

Direction de l'animation de la recherche,
des études et des statistiques

MISSION ANALYSE ECONOMIQUE

pour Guy Laroque
INSEE

Paris, le 29/04/1998

Objet : Etude « minimum wages and youth employment in France and the United States » de MM. Abowd, Kramarz, Lemieux et Margolis

L'étude citée repose - pour la France - sur une utilisation approfondie des données de l'enquête Emploi dans leur dimension panel: elle consiste à mesurer de façon détaillée l'impact des hausses du SMIC sur les probabilités de sortie de l'emploi de différentes catégories de salariés, selon que leur salaire est plus ou moins proche du SMIC.

L'hypothèse de départ est que, si un salarié a une productivité marginale égale au montant du SMIC, une hausse de ce dernier incitera l'employeur à le licencier. Un modèle économétrique de type Logit conditionnel cherche à tester cette hypothèse en modélisant la probabilité pour un individu d'être employé à la date $t+1$ sachant qu'il était employé à la date t , en fonction de sa proximité du SMIC et de l'intensité de la revalorisation de ce dernier entre t et $t+1$.

Les résultats montrent que les titulaires de stages ou de CDD l'année t ont une probabilité plus faible d'être employés en $t+1$ (indépendamment des hausses du SMIC). Surtout, les jeunes salariés dont le salaire en mars de l'année t est dépassé par la hausse du SMIC l'année t , ont une probabilité significativement plus élevée de ne pas être employés en $t+1$, ce qui est conforme à l'hypothèse ci-dessus.

Toutefois ce résultat doit être manié avec encore davantage de prudence que ne le font les auteurs. Tout d'abord on comprend mal pourquoi seuls les jeunes (d'âge inférieur ou égal à 30 ans) ont été retenus dans l'analyse empirique, alors que rien ne protège *a priori* les travailleurs plus âgés du phénomène étudié¹.

Ensuite et surtout, l'effet observé, concernant les jeunes hommes, n'est statistiquement significatif que pour les âges de 25 et 26 ans. Comme le font justement observer les auteurs, ce sont justement les âges auquel les titulaires d'emplois aidés (exonérations à l'embauche dans le cadre de divers « Plans-Jeunes », TUC, contrat d'adaptation, pour ce qui concerne les emplois rémunérés précisément sur la base du SMIC) arrivent en fin de contrat. On sait que nombre d'entreprises remplacent alors ces salariés par de nouvelles recrues, plus jeunes et entrant donc dans le cadre des aides. Les auteurs ne disent pas combien d'individus

¹ La note de synthèse sur « l'impact du SMIC en France au cours des années quatre-vingt » évoque des calculs portant sur l'ensemble des 16-60 ans, qui semblent montrer que l'effet observé concerne essentiellement les jeunes. L'explication avancée par les auteurs serait un effet de sélection: « seuls les meilleurs (les plus productifs) parmi les jeunes payés autour du SMIC sont conservés par les entreprises. Une fois la sélection opérée les effets tendent à disparaître ». Cette interprétation serait plus crédible si les effets en question s'observaient pour plus d'un ou deux âges (25-26 ans pour les hommes, 23-24 ans pour les femmes), et décroissaient avec l'âge.

correspondent aux deux modalités qui obtiennent des coefficients significatifs; mais il est fort probable qu'une partie importante d'entre eux soient dans cette situation. Le fait d'avoir contrôlé par la variable « stage » ne prémunit pas contre cette possibilité, car, d'une part, elle est notoirement mal renseignée dans l'Enquête Emploi et, d'autre part, les emplois aidés prennent le plus souvent la forme de contrats de travail et non de stages. Dans les années quatre-vingt, ces exonérations ont concerné chaque année entre 180 000 (en 1985) et 440 000 (en 1987) jeunes de moins de vingt-cinq ans: des mesures aussi massives ont nécessairement introduit un effet de seuil aux alentours de 25 ans dans les modes de gestion de l'emploi des entreprises.

Concernant les jeunes femmes, les seuls coefficients significatifs concernent les classes d'âge de 23 et (dans une moindre mesure) de 24 ans, sans qu'il soit aussi facile de comprendre pourquoi. L'existence, pour les femmes de 20 ans, d'un coefficient significatif mais du mauvais signe est assez gênante, et semble assez difficile à attribuer, comme le suggèrent les auteurs, au départ de leurs congénères hommes au service militaire à ce même âge².

Enfin, l'estimation de l'élasticité des probabilités de maintien dans l'emploi par rapport à la hausse du SMIC, alors qu'on ne dispose que de 8 années d'observation (donc 7 hausses du SMIC réel, avec une variance relativement faible si l'on excepte le point 1981), semble également problématique sur le plan statistique. Par ailleurs ce n'est pas la hausse du SMIC réel qu'il faudrait prendre en compte, mais l'accroissement de l'écart entre SMIC et (par exemple) salaire médian; et peut-être même du différentiel entre coût salarial minimum et coût médian, qui a évolué un peu différemment du fait du déplafonnement partiel des cotisations patronales au cours de la période.

Au total, on peut difficilement suivre les auteurs quand ils estiment avoir démontré par exemple qu'« une hausse du SMIC de 1% induit une baisse de la probabilité d'être employé l'année suivante de 4,9% » (Synthèse sur « l'impact du SMIC en France au cours des années quatre-vingt »). Au minimum il aurait fallu fournir un intervalle de confiance pour cette élasticité; mais il peut être plus prudent de conclure que, étant donné la perturbation statistiquement incontrôlable qu'introduisent les mesures-jeunes dans les données, ces résultats manquent par trop de fiabilité.

Enfin, concernant les USA, les auteurs montrent (de façon qui semble statistiquement plus solide) que les jeunes hommes salariés dont le salaire l'année t se situe entre le salaire minimum réel de l'année t et celui de l'année $t-1$ ³, ont une probabilité plus élevée d'avoir été inactif ou chômeur l'année $t-1$, que les autres jeunes. Mais une explication alternative à celle avancée par les auteurs pourrait être proposée : les jeunes sont souvent embauchés au salaire minimum fédéral, mais peuvent bénéficier par la suite de hausses accordées par l'entreprise. Le phénomène observé découlerait simplement de cet effet de carrière.

² Sauf à supposer que les travailleurs âgés de 20 ans sont non substituables avec ceux de 21 ou 19 ans...

³ Comme le salaire minimum nominal est resté constant sur la période étudiée, le salaire minimum réel est plus élevé en $t-1$ qu'en t du fait de l'inflation.