

Contraintes à l'Offre de Travail¹

Pierre Biscaye
Université Clermont Auvergne
UE 8 Secteur Privé & Développement

Février 2026

¹Le contenu de ce cours est tiré du cours Economie du Développement de AEA Continuing Education d'Emily Breza et Supreet Kaur, et du VoxDevLit Marchés du Travail Urbains.

Outline

Marchés du travail dans les pays à faible revenu

Marchés du travail ruraux et chômage

Présentations de papiers

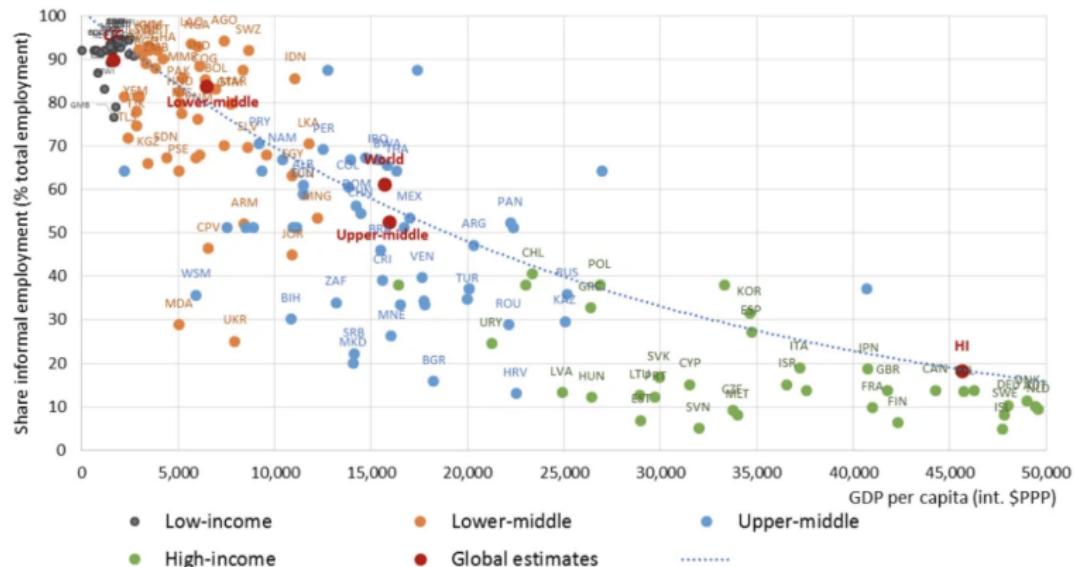
Breza, Kaur, & Shamdasani (AER 2021)

Contraintes sociales et psychologiques à l'offre de travail

Faits stylisés : pays à faible revenu (Breza & Kaur 2026)

1. Travail majoritairement hors salariat formel
2. Emplois de courte durée et rotation ("turnover") élevée
3. Le salariat n'est pas la norme pour la majorité des actifs
4. Coûts de recherche et frictions d'information élevés

1. Forte informalité



Source : OIT (2025)

2. Emplois courts et rotation élevée

- ▶ Le salariat repose souvent sur des marchés de gré à gré ("spot markets") pour le travail journalier
 - ▶ Source de revenu principale pour des centaines de millions de personnes
- ▶ Durée modale du contrat : un jour
 - ▶ ⇒ effort de recherche répété pour un travail précaire
- ▶ Conséquence : chômage fréquent [Fig1](#) [Fig2](#), ou cumul salariat occasionnel / auto-emploi
- ▶ Avantage potentiel : flexibilité
 - ▶ Preuves de préférences pour le travail journalier face au formel à temps plein
 - ▶ Preuves de rotation élevée dans les emplois urbains formels [Fig](#)

3. Travail non salarié

- ▶ Temps passé en salariat : 10-15 % (rural) vs 25-50 % (urbain)
 - ▶ Les statistiques agrégées peuvent masquer ces nuances
- ▶ L'auto-emploi : souvent une stratégie de survie plutôt qu'un réel entrepreneuriat
 - ▶ Il existe des exceptions !
 - ▶ Mais transition rapide vers le salariat dès qu'il est disponible (e.g., le papier d'aujourd'hui)

4. Frictions sur le marché du travail

- ▶ Distance entre travailleurs et employeurs ↑ coûts de recherche
 - ▶ Rôle clé des recommandations et réseaux sociaux
 - ▶ Essor des plateformes en ligne, mais usage encore limité
 - ▶ Autres coûts : préparation et dépôt des candidatures
- ▶ Problèmes d'information
 - ▶ Identifier les bonnes recrues est une contrainte majeure pour les firmes ⇒ rôle de la formation et de la certification
 - ▶ Optimisme excessif des candidats ⇒ rôle des interventions d'information

Pourquoi une intervention publique ?

- ▶ Éliminer une défaillance de marché qui réduit l'emploi total
 - ▶ Difficile de justifier une redistribution d'emplois sans création nette
- ▶ Plusieurs leviers possibles :
 1. Faible capital humain (manque de qualification)
 2. Obstacles réglementaires (coûts de licenciement, exécution des contrats)
 3. Contraintes sociales et psychologiques
 4. Défaillances du marché financier (financement de la recherche d'emploi)
 5. Frictions d'information
 6. Frictions classiques : 3 sources canoniques
 - 6.1 Aléa moral Go
 - 6.2 Sélection adverse Go
 - 6.3 Qualité de l'appariement ("match quality") Go
- ▶ Focus principal aujourd'hui sur les points 3 à 5 en milieu rural

Programmes actifs du marché du travail

Trois types de programmes principaux

1. Subventions salariales (pour les demandeurs d'emploi ou les entreprises)

- ▶ Peuvent potentiellement répondre aux défaillances du marché financier, à la sélection adverse, et à la qualité de l'appariement

2. Formation professionnelle

- ▶ Répond aux contraintes de capital humain

3. Assistance à la recherche d'emploi ou à l'appariement

(information sur les offres, salons de l'emploi, certification des compétences, subventions à la recherche, etc.)

- ▶ Répond à la sélection adverse, à la qualité de l'appariement, aux défaillances du marché financier

Programmes actifs du marché du travail

- ▶ Programmes: subventions salariales, formation professionnelle, assistance à la recherche d'emploi ou à l'appariement
- ▶ Littérature assez riche sur ces thématiques
 - ▶ Revue de McKenzie (2021), VoxDevLit Caria & Orkin (2024)
- ▶ Résumé :
 - ▶ La plupart des programmes sont largement inefficaces pour accroître l'emploi
 - ▶ Quelques exceptions notables, notamment pour la formation et la certification
 - ▶ Grande inquiétude : déplacement d'un travailleur par un autre sans création nette d'emploi ?
 - ▶ Défis particuliers pour les femmes

Exemples d'études sur des programmes actifs

- ▶ Subventions salariales : de Mel et al. (2019) Sri Lanka [Go](#)
 - ▶ Subventionner l'embauche ; n'augmente ni les ventes, ni les profits, ni l'emploi après la fin de la subvention
- ▶ Formation professionnelle : Alfonsi et al. (2020) Ouganda [Go](#)
 - ▶ Formation rémunérée ; compétences et emploi durablement plus élevés pour la formation professionnelle (certifiée) par rapport à la formation en entreprise
- ▶ Aide à la recherche et à l'appariement : Abebe et al. (2021) Ethiopie [Go](#)
 - ▶ Les subventions de transport et les ateliers de signalement des compétences augmentent l'emploi formel à court terme, mais seul l'atelier a des effets persistants ⇒ problème de signalement/certification
 - ▶ Autres études : appariement (matching) [Un](#) [Deux](#), recherche [Un](#) [Deux](#)

Outline

Marchés du travail dans les pays à faible revenu

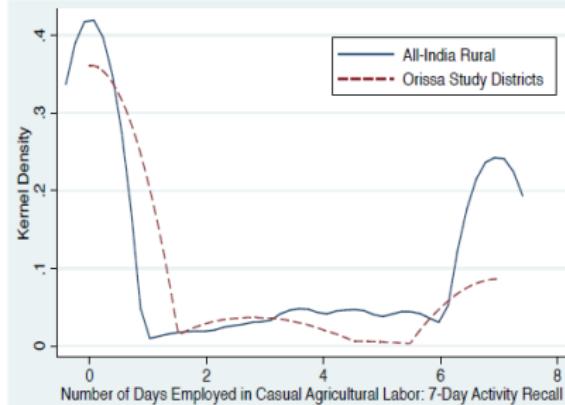
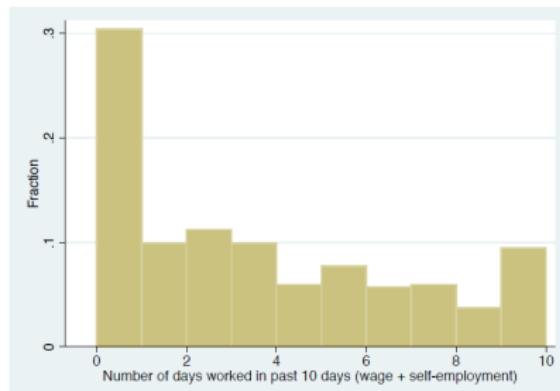
Marchés du travail ruraux et chômage

Présentations de papiers

Breza, Kaur, & Shamdasani (AER 2021)

Contraintes sociales et psychologiques à l'offre de travail

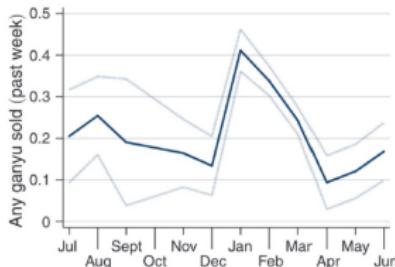
Y a-t-il un problème de chômage rural ?



Source : Breza, Kaur, & Shamdasani (2021) ; Odisha, Inde

- ▶ Taux d'emploi salarié des hommes sans terres en âge de travailler en Inde, qui dépendent du travail journalier : 45,7% (National Sample Survey 2009)
- ▶ Au Bangladesh : 55% pendant les périodes creuses (Akram, Chowdhury, & Mobarak 2017)
- ▶ En Afrique subsaharienne : encore plus faible (Beegle & Christiaensen 2019)

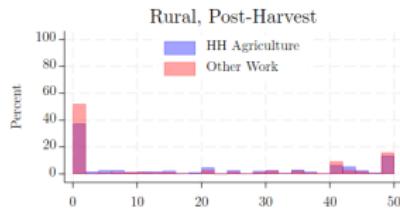
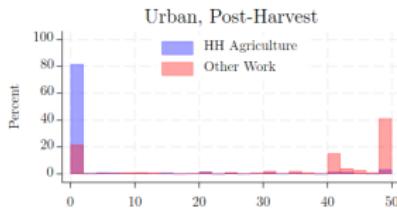
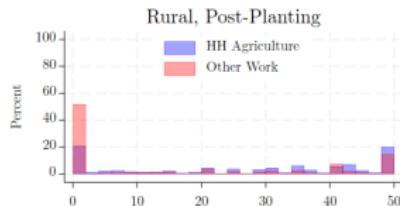
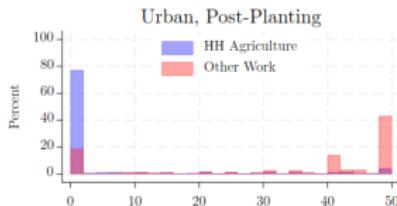
Forte saisonnalité



Source : Fink, Jack, & Masiye (2020), Zambie (haut)

Source : analyse propre, Nigeria (bas)

Hours of work in last 7 days by location and season



Frictions spatiales et infrastructures

- ▶ Marché du travail local : le village
- ▶ Pourquoi si peu d'intégration géographique ?
 - ▶ Coûts de transport extrêmement élevés
 - ▶ Moyens de transport limités : marche, vélo
 - ▶ 1 milliard de personnes vivent en zones rurales sans bon accès routier
- ▶ Effets de la construction de routes rurales (Asher & Novosad 2020)
 - ▶ Projet de construction de routes rurales de \$40 milliards en Inde
 - ▶ Réduction de la main-d'œuvre agricole
 - ▶ Légère augmentation de l'emploi salarié dans les villages
 - ▶ Pas d'impact majeur sur les résultats agricoles, les revenus ou les actifs
 - ▶ Une meilleure connectivité est-elle insuffisante pour stimuler l'activité économique ?

Migration

- ▶ Écarts de productivité importants entre l'agriculture et les autres secteurs, entre zones rurales et urbaines
- ▶ Peu d'emploi rural surtout pendant la basse saison agricole
- ▶ Rôle de la migration : lisser les revenus, réduire potentiellement la misallocation des ressources entre secteurs et localités
- ▶ Les individus migrant-ils trop peu ? (Bryan et al 2014)
 - ▶ RCT: Incitation monétaire faible pour migrer des zones rurales vers les zones urbaines pendant la saison creuse au Bangladesh
 - ▶ 22% des ménages envoient un migrant saisonnier
 - ▶ Augmentation significative de la consommation pour la famille restée au village
 - ▶ Hausse de 8 à 10 points de pourcentage de la probabilité de remigration trois ans après la suppression de l'incitation
- ▶ Pourquoi ne migrant-ils pas davantage ?
 - ▶ Coûts d'opportunité, risque, contraintes de crédit/information
 - ▶ De nombreuses études traitent de cette question (2 aujourd'hui)

Consensus en matière de politiques publiques

- ▶ Il existe un problème de chômage rural
- ▶ Surtout en saison creuse/basse saison agricole
- ▶ Justifie une variété de politiques et programmes gouvernementaux :
 - ▶ Programmes de travaux publics
 - ▶ Redistribution alimentaire
 - ▶ Transferts monétaires
 - ▶ Transferts d'actifs
 - ▶ Soutien à l'irrigation, diversification des cultures et des moyens de subsistance
 - ▶ Et bien d'autres
- ▶ Question : problème de définition du “travail” ?
 - ▶ Même si l'on en tient compte, le sous-emploi est indéniable
- ▶ Motivation pour l'étude de Breza, Kaur, & Shamdasani (2021): l'offre de travail en milieu rural excède-t-elle la demande de travail en équilibre ?

Outline

Marchés du travail dans les pays à faible revenu

Marchés du travail ruraux et chômage

Présentations de papiers

Breza, Kaur, & Shamdasani (AER 2021)

Contraintes sociales et psychologiques à l'offre de travail

Outline

Marchés du travail dans les pays à faible revenu

Marchés du travail ruraux et chômage

Présentations de papiers

Breza, Kaur, & Shamdasani (AER 2021)

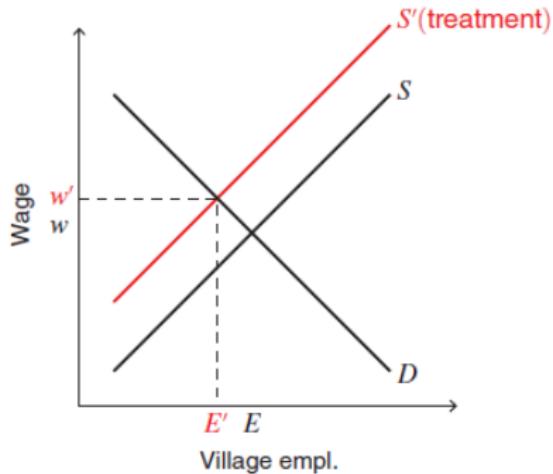
Contraintes sociales et psychologiques à l'offre de travail

Rationnement du travail

- ▶ Un travailleur est défini comme “rationné” si :
 1. Elle préférerait un emploi salarié au taux de salaire du marché plutôt que son activité actuelle (c'est-à-dire qu'elle ne se situe pas sur sa courbe d'offre de travail)
 2. Elle est employable à ce salaire (c'est-à-dire que son produit marginal \geq salaire)
- ▶ Implication : l'offre de travail dépasse la demande de travail
 - ▶ Les travailleurs rationnés peuvent être involontairement au chômage ou engagés dans une autre activité
- ▶ Conception de l'étude : choc expérimental de recrutement
 - ▶ Un sous-ensemble aléatoire de travailleurs locaux est recruté en dehors du village
 - ▶ Test des effets sur les salaires et l'emploi local

Visualisation du rationnement du travail

Panel A. H_0 : No rationing ($E_D \geq E_S$)



Panel B. H_1 : Rationing ($E_D < E_S$)

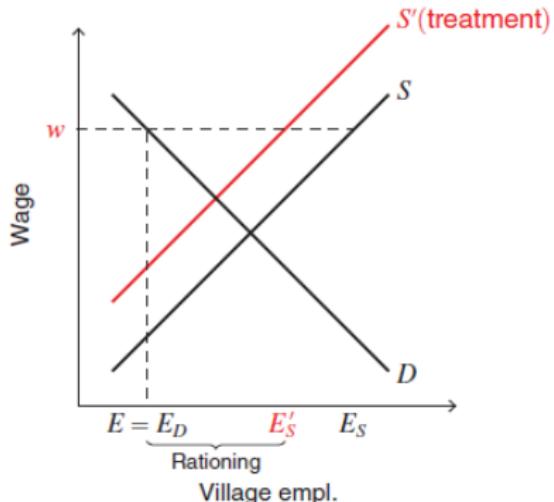
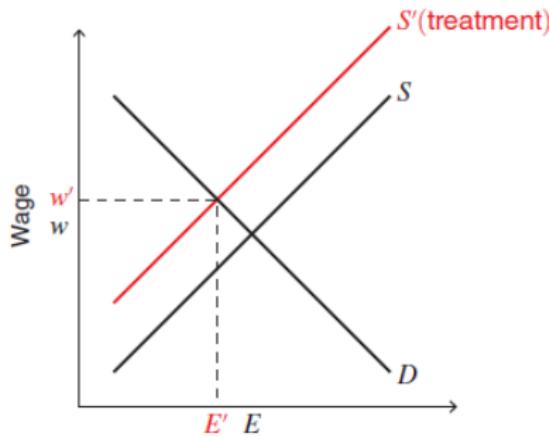


FIGURE 1. EFFECTS OF A NEGATIVE LABOR SUPPLY SHOCK

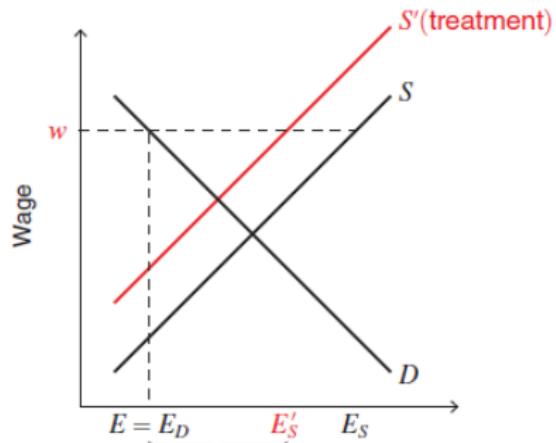
Note: Figure shows the effects of a negative supply shock on employment and wages under no rationing ($E_D \geq E_S$) in panel A, and under rationing ($E_D < E_S$) in panel B.

Visualisation du rationnement du travail

Panel A. H_0 : No rationing ($E_D \geq E_S$)



Panel B. H_1 : Rationing ($E_D < E_S$)



- ▶ Quels devraient être les effets de la “suppression” expérimentale de l’offre de travail ?
- ▶ Pas de rationnement : (1) le salaire augmente, (2) l’emploi total diminue
- ▶ Rationnement : (1) pas de changement du salaire, (2) pas de changement dans l’emploi total, (3) effets de spillover sur l’emploi

Conception de l'étude

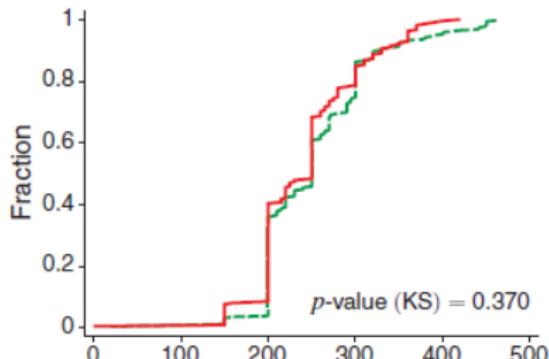
- ▶ Randomisation des chocs temporaires de recrutement
 - ▶ Recrutement de travailleurs journaliers masculins pour des emplois manufacturiers à temps plein, hors des villages étudiés
 - ▶ Salaire $\geq w$ sur le marché du travail local, travail moins exigeant
 - ▶ Recrutement de jusqu'à 60% des volontaires
- ▶ Test de préférence révélée pour l'excès d'offre de travail
 - ▶ Si les prédictions sous rationnement sont confirmées, les travailleurs révèlent qu'ils remplissent les critères du rationnement
- ▶ Expérience menée à différentes périodes de l'année
 - ▶ Prédiction : haute saison \sim sans rationnement, basse saison \sim rationnement
 - ▶ Pourquoi ?

Effets sur les salaires

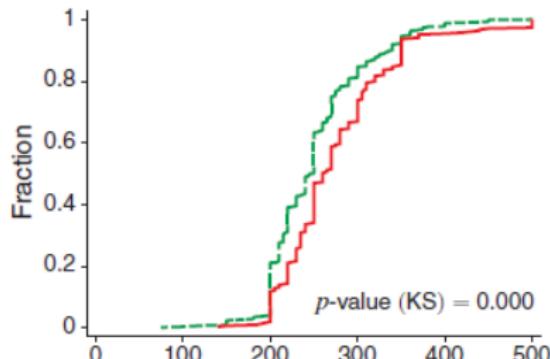
Prédiction :

- ▶ Pas de rationnement : les salaires augmentent
- ▶ Rationnement : pas de changement des salaires

Panel 1A. Wage - lean



Panel 1B. Wage - semi-peak



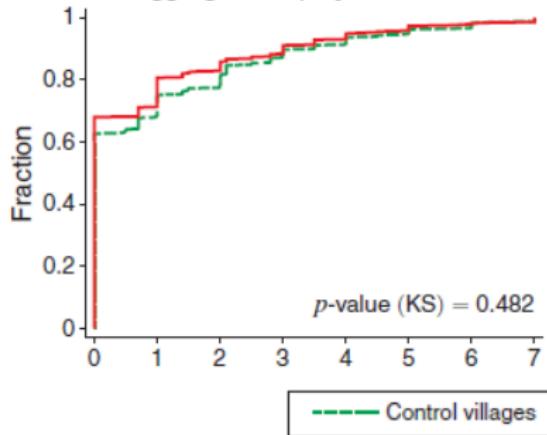
— Control villages — Treatment villages

Effets sur l'emploi total

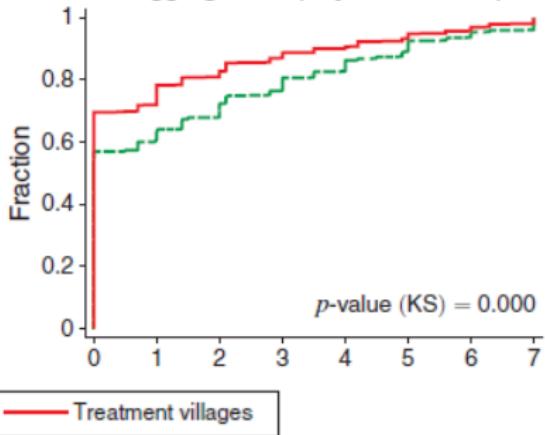
Prédiction :

- ▶ Pas de rationnement : l'emploi total diminue
- ▶ Rationnement : pas de changement de l'emploi total

Panel 3A. Aggregate employment - lean



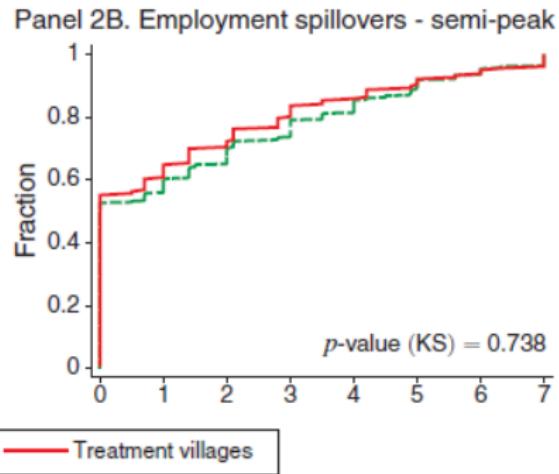
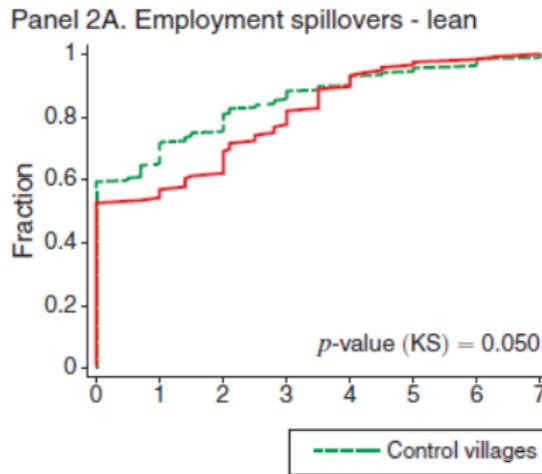
Panel 3B. Aggregate employment - semi-peak



Effets de débordement de l'emploi (remplacement des postes vacants)

Prédiction

- ▶ Pas de rationnement : effet ambigu
- ▶ Rationnement : effets de débordement sur l'emploi



Changement d'activité ?

- ▶ Un travailleur rationné hors de l'emploi salarié peut être au chômage involontaire ou engagé dans une activité d'auto-emploi (89% des travailleurs au départ)
- ▶ Choc d'embauche : libérer des emplois locaux
- ▶ Passer de l'auto-emploi à l'emploi salarié à un salaire w constitue une indication forte de rationnement
- ▶ On observe qu'en période creuse, le choc d'embauche réduit les jours d'auto-emploi des travailleurs restants de 24%
 - ▶ Cela explique 62% des effets de débordement de l'emploi du traitement
 - ▶ Pas compensé par une augmentation de l'engagement des autres membres dans l'entreprise familiale
 - ▶ Cohérent avec des échecs de séparation des marchés

Chômage 'déguisé' ?

- ▶ Les questions standards des enquêtes sur les activités professionnelles peuvent sous-estimer le statut de chômage
 - ▶ Les travailleurs rationnés peuvent être engagés dans d'autres activités
 - ▶ L'auto-emploi peut masquer le rationnement
 - ▶ Aucun effet du traitement sur les mesures standards du chômage
- ▶ Question posée aux répondants : auraient-ils accepté un emploi au salaire w plutôt que l'activité exercée ?
 - ▶ Forte baisse de cette mesure dans les villages traités, surtout en période creuse, cohérente avec les effets de débordement de l'emploi
 - ▶ Pourrait expliquer la faible croissance et productivité des activités d'auto-emploi si ces activités sont rapidement abandonnées au profit d'opportunités de travail salarié

Pourquoi le rationnement existe-t-il ?

- ▶ Effet de cliquet – augmentation persistante du salaire en période de pointe après la fin du choc de recrutement temporaire – ne correspond pas à certaines explications plausibles :
 - ▶ Salaire d'efficience lié à la nutrition (Dasgupta & Ray 1986)
 - ▶ Contrats dynamiques / assurance implicite (Azariadis 1975, Rosen 1985)
- ▶ Préférences des travailleurs et résistance à la baisse des salaires (Keynes 1937 ; Akerloff & Yellen 1990 ; Fehr, Goette, & Zehnder 2009)
 - ▶ Kaur (2019): Travailleurs en Inde considèrent les baisses de salaires nominaux comme injustes
- ▶ Pouvoir monopolistique des travailleurs (Breza, Kaur, & Krishnaswamy 2019)
 - ▶ Pression sociale: 1.8% accepterait de travailler pour un salaire inférieur, mais 26% le ferait si leur choix restait privé
- ▶ Cet article ne teste pas formellement les mécanismes, mais ils sont essentiels pour comprendre les effets sur le bien-être et les réponses politiques potentielles

Le choc d'offre de travail était transitoire, mais les effets en période de pointe persistent

TABLE 7—IMPACTS TWO WEEKS AFTER END OF HIRING SHOCK

	log total wage (1)	log total wage (2)	Hired wage employment (3)	Self- employment (4)
Hiring shock	-0.0241 (0.038)	0.00410 (0.035)	-0.00846 (0.027)	-0.0177 (0.015)
Hiring shock \times semi-peak	0.0673 (0.044)	0.0362 (0.042)	-0.0378 (0.034)	-0.0193 (0.024)
Sample	Spillover	Spillover	Spillover	Spillover
Baseline controls	No	Yes	Yes	Yes
<i>p</i> -value: shock + shock \times semi-peak	0.0537	0.109	0.0255	0.0531
SE: shock + shock \times semi-peak	0.0219	0.0247	0.0201	0.0187
Control mean: lean	5.529	5.529	0.177	0.162
Control mean: semi-peak	5.532	5.532	0.211	0.134
Observations (worker-days)	1,328	1,328	7,623	7,623

- ▶ Cohérent avec un effet de 'cliquet' (ratcheting) dû à la rigidité à la baisse des salaires
- ▶ Suggère une inefficacité dynamique dans l'ajustement du marché du travail

Similaire à un ‘salaire minimum’ socialement imposé

- ▶ Salaire socialement concerté \bar{w} ancré sur le niveau de w historique ou récent le plus élevé
 - ▶ Kaur (2019) trouve une rigidité à la baisse de salaires en Inde : les salaires augmentent suite à des chocs positifs sur le marché du travail mais ne s’ajustent pas à la baisse par la suite, et ils ne diminuent pas non plus durant les périodes de sécheresse
- ▶ À \bar{w} , les employeurs sont prêts à embaucher \bar{L} tel que $\bar{w} = PmL(\bar{L})$
- ▶ Création d'une contrainte sur le travail : $\sum_i L_i^w \leq \bar{L}$
- ▶ Seule une partie des ménages souhaitant offrir du travail (L_i^w) y parvient
- ▶ Réponse au chômage salarié : l’auto-emploi

Implications pour l'analyse du marché du travail

- ▶ Travail “sous-utilisé”
 - ▶ Le chômage déguisé (auto-emploi à faible productivité) est un mécanisme d'adaptation ⇒ souvent mal mesuré dans les enquêtes
 - ▶ Mauvaise allocation de la main-d'œuvre
- ▶ Fonctionnement du marché du travail différent selon les saisons
 - ▶ Volatilité accrue de l'emploi
 - ▶ Les mesures annuelles de l'offre de travail sont trompeuses
- ▶ Rationnement : le salaire ne joue pas un rôle allocatif
 - ▶ Le salaire ne reflète pas le produit marginal du travail offert
 - ▶ Distorsion supplémentaire de l'emploi

Implications politiques

- ▶ Plusieurs interventions politiques possibles :
 - ▶ Transferts saisonniers (programmes de travaux publics, aide alimentaire, transferts monétaires)
 - ▶ Compléments au travail indépendant (actifs, formation, irrigation, etc.)
 - ▶ Incitations à la migration temporaire
- ▶ Différents objectifs, par exemple :
 - ▶ Compenser le chômage structurel
 - ▶ Augmenter les revenus
 - ▶ Réduire la volatilité des revenus

Outline

Marchés du travail dans les pays à faible revenu

Marchés du travail ruraux et chômage

Présentations de papiers

Breza, Kaur, & Shamdasani (AER 2021)

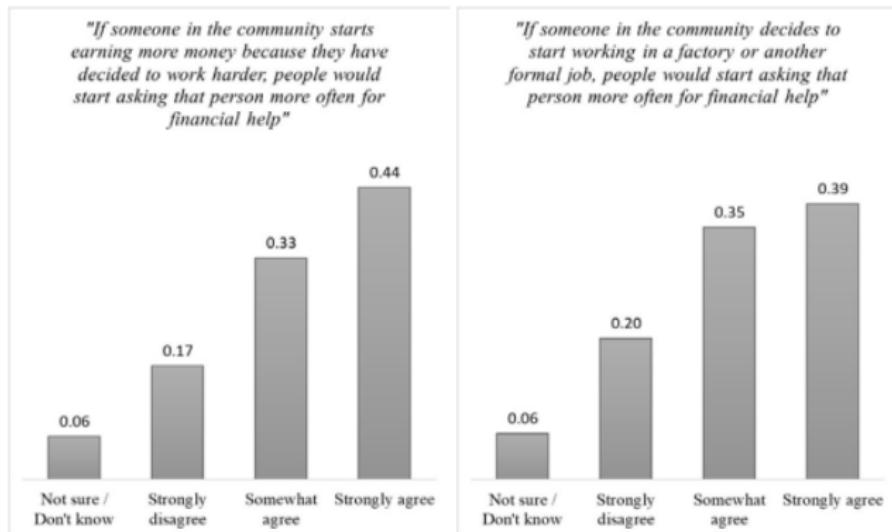
Contraintes sociales et psychologiques à l'offre de travail

L'offre de travail est-elle "trop faible" ?

- ▶ Recherche récente sur les rôles potentiels des contraintes sociales et psychologiques dans la recherche d'emploi
- ▶ Exemples :
 1. Taxe sociale : normes de redistribution
 2. Auto-contrôle : écart entre l'effort et le bénéfice
 3. Charge cognitive et santé mentale : contraintes psychologiques à l'effort
 4. Formation des habitudes : préparation au travail formel
 5. Croyances et préférences sur le marché du travail : écarts entre perceptions et réalité

1. Taxe sociale

Figure 3: Motivational Evidence: Redistributive Pressure



Source : Carranza et al. (2022), Côte d'Ivoire

- ▶ Les normes de partage impliquent une taxation implicite des revenus et de l'effort
- ▶ Implication : coût d'efficacité potentiellement élevé de l'assurance informelle

2. Auto-contrôle

- ▶ Pertinence potentielle de l'auto-contrôle pour toute décision intertemporelle
- ▶ Particulièrement pertinent en agriculture : coûts engagés aujourd'hui, bénéfices récoltés à la moisson
 - ▶ Désherbage: Activité à rendement élevé mais très exigeante en main-d'œuvre
 - ▶ Certains agriculteurs (notamment les plus pauvres) ne désherbent pas
 - ▶ Pertes dues à la croissance incontrôlée des mauvaises herbes > 25%
- ▶ Effets du cycle de paie : Kaur, Kremer, & Mullainathan (2015)
 - ▶ Productivité plus faible à mesure que l'on s'éloigne du jour de paie : distance plus grande entre effort et récompense
- ▶ Problème en auto-emploi : absence de "patron" pour résoudre le problème d'allocation de l'effort
 - ▶ Non-séparation

3. Charge cognitive

- ▶ Littérature croissante sur les effets de la charge cognitive et de la santé mentale sur le marché du travail
- ▶ Kaur et al. (2019) montrent qu'une grande part des travailleurs indiens sont très préoccupés par leur situation financière ⇒ crée un fardeau cognitif
- ▶ Expérience : variation du versement d'une partie du salaire avant le jour typique de paie
- ▶ Résultats : être payé en avance augmente la production et réduit les erreurs, mais uniquement chez les moins aisés ⇒ preuve d'un fardeau cognitif financier
- ▶ Implications :
 - ▶ Productivité plus faible lorsque l'argent est le plus nécessaire
 - ▶ Cercle vicieux auto-entretenu
 - ▶ Réduction de la volatilité et facilitation de la gestion financière pourraient générer des bénéfices au-delà du simple lissage de la consommation

4. Formation d'habitudes

- ▶ L'offre régulière de travail est-elle une compétence générale qui peut être acquise ?
 - ▶ Absentéisme scolaire ⇒ peu de chances de développer cette compétence
 - ▶ Chocs fréquents affectant la capacité à travailler et le nombre d'heures ⇒ perturbation de la formation des habitudes
- ▶ Cefala et al. (2024) : RCT avec 225 travailleurs journaliers sur des marchés du travail à Chennai, Inde
- ▶ Traitement : incitations à se présenter à 8h du matin chaque jour pendant 7 semaines
- ▶ Résultats :
 - ▶ Augmentation de 23% de l'offre de travail durant l'intervention, +16% deux mois après
 - ▶ Changement dans les préférences pour le travail régulier
- ▶ Mécanismes : preuves d'une automatisation accrue et d'un renforcement de l'identité de travailleur

5. Perceptions du marché du travail

- ▶ Les croyances des demandeurs d'emploi sur leur probabilité d'être embauchés et leurs salaires futurs sont souvent surestimées
- ▶ Études sur les interventions informationnelles
 - ▶ Information directe : salaires et distributions salariales, composition de genre des lieux de travail et des supérieurs, perspectives de promotion et d'évolution salariale
 - ▶ Information indirecte : foires à l'emploi, subventions de transport pour la recherche d'emploi
- ▶ Conclusions en termes de politique publique :
 - ▶ Les interventions informationnelles modifient les croyances des demandeurs d'emploi
 - ▶ Manque d'évidence sur la persistance des effets sur les résultats du marché du travail
 - ▶ Peu de preuves testant si des croyances erronées "causent" une recherche sous-optimale

5. Préférences et perceptions vs réalité

- ▶ Preuves de taux de refus et de démission élevés
 - ▶ Blattman & Dercon (2018), usines en Éthiopie : inscriptions massives, mais 1/3 démissionnent au 1er mois et 77 % la 1ère année
 - ▶ Groh et al. (2015) : 83 % refusent l'offre ou démissionnent rapidement
 - ▶ Alfonsi et al. (2024) : le mentorat réduit le salaire de réserve des jeunes, diminuant ainsi le taux de refus d'offres
- ▶ À retenir : les travailleurs veulent un emploi, mais pas toujours ceux qui leur sont proposés
 - ▶ Peu d'emplois combinent flexibilité (informel), hauts salaires (formel) et attrait intrinsèque
- ▶ Rôle des options extérieures : les travailleurs alternent entre emplois selon l'évolution des salaires relatifs
 - ▶ En Inde : salaire débutant entre 4 000 et 7 000 Rs/mois ; possible de gagner autant en 10-15 jours de travail journalier
 - ▶ En Éthiopie : l'aspect financier est la raison principale des démissions en usine

Outline

Appendix

Stylized fact 1: High unemployment

[Back](#)

	Number of Workers (1)	Currently Working (2)	Has Worked in the Last Month (3)	Has Done Any Wage Employment in the Last Month (4)	Any Self Employment in the Last Month (5)	Has Done Any Casual Work in the Last Month (6)
All Workers	1714	0.360 (0.045)	0.383 (0.044)	0.130 (0.023)	0.046 (0.013)	0.257 (0.044)

Source: Alfonsi et al (2020); disadvantaged youth offering vocational training opportunity in Uganda

Stylized fact 1: High unemployment

Back

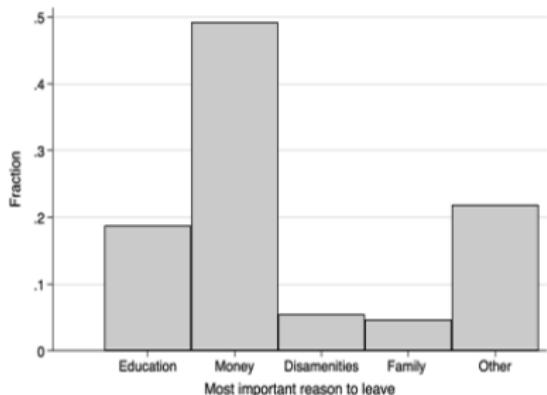
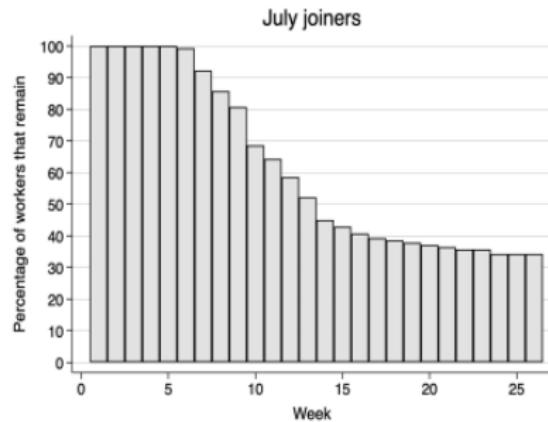
TABLE 2 Youth unemployment and individual characteristics

Variables	2013/2014	
	Unemployment rate	Mean of unemployment duration (in months)
Gender		
Male	17.87	15.45
Female	28.05	19.15
Total	23.06	18.57
Age category (years)		
15–19	22.14	13.16
20–24	27.55	16.12
25–29	19.51	22.62
Educational level		
Primary	20.32	18.05
Secondary	28.44	19.03
Vocational	25.40	14.72
Degree and above	10.24	10.6

Source: Berhe (2021); nationally representative sample of urban youth in Ethiopia

Stylized fact 1: High labor turnover

[Back](#)



Source: Abebe et al (2019); turnover at industrial parks in Ethiopia

- ▶ La production dépend des unités d'effort efficace : $f(eL)$
- ▶ Aléa moral : le travailleur peut choisir $e \leq 1$
- ▶ Réduction de l'embauche : le produit marginal attendu du travail est plus faible \Rightarrow l'embauche est moins rentable
- ▶ Quelle est la forme pertinente de l'aléa moral ?
 - ▶ Manque d'effort, risque de vol
- ▶ Solutions classiques (théorie des contrats) :
 - ▶ Dépôt de garantie par le travailleur
 - ▶ Amélioration des technologies de surveillance

- ▶ Supposons deux types de travailleurs : θ_H (probabilité λ) et θ_L (probabilité $1 - \lambda$)
- ▶ Si un employeur embauche un travailleur pris au hasard, le produit marginal attendu du travail est $= \lambda\theta_H + (1 - \lambda)\theta_L$
- ▶ Réduction de l'embauche : le produit marginal attendu du travail est plus faible \Rightarrow l'embauche est moins rentable
- ▶ Quelle est la forme pertinente de la sélection adverse ?
 - ▶ “Capacité” du travailleur (compétences) ; fiabilité (le travailleur va-t-il se présenter et ne pas démissionner ?)
- ▶ Solutions : répondre aux attentes des entreprises
 - ▶ Quelles compétences et caractéristiques sont importantes ?
 - ▶ Mettre en place des outils de sélection et de signalement pour ces traits

- ▶ Différentes dimensions de la qualité d'appariement entre entreprise et travailleur :
 - ▶ Compétences : puis-je accomplir les tâches spécifiques de l'entreprise ?
 - ▶ Préférences : est-ce que j'apprécie les conditions et les missions de l'entreprise ?
- ▶ Quels aspects de la qualité d'appariement sont pertinents ?
 - ▶ Compétences spécifiques à l'entreprise, volonté du travailleur de rester dans l'emploi
- ▶ Solutions : améliorer l'information sur l'appariement
 - ▶ Aider les travailleurs à mieux connaître les caractéristiques des emplois et leurs propres préférences
 - ▶ Aider les entreprises à mieux évaluer les caractéristiques liées à la productivité des travailleurs

- ▶ Subventions aux entreprises au Sri Lanka pour embaucher un employé rémunéré pendant 12 mois ('labor drops')
- ▶ Évaluation des bénéfices pour les entreprises et des impacts persistants sur l'emploi
- ▶ Suivi des résultats sur quatre ans
- ▶ Augmentation de l'emploi dans les entreprises bénéficiaires pendant la période de subvention et plus grande probabilité de survie des entreprises
- ▶ Aucun effet persistant sur l'emploi, aucun effet sur les profits ou le chiffre d'affaires en moyenne

- ▶ Comparaison des politiques du côté de la demande et de l'offre pour lutter contre le chômage des jeunes
- ▶ Suivi de 1700 travailleurs et 1500 entreprises sur 4 ans en Ouganda
- ▶ Randomisation entre une formation professionnelle (VT, rémunérée) et une formation en entreprise (FT, subventionnée) pendant 6 mois dans un contexte où le chômage des jeunes >60%
- ▶ Les deux traitements augmentent les compétences spécifiques au secteur, les taux d'emploi et un indice des résultats sur le marché du travail
- ▶ Différences : les gains de la FT apparaissent rapidement mais s'estompent, tandis que ceux de la VT émergent lentement mais persistent
- ▶ Explication : rôle de la certification des compétences comme signal auprès des employeurs potentiels

- ▶ Demandeurs d'emploi : pouvoir transmettre une information crédible sur ses compétences est essentiel
- ▶ Entreprises : le manque d'information peut entraîner des erreurs coûteuses dans le recrutement
- ▶ Défis :
 - ▶ Les systèmes de certification et de diplômes sont souvent sous-développés dans les pays en développement
 - ▶ Expérience limitée sur le marché du travail ⇒ références indisponibles comme outil de signalement
 - ▶ De nombreuses caractéristiques de productivité sont difficiles à observer pour les entreprises
- ▶ Plusieurs études examinent les effets de la certification, des ateliers de candidature, des références et des apprentissages
- ▶ Conclusions :
 - ▶ Fortes preuves que le manque d'information limite l'embauche
 - ▶ Interventions peuvent être une solution peu coûteuse
 - ▶ Mais importance de traitements complémentaires qui lèvent d'autres contraintes

- ▶ Contexte : faible emploi des diplômés universitaires au Burundi
- ▶ Question : l'expérience professionnelle à faible qualification (par rapport au chômage) est-elle valorisée par les employeurs du secteur qualifié ?
 - ▶ Pourrait signaler des traits tels que la persévérance, la discipline, mais aussi une capacité ou une ambition moindres
 - ▶ Pourrait aider les travailleurs à affiner leurs préférences professionnelles, mais contraindre la recherche d'autre emploi
- ▶ Expérience randomisée : notation de CV incitée
 - ▶ Randomisation de CV indiquant soit aucune expérience professionnelle, soit une expérience à faible qualification pendant un an après l'obtention du diplôme
 - ▶ Notation des CV par des employeurs potentiels
- ▶ Résultat : l'expérience à faible qualification augmente significativement la notation des CV
- ▶ Entretiens avec les employeurs : ils interprètent cette expérience comme un signal indiquant que le candidat est travailleur, discipliné et persévérand

- ▶ Trouver un emploi est un processus long qui implique des coûts financiers, temporels et psychologiques
 - ▶ Les coûts de recherche peuvent représenter une part importante des dépenses totales
 - ▶ Contextes avec défaillances des marchés financiers
 - ▶ Peut réduire l'effort de recherche
- ▶ Interventions : subventions aux coûts de recherche (avec/sans conditions) et interventions psychologiques
- ▶ Conclusions :
 - ▶ Des subventions bien ciblées peuvent améliorer les résultats du marché du travail à court terme, mais ne sont pas toujours efficaces et présentent une faible persistance des effets
 - ▶ Les effets positifs du cash inconditionnel sur la recherche suggèrent des contraintes financières à la recherche d'emploi
 - ▶ Peu de preuves sur les interventions visant à réduire les coûts psychologiques de la recherche d'emploi
 - ▶ Les interventions visant à renforcer les aspirations, l'auto-efficacité et l'orientation vers l'avenir ont des effets significatifs et persistants sur l'offre de travail

- ▶ Contexte : chercheurs d'emploi en Éthiopie
- ▶ RCT : évaluation de différents types de frictions à l'embauche
- ▶ Traitement 1 : subvention au transport pour la recherche d'emploi (tableaux d'offres d'emploi au centre-ville)
 - ▶ Devrait augmenter l'intensité de la recherche
- ▶ Traitement 2 : atelier sur signalement des compétences
 - ▶ Devrait améliorer l'efficacité de la recherche
- ▶ Effets à court terme : les deux traitements augmentent fortement la probabilité d'un emploi formel
- ▶ Après 4 ans : aucun effet de la subvention au transport, mais des effets persistants de l'atelier sur les revenus, la satisfaction au travail, et la durée d'emploi
- ▶ Conclusion : les jeunes possèdent des compétences précieuses mais non observables par les employeurs
 - ▶ Problème de signalisation/certification

- ▶ Les demandeurs d'emploi peuvent manquer d'informations et de compétences pour la recherche d'emploi
- ▶ Les entreprises peuvent manquer d'informations sur l'ensemble de candidats potentiels
- ▶ Études sur les plateformes de recherche et d'appariement
 - ▶ Interventions : Encourager l'inscription, l'utilisation et une meilleure utilisation
 - ▶ Résultats mitigés, l'inscription seule semble insuffisante
- ▶ Études sur le rôle des réseaux : pairs, mentors, effets potentiels de concurrence
 - ▶ Conclusions : les réseaux jouent un rôle important, mais les interventions politiques restent incertaines
- ▶ Études sur les intermédiaires du marché du travail : agences de migration, travail en ligne sur des plateformes
 - ▶ Conclusions : résultats prometteurs sur le soutien aux demandeurs d'emploi pour naviguer sur le marché du travail, mais davantage de recherches sont nécessaires