

INSTITUT  
MONTAIGNE



# Marché du travail : la grande fracture

Sylvain Catherine  
Augustin Landier  
David Thesmar

ÉTUDE FÉVRIER 2015

L'Institut Montaigne est un laboratoire d'idées - think tank - créé fin 2000 par Claude Bébéar et dirigé par Laurent Bigorgne. Il est dépourvu de toute attache partisane et ses financements, exclusivement privés, sont très diversifiés, aucune contribution n'excédant 2 % de son budget annuel. En toute indépendance, il réunit des chefs d'entreprise, des hauts fonctionnaires, des universitaires et des représentants de la société civile issus des horizons et des expériences les plus variés. Il concentre ses travaux sur quatre axes de recherche :

Cohésion sociale (école primaire, enseignement supérieur, emploi des jeunes et des seniors, modernisation du dialogue social, diversité et égalité des chances, logement)

Modernisation de l'action publique (réforme des retraites, justice, santé)

Compétitivité (création d'entreprise, énergie pays émergents, financement des entreprises, propriété intellectuelle, transports)

Finances publiques (fiscalité, protection sociale)

Grâce à ses experts associés (chercheurs, praticiens) et à ses groupes de travail, l'Institut Montaigne élabore des propositions concrètes de long terme sur les grands enjeux auxquels nos sociétés sont confrontées. Il contribue ainsi aux évolutions de la conscience sociale. Ses recommandations résultent d'une méthode d'analyse et de recherche rigoureuse et critique. Elles sont ensuite promues activement auprès des décideurs publics.

À travers ses publications et ses conférences, l'Institut Montaigne souhaite jouer pleinement son rôle d'acteur du débat démocratique.

*L'Institut Montaigne s'assure de la validité scientifique et de la qualité éditoriale des travaux qu'il publie, mais les opinions et les jugements qui y sont formulés sont exclusivement ceux de leurs auteurs. Ils ne sauraient être imputés ni à l'Institut, ni, a fortiori, à ses organes directeurs.*

*Il n'est désir plus naturel  
que le désir de connaissance*

INSTITUT  
MONTAIGNE



## **À PROPOS DES AUTEURS**

**Sylvain Catherine**, HEC Paris

**Augustin Landier**, Toulouse School of Economics

**David Thesmar**, HEC Paris

# Marché du travail : la grande fracture

par Sylvain Catherine, Augustin Landier  
et David Thesmar



# SOMMAIRE

---

<b>Introduction .....</b>	<b>5</b>
<b>Chapitre I : Le point de départ : le chômage des peu qualifiés .....</b>	<b>7</b>
1.1. : L'éducation : facteur numéro un d'inégalités face au chômage .....	7
1.2. : Une particularité française : la part des actifs non qualifiés.....	9
<b>Chapitre II : La grande polarisation du marché du travail .....</b>	<b>13</b>
2.1. : La montée de la société post-industrielle .....	13
2.2. : L'expérience américaine de la polarisation post-industrielle ..	15
2.3. : La polarisation à la française .....	16
<b>Chapitre III : Les réactions de l'État face à la grande polarisation                   du marché de l'emploi .....</b>	<b>21</b>
3.1. : Un des salaires minimum les plus élevés au monde .....	23
3.2. : La réduction des charges sociales sur les bas salaires .....	25
3.3. : L'augmentation des cotisations sociales sur les hauts salaires .....	28

**Chapitre IV : Libérer les réserves d'emplois de l'économie contemporaine ..... 31**

4.1. : Quatre millions d'emplois que peut créer l'économie  
contemporaine .....31

4.2. : Baisser le coût du travail au niveau du SMIC, ça marche .....34

4.3. : Les réductions de charges sur les salaires moyens  
sont inefficaces .....36

4.4. : Réduire les charges sur les salaires élevés  
pour attirer les talents .....38

**Conclusion ..... 43**

**Bibliographie ..... 45**



# INTRODUCTION

---

Fracture sociale, déclassement, évaporation du monde ouvrier, décrochage d'une partie des classes moyennes : ces thèmes travaillent le débat public français depuis plusieurs décennies. En 1995, Emmanuel Todd écrivait ses *Origines du malaise politique français*, sur fond de chômage de masse et de débâcle électorale pour les principaux partis de gouvernement aux élections européennes de 1994. Vingt ans plus tard, il faut le reconnaître, la situation n'a pas vraiment changé. Le chômage est toujours aussi bien installé dans l'économie française, et demeure la source d'angoisse numéro un des Français. Comme celles de 1994, les élections européennes de 2014 ont consacré le rejet des partis politiques en place. De nouveau, la France est hantée par le sentiment de son propre déclin économique.

L'objet de cette note est de dessiner les tendances de long terme qui depuis vingt ans travaillent notre économie en profondeur et d'en analyser les effets sur le marché du travail. Pour effectuer cette description, il est nécessaire d'exploiter directement des données individuelles, comme l'Enquête Emploi, publiée chaque année par l'INSEE, qui donne une photo détaillée de la situation de centaines de milliers de français. Elles seules permettent de décrire une société devenue trop complexe pour être appréhendée par les grands agrégats macro-économiques que sont le taux de chômage ou l'emploi marchand.

Notre analyse aboutit à un constat simple : le marché du travail français subit, depuis plus de trente ans, un formidable choc inégalitaire. Ce choc doit moins à l'émergence d'une classe de capitalistes rentiers qu'à la montée en puissance des détenteurs de « capital humain »<sup>1</sup>. Sous l'impulsion du progrès technologique (bien plus que de la concurrence des pays à bas salaires), la France entre progressivement dans la société post-industrielle. Chez nous, comme chez nos voisins allemands, suédois ou anglais, cette transformation de l'économie induit une « polarisation » du marché du travail. Elle bénéficie fortement aux très qualifiés qui exercent leur métier sur une surface mondiale et non plus nationale ; leur productivité est décuplée par les nouvelles technologies de l'information et de la communication et leur taux de chômage, modeste. Simultanément les emplois automatisables d'ouvriers et d'employés disparaissent. Cette population moins qualifiée s'est vue forcée de basculer rapidement vers des emplois de services plus précaires et moins bien rémunérés. Ces évolutions se retrouvent dans tous les pays et n'ont

---

<sup>1</sup> Le capital humain, par opposition au capital physique (les machines, l'immobilier), désigne le stock de connaissances, de talent, de créativité, qui joue un rôle dans la production économique. Ce capital non-matériel appartient de manière inaliénable aux individus qui en sont porteurs et qui en touchent donc les « dividendes ».

donc rien à voir avec une quelconque impéritie de nos décideurs politiques. C'est, en revanche, la réaction des États à ces transformations qui diffère.

Aux États-Unis, au Royaume-Uni ou en Allemagne, l'entrée dans la société post-industrielle s'est directement traduite par une hausse des inégalités de revenu, et une incidence relativement faible sur le chômage. En France, l'État a cherché, plus qu'ailleurs, à endiguer la hausse des inégalités, en élevant le salaire minimum afin d'empêcher les bas salaires de stagner et en augmentant les charges sur les hauts salaires, afin d'en contenir la hausse. Si cette politique a permis de contenir les inégalités de salaires, elle a aussi eu d'importants effets pervers. Aujourd'hui, le Smic chargé (c'est-à-dire le salaire minimum incluant les cotisations salariales et patronales, qui reflète donc le coût pour l'employeur) continue de constituer une barrière à l'entrée sur le marché de l'emploi pour les moins qualifiés. Le chômage est donc essentiellement un problème pour les non-diplômés, alors que le marché du travail qualifié est virtuellement au plein emploi. Quant au très fort niveau de charges sociales pour les hauts salaires, s'il parvient bien à contenir les hausses de salaires nets, il nuit à l'attractivité de la France pour le capital humain et donc indirectement au marché du travail dans son ensemble.

Il est possible de limiter ces effets pervers. Le chômage français n'est pas une fatalité, la société post-industrielle n'est pas une société sans emploi. La France présente un déficit flagrant d'emplois non seulement dans les services non-qualifiés (hôtellerie-restauration, commerce), mais aussi dans les secteurs « rois » de la société post-industrielle (santé, garde d'enfants, informatique etc.). Le réservoir d'emplois non-qualifiés est immense, mais les charges sociales payées sur les bas salaires sont encore trop élevées, et peuvent être diminuées, tout en maintenant le Smic net au même niveau. À l'autre bout de la distribution des salaires, on peut envisager de réduire les cotisations sociales, qui sont les plus élevées du monde, pour rendre le pays attractif aux talents ultra-qualifiés. Il est en revanche inutile de réduire les cotisations sur les salaires moyens, comme l'a confirmé l'expérience malheureuse du CICE.

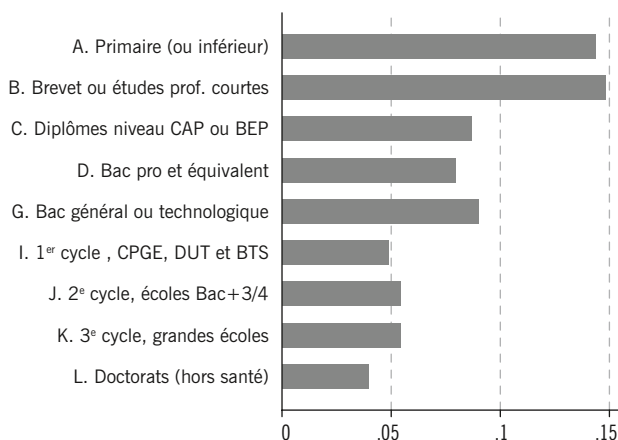
# CHAPITRE I

## LE POINT DE DÉPART : LE CHÔMAGE DES PEU QUALIFIÉS

### 1.1. L'ÉDUCATION : FACTEUR NUMÉRO UN D'INÉGALITÉS FACE AU CHÔMAGE

Le chômage est redevenu le sujet de préoccupation central de la politique économique. Les chiffres agrégés dont s'empare, au rythme des annonces, le débat public, cachent une réalité fondamentalement hétérogène. C'est un fait qui peut surprendre car il est en décalage avec la perception commune, mais **le phénomène du chômage de masse concerne en France exclusivement les travailleurs peu qualifiés**. Dans le graphique 1, qui utilise les données les plus récentes de l'INSEE, on voit que la composante la moins éduquée de la population active française subit aujourd'hui un taux de chômage voisin de 15 %, là où les actifs qui ont fait des études au-dessus du niveau du bac, font face à un taux de chômage nettement plus bas, voisin de 5 % et qui, de plus, a été peu affecté par la crise.

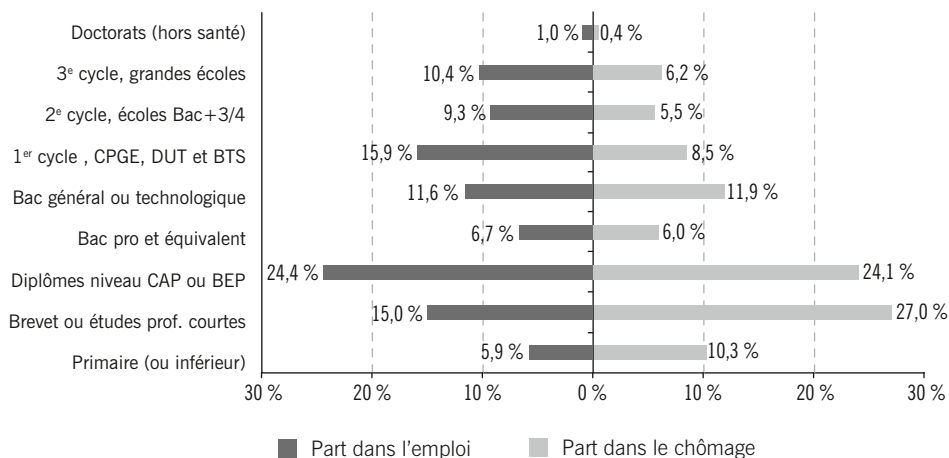
**Graphique 1 : Taux de chômage par niveau de qualification**



Lecture : en 2012, le taux de chômage des personnes ayant un niveau de qualification égal au Brevet était de 15 %.

Source : Enquête Emploi, INSEE.

**Graphique 2 : Composition par diplôme des populations en emploi et au chômage**



Lecture : en 2012, parmi les actifs occupés, moins de 6 % ont un niveau d'éducation inférieur ou égal à l'école primaire tandis qu'environ 10 % des chômeurs ont ce niveau de qualification.

Source : Enquête Emploi, INSEE.

Une autre manière de mettre en évidence cette divergence d'exposition au risque de chômage entre qualifiés et peu-qualifiés consiste à observer en vis-à-vis, la proportion de chaque niveau de qualification dans les populations respectivement en emploi et au chômage. Dans un monde où le chômage dépendrait peu de la qualification, le graphique 2 serait parfaitement symétrique : chaque classe de diplôme représenterait une fraction égale des employés et des chômeurs (comme dans une pyramide des âges, mettant pour chaque génération la proportion d'hommes et de femmes en vis-à-vis). L'image qui se dégage ici est au contraire fortement asymétrique : les actifs ayant un niveau d'étude inférieur au baccalauréat constituent plus de 61 % des chômeurs mais seulement 45 % des personnes ayant un emploi. En miroir, on voit chez les personnes ayant fait au moins l'équivalent d'un premier cycle, qu'elles constituent 37 % des actifs employés mais seulement 20 % des chômeurs.

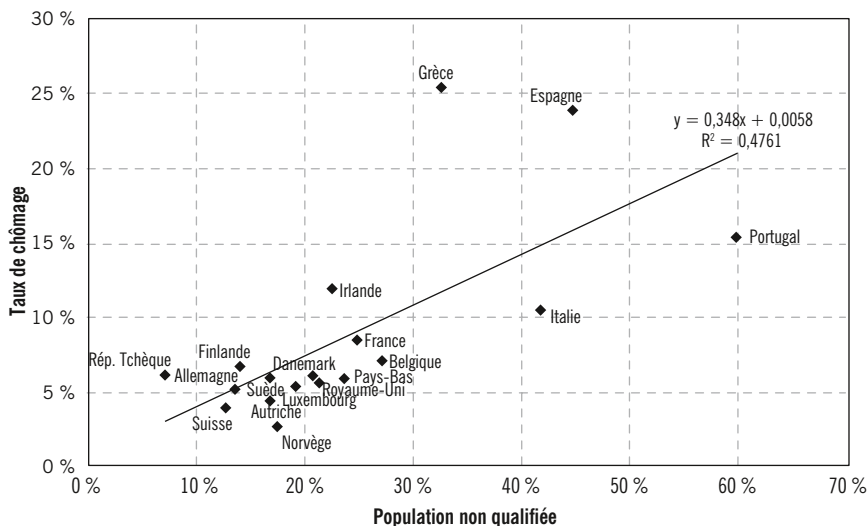
**Traiter le chômage français dans l'économie contemporaine recouvre ainsi deux priorités à traiter en parallèle : l'amélioration des résultats du système éducatif et l'intégration dans l'emploi des peu qualifiés.**

## 1.2. UNE PARTICULARITÉ FRANÇAISE : LA PART DES ACTIFS NON-QUALIFIÉS

Si l'on fait la comparaison avec d'autres pays, l'existence d'un taux de chômage plus élevé chez les peu qualifiés (relativement aux qualifiés) ne ressort pas comme une pathologie propre à la France. Ailleurs, comme ici, ce sont les non-qualifiés qui supportent la quasi-totalité du poids du chômage (voir par exemple Passet, 2014).

Là où la France se distingue, c'est par l'existence d'une importante fraction de peu qualifiés dans sa population active. Ce n'est sans doute pas ainsi que le pays de Jules Ferry se perçoit lui-même, mais par rapport aux autres pays développés, **notre particularité est d'avoir une large population active de niveau d'étude inférieur ou égal à celui du collège.**

**Graphique 3 : Chômage et part de la population active n'ayant pas dépassé le collège**

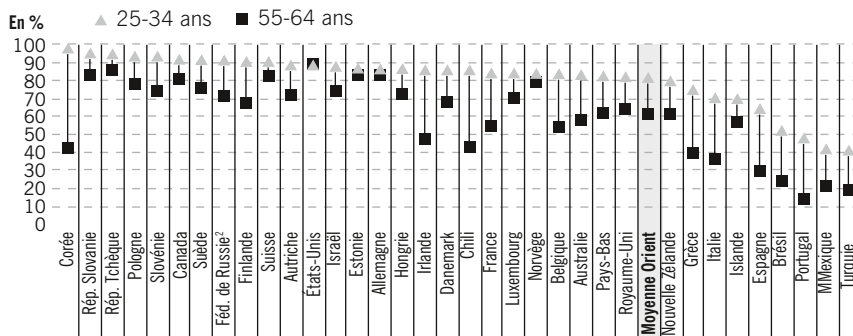


Lecture : en 2013, 25 % des 25-64 ans en France avaient un niveau de qualification inférieur ou égal au collège. 8,5% des individus de cette tranche d'âge étaient au chômage, tous diplômes confondus.

Source : Eurostat.

Le graphique 3, réalisé à partir de données Eurostat montre que la France a une proportion d'actifs non-qualifiés nettement supérieure à l'Allemagne ou au Royaume Uni. **Cette situation est un héritage du passé.** Parmi les nouvelles générations, la proportion de non-qualifiés en France est comparable à la moyenne OCDE, mais elle lui est nettement supérieure dans la génération des 55-64 ans.

**Graphique 4 : Proportion de titulaires d'un diplôme égal ou supérieur au deuxième cycle du secondaire dans la population, selon le groupe d'âge**



1. Les programmes courts de niveau CITE 3C sont exclus.

2. Année de référence : 2002.

Les pays sont classés par ordre décroissant du pourcentage d'individus âgés de 25 à 34 ans dont le niveau de formation est égal ou supérieur au deuxième cycle du secondaire.

Source : OCDE, 2009, *Regards sur l'éducation*, <http://www.oecd.org/education/skills-beyond-school/48631602.pdf>

C'est le constat que dressent les études de l'OCDE, qui classent la France dans les pays à « niveau de formation historiquement bas » : le graphique 4 montre la forte hausse récente du niveau moyen de qualification, et son caractère relativement bas chez les plus de 55 ans. Les données de l'OCDE permettent en outre d'exclure un simple problème de mesure : les non-qualifiés français (nombreux) n'ont pas de meilleurs scores de compétence cognitive que les non-qualifiés allemands (peu nombreux) ; le fort nombre de non-qualifiés ne vient donc pas de la catégorisation en France comme non-qualifiés de gens qui, en Allemagne, vu leur niveau de compétence, seraient catégorisés comme qualifiés<sup>2</sup>.

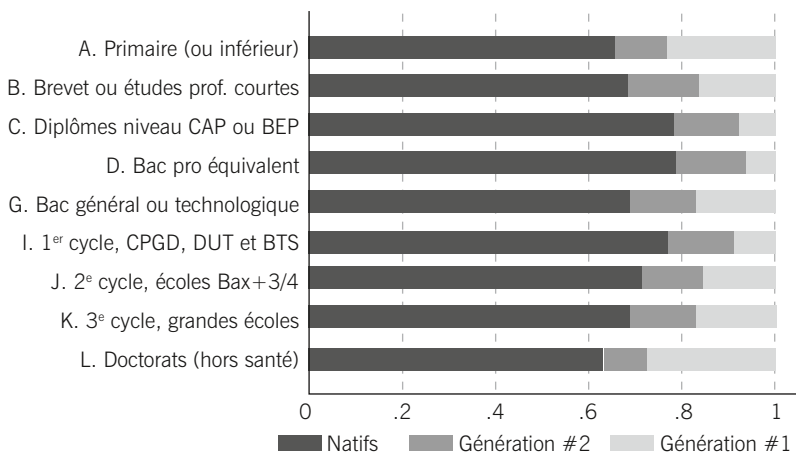
On pourrait être tenté d'attribuer le faible niveau éducatif des plus de 55 ans à l'immigration non-qualifiée des années 1960-1970. Cette hypothèse s'avère fautive : **la part des immigrés dans la population active peu qualifiée est la même**

<sup>2</sup> *Education at a Glance 2014*, OECD indicators: <http://www.oecd.org/edu/Education-at-a-Glance-2014.pdf>

**que dans le reste de la population.** Inclure la deuxième génération, i.e. les enfants des personnes arrivant en France, ne modifie pas ce diagnostic. C'est donc bien dans les particularités historiques du système socio-éducatif français lui-même qu'il faut chercher la source de cette part importante des peu qualifiés dans la population active<sup>3</sup>.

Même si les jeunes non-diplômés subissent un très haut niveau de chômage, une grande majorité des chômeurs français sont en réalité plutôt âgés. Sur trois millions de chômeurs en 2013, 2,1 millions ont plus de trente ans (dont un million plus de 40 ans). En 2013, seuls 19,7 % des chômeurs ont plus de 24 ans. Le très fort taux de chômage des jeunes (28 %) est en grande partie lié au fait que les étudiants ne font pas partie de la population active, si bien que les non-qualifiés sont surreprésentés chez les jeunes actifs. Mais le chômage français est loin d'être seulement une affaire de jeunes.

**Graphique 5 : Immigration et qualification**



Lecture : en 2012, parmi les personnes de plus de 24 ans n'ayant pas dépassé le niveau d'éducation primaire, 23 % étaient des immigrés (génération #1) et 11 % des enfants d'immigrés (génération #2).

Source : Enquête Emploi, INSEE et hypothèses des auteurs.

<sup>3</sup> Une hypothèse est que ce retard dans la généralisation des études supérieures est partiellement lié à celui du basculement tardif, en France, de l'agriculture vers l'industrie : en 1960, 20 % de la population active en France était agricole, contre 13 % en Allemagne.

Même si la faiblesse historique de la France dans la généralisation des études secondaires et supérieures n'est plus d'actualité, puisque son retard est comblé chez les jeunes, elle oblige néanmoins le pays à **porter une attention particulière à l'employabilité de sa nombreuse population peu qualifiée**. En particulier, toute comparaison avec les marchés du travail allemand ou scandinave doit prendre en compte cette donnée fondamentale : notre économie doit trouver le moyen d'inclure dans la vie active un grand nombre de travailleurs faiblement diplômés. Or, l'employabilité des travailleurs non qualifiés a été considérablement altérée ces dernières années par deux phénomènes conjoints : les évolutions technologiques, qui permettent une automatisation poussée des tâches simples, et la concurrence avec les pays en développement. C'est ce que nous allons analyser maintenant.



# CHAPITRE II

---

## LA GRANDE POLARISATION DU MARCHÉ DU TRAVAIL

Le sentiment d'une fracture sociale en France est un thème qui a été développé dès le milieu des années 1990 en France, notamment par Emmanuel Todd (1995) et Eric Maurin (2001). Le diagnostic était celui d'un décrochage socio-économique et d'une disparition progressive de la classe ouvrière industrielle, exposée à la concurrence internationale. Cette évolution s'est accentuée depuis, et l'analyse des forces économiques qui la sous-tendent peut être affinée.

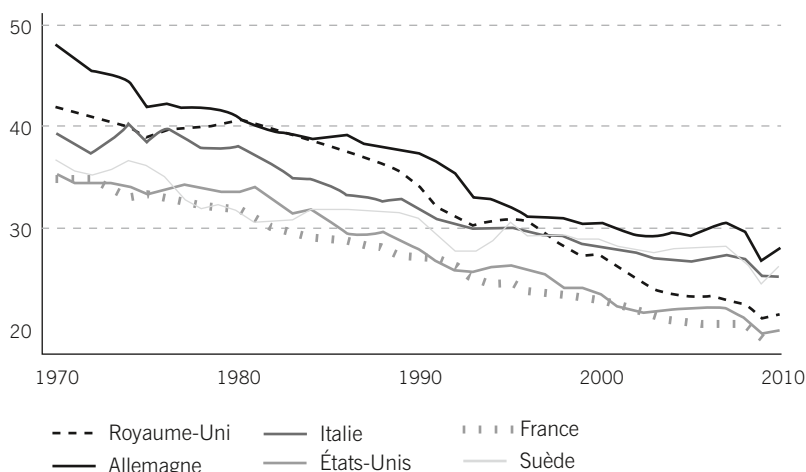
### **2.1. LA MONTÉE DE LA SOCIÉTÉ POST-INDUSTRIELLE**

La désindustrialisation de notre économie est une tendance déjà ancienne, prédite par Jean Fourastié (1949), théorisée par Daniel Bell (1973) et récemment discutée par Daniel Cohen (2008). Cette transformation n'est pas liée à une mauvaise gestion politique ou un manque de protection de l'industrie, mais à l'évolution inexorable du progrès technique. Elle apparaît d'ailleurs comme le destin partagé des économies développées : la part de l'industrie dans l'économie décroît dans l'ensemble des économies avancées<sup>4</sup>.

---

<sup>4</sup> Contrairement à ce qui est souvent avancé, l'exploitation du gaz de schiste outre-Atlantique n'a pas le pouvoir de renverser la tendance à la désindustrialisation américaine. Son impact est discernable dans certains secteurs de la chimie, mais très limité donc sans effet macro-économique. Selon le *Bureau of Economic Analysis*, l'industrie manufacturière américaine au deuxième trimestre de 2014, contribuait à un peu moins de 12 % du PIB, soit le niveau de la crise mondiale de 2009.

**Graphique 6 : Part de l'industrie dans le PIB**



Source : Banque Mondiale

Le graphique 6 montre l'évolution, depuis 1970, de la part de l'industrie dans le PIB dans un certain nombre de pays développés. La valeur ajoutée produite par une économie comme la France est principalement localisée dans les services ; l'industrie ne représente plus que 12,5 % des emplois. En quelques décennies, l'emploi ouvrier s'est raréfié ; l'industrie est passée de 35 % du PIB en 1970 à 19 % en 2010.

On observe aussi sur le graphique 6 que ce sont les États-Unis qui sont le plus proche de la France, en terme de taux d'industrialisation. Cette proximité n'est pas due à une pathologie récente (« l'abandon de l'industrie »), mais est présente depuis plus de 40 ans. Il y a donc plus de leçons à tirer de la compréhension des changements de la composition des activités dans l'économie américaine que de la comparaison avec l'Allemagne, car les États-Unis sont, comme nous, une économie centrée sur les services. La spécialisation industrielle allemande fait, quant à elle, figure d'exception dans le concert des nations.

La question du chômage des peu qualifiés est mécaniquement liée à celle de savoir ce qui a remplacé dans l'économie les emplois des ouvriers qui travaillaient dans les usines : il faut donc s'interroger sur la nature des activités peu qualifiées (notamment manuelles) dans l'économie post-industrielle.

## 2.2. L'EXPÉRIENCE AMÉRICAINE DE LA POLARISATION POST-INDUSTRIELLE

Les États-Unis sont un laboratoire intéressant pour analyser et prévoir les évolutions à venir en France, d'une part du fait de leur similarité sectorielle (c'est une économie de services), d'autre part du fait que ce qui s'y passe tend à précéder la situation en France : moins régulée, cette économie connaît des mutations plus rapides pour s'adapter aux forces de marché. En France, un marché du travail caractérisé par des coûts de licenciement élevés rend les ajustements lents, même s'ils finissent par se produire, ne serait-ce que par simple non-remplacement de la main-d'œuvre par les entreprises.

Les économistes américains (voir par exemple Autor et Dorn, 2013) ont documenté en détail un phénomène baptisé « **polarisation** » qui est à l'œuvre sur le marché du travail depuis les années 1980 et qui permet de généraliser et de comprendre l'idée d'une disparition du travail d'une partie des classes moyennes.

Les emplois de milieu de gamme (métiers d'ouvrier qualifié dans l'industrie ou tâches d'employés d'administration, telles que le secrétariat) ont considérablement diminué en proportion au cours des trois dernières décennies et se sont vu remplacer par, d'une part, des emplois de services à la personne peu qualifiés et moins rémunérés et d'autre part, par des emplois qualifiés plus managériaux (Autor et Dorn, 2013).

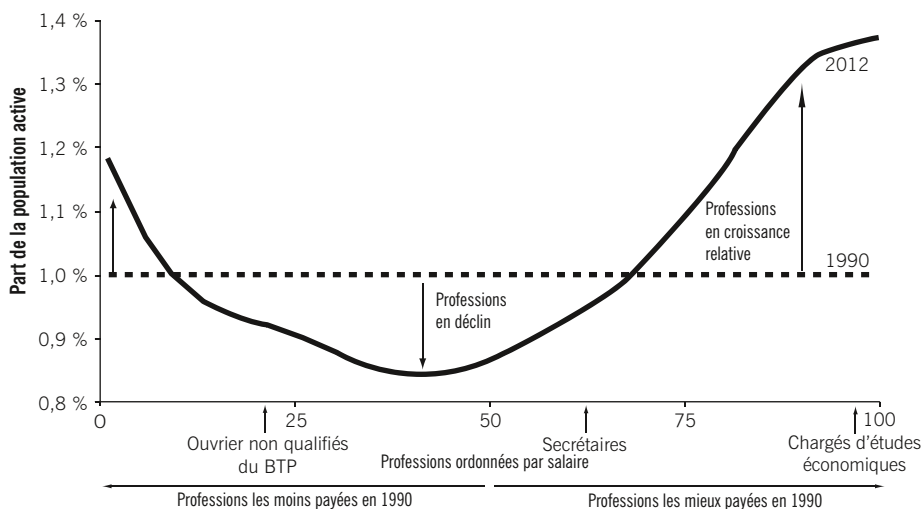
**Cette évolution doit beaucoup moins aux délocalisations dans les pays à bas salaires, qu'à une automatisation à marche forcée de la production.** Une borne supérieure de l'impact de la concurrence des pays à bas salaires sur la désindustrialisation est donnée par une étude récente, qui explique environ 25 % du déclin de l'emploi manufacturier américain par la concurrence internationale (Autor, Dorn et Hanson, 2013). Les économistes considèrent que le reste est essentiellement lié au développement des technologies de l'information et de la communication (voir par exemple Autor, Katz et Kearney, 2008). Les tâches de nature répétitive et prévisible (dites « routinières »), qui peuvent facilement se coder, ont été largement transférées des humains aux automates : la chaîne de montage en usine comprend plus de robots ; les logiciels font l'essentiel des tâches de secrétariat, etc.

La grande polarisation du marché du travail a eu pour effet un fort accroissement des inégalités de salaires. En effet, les emplois de services à la personne peu qualifiés (restauration, logistique, santé) sont par nature des tâches où la productivité est

faible ; ceux qui ont dû se reconvertir vers ces tâches ont une rémunération plus faible que celle qui prévalait sur les postes d'ouvriers qualifiés ou d'employés en col blanc qu'ils possédaient auparavant. Inversement, les métiers managériaux ou créatifs ont vu leur productivité décuplée par les possibilités de l'informatique et les rémunérations de ces emplois ont augmenté relativement au salaire médian.

## 2.3. LA POLARISATION À LA FRANÇAISE

**Graphique 7 : Évolution du poids de chaque catégorie socio-professionnelle dans la population active (1990-2012)**



Lecture : chaque point représente 1 % de la population active en 1990. Les professions sont ordonnées, de gauche à droite, par niveau de salaire en 1990. Le groupe de professions constituant le 1 % de la population employée de 1990 qui séparait alors les 5 % les mieux payés des 94 % les moins bien payés constitue en 2012 1,35 % de la population employée. Cela signifie que le nombre d'emplois au sein de ce groupe a crû 35 % plus vite que le nombre total d'emplois. Il inclut, par exemple, les chargés d'études économiques.

Source : Enquête Emploi, INSEE. La discontinuité dans la nomenclature des professions en 2003 est traitée en supposant que la répartition statistique des anciennes professions (PCS 1982) dans les nouvelles (PCS 2003), telle qu'observée dans l'enquête 2003, est stable.

La France a bien subi une transition similaire à celle qui a été décrite aux États-Unis : pour le voir, nous avons calculé l'évolution du poids de chaque catégorie socio-professionnelle dans la population active totale entre 1990 et 2012. Nous avons ordonné chaque catégorie en fonction de son niveau de rémunération moyen en 1990. Puis, nous avons calculé, pour chaque catégorie, le taux de croissance de son emploi sur la période 1990-2012. Le graphique est reporté dans le graphique 7. L'image qui se dégage est nette : c'est celle d'une « courbe en U » qui est la signature du phénomène de polarisation (voir Autor et Dorn, 2013 pour le cas américain) : **les professions à rémunération intermédiaire se sont amenuisées, remplacées par des occupations qui sont soit moins rémunérées (à gauche de la courbe) soit plus rémunérées (à droite de la courbe).**

**Graphique 8 : Exemples de professions en essor et en disparition  
(dans la population gagnant moins de 1,5 fois le Smic)**

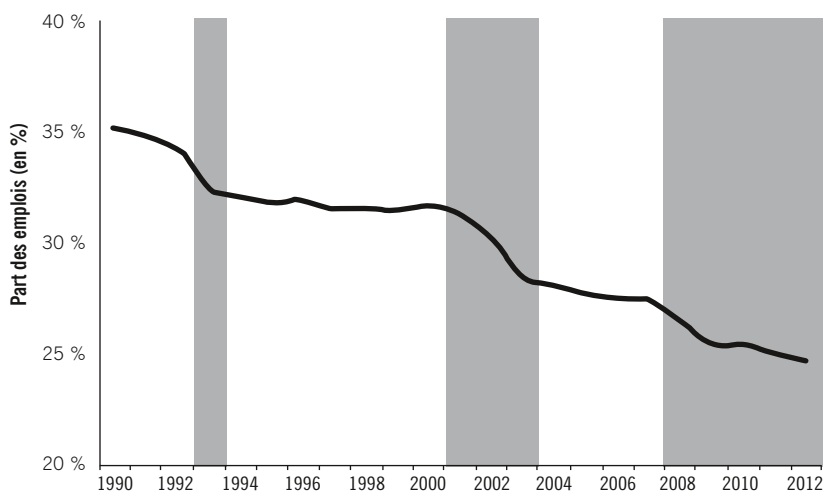
Professions qui se sont le plus développées	Emplois (< 1,5 smic)		
Profession	1990	2012	Variation
Assistantes maternelles, gardiennes d'enfants, travailleurs familiales	176 051	663 798	487 747
Ingénieurs et cadres spécialistes de l'informatique (sauf technico-commerciaux)	119 071	348 852	229 781
Cadres administratifs ou financiers des petites et moyennes entreprises	162 070	338 291	176 221
Infirmiers en soins généraux	172 149	338 563	166 414
Maîtrise et techniciens administratifs (autres que financiers et comptable)	102 026	230 660	128 634
Employés de libre-service	33 677	158 021	124 344
Aides-soignants	173 655	294 645	120 990
Serveurs et commis de restaurant ou de café	115 033	214 356	99 323
Employés de maison et femmes de ménages chez les particuliers	164 612	254 077	89 465
Cadres des services techniques et commerciaux de la banque	89 042	173 338	84 296
Professions qui disparaissent	Emplois (< 1,5 smic)		
Profession	1990	2012	Variation
Ouvriers non qualifiés de la métallurgie, du verre, de la céramique et des matériaux de construction	62 374	24 791	- 37 583
Métalliers, serruriers, réparateurs en mécanique non qualifiés	101 738	60 680	- 41 058
Ouvriers non qualifiés du travail du béton et du génie civil	101 065	56 761	- 44 304
Ouvriers non qualifiés divers de type industriel et ouvriers mal désignés	152 872	105 788	- 47 084

Professions qui disparaissent	Emplois (< 1,5 smic)		
Profession	1990	2012	Variation
Ouvriers non qualifiés du textile et de la tannerie-mégisserie	58 681	9 702	- 48 979
Ouvriers non qualifiés de la chimie	92 733	43 517	- 49 216
Employés des services techniques de la banque, guichetiers	153 475	87 121	- 66 354
Ouvriers non qualifiés de la confection	97 231	6 554	- 90 677
Ouvriers non qualifiés de montage, de contrôle, etc, en mécanique	191 166	84 137	- 107 029
Secrétaires	415 474	262 887	- 152 587

Pour avoir une vision plus intuitive des emplois qui sont en train de disparaître et de ceux qui se multiplient, nous avons fait la liste des catégories socio-professionnelles qui ont subi les évolutions les plus extrêmes en se restreignant à la population salariée en dessous de 1,5 Smic. Notre but est en effet d'identifier les « métiers de demain » pour la population active peu qualifiée. Cette liste est présentée dans le graphique 8, et donne une typologie très claire topologie des métiers qui disparaissent sous la pression de l'automatisation et de ceux qui sont au contraire en croissance forte. Elle confirme la disparition rapide des emplois techniques d'ouvriers non qualifiés ainsi que des tâches de secrétariat. Les emplois de services aux personnes tels les « employés de libre service », les « assistantes maternelles », les « infirmiers » ou encore les « chauffeurs/transporteurs » sont au contraire des emplois en forte hausse. **Il est donc erroné de dire que le progrès technique détruit des emplois non-qualifiés sans les remplacer. Son effet est davantage de remplacer des emplois non-qualifiés automatisables par d'autres emplois non-qualifiés non-automatisables** (Autor, Levy et Murnane, 2003 ; Maurin et Thesmar, 2004).

Nous rejoignons ici le diagnostic d'Eric Maurin (2002) qui soulignait la disparition de l'ouvrier d'usine et de l'employé administratif et la hausse parallèle des métiers de services directs aux particuliers, de logistique et le de transport. Nous verrons plus loin que la comparaison avec les États-Unis suggère **qu'il reste dans ces secteurs un grand gisement d'emplois peu qualifiés qui pourraient être créés si la régulation du marché du travail les rendait viables.**

**Graphique 9 : Variation de la part des emplois manuels routiniers**



Légende : les zones grisées représentent des crises. Les emplois manuels routiniers comprennent les ouvriers, les artisans et les chauffeurs.

Source : Enquête Emploi, INSEE ; calculs des auteurs.

Enfin, comme aux États-Unis, on peut caractériser la transition en cours sur le marché de l'emploi comme celle d'une disparition des tâches « routinières », qui étant codifiables, peuvent être déléguées à des automates. C'est ce que montre le graphique 9, où l'on voit la forte érosion des emplois manuels routiniers. Comme aux États-Unis, ce basculement s'accélère dans les périodes de bas de cycle (Jaimovich et Siu, 2012), où les entreprises sont contraintes de se restructurer et d'optimiser leur mode de production.





# CHAPITRE III

---

## LES RÉACTIONS DE L'ÉTAT FACE À LA GRANDE POLARISATION DU MARCHÉ DE L'EMPLOI

Depuis 1990, le marché du travail français s'est polarisé entre les emplois peu qualifiés et ceux requérant des qualifications très élevées. Au fur et à mesure que la France est devenue une économie de services, elle a remplacé des emplois industriels « moyennement payés », pour créer à la place des emplois de services très qualifiés et des emplois de services peu qualifiés. La transition vers la société post-industrielle a exposé notre pays à une forte pression inégalitaire. Aux États-Unis, cette pression s'est exprimée sans contrainte par une hausse massive des inégalités de salaires, bien documentée par une abondante littérature<sup>5</sup> : alors que le revenu moyen réel (ajusté de l'inflation) des 20 % des ménages les mieux payés a augmenté de 50 % entre 1980 et 2013, le revenu moyen des 20 % les plus pauvres n'a pas du tout augmenté en termes réels<sup>6</sup>.

**Lorsque l'on regarde les salaires « super bruts » c'est-à-dire le salaire net plus les cotisations salariales et patronales, les inégalités de revenu ont, comme aux États-Unis, augmenté en France.** Pour un employeur, le « prix » du travail non-qualifié a chuté par rapport au « prix » qu'il faut payer pour un salarié médian. Le graphique 10 montre que le ratio salaire médian / salaire minimum (D5/D1) a augmenté de 1,5 à 1,7 alors que le ratio neuvième décile (au seuil des 10 % les plus riches) / salaire minimum (D9/D1) est passé de trois à quatre. Ces augmentations sont du même ordre de grandeur que celles enregistrées aux États-Unis<sup>7</sup>.

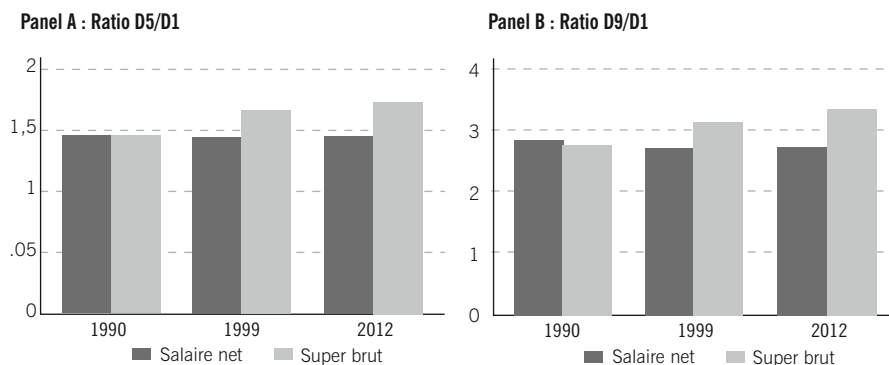
---

<sup>5</sup> Pour un résumé de cette littérature, voir Autor, Katz et Kearney (2008).

<sup>6</sup> Pour des séries d'inégalités de revenus des ménages, voir : <https://www.census.gov/hhes/www/income/data/historical/inequality/>. Les chiffres présentés dans ce paragraphe correspondent au tableau H3 - All races.

<sup>7</sup> Selon le Census bureau, entre 1980 et 2010, le ratio D5/D1 a augmenté chez les hommes de 2,3 à 2,4. Simultanément, le ratio D9/D1 a augmenté de 4,4 à 5,5 (Table IE.2)

**Graphique 10 : Inégalités de salaires nets et « super bruts »**



Légende : Panel A : ratio entre le salaire médian (D5) et le salaire au premier décile (D1) de la distribution des salaires (D5/D1). Panel B : ratio entre le salaire au 9<sup>e</sup> décile et le premier décile (D9/D1). En foncé, le ratio de salaires nets. En clair, le ratio de salaires « super bruts » (c'est-à-dire avec cotisations salariales et patronales). Le premier décile représente les 10 % de salariés les moins bien payés. Le 9<sup>e</sup> décile représente les 10 % les mieux rémunérés.

Lecture : alors que le rapport inter-déciles des salaires nets s'est réduit depuis 1990, celui du super brut a fortement progressé. La progression des inégalités de salaires a été endiguée par l'évolution différenciée des cotisations sociales.

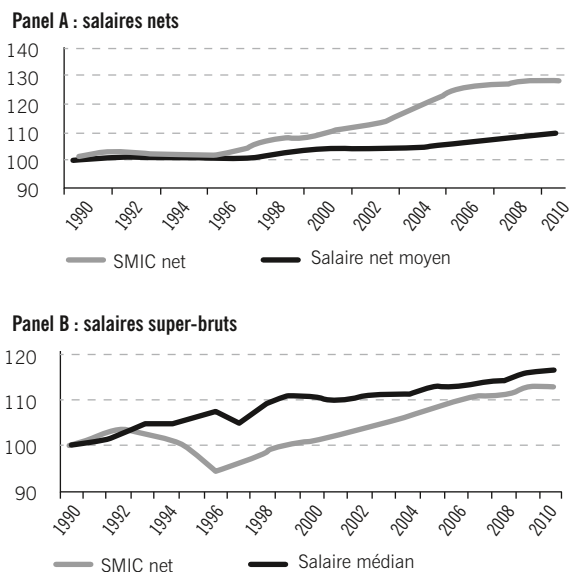
Source : Enquête Emploi, INSEE. Taux historiques des cotisations : Institut des Politiques Publiques. Les salariés du décile le mieux payé sont supposés cadres.

**Pour combattre cette pression inégalitaire sur les salaires, les gouvernements français ont utilisé deux principaux outils de politique économique : une hausse du Smic net, qui a évité le dévissage (en net) des bas salaires, combinée à un déplacement de la masse des cotisations sociales des bas vers les hauts salaires.**

Ce déplacement a eu pour effet de permettre une augmentation des salaires nets au bas de la distribution, tout en diminuant les salaires nets en haut de la distribution. Si ces deux politiques ont permis de contenir la hausse des inégalités (Cotis, 2009), nous allons voir qu'elles n'ont pas pu éviter celle du chômage.

### 3.1. UN DES SALAIRES MINIMUM LES PLUS ÉLEVÉS AU MONDE

Graphique 11 : Évolution du Smic net et du salaire moyen net (1990-2010)

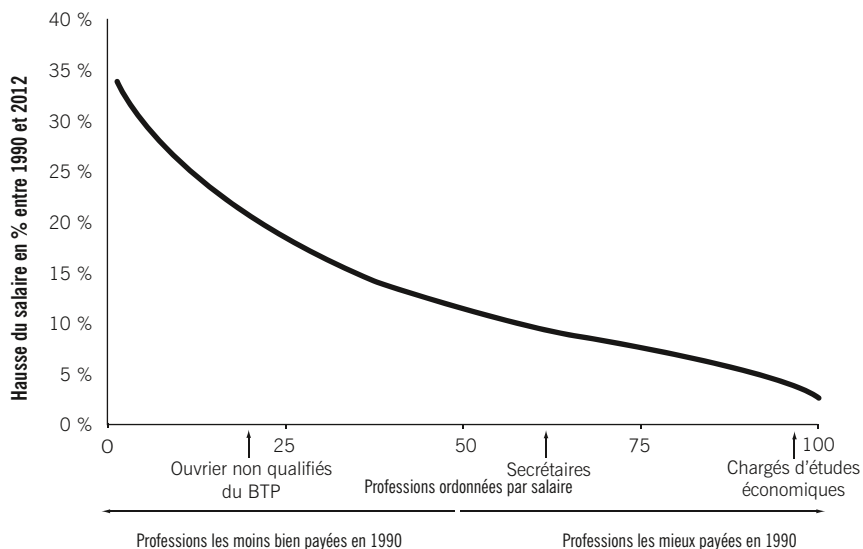


Lecture : les deux salaires sont normalisés à 100 en 1990. Panel A : salaires nets de cotisations patronales et salariales. Panel B : salaires bruts, c'est-à-dire incluant les cotisations patronales et salariales.

Source : INSEE.

Afin d'éviter le décrochage des bas salaires en France, les gouvernements successifs ont considérablement réévalué le salaire minimum sur la période 1990 - 2010. Tandis qu'au cours de ces 20 dernières années, le salaire net moyen augmentait de 10 % en termes réels, le Smic gagnait 28 % (voir graphique 11, Panel A). Au total, le Smic français est aujourd'hui l'un des plus élevés du monde selon l'OCDE (voir Tableau supplémentaire 1).

**Graphique 12 : Croissance du salaire net (1990-2012) par profession**



Lecture : à gauche du graphique, la rémunération nette réelle des professions qui représentaient les 20 % des salariés les moins bien payés en 1990 a progressé d'environ 25 % entre 1990 et 2012. Les variations sont lissées.

Source : Enquête Emploi, INSEE. La discontinuité dans la nomenclature des professions en 2003 est traitée en supposant que la composition statistique des anciennes professions (PCS 1982) en fonction des nouvelles (PCS 2003), telle qu'observée dans l'enquête 2003, est stable.

**Cette forte hausse du Smic a contraint les créateurs d'emplois dans les professions non qualifiées à augmenter leurs rémunérations plus vite que dans les autres professions**, où le Smic n'est pas une contrainte. Cet effet apparaît nettement dans le graphique 12, qui retrace la croissance cumulée du salaire net sur la période 1990-2012, par profession. Comme précédemment, chaque profession est classée par centile de salaire moyen en 1990. On voit clairement que le salaire moyen des professions les moins rémunérées a crû beaucoup plus vite que le reste des salaires. Le Smic a compressé les inégalités de revenu.

### 3.2. LA RÉDUCTION DES CHARGES SOCIALES SUR LES BAS SALAIRES

Les cotisations sociales (patronales et salariales) françaises sont les plus élevées des pays avancés. L'OCDE calcule que celles-ci représentent en moyenne 38 % du coût du travail en France, contre 33 % en Allemagne, 29 % en Suède ou 16 % aux États-Unis<sup>8</sup>. Il s'agit d'une masse fiscale considérable, à peine au-dessous de 20 % du PIB et dont la taille n'est sans doute pas bien appréhendée par la plupart des salariés.

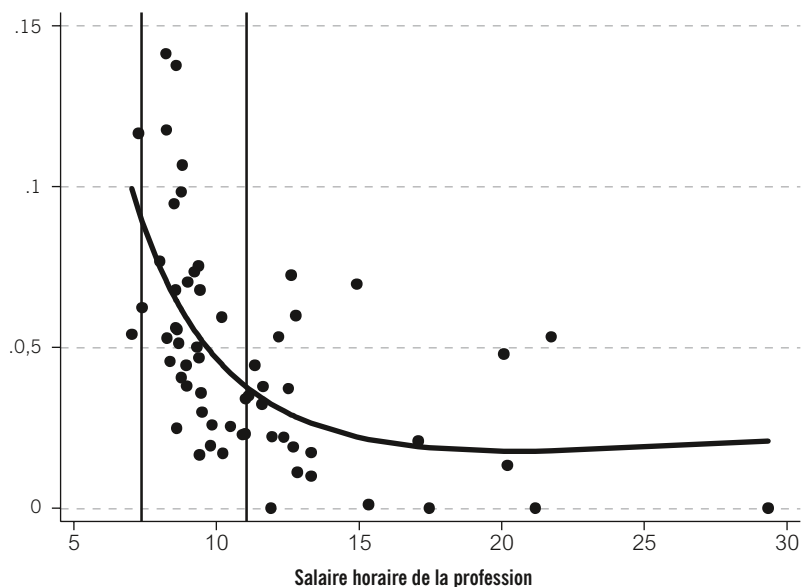
**Alors que le Smic net augmentait, les gouvernements ont simultanément réduit les cotisations sociales sur les bas salaires.** Sur la période 1993-2009, celles-ci ont baissé de 26 % au niveau du Smic (Direction du Trésor, 2012). Le but était d'empêcher les revalorisations du Smic de trop peser sur le coût du travail non qualifié. En tenant compte des baisses de charges, le coût du travail au niveau du Smic a au final progressé légèrement moins vite que pour le salaire médian (graphique 11, Panel B).

**Mais l'effet compensateur des baisses de charges sociales n'a pas suffi à empêcher le chômage non-qualifié de se développer.** Au total, le coût d'employer quelqu'un au salaire minimum a augmenté de 12 % entre 1990 et 2010. Cela paraît faible, mais au même moment les bas salaires américains n'ont pas du tout progressé aux États-Unis, ce qui suggère une absence totale de gain de productivité pour les professions non-qualifiées. En 2014, le coût pour l'employeur d'un Smic à temps plein en France est d'environ 19 500 € par an, contre environ 12 600 € au salaire fédéral minimum américain ; 15 500 € en Californie, l'État américain proposant le salaire minimum le plus élevé (Source : *Census Bureau*). En dépit des efforts faits sur les charges sociales, le coût du travail au salaire minimum reste trop élevé pour permettre à la création d'emplois non-qualifiés d'absorber le choc de la polarisation.

---

<sup>8</sup> S'appuyant sur les données rassemblées par Bozio et al (2014), le graphique supplémentaire 1 montre, pour 2012, la part des cotisations sociales dans le coût du travail (salaire net plus cotisations salariales et employeur) est similaire chez les cadres et les non-cadres. Elle augmente fortement entre 1 et 1,6 Smic, de 30 à 43 %, ce qui reflète les allègements de charges mis en place depuis 1993 (Direction du Trésor, 2012), puis décroît légèrement à partir de ce niveau.

**Graphique 13 : Probabilité d'être au chômage un an plus tard, par profession**

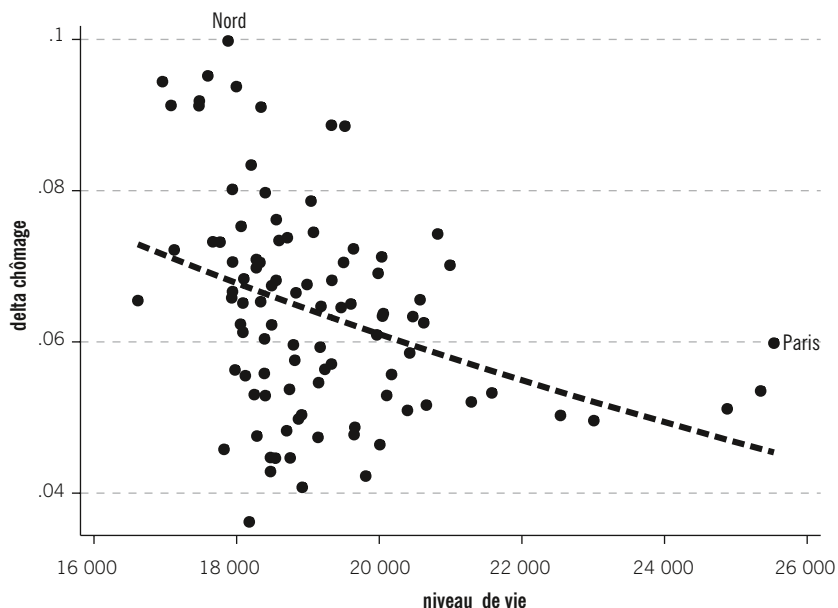


Légende : un point représente une profession. Les droites verticales représentent 1 fois et 1,5 fois le Smic horaire net. Seules les professions avec plus de 100 000 personnes sont représentées. La profession d'un chômeur dépend de son dernier emploi.

Source : Enquête Emploi, INSEE, 2012.

En ligne avec ce diagnostic, le graphique 13 confirme que c'est bien parmi les professions les moins bien rémunérées (donc en moyenne les moins productives) que le chômage est le plus probable en France. Sur ce graphique, chaque point représente une des professions de la nomenclature à deux chiffres de l'INSEE en 2012. En abscisse, on reporte le salaire net moyen de cette profession, et en ordonnée la probabilité moyenne des salariés de cette profession d'être au chômage un an plus tard. La courbe est un comportement moyen pour chaque niveau de rémunération. **On voit que ce sont bien les professions dont le salaire moyen est proche du Smic** (vendeurs en alimentation, aides cuisiniers, manutentionnaires non-qualifiés) qui **connaissent les taux de chômage les plus élevés**. En revanche, au-delà d'environ 1,5 Smic, le taux de chômage moyen passe au-dessous de 5 % : **hors de la zone d'influence du Smic, il y a donc plein emploi**. On trouve le même type de relation négative entre taux de chômage et distance au Smic si l'on construit les groupes différemment (groupes de diplômes, ou départements par exemple, au lieu de professions).

**Graphique 14 : Taux de Chômage relatif ouvriers vs. cadres**



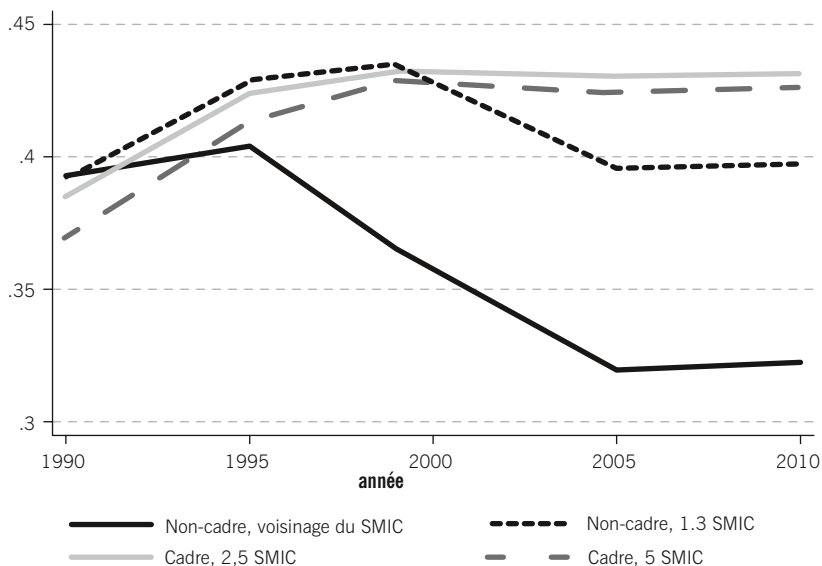
Lecture : dans le Pas-de-Calais, la différence entre taux de chômage des ouvriers et taux de chômage des cadres est supérieure à 10 % ; chaque point est un département.

Source : INSEE ; niveau de vie médian par département et taux de chômage par catégories socio-professionnelles en 2011.

On peut aussi identifier l'effet pervers du niveau du Smic en comparant les territoires entre eux : dans les départements où le niveau de vie est plus bas, le Smic est une barrière à l'entrée plus forte pour les peu qualifiés. Ce sont dans ces départements que l'écart entre chômage des cadres et des ouvriers est systématiquement le plus fort. Par exemple, dans le Nord, la différence entre taux de chômage des ouvriers et taux de chômage des cadres est égale à 10 % (**voir Graphique 14**).

### 3.3. L'AUGMENTATION DES COTISATIONS SOCIALES SUR LES HAUTS SALAIRES

Graphique 15 : Cotisations sociales pour différents niveau de salaires



Légende : ratio moyen cotisations sociales (employeur + salariale) sur salaire « super brut », pour quatre niveaux de salaires bruts (employés):

- entre 1 et 1,1 Smic,
- entre 1,3 et 1,4 Smic,
- entre 2,5 et 2,6 Smic,
- entre 5 et 5,1 Smic.

Ces moyennes sont calculées en 1990, 1995, 1999, 2005, 2010. Le choix de l'année 1999 plutôt que 2000 correspond au fait qu'à partir de 2000, les dispositifs Aubry liaient les réductions de cotisations sociales à l'adoption anticipée des 35 h. À partir de 2003, ces dispositifs sont généralisés.

Source : Bozio et al (2014) et hypothèses des auteurs.

Alors que l'État réduisait les charges sur les bas salaires pour assurer l'employabilité des personnes rémunérées au Smic, il augmentait fortement les charges sur les « hauts salaires ». Le graphique 15, calculé à partir des données de Bozio et al (2014) le montre bien : pour les cadres, à des niveaux de rémunération supérieurs à deux Smic, elles ont augmenté de cinq points de salaire « super brut ». Au total, malgré un décrochage en 1997, la part des cotisations sociales dans le PIB est stable à environ 19 % : ces hausses de cotisation sur les salaires élevés ont exactement compensé les baisses de charge sur les bas salaires.



Les hausses de charges sur les hauts salaires ont eu un impact négatif sur les salaires nets. C'est le phénomène dit « de l'incidence fiscale » : pour les professions sans chômage, toute variation de charges sociales est exactement compensée par une variation inverse de salaire net, et le coût du travail total (salaire net + charges) ne bouge pas. Pour expliquer ce phénomène, prenons par exemple une profession dont le salaire moyen est plus grand que 1,5 Smic. Comme le montre le graphique 13, cette profession est, *a priori*, quasiment au plein emploi. Les entreprises sont en concurrence pour recruter ce type de salarié, elles ne peuvent pas puiser dans une « armée de réserve » de chômeurs. Cela implique que le coût pour l'entreprise de ces travailleurs (le salaire « super brut ») sera égal au niveau maximum que l'entreprise est prête à payer (leur productivité). Si la productivité augmente de 1,5 € par exemple, les travailleurs récupèrent l'intégralité de ce gain de productivité en hausse de salaire net. Mais si la puissance publique décide simultanément de prélever, 1 € supplémentaire en charges sociales (patronales et salariales), les salaires ne pourront augmenter que de 0,5 €. Si les salaires nets augmentaient plus, l'entreprise ferait des pertes sur ce type de salarié, et préfère donc ne pas l'embaucher.

Plusieurs études confirment que ce mécanisme fonctionne en pratique exactement comme dans la théorie. Sur un segment de travailleurs proche du plein emploi, pour une hausse de 1 € de cotisations patronales ou salariales, les salaires nets diminuent exactement de 1 € : le chômage reste bas et le coût total du travail pour l'entreprise est inchangé (voir par exemple le chapitre 3 de Cahuc, Carcillo et Zylberberg, 2014, et aussi Cahuc et Carcillo, 2014).

**À cause de l'incidence fiscale, le déplacement des charges des bas vers les hauts salaires, a eu pour effet de réduire les inégalités de salaires nets.** Cet effet est présenté dans le graphique 10. Nous avons déjà pu remarquer que les inégalités de salaire « super brut » ont augmenté en France, comme aux États-Unis : les ratios D5/D1 et D9/D1 « super bruts » s'accroissent. Simultanément, les inégalités de salaires nets n'ont pas du tout augmenté. Le ratio D5/D1 net est resté inchangé sur toute la période, légèrement au-dessous de 1,5. Le ratio D9/D5 s'est quant à lui réduit légèrement, de 2,9 à 2,8.

Grâce au Smic et aux variations de cotisations sociales, la France a contenu la pression à la hausse des inégalités. **Cette stratégie atteint aujourd'hui un point de saturation.**

**Premièrement parce qu'elle déclenche des effets pervers.** Le Smic constitue une barrière à l'entrée trop élevée pour nombre de salariés peu qualifiés sur le marché

de l'emploi. Par ailleurs, la forte taxation indirecte des très hauts salaires rend le pays peu attractif pour les éléments les plus mobiles de « hauts-potentiels » de l'économie mondiale.

**Deuxième limite du système : la redistribution cachée via les charges sociales n'a pas été explicitée comme telle et introduit des confusions économiques majeures.**

Le public pense que les charges sociales sont un « coût » pour les entreprises alors que, pour ce qui concerne les emplois rémunérés au-delà de 1,5 Smic, elles sont véritablement payées par les salariés (via un salaire moindre). Par ailleurs, une redistribution considérable s'opère à travers cette taxation silencieuse des revenus du travail. Le chiffrage de cette redistribution mériterait une étude en soi, mais on peut facilement se faire une idée du caractère redistributif du modèle social français. Un salarié qui gagne 4 000 € nets par mois (deux fois le salaire moyen) paie chaque mois environ : 270 € à la Caisse d'Allocation familiale (et reçoit par exemple 130 € s'il a deux enfants), 800 € d'assurance maladie, 1 350 € de cotisations retraites (soit 700 000 € sur 40 ans), 350 € d'assurance chômage. À cela s'ajoutent 410 € de CSG-CRDS, qui est en fait un impôt sur le revenu, prélevé à la source, à taux fixe (une *flat tax* de 10 % du salaire net)<sup>9</sup>. Le montant de redistribution induit par ces cotisations n'est pas simple à déterminer car une partie de ces prélèvements sont rendus sous forme de prestations, présentes ou futures. Par exemple, l'assurance maladie rembourse environ 100 € par mois à l'actif moyen, et il faut prendre en compte les remboursements dans la vieillesse ou dans l'enfance, pour lesquels l'individu ne cotise pas. En revanche, il est difficile de défendre l'idée qu'un salaire dix fois plus élevé s'accompagne de prestations santé dix fois plus importantes ! De même, l'assurance chômage n'est « rentable » que pour un individu qui pense être au chômage un an tous les 10 ans. Or, nous venons de le voir, probabilité et durée du chômage varient considérablement en fonction du diplôme. Il ne s'agit pas là de critiquer la redistribution inhérente au modèle social français, mais il faudrait décentrer le débat sur la solidarité, excessivement focalisé en France sur l'impôt sur le revenu.

---

<sup>9</sup> Ces calculs sont établis à partir des chiffres disponibles sur le site internet des URSSAF.

# CHAPITRE IV

---

## LIBÉRER LES RÉSERVES D'EMPLOIS DE L'ÉCONOMIE CONTEMPORAINE

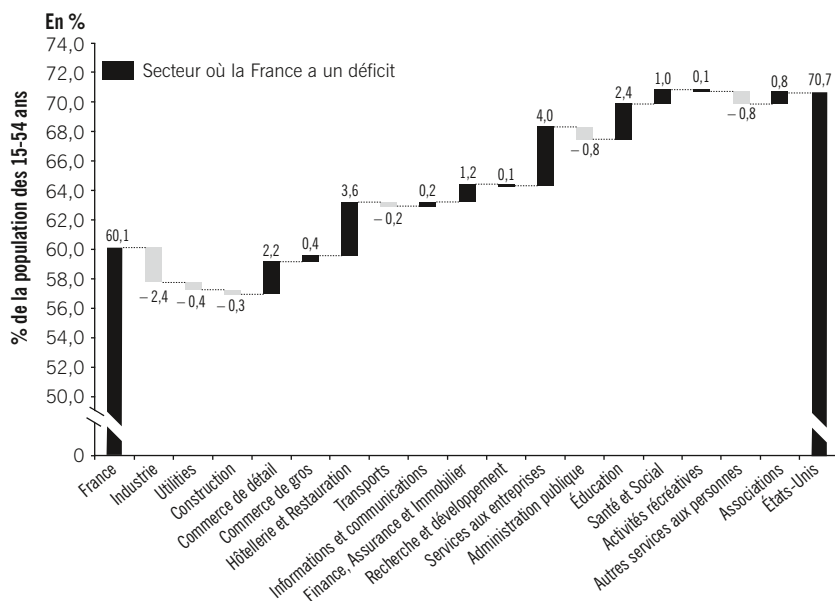
La crise a accéléré la dynamique de polarisation. La flambée du chômage des peu qualifiés a créé un véritable désarroi politique : le discours nostalgique sur la ré-industrialisation et le retour des usines en France est le symptôme de cette angoisse de ne pas voir se dessiner un nouvel équilibre sur le marché du travail. Ce fantasme du retour au passé est évidemment une impasse : l'évolution des technologies n'est pas une force que l'on peut choisir de remonter à contre-courant. L'impact relativement faible de la mondialisation sur cette tendance rend tout discours sur le « protectionnisme intelligent » inopérant.

**Dans cette partie nous tentons de montrer qu'il est tout à fait possible de créer des emplois** dans la société post-industrielle : certains secteurs de services sont de grands réservoirs d'emplois peu qualifiés. Les politiques publiques doivent, en utilisant la comparaison avec d'autres pays, s'interroger sur la raison pour laquelle ces emplois sont difficiles à faire exister en France.

### 4.1. QUATRE MILLIONS D'EMPLOIS QUE PEUT CRÉER L'ÉCONOMIE CONTEMPORAINE

Le sous-emploi français n'est pas une fatalité. Beaucoup de Français se sont habitués à penser qu'il n'y a plus, dans la société moderne, de travail pour tout le monde, en particulier pour ceux qui n'ont pas un niveau de formation élevé. Or, rien n'est plus faux. **Dans de nombreux secteurs de l'économie, il y a un réservoir considérable d'emplois potentiels à pourvoir.** Pour le voir, on peut par exemple comparer la France et les États-Unis, où le nombre d'emplois est plus important que chez nous, afin de déceler les secteurs qui sont les plus atrophiés en France. Thomas Piketty avait réalisé une telle étude pour le compte de la Fondation Saint-Simon en 1997, et avait abouti à un important déficit d'emplois dans le commerce et la restauration. Qu'en est-il aujourd'hui ?

**Graphique 16 : Décomposition de la différence de taux d'emploi entre l'Europe et les États-Unis**



Lecture : à population active égale, en 2006, si la France avait autant d'emplois dans l'hôtellerie et la restauration que les États-Unis, son taux d'emploi serait supérieur de 3,6 points.

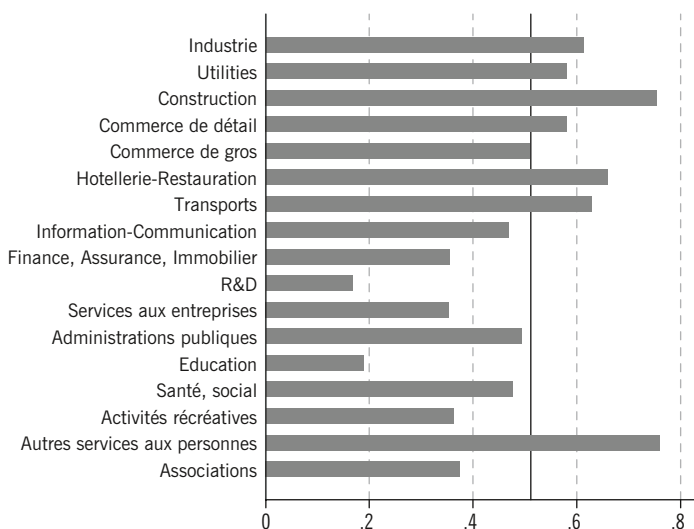
Sources : Eurostat et Bureau of Labor Statistics. Les emplois agricoles sont exclus.

Le graphique 16 décompose par secteur le déficit d'emplois de la France relativement aux États-Unis. Partons de la situation pré-crise (2006), qui est probablement une meilleure description de l'économie « à l'équilibre » que la situation actuelle. Le taux d'emploi américain (le ratio d'employés sur la population de 15 à 64 ans) est de 71 %, contre 60 % en France<sup>10</sup>. Le graphique 16 reporte, pour chaque secteur, l'écart entre la part de la population travaillant dans ce secteur aux États-Unis et en France. Dit autrement, cet écart représente l'augmentation du taux d'emploi français qu'on obtiendrait, en faisant passer la part de la population travaillant dans ce secteur, du niveau français au niveau américain. Cet écart peut être négatif, comme par exemple dans le cas de l'industrie : la part de la population ayant un emploi dans l'industrie est de 2,4 points de pourcentage plus élevée en France qu'aux États-Unis.

<sup>10</sup> Cette différence reste importante, quoique moins grande, en 2012 (68 contre 61 %). De manière générale, notre analyse change peu si l'on prend 2012 comme année de référence. Il nous a semblé que 2006, une année où les deux économies sont au même point du cycle, était plus approprié que 2012, année de reprise modeste aux États-Unis, et de relative stagnation en France.

La moitié de l'écart France-États-Unis (près de six points d'emplois sur 11) s'explique par un déficit d'emploi dans le commerce et l'hôtellerie restauration<sup>11</sup>. Il est frappant de constater que 10 ans après l'étude de Piketty, cet écart s'est à peine résorbé (il était de sept points en 1996). Mais c'est aussi une bonne nouvelle, ces deux secteurs offrent un réservoir d'emploi de 6 % de la population en âge de travailler.

**Graphique 17 : Part d'employés non-diplômés par secteur**



Lecture : ce graphique montre le pourcentage d'employés non titulaire du baccalauréat (général ou technologique) ou d'un diplôme du supérieur. En 2007, dans l'industrie, ces employés constituaient 60 % des employés, soit plus que la moyenne française (51 %). La droite indiquée en gras représente la moyenne française.

Sources : Enquête Emploi 2007 ; calculs des auteurs. Les emplois agricoles sont exclus.

De plus, ces secteurs sont de gros employeurs de travail non qualifié. Le graphique 17 reporte le pourcentage de travailleurs non titulaire du baccalauréat dans chaque secteur économique. La moyenne nationale est à 51 %. L'hôtellerie est à 67 %, le commerce de détail à 58 %, l'industrie à 62 %. La santé elle-même, sous-développée en France par rapport aux États-Unis, emploie 48 % de travailleurs faiblement diplômés. Il y a donc dans les services un important gisement d'emplois non qualifiés.

<sup>11</sup> Il est également intéressant de noter la différence d'emploi dans l'éducation et la santé (environ trois points d'emploi total). Dans ces deux secteurs-rois de la société post-industrielle, il y a là un gisement d'emplois (qualifiés et non-qualifiés) considérable que la France devra rattraper.

## 4.2. BAISSER LE COÛT DU TRAVAIL AU NIVEAU DU SMIC, ÇA MARCHE !

Pour résorber le chômage non qualifié, diminuer son coût pour l'employeur est une nécessité. En 2014, un Smic net mensuel de 1 128 € coûte encore 1 630 € à l'employeur<sup>12</sup>. Il est donc encore possible de diminuer les cotisations sociales, sans toucher au Smic. La courroie de transmission est forte : lorsque l'employeur est contraint de payer son employé au Smic, toute baisse de 1 € de charges réduit le coût du travail d'autant. La baisse des charges diminue le prix du travail, et donc accroît l'incitation à embaucher. Plusieurs études documentent la significativité de cet effet (voir Kramarz et Philippon, 2001 ; Crépon et Desplatz, 2002 ; Bunel et L'Horty, 2012). L'étude de Cahuc et Carcillo (2014), résume mieux que nous ne saurions le faire ces résultats, et en établit de nouveaux à partir du dernier dispositif « zéro charges » mis en place dès 2008, ce qui montre que malgré deux décennies de baisses de charges sur les bas salaires, l'outil continue à très bien fonctionner<sup>13</sup>.

**Il s'agit là de la méthode de lutte contre le chômage non-qualifié la plus rapide et la plus efficace qui existe à l'heure actuelle.** Elle est de plus politiquement acceptable, dans la mesure où l'on peut encore beaucoup diminuer le coût du travail, sans toucher au Smic net et donc au pouvoir d'achat des salariés.

Une critique classique de ce type de mesure est qu'elle favoriserait les « trappes à bas salaires ». L'argument voudrait qu'en encourageant les entreprises à embaucher au Smic, l'on enferme les travailleurs dans une trappe à bas salaires d'où ils ne peuvent plus sortir. Cet argument est spécieux, puisqu'il voudrait que pour faire l'expérience de la mobilité, il vaille mieux être chômeur qu'employé au Smic.

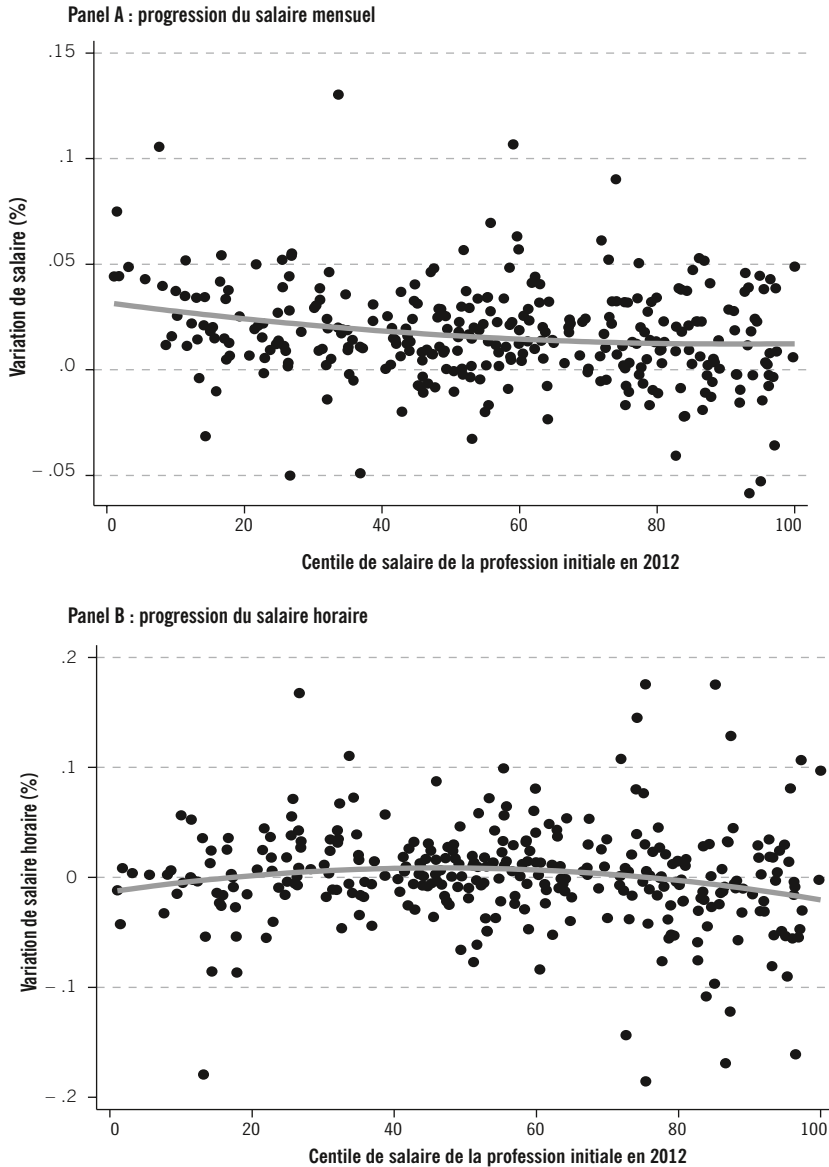
**De plus, les emplois rémunérés au niveau du Smic ne sont pas enfermés dans une « trappe à salaires ».** Aeberhardt et Sraer (2009) ont étudié à la loupe les allègements de charge de 1994-1997, qui ont concerné les salaires compris entre 1 et 1,3 Smic. Ils ont montré que ces salaires n'ont pas progressé moins vite que le salaire moyen. Le dispositif est suffisamment bien profilé pour ne pas réduire les incitations des employeurs à augmenter les salaires.

---

<sup>12</sup> En 2014, le Smic net à temps plein s'établissait à 1 128 € par mois, auquel il faut ajouter 317 € de cotisations salariales (soit 22 % du salaire brut employé) et 188 € de charges patronales (soit 15 % du salaire brut employé). Les cotisations patronales, qui s'établissent normalement à 42 % du salaire brut employé, sont réduites de 28 points de pourcentage par les allègements Fillon. Ces allègements décroissent linéairement de 28 points à zéro entre 1 et 1,6 Smic (Source : Site internet de l'URSSAF).

<sup>13</sup> Cahuc et Carcillo analysent la réaction de la demande de travail au niveau du Smic pendant les allègements exceptionnels de 2009, Leurs estimateurs, extrapolés linéairement, suggèrent qu'une réduction de 100 % des charges au niveau du Smic a le pouvoir de créer environ 800 000 emplois nouveaux.

### Graphique 18 : Mobilité salariale en fonction du niveau de qualification



Lecture : un point représente la progression moyenne de salaire mensuel net par individu en 15 mois selon la qualification de sa profession le premier mois. La qualification de chaque profession est mesurée par le rang (normalisé de 1 à 100) son salaire moyen en 2003. Le trait gris représente l'augmentation moyenne de salaire pour un niveau de qualification donné.

Sources : Enquête Emploi (2003-2012) et calculs des auteurs.

**De plus, les emplois non qualifiés, payés au voisinage du Smic et majoritairement dans les services, offrent des perspectives de mobilité au moins égales aux emplois mieux rémunérés.** Le graphique 18 présente, à partir des vagues successives de l'Enquête Emploi entre 2003 et 2012, pour chaque salarié restant en emploi pendant un an et demi (six trimestres), le lien entre niveau de qualification de la profession (mesuré par son rang dans la hiérarchie des salaires en 2003, comme dans le graphique 12) et taux de croissance moyen du salaire. Le Panel A montre que les salaires des professions les moins qualifiées augmentent en moyenne trois fois plus vite que ceux des autres salariés (3 % contre 1 % sur un an et demi). Ce dynamisme reflète le fait que ces emplois sont souvent à temps partiel, et qu'une grande partie de la mobilité survient en travaillant plus pour gagner plus. Le Panel B montre lui, que les salaires *horaires* au voisinage du Smic croissent à peu près au même rythme que les autres salaires. Quoiqu'il en soit, la mobilité n'est pas plus faible dans les emplois non qualifiés que dans les autres emplois.

#### **4.3. LES RÉDUCTIONS DE CHARGES SUR LES SALAIRES MOYENS SONT INEFFICACES**

La réduction de cotisations sociales au-delà de 1,5 Smic n'aura pas d'effet sur l'emploi (même à court terme), et n'aura pas d'effet sur les marges des entreprises au-delà du très court terme. Il s'agit donc d'un formidable gâchis de marges de manœuvre budgétaires, incompréhensible en période de contrainte forte sur les finances publiques.

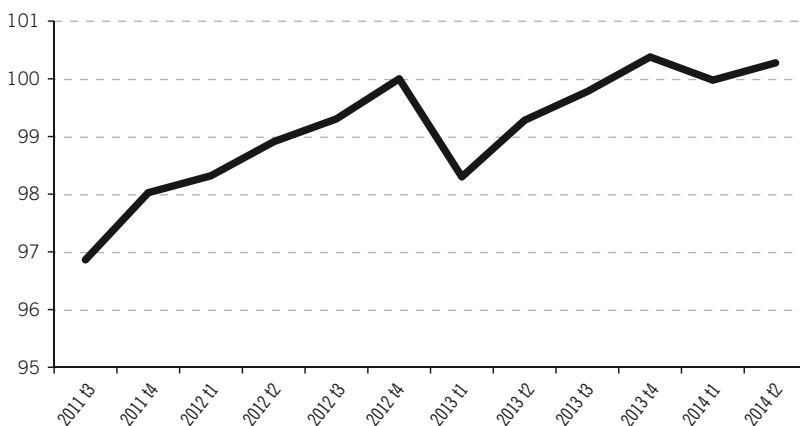
Pourquoi ? La clef de compréhension de cette affirmation est le phénomène d'incidence fiscale décrit plus haut. **Au-dessus de 1,5 Smic, le marché du travail est quasiment au plein emploi** (voir Graphique 13). Le coût du travail (salaire + charges) qui prévaut est tel que les entreprises veulent embaucher tous les travailleurs. Si l'Etat diminue les cotisations sociales à ce niveau, le coût du travail baisse dans un premier temps, donc les entreprises cherchent à embaucher davantage. Mais au plein emploi, les nouvelles embauches ne trouveront pas preneur, et les entreprises seront obligées de faire monter les enchères pour débaucher chez les concurrents. Tant que les salaires nets n'auront pas augmenté d'un montant équivalent à la baisse des charges, ce phénomène d'excès d'embauche perdurera, et les salaires nets continueront d'augmenter. Au final, la baisse de cotisation est intégralement effacée par les hausses de salaires nets, et le coût du travail revient à son niveau



précédent. Les marges des entreprises ne s'améliorent pas durablement. Nous l'avons vu plus haut, ce mécanisme se vérifie dans les faits<sup>14</sup>.

Ainsi, l'argent public ne sert ni à augmenter les marges des entreprises, ni à créer de l'emploi, mais seulement à augmenter les salaires nets. L'effet de cette politique ressemble à celui d'une dévaluation : tant que les salaires nets ne se sont pas ajustés, les entreprises gagnent en compétitivité, peuvent baisser leurs prix et gagner des parts de marché, ou investir. Mais cet effet est de courte durée, de faible taille et très coûteux pour les finances publiques.

**Graphique 19 : Indice du coût du travail en France et en zone euro**



Lecture : au premier trimestre de 2013, le coût du travail a baissé de près de 2 % en France. Base 100 au dernier trimestre 2012.

Sources : Labor cost index, Business Economy, Eurostat.

Un bon exemple de ce genre de feu de paille dispendieux est celui du CICE<sup>15</sup>, entré en application au début de 2013. L'impact immédiat sur le coût du travail a été d'environ 2 % selon Eurostat (Graphique 19), ce qui correspond environ à la taille prévue du dispositif : 20 milliards d'euros en année pleine, pour une masse salariale totale pour le pays d'environ 1 100 milliards d'euros. L'effort (2 % du coût du travail) paraît conséquent, mais son effet a été de très courte durée, puisque

<sup>14</sup> Il se vérifie à chaque fois que l'État subventionne l'embauche d'emplois en tension. On peut penser aussi au Crédit d'Impôt Recherche, qui encourage les entreprises à embaucher des chercheurs, dont l'offre est limitée.

<sup>15</sup> Le CICE est un crédit d'impôt équivalent à 6 % de la masse salariale inférieure à 2,5 Smic. Il n'est donc pas concentré sur les bas salaires, mais équiréparti sur toute l'échelle des salaires de 1 à 2,5 Smic.

deux trimestres après son entrée en vigueur, le coût du travail français avait déjà retrouvé son niveau de 2012 : conformément à la théorie économique, les hausses de salaires nets ont presque immédiatement effacé l'effort considérable demandé aux finances publiques<sup>16</sup>. Cet effet a d'ailleurs été déploré par Louis Gallois, qui en a appelé à la responsabilité des chefs d'entreprise pour ne pas utiliser l'argent du CICE pour augmenter les salaires. C'est pourtant là un pur effet de l'incidence fiscale qui survient dans les segments du marché du travail qui sont au plein emploi. C'est pour conserver leurs employés que les chefs d'entreprise ont dû augmenter les salaires. En appeler à leur « responsabilité » revient à leur demander de s'entendre sur les prix, à la manière d'un cartel inversé.

#### **4.4. RÉDUIRE LES CHARGES SUR LES SALAIRES ÉLEVÉS POUR ATTIRER LES TALENTS**

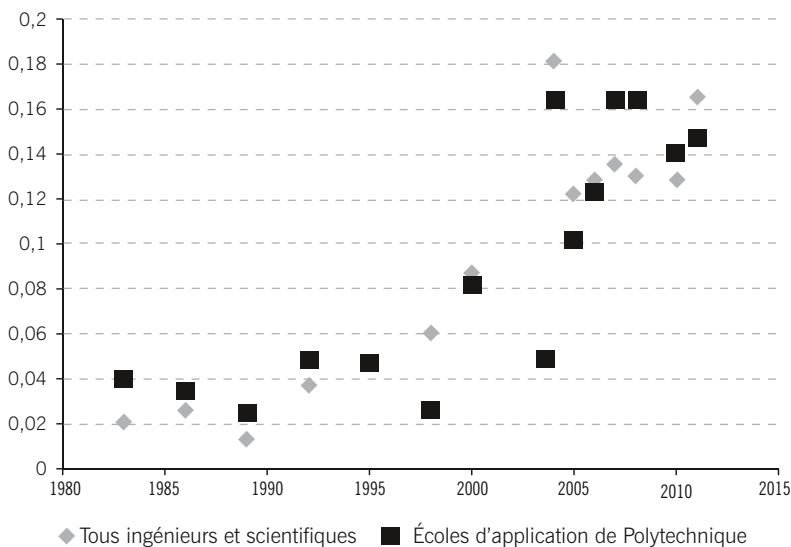
La guerre des talents est ouverte. Depuis plusieurs années, la presse déplore l'exil de nos jeunes diplômés, mais l'examen des données aboutit à un diagnostic plus nuancé.

Les diplômés français s'expatrient de plus en plus. A partir de données de l'OCDE, Bono et Wasmer (2014) observent une tendance modeste à la hausse de l'expatriation des travailleurs qualifiés en France depuis 1980. Le taux de qualifiés expatriés est passé de 1 à 2 % en 30 ans, contre 5 % pour les Pays-Bas ou 8 % au Royaume-Uni. Il est probable, toutefois, que la catégorie « qualifiés » soit un peu trop vaste pour bien prendre en compte l'émigration des Français les plus éduqués (les données de l'OCDE indiquent comme qualifiée toute personne ayant un diplôme post-bac).

---

<sup>16</sup> Lire aussi la tribune publiée par Robin Rivaton dans *Les Echos* (2014).

**Graphique 20 : L'expatriation des jeunes diplômés**



Lecture : ce graphique représente la fraction de diplômés depuis moins de deux ans qui déclarent vivre à l'étranger. Le graphique effectue ce calcul pour deux catégories de diplômés : tous les ingénieurs de l'enquête menée par l'IESF et les ingénieurs issus d'écoles d'application de Polytechnique.

Sources : Enquête IESF (1982-2011) et calculs de Claire Célerier.

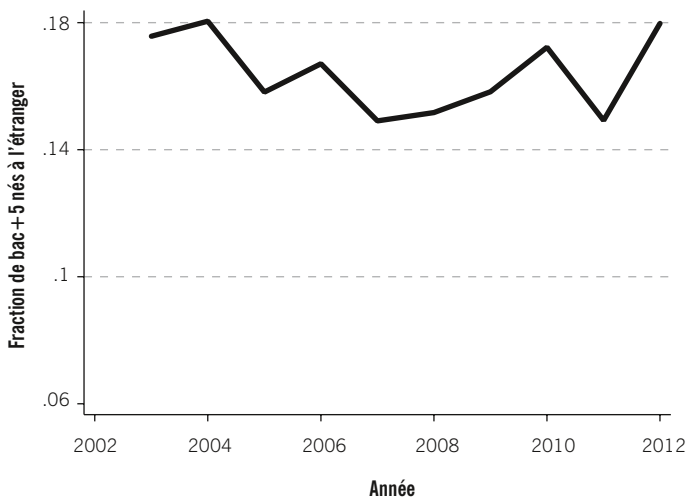
L'enquête du groupement des Ingénieurs et Scientifiques de France (IESF) permet de mesurer les tendances à l'expatriation. Le graphique 20 reporte la fraction de diplômés de moins de deux ans qui déclarent vivre à l'étranger (nous remercions vivement Claire Célerier de nous avoir transmis ces chiffres)<sup>17</sup>. Le constat n'est pas alarmant. Si la part de jeunes diplômés vivant à l'étranger est en hausse constante depuis les années 1980, cette évolution ne semble pas s'accélérer depuis les années 2000. De plus, on ne voit pas de décrochage de la sous-population des écoles les plus prestigieuses (Polytechnique et ses écoles d'application)<sup>18</sup>.

<sup>17</sup> À partir de 2004, l'enquête est aussi effectuée sur internet ce qui peut expliquer le décrochage qu'on observe à ce moment-là.

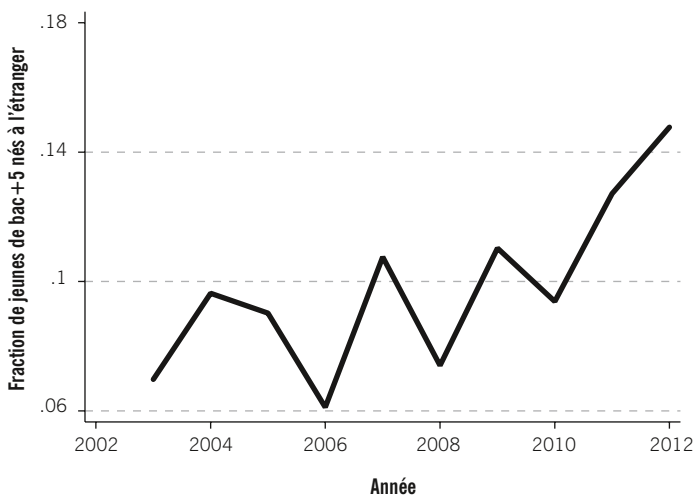
<sup>18</sup> Nous nous sommes également procuré les données des anciens élèves d'HEC. Là non plus, pas de décrochage net depuis le milieu des années 2000 ; mais bon an mal an, c'est environ 30 % d'une promotion qui s'expatrie. Nous tenons à remercier Valérie Leroy pour sa disponibilité.

### Graphique 21 : Diplômés - L'attractivité de la France

Panel A : part des titulaires d'un master ou équivalent nés à l'étranger



Panel B : part des titulaires d'un master ou équivalent nés à l'étranger de moins de 30 ans



Lecture : part des titulaires d'un master ou équivalent nés à l'étranger. Le Panel A représente toutes les classes d'âge ; le Panel B resserre l'objectif sur les jeunes de 25 à 30 ans.

Sources : Enquête Emploi (2003-2012) et calculs des auteurs.

Simultanément, la France accueille un nombre important et stable de talents étrangers. Le Panel A du graphique 21 montre la fraction de titulaires d'un master ou équivalent qui ne sont pas nés en France entre 2003 et 2012. Les calculs sont effectués à partir de l'Enquête Emploi (INSEE), en ne prenant que la première vague de chaque enquête, afin de ne pas sous-échantillonner la population mobile (le plan de sondage de l'Enquête Emploi est basé sur le logement). Si l'on regarde l'ensemble de la population de ces « hyper-qualifiés », on retrouve une relative stabilité autour de 16 %. Mais le diagnostic devient plus rassurant si l'on se concentre sur les jeunes hyper-qualifiés, dont la part d'étrangers passe de 6 % à 14 % entre 2003 et 2012. Pour les jeunes au moins, la France semble donc devenir de plus en plus attractive ; pour les plus âgés, on observe une relative stagnation.

La France n'a donc pas encore perdu la bataille des talents, mais il convient d'être attentif. Les graphiques 20 et 21 montrent que les talents sont de plus en plus mobiles internationalement : aujourd'hui environ 15 % des scientifiques en France sont étrangers, et 15 % des scientifiques formés en France sont partis à l'étranger. 30 % des anciens d'HEC travaillent à l'étranger (Source : HEC). Par ailleurs, dans le domaine universitaire, le problème est plus aigu, car les conditions offertes par l'université française se dégradent par rapport à nos concurrents, si bien que de nombreux universitaires de haut niveau font le choix de l'expatriation (Kohler, 2010). Cela rend l'écosystème de la recherche scientifique française d'autant plus vulnérable que la production scientifique dépend de quelques « stars » capables de conduire des équipes. Par exemple, seuls 0,1 % des articles scientifiques reportés par l'*Institute of Scientific Information* sont cités plus de 1 000 fois. De même, à eux seuls 0,1 % des chercheurs en biologie de France produisent 13 % des publications du pays (Landier et Thesmar, 2014).

Le niveau des charges sociales, très élevé en France et surtout sur les « hauts salaires » (c'est-à-dire à partir de 2,5 Smic) crée *via* l'incidence fiscale un problème de compétitivité pour le pays. Si le *package* de rémunération (c'est-à-dire le salaire net plus la consommation forcée de services sociaux induite par les charges sociales) est attractif pour un adulte plus âgé, avec des enfants scolarisés, il ne l'est pas pour un jeune qui est mobile et en bonne santé. Il conviendrait donc d'envisager un régime dérogatoire pour les talents jeunes, qui pourrait être temporaire à la façon du régime des impatriés pour l'impôt sur le revenu. C'est au final le *package* proposé dans les pays anglo-saxons, où les charges sociales sont plus faibles, les salaires nets plus élevés et des services sociaux plus basiques. Au fur et à mesure que l'individu vieillit, il doit prélever une partie de plus en plus importante de son salaire

pour financer sa retraite, sa santé, voire l'éducation de ses enfants. Étant donné l'évolution de son panier de consommation, la France serait plus « optimale », mais les coûts de mobilité l'empêche de profiter de cette opportunité.

Dans la compétition internationale pour les jeunes talents, il est dangereux de faire subventionner la consommation de services sociaux des plus de trente ans par les jeunes, qui sont mobiles et peuvent se vendre au plus offrant. De nombreux États (dont la France) ont mis en place des régimes dérogatoires temporaires à l'impôt sur le revenu. Ces régimes ont un très fort impact sur l'attractivité (voir Kleven et al, 2013, pour une analyse fine du cas danois). Le très haut niveau des charges sociales français (le plus haut du monde) est un handicap supplémentaire pour ceux qui cherchent à employer les jeunes talents les plus mobiles. On pourrait donc imaginer une réduction temporaire (trois ans) et significative des charges sociales pour les jeunes diplômés français ou étrangers. Plus spécifiquement, il faut réfléchir à la manière de rendre compétitif le *package* que peut offrir la France aux chercheurs et aux entrepreneurs : des initiatives ciblées dans ces deux domaines spécifiques, via la fiscalité ou d'autres dispositifs, se justifient du fait des externalités positives fortes que constituent la présence de ces populations et de leur forte propension à la mobilité.

# CONCLUSION

---

Le point aveugle de cette note, c'est évidemment l'éducation. La France doit, c'est évident, améliorer le circuit de l'apprentissage et la formation professionnelle, ainsi que rendre plus facile la mobilité d'un secteur à un autre en réformant en profondeur la formation continue. La dégradation des performances du système éducatif français, dès les petites classes et l'école primaire, est une forte source d'inquiétude pour l'employabilité de la population active future et risque de rendre plus difficile l'adaptation de la société au choc de polarisation. Mais, si ces réformes sont cruciales pour l'avenir, il ne faut pas perdre de vue la population des chômeurs actuelle : une large fraction d'entre eux sont peu qualifiés (*cf.* partie 1) et certains trop âgés pour pouvoir s'investir fortement dans la formation. Rendre à cette population une employabilité réelle, et le faire à court-terme, passe nécessairement par une réflexion sur le coût pour un employeur de les faire travailler.





# BIBLIOGRAPHIE

---

- Aberhardt Romain et Sraer David, 2009, « Allégements de cotisations patronales et dynamique salariale », *Economie et Statistiques*, Numéros 429-430
- Autor David, Katz Lawrence et Kearney Melissa, 2008, « Trends in US wage Inequality: Revising the Revisionnists », *Review of Economics and Statistics*
- Autor David, Levy F. et Murnane R., 2003, « The Skill Content of Recent Technological Change: An Empirical Exploration », *Quarterly Journal of Economics*
- Autor David, et Dorn David, 2013, « The Growth of Low-Skill Service Jobs and the Polarization of the US labor Market », *American Economic Review*
- Autor, David, Dorn David et Hanson, G., 2013, « The China Syndrome: Local Labor Market Effects of Import Competition in the U.S. », *American Economic Review*
- Bell Daniel, 1973, « The coming of the post-industrial society », *New-York: Basic Books*
- Bono Pierre-Henri et Wasmer Étienne, 2014, « Y-a-t-il un exode des qualifiés français ? », *LIEPP Policy Brief*
- Bozio Antoine, Grenet Julien, Guillot Malka, Khoury Laura et Tenand Marianne, 2014, *Barèmes IPP : prélèvements sociaux*, Institut des politiques publiques.
- Bunel Mathieu et L'Horty Yannick, 2012, « The Effects of Reduced Social Security Contribution to Employment: An Evaluation of the 2003 French Reform », *Fiscal Studies*
- Cahuc Pierre, Carcillo Stéphane et Zimmerman Klaus, 2012, « L'Emploi des Jeunes non-qualifiés en France », *Note CAE numéro 41*
- Cahuc Pierre, et Carcillo Stéphane, 2014, *Alléger le coût du travail pour augmenter l'emploi : les clés de la réussite*, Étude, Institut Montaigne
- Cohen Daniel, 2008, *Trois leçons sur la société post-industrielle*, Le Seuil.
- Cahuc Pierre, Carcillo Stéphane et Zylberberg André, 2014, *Labor Economics*, MIT Press. À paraître
- Cotis Jean-Philippe, 2009, *Partage de la valeur ajoutée, partage des profits et écarts de rémunérations en France*, Rapport au Président de la République
- Crépon Bruno et Desplatz Rozenn, 2002, « Evaluation of the effect of payroll tax subsidies for low wage workers », *mimeo CREST*

- Direction du Trésor, 2012, « Les allègements de cotisations sociales patronales sur les bas salaires en France de 1993 à 2009 », *Trésor-Eco Numéro 97*
- INSEE, 2013, « Séries longues sur les salaires (1950-2010) », INSEE résultats Numéro 143
- Fourastié Jean, 1949, *Le grand espoir du XX<sup>e</sup> siècle : Progrès technique, progrès économique, progrès social*, PUF
- Kleven Henrik, Landais Camille, Saez Emmanuel, et Esben Schultz, 2013, « Migration and Wage Effects of Taxing Top Earners: Evidence from the Foreigner Tax Scheme in Denmark », *Quarterly Journal of Economics*
- Kohler Ioanna, 2010, *Gone for Good? Partis pour de bon? Les expatriés de l'enseignement supérieur français aux États-Unis*, Étude, Institut Montaigne
- Jaimovich N. et Siu H. E., « The Trend is the Cycle: Job Polarization and Jobless Recoveries », *Working Paper*, 2012
- Kramarz Francis et Philippon Thomas, 2001, « The Impact of Differential Payroll Tax Subsidies on Minimum Wage Employment », *Journal of Public Economics*
- Landier Augustin et Thesmar David, 2014, « Universités : Accepter la logique de l'excellence », *Les Echos*
- Maurin E., *L'égalité des possibles. La nouvelle société française*, Coll. La République des idées, éd. du Seuil, 2002, 78 p., 9,5 T.
- Maurin E. et Thesmar D., 2004, « Changes in the Functional Structure of Firms and the Demand for Skill », *Journal of Labor Economics*
- Passet O., – mai 2014, « Politiques de baisse des charges : attention aux fausses certitudes sur le déficit français en emplois peu qualifiés », Xerfi Synthèse n° 6
- Piketty Thomas, 1997, « Créations d'emplois en France et aux États-Unis: « Services de proximités » contre « petits boulots » ? », *Note de la Fondation Saint-Simon*
- Rivaton Robin, 2014, « Coût du travail : l'effet du CICE s'est déjà dissipé », *Les Echos*
- Todd E. 1995, *Aux origines du malaise politique français : Les classes sociales et leur représentation*, Le Débat

# Nos dernières publications sur l'emploi et le marché du travail

---

- *Chômage : inverser la courbe*, Bertrand Martinot, Essai, Éditions Les Belles Lettres, octobre 2013
- *Une nouvelle ambition pour l'apprentissage : 10 propositions concrètes*, Note, janvier 2014
- *Alléger le coût du travail pour augmenter l'emploi : les clefs de la réussite*, Étude, mars 2014
- *Emploi : le temps des (vraies) réformes : propositions pour la conférence sociale*, Note, juillet 2014
- *10 ans de politiques de promotion de la diversité : quel bilan ?* Rapport, septembre 2014
- *Formation professionnelle : retour sur la loi du 5 mars 2014*, Note, septembre 2014
- *Temps de travail : mettre fin aux blocages*, Rapport, octobre 2014



# Tableaux et figures complémentaires

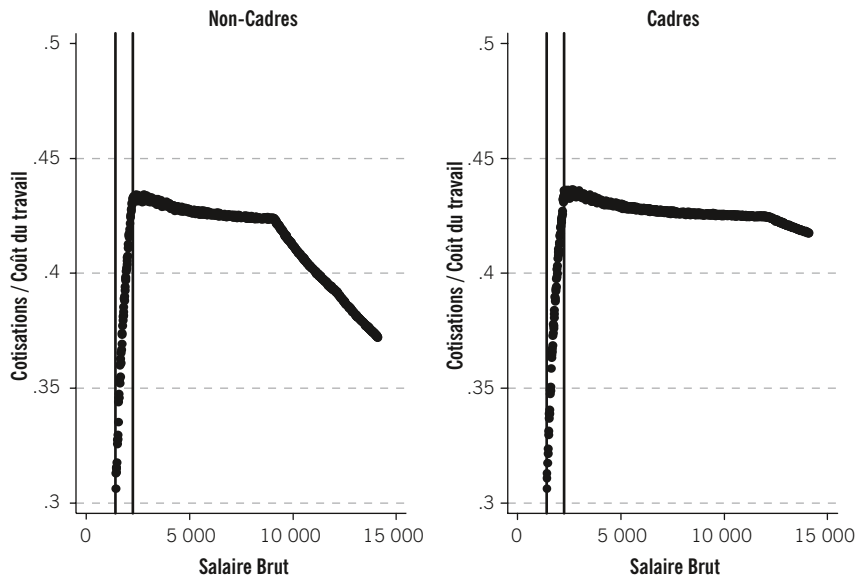
**Tableau supplémentaire : salaire minimum et cotisations sociales dans les pays de l'OCDE**

	Salaire minimum (US\$ PPA)	Rang	Cotisations (% du total)	Rang
Australie	20 179	4	6	33
Autriche	16 025	10	37	3
Belgique	20 799	3	34	6
Canada	16 332	9	17	24
Chili	6 268	24	7	32
Rép. Tchèque	6 545	23	34	7
Danemark	0	27	3	34
Estonie	5 975	25	27	16
Finlande	0	27	25	18
France	19 347	5	38	1
Allemagne	0	27	33	8
Grèce	9 478	19	34	4
Hongrie	8 148	21	37	2
Islande	0	27	8	31
Irlande	18 734	6	13	27
Israël	11 857	14	12	28
Italie	0	27	31	10
Japon	10 310	16	25	17
Corée du Sud	14 143	12	17	25
Luxembourg	22 128	1	22	21
Mexico	1 722	26	12	30
Pays-Bas	21 358	2	23	19
Nouvelle Zélande	17 924	7	0	35
Norvège	0	27	18	22
Pologne	9 860	17	30	11
Portugal	9 722	18	28	13
Slovaquie	7 015	22	34	5
Slovénie	13 681	13	33	9
Espagne	11 592	15	28	14
Suède	0	27	29	12
Suisse	0	27	12	29
Turquie	8 977	20	27	15
Royaume-Uni	16 385	8	18	23
États-Unis	14 798	11	16	26

Lecture : le salaire minimum (incluant les cotisations patronales) australien est de 20,179 US\$ en parité de pouvoir d'achat. Il est le quatrième plus élevé du monde. Dans ce même pays, les cotisations sociales (patronales et salariales) représentent 6 % du coût du travail total, ce qui place l'Australie en 33<sup>e</sup> position parmi les pays de l'OCDE.

Source: OCDE, *Taxing Wages. Tax burden on labor income in 2013 and recent trends* (2013).

## Graphique supplémentaire : Part des cotisations sociales dans le coût du travail en fonction du salaire



Lecture : séparément pour les régimes de cadres et des non-cadres, le graphique ci-dessous reporte, pour chaque niveau de salaire brut employé (c'est-à-dire, excluant les cotisations patronales), le ratio de cotisation sociales sur coût du travail (brut employé plus cotisation patronales). La première barre correspond au Smic, et la seconde à 1,6 Smic. Pour un non-cadre au Smic, les cotisations salariales représente 30 % de son coût pour l'employeur.

Source : Bozio et al (2014) et hypothèses des auteurs. Les taux appliqués ici correspondent à 2012.

# LES PUBLICATIONS DE L'INSTITUT MONTAIGNE

---

- Business schools : rester des champions dans la compétition internationale (novembre 2014)
- Prévention des maladies psychiatriques : pour en finir avec le retard français (octobre 2014)
- Temps de travail : mettre fin aux blocages (octobre 2014)
- Réforme de la formation professionnelle : entre avancées, occasions manquées et pari financier (septembre 2014)
- Dix ans de politiques de diversité : quel bilan ? (septembre 2014)
- Et la confiance, bordel ? (août 2014)
- Gaz de schiste : comment avancer (juillet 2014)
- Pour une véritable politique publique du renseignement (juillet 2014)
- Emploi : le temps des (vraies) réformes ? Propositions pour la conférence sociale de juillet 2014 (juillet 2014)
- Rester le leader mondial du tourisme, un enjeu vital pour la France (juin 2014)
- Pour une fonction publique audacieuse et « Business friendly » (avril 2014)
- Passion française. Les voix des cités (avril 2014)
- Alléger le coût du travail pour augmenter l'emploi : les clés de la réussite (mars 2014)
- 1 151 milliards d'euros de dépenses publiques : quels résultats ? (février 2014)
- Une nouvelle ambition pour l'apprentissage : dix propositions concrètes (janvier 2014)
- Comment renforcer l'Europe politique (janvier 2014)
- Améliorer l'équité et l'efficacité de l'assurance chômage (décembre 2013)
- Santé : faire le pari de l'innovation (décembre 2013)

- Afrique-France : mettre en œuvre le co-développement  
Contribution au XXVI<sup>e</sup> sommet Afrique-France (décembre 2013)
- Chômage : inverser la courbe (octobre 2013)
- Mettre la fiscalité au service de la croissance (septembre 2013)
- Vive le long terme ! Les entreprises familiales au service de la croissance et de l'emploi (septembre 2013)
- Habitat : pour une transition énergétique ambitieuse (septembre 2013)
- Commerce extérieur : refuser le déclin  
Propositions pour renforcer notre présence dans les échanges internationaux (juillet 2013)
- Pour des logements sobres en consommation d'énergie (juillet 2013)
- 10 propositions pour refonder le patronat (juin 2013)
- Accès aux soins : en finir avec la fracture territoriale (mai 2013)
- Nouvelle réglementation européenne des agences de notation : quels bénéfices attendre ? (avril 2013)
- Remettre la formation professionnelle au service de l'emploi et de la compétitivité (mars 2013)
- Faire vivre la promesse laïque (mars 2013)
- Pour un « New Deal » numérique (février 2013)
- Intérêt général : que peut l'entreprise ? (janvier 2013)
- Redonner sens et efficacité à la dépense publique  
15 propositions pour 60 milliards d'économies (décembre 2012)
- Les juges et l'économie : une défiance française ? (décembre 2012)
- Restaurer la compétitivité de l'économie française (novembre 2012)
- Faire de la transition énergétique un levier de compétitivité (novembre 2012)
- Réformer la mise en examen  
Un impératif pour renforcer l'État de droit (novembre 2012)
- Transport de voyageurs : comment réformer un modèle à bout de souffle ? (novembre 2012)
- Comment concilier régulation financière et croissance :  
20 propositions (novembre 2012)



- Taxe professionnelle et finances locales : premier pas vers une réforme globale ? (septembre 2012)
- Remettre la notation financière à sa juste place (juillet 2012)
- Réformer par temps de crise (mai 2012)
- Insatisfaction au travail : sortir de l'exception française (avril 2012)
- Vademecum 2007 – 2012 : Objectif Croissance (mars 2012)
- Financement des entreprises : propositions pour la présidentielle (mars 2012)
- Une fiscalité au service de la « social compétitivité » (mars 2012)
- La France au miroir de l'Italie (février 2012)
- Pour des réseaux électriques intelligents (février 2012)
- Un CDI pour tous (novembre 2011)
- Repenser la politique familiale (octobre 2011)
- Formation professionnelle : pour en finir avec les réformes inabouties (octobre 2011)
- Banlieue de la République (septembre 2011)
- De la naissance à la croissance : comment développer nos PME (juin 2011)
- Reconstruire le dialogue social (juin 2011)
- Adapter la formation des ingénieurs à la mondialisation (février 2011)
- « Vous avez le droit de garder le silence... »  
Comment réformer la garde à vue (décembre 2010)
- Gone for Good? Partis pour de bon ?  
Les expatriés de l'enseignement supérieur français aux États-Unis (novembre 2010)
- 15 propositions pour l'emploi des jeunes et des seniors (septembre 2010)
- Afrique - France. Réinventer le co-développement (juin 2010)
- Vaincre l'échec à l'école primaire (avril 2010)
- Pour un Eurobond. Une stratégie coordonnée pour sortir de la crise (février 2010)
- Réforme des retraites : vers un big-bang ? (mai 2009)
- Mesurer la qualité des soins (février 2009)
- Ouvrir la politique à la diversité (janvier 2009)

- Engager le citoyen dans la vie associative (novembre 2008)
- Comment rendre la prison (enfin) utile (septembre 2008)
- Infrastructures de transport : lesquelles bâtir, comment les choisir ? (juillet 2008)
- HLM, parc privé  
Deux pistes pour que tous aient un toit (juin 2008)
- Comment communiquer la réforme (mai 2008)
- Après le Japon, la France...  
Faire du vieillissement un moteur de croissance (décembre 2007)
- Au nom de l'Islam...  
Quel dialogue avec les minorités musulmanes en Europe ? (septembre 2007)
- L'exemple inattendu des Vets  
Comment ressusciter un système public de santé (juin 2007)
- Vademecum 2007-2012  
Moderniser la France (mai 2007)
- Après Erasmus, Amicus  
Pour un service civique universel européen (avril 2007)
- Quelle politique de l'énergie pour l'Union européenne ? (mars 2007)
- Sortir de l'immobilité sociale à la française (novembre 2006)
- Avoir des leaders dans la compétition universitaire mondiale (octobre 2006)
- Comment sauver la presse quotidienne d'information (août 2006)
- Pourquoi nos PME ne grandissent pas (juillet 2006)
- Mondialisation : réconcilier la France avec la compétitivité (juin 2006)
- TVA, CSG, IR, cotisations...  
Comment financer la protection sociale (mai 2006)
- Pauvreté, exclusion : ce que peut faire l'entreprise (février 2006)
- Ouvrir les grandes écoles à la diversité (janvier 2006)
- Immobilier de l'État : quoi vendre, pourquoi, comment (décembre 2005)

- 15 pistes (parmi d'autres...) pour moderniser la sphère publique (novembre 2005)
- Ambition pour l'agriculture, libertés pour les agriculteurs (juillet 2005)
- Hôpital : le modèle invisible (juin 2005)
- Un Contrôleur général pour les Finances publiques (février 2005)
- Les oubliés de l'égalité des chances (janvier 2004 - Réédition septembre 2005)

Pour les publications antérieures se référer à notre site internet :  
[www.institutmontaigne.org](http://www.institutmontaigne.org)

# INSTITUT MONTAIGNE



3i France  
ACFCI  
Adminext  
Aegis Media France  
Affaires Publiques Consultants  
Air France - KLM  
Allen&Overy  
Allianz  
Anthera Partners  
Areva  
Association Passerelle  
AT Kearney  
August & Debouzy Avocats  
AXA  
BearingPoint  
BNI France et Belgique  
BNP Paribas  
Bolloré  
Bouygues  
BPCE  
Caisse des Dépôts  
Cap Gemini  
Carbonnier Lamaze Rasle & Associés  
Carrefour  
Cisco  
CNP Assurances  
Compagnie financière Edmond de Rothschild  
Crédit Agricole  
Cremonini  
Davis Polk & Wardwell  
Dedienne Aerospace  
Development Institute International  
EADS  
EDF  
Egon Zehnder International  
Equistone Private Equity  
Eurazeo  
France Telecom  
GDF SUEZ  
Générale de Santé  
Groupama  
Henner  
HSBC France  
IBM  
International SOS  
ISRP  
Jalma  
Jeantet Associés  
KPMG SA  
Kurt Salmon

SOUTIENNENT L'INSTITUT MONTAIGNE

# INSTITUT MONTAIGNE



La Banque Postale  
Lazard Frères  
Linedata Services  
LVMH  
M6  
MASCF  
Mazars  
McKinsey & Company  
Média Participations  
Mercer  
Michel Tudel & Associés  
Microsoft France  
Middlebury Investment  
Ngo Cohen Amir-Aslani & Associés  
Ondra Partners  
PAI Partners  
Pierre & Vacances  
PriceWaterhouseCoopers  
Radiall  
Raise  
Rallye - Casino  
RATP  
RBS France  
Redex  
Ricol, Lasteyrie & Associés  
Rothschild & Cie  
RTE  
Sanofi aventis  
Santéclair  
Schneider Electric Industries SA  
Servier Monde  
SFR  
Sia Conseil  
Siaci Saint Honoré  
SNCF  
Sodexo  
Sorin Group  
Stallergènes  
Suez Environnement  
Tecnét Participations  
The Boston Consulting Group  
Tilder  
Total  
Vallourec  
Veolia Environnement  
Vinci  
Vivendi  
Voyageurs du monde  
Wendel Investissement  
WordAppeal

SOUTIENNENT L'INSTITUT MONTAIGNE

**Imprimé en France**  
**Dépôt légal : janvier 2015**  
**ISSN : 1771-6756**  
**Achevé d'imprimer en février 2015**

# INSTITUT MONTAIGNE



## COMITÉ DIRECTEUR

**Claude Bébéar** Président

**Henri Lachmann** Vice-président et trésorier

**Emmanuelle Barbara** *Managing partner*, August & Debouzy Avocats

**Nicolas Baverez** Avocat Gibson Dunn & Crutcher

**Jacques Bentz** Président, Tecnet Participations

**Mireille Faugère** Conseiller Maître, Cour des comptes

**Christian Forestier** Ancien recteur

**Marwan Lahoud** Directeur général délégué, Airbus Group

**Natalie Rastoin** Directrice générale, Ogilvy France

**Jean-Paul Tran Thiet** Avocat associé, White & Case

**Arnaud Vaissié** PDG, Président-directeur général, International SOS

**Philippe Wahl** Président-directeur général, Groupe La Poste

**Lionel Zinsou** Président, PAI partners

## PRÉSIDENT D'HONNEUR

**Bernard de La Rochefoucauld** Président, Les Parcs et Jardins de France

## CONSEIL D'ORIENTATION

### PRÉSIDENT

**Ezra Suleiman** Professeur, Princeton University

**Benoit d'Angelin** Président d'Ondra Partners

**Frank Bournois** Co-Directeur du CIFFOP

**Pierre Cahuc** Professeur d'économie, École Polytechnique

**Lorraine Donnedieu de Vabres** Avocate, associée gérante, JeantetAssociés

**Pierre Godé** Vice-président, Groupe LVMH

**Michel Godet** Professeur, Cnam

**Françoise Holder** Administrateur, Groupe Holder

**Philippe Josse** Conseiller d'État

**Marianne Laigneau** Directrice des ressources humaines, EDF

**Sophie Pedder** Correspondante à Paris, *The Economist*

**Hélène Rey** Professeur d'économie, London Business School

**Laurent Bigorgne** Directeur

# INSTITUT MONTAIGNE



IL N'EST DÉSIR PLUS NATUREL QUE LE DÉSIR DE CONNAISSANCE

## Marché du travail : la grande fracture

Fracture sociale, déclassement, évaporation du monde ouvrier, décrochage d'une partie des classes moyennes : ces thèmes travaillent le débat public français depuis plusieurs décennies. Cela fait en effet plus de trente ans que le marché du travail subit un formidable choc inégalitaire lié à la transformation de notre économie sous l'effet des nouvelles technologies et à la désindustrialisation. Cette transformation induit une « polarisation » du marché du travail qui contraint la population la moins qualifiée à basculer vers des emplois de services plus précaires et moins bien rémunérés.

En France plus qu'ailleurs, l'Etat a cherché à endiguer la hausse des inégalités par une politique volontariste, politique qui a eu comme effet pervers un chômage de masse. Cette étude *Marché du travail : la grande fracture* analyse précisément ce phénomène. Elle démontre également que le chômage français n'est pas une fatalité et qu'une économie post-industrielle n'est pas une économie sans emplois à condition d'accepter une réflexion sur le coût du travail non qualifié.

**Institut Montaigne**

59, rue La Boétie - 75008 Paris

Tél. +33 (0)1 53 89 05 60 - Fax +33 (0)1 53 89 05 61

[www.institutmontaigne.org](http://www.institutmontaigne.org) - [www.desideespourdemain.fr](http://www.desideespourdemain.fr)

**10 €**

ISSN 1771-6756

Février 2015