments sur la réforme Fillon 2013, évaluation de la convergence des smic : relatif équilibre

# Comparaisons internationales

## Durée annuelle

- ❖ Définitions variées : durée normale, habituelle, collective
- ❖ Méthodologies retenues : ménages, établissements (quelle taille)
- ❖ Champ : total, privé, temps complet, temps partiel (mini-jobs)
- ❖ En dynamique France-Allemagne (rupt. 2003)
  - 1998-2002 : - 4,2% vs -1,7% ; 2005-2010 : -3,2% vs 0,7%

	Point de vue	salarié	Point de vue	entreprise
<b>Année : 2008</b>	Allemagne	France	Allemagne	France
Temps complet	1945	1672	1650	1583
Temps partiel	880	985	847	940
Total	1670	1547	1378	1440
Part du temps partiel	25,8	18,2	33,9	22,2

# Comparaisons internationales

## Coûts salariaux unitaires

---

- ❖ Coûts salariaux unitaires
  - L'Allemagne est une exception en Europe
  - Dans l'industrie manuf. les coûts sont similaires
  - Dans les services ils sont différents
  - Le lien avec la performance extérieure est ténue
    - Un problème de positionnement de gamme ?

# Comparaisons internationales

## Evolution de l'emploi

---

- 1999-2010 : évolution de l'emploi plus dynamique en France (et moins précaire)
  - 14% Fr (Espagne 26%)
  - 10-11% Pays-Bas-Italie
  - 7-8% RU, All
- 1999-2010 une croissance plus dynamique
  - Fr 7,3 vs All 13,5 volume par tête (attention démographie)
  - Fr 7,7 vs 5,7 %
  - Après 2005, une politique de dévaluation interne en Allemagne

- ❖ Gubian et al. (2004) : « les effets de la RTT sur l'emploi : des simulations ex ante aux évaluations ex post », Economie et statistiques, n° 376-377
- ❖ Jugnot (2013) : « l'évaluation sous tension : l'exemple des effets emploi des « 35 heures » », la Revue de l'Ires, n° 77 2013/2
- ❖ Heyer E. et M. Plane (2012) « Duree du travail et performance économique », les notes de l'ofce, n° 10, janvier
- ❖ Nouveau C. et B. Ourliac (2012) : "les allégements de cotisations sociales sur les bas salaire en France 1993-2009" Note du tresor n° 97, janvier 2012
- ❖ Freyssinet (1997) : le temps de travail en miettes, 20 ans de politique de l'emploi et de négociation collective, Editions de l'Atelier.
- ❖ Husson (2002) : "Reduction du temps de travail et emploi : une nouvelle evaluation", la revue de l'Ires, n° 38
- ❖ Bouvier G. et F. Dialoo (2010) "Soixante ans de réduction du temps de travail dans le monde", Insee première n° 1273, janvier



---

**Merci de votre attention**

**[www.ires.fr](http://www.ires.fr)**

**[twitter.com/IresFr](https://twitter.com/IresFr)**