

NOUVEAU  
FORMAT

SE MAG

# Chemins d'apprentissage : Le monde du travail



# Le monde du travail



## Mise en route

Pourquoi travaillons-nous ? | 5  
Comment le travail rapproche les humains | 6



## S'E FORMER

S'engager sur la bonne voie | 9  
Former les économistes de demain | 11



## ÉVOLUER

Partir ou rester ? | 13  
Le marché du travail français en danger | 15

## INÉGALITÉS

Dans l'ombre de la guerre | 17  
Pourquoi si peu de femmes deviennent économistes ? | 18  
Le réseau professionnel, un privilège masculin ? | 21  
L'enfant, le vrai boulet salarial de sa maman ! | 23



## RETRAITES

Le mythe de la neutralité des genres | 25  
Un équilibre fragile | 26



## FUTUR DU TRAVAIL

L'IA va-t-elle s'emparer de nos emplois ? | 29  
Allô ? C'est IA à l'appareil... | 32  
Mon collègue, ce robot | 33



**En bref** | 34

Directeur de la publication :

Christian Gollier

Rédactrice en chef :

Jennifer Stephenson

Responsable de la publication :

Tiffany Naylor

Responsable éditoriale :

Caroline Pain

Reportage et

contributions éditoriales :

James Nash

Design et illustrations :

Atelier La Botte

Photos :

Studio Tchiz,

Fonds Académie François

Bourbon



4000 exemplaires imprimés

ISSN : 2554-3253

Ce magazine a bénéficié d'une aide de  
l'État gérée par l'Agence Nationale de  
la Recherche au titre du Programme  
Investissements d'Avenir portant sur la  
référence ANR-17-EUR-0010.

#### Bibliographie :

Rendez-vous sur [tse-fr.eu/tse-mag](http://tse-fr.eu/tse-mag)  
pour en savoir plus sur la recherche  
illustrée dans ce numéro.



# Une vie de labeur

**N**os vies professionnelles ont radicalement changé ces dernières années. Les nouvelles technologies et les confinements liés à la pandémie de Covid-19 ont fait tomber les barrières traditionnelles et ont permis l'essor



**CHRISTIAN GOLLIER**

Directeur du Grand Établissement  
Toulouse School of Economics

de l'enseignement à distance, de l'économie parallèle et du télétravail. Le vieillissement de la population pèse sur nos systèmes de retraite, tandis que les avantages potentiels de l'IA pour les entreprises et les travailleurs s'accompagnent d'inquiétudes quant aux pertes d'emplois et aux bouleversements sociétaux.

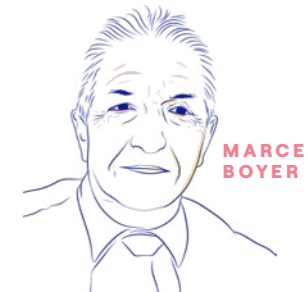
Dans ce premier numéro du nouveau TSE Mag, nos expertes et experts tracent la voie à suivre pour relever des défis complexes sur le lieu de travail, tels que la manière de gérer la discrimination ou les robots-collaborateurs. Nous espérons éclairer les lecteurs et lectrices qui naviguent dans le monde du travail et fournir des conseils aux citoyens et à la société pour des choix clés concernant l'éducation, les carrières, les retraites et la révolution numérique.

#### NOTRE NOUVEAU MAGAZINE SCIENTIFIQUE

Cette nouvelle édition du TSE Mag est dédiée aux jeunes générations. Nous espérons que notre nouveau format inspirera, éduquera et dynamisera les décideurs et décideuses de demain. Fidèle à la philosophie de TSE, qui met l'accent sur le bien commun, chaque numéro aura pour but d'accroître la sensibilisation et la compréhension scientifiques sur un sujet spécifique, en partageant les idées de nos chercheurs de renommée mondiale et de la communauté TSE au sens large.

## Mise en route

# Pourquoi travillons-nous ?



MARCEL  
BOYER

**Le travail peut signifier beaucoup de choses, il peut notamment définir qui nous sommes et les opportunités qui peuvent se présenter à nous. Certaines personnes considèrent que cela peut être une corvée, d'autres un défi ou encore une obsession – les économistes, eux, le voient comme un marché. Pour ouvrir notre numéro spécial sur le monde du travail, nous avons discuté avec Marcel Boyer, professeur associé à TSE (Université de Montréal), qui nous explique comment évoluer dans le paysage professionnel en pleine mutation. Il raconte pourquoi notre succès, en tant qu'individu et société, dépend d'un savant mélange entre compétition et coopération.**

#### POURQUOI DEVRAIS-JE TROUVER UN EMPLOI ?

**U**n travail est un des moyens de contribuer à la société et au bien-être et bonheur d'autres citoyens. En tant qu'employé, votre contribution est rémunérée par votre employeur, qui a la responsabilité de produire et livrer des biens et des services aux particuliers et aux entreprises. Les salaires peuvent prendre de nombreuses formes, comme les assurances, les pensions, la formation, les perspectives de croissance et les avantages liés au lieu de travail et au stress. Votre rémunération globale repose sur la valeur ou l'utilité des biens et services commercialisés par votre entreprise et sur votre contribution relative.

#### COMMENT AMÉLIORER MA VALEUR AUPRÈS DES EMPLOYEURS ?

Il existe deux manières d'améliorer votre rémunération : augmenter la qualité des produits que vous créez, ou augmenter votre contribution relative en acquérant des compétences. Chaque personne possède un capital humain qui peut être développé et commercialisé de différentes façons. Nous investissons, produisons et fournissons toutes et tous des ressources sous une forme ou une autre. Votre capital humain spécifique est une question de choix et d'opportunités. Compte tenu de vos compétences et connaissances, il y aura de nombreux emplois et statuts d'emploi disponibles, plus ou moins proche de chez vous. Votre souplesse et votre engagement dans la recherche d'opportunités sont des facteurs déterminants pour améliorer la valeur de votre capital humain. →

La notion de CAPITAL HUMAIN renvoie à la valeur économique de l'expérience et des compétences d'un travailleur. Cela inclut des atouts comme le niveau de diplôme, l'expérience, l'intelligence, les compétences, mais aussi la santé, ou encore d'autres éléments que les employeurs valorisent comme la ponctualité ou la loyauté.

»» COMMENT TENIR BON DANS UN MARCHÉ DE L'EMPLOI EN ÉVOLUTION ?

Le changement technologique et la découverte de meilleures manières de produire et fournir des biens et des services impliquent une destruction créatrice : des emplois disparaissent pour laisser place à de meilleurs emplois. C'est un des principaux moteurs de la croissance économique et de l'amélioration du bien-être social. Mais la rapidité du changement peut s'avérer être une source d'inquiétude. Certaines formes de capital humain seront détruites par ce processus. Mais d'autres formes, au contraire, deviendront bien plus précieuses. Il est important d'avoir conscience que ces mouvements socio-économiques sont le résultat d'une multitude de décisions qui émanent à la fois des individus, des entreprises et d'autres institutions. Nous devons tout faire pour apprendre de nouvelles compétences et ainsi adapter notre capital humain à un marché du travail en constante mutation.

LES GOUVERNEMENTS DEVRAIENT-ILS OBLIGER LES ENTREPRISES À NOUS PAYER DAVANTAGE ?

Il est naturel pour un gouvernement de vouloir augmenter

les salaires. Les travailleurs et les travailleuses votent. Le capital, lui, ne vote pas. Néanmoins, la véritable source de croissance économique ne réside pas dans des prix bas et des salaires élevés, mais plutôt dans des prix et des salaires justes et concurrentiels. Cela renvoie les bons signaux de rareté à tout le monde : travailleurs, consommateurs, acheteurs, vendeurs et producteurs. Toute atteinte aux prix concurrentiels et à la création d'emplois finit par détruire la valeur sociale et la richesse.

La politique appropriée n'est pas de protéger les emplois en soi, mais d'aider les individus et les entreprises à s'adapter. Les interventions gouvernementales visant à freiner la destruction créatrice nuiront à la croissance des salaires, à la productivité et augmenteront les prix pour les consommateurs et consommatrices.

QUELLES LEÇONS L'ÉCONOMIE PEUT-ELLE APPORTER AUX ÉTUDIANTS QUI ENTRENT DANS LE MONDE DU TRAVAIL ?

Les relations professionnelles avec les employeurs et les collègues de travail exigent de la discipline et du dévouement. Le travail d'équipe est le concept clé. Il peut être stressant mais aussi énergisant. Il en va de même à plus grande échelle.

Pour mieux comprendre le réseau complexe de relations que les humains ont développé, dressez une liste des personnes qui ont travaillé pour vous et qui ont contribué à votre bien-être aujourd'hui. Il vous faudra de nombreuses années pour la compléter. Paul Seabright raconte une belle histoire sur la façon dont une chemise est produite par ce maillage étonnamment ordonné de « l'intelligence collective ».

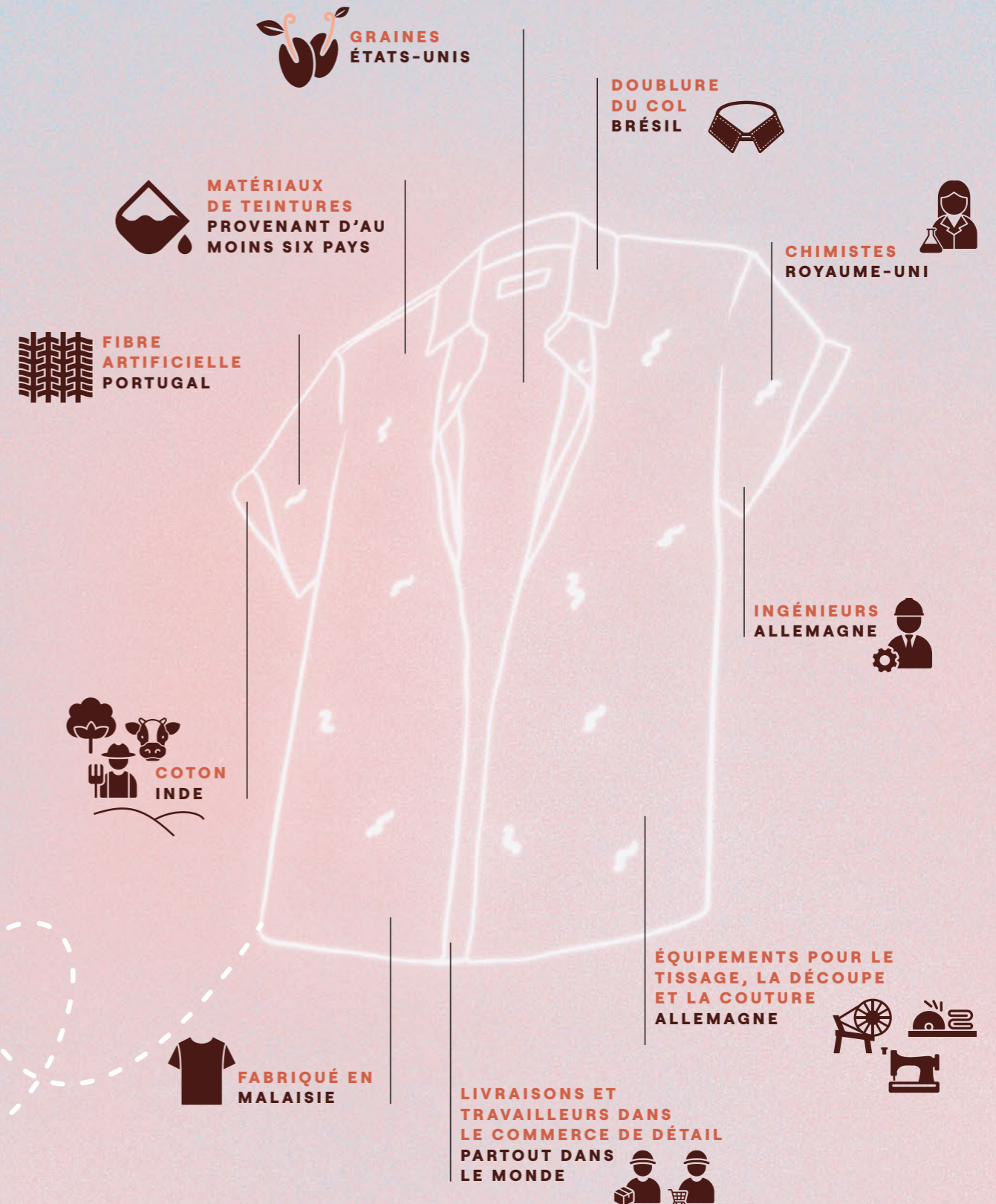


PAUL SEABRIGHT

COMMENT LE TRAVAIL RASSEMBLE LES HUMAINS

« Ce matin, je suis sorti acheter une chemise. Rien d'extraordinaire à cela. Ce qui est plus remarquable, c'est que je n'avais informé personne de mes intentions. Et pourtant, la chemise que j'ai achetée représente un triomphe de coopération internationale. Le coton vient d'Inde, cultivé à partir de semences américaines ; les fibres synthétiques viennent du Portugal et les couleurs des teintures d'au moins six autres pays ; la tige du col vient du Brésil et les machines-outils pour la production viennent d'Allemagne ; la chemise elle-même a été assemblée en Malaisie. Le projet de fabriquer une chemise et de me la livrer à Toulouse ne date pas d'hier : deux hivers au moins se sont écoulés depuis qu'un fermier indien menait une charrue à bœufs à travers son terrain. Des ingénieurs de Cologne et des chimistes de Birmingham furent impliqués dans la préparation, il y a de longues années. Chacune des personnes qui a travaillé pour m'apporter cette chemise l'a fait sans me connaître, ni se soucier des 20 millions de personnes qui sont de tailles, de goûts et de revenus très différents et qui ont décidé d'acheter des chemises en même temps que moi. Demain, ce seront vingt autres millions - peut-être plus. » ●

Ce résumé est extrait de son livre « La Société des Inconnus », publié en 2011.



# SE FORMER

Comment pouvons-nous nous adapter au rythme du changement alors que les avancées technologiques redessinent le marché du travail ? TSE s'engage à préparer les travailleurs de demain en investissant dans l'apprentissage et le développement professionnel. Dans cette partie, nous soulignons le rôle central des choix éducatifs des étudiants.



## S'engager sur la bonne voie



**Avez-vous suivi vos rêves ? Êtes-vous inquiets ou inquiètes que votre vie n'emprunte pas la bonne direction ? Les décisions que l'on prend au lycée ont des implications déterminantes pour notre avenir. Olivier De Groote, professeur assistant à TSE, s'appuie sur ses recherches en Belgique pour donner des conseils aux étudiants, aux parents et aux décideurs politiques sur la manière de faire les meilleurs choix en matière d'éducation.**

### LES PARCOURS DES ÉLÈVES DOIVENT-ILS ÊTRE DÉTERMINÉS PAR LEURS NOTES ?

Dans l'idéal, nous devrions offrir aux élèves de nombreuses options, en fonction de leurs préférences et de leurs aptitudes, sans imposer d'exigences irréalistes à ceux qui ne sont pas suffisamment préparés. Une grande partie des compétences requises pour certains parcours éducatifs sont développées avant le lycée : ne pas en tenir compte peut avoir des conséquences importantes, notamment la probabilité que les élèves redoublent ou abandonnent les études. Dans le contexte belge/flamand que j'étudie, les normes de notation de certaines filières empêchent les élèves de passer dans la classe supérieure s'ils n'ont pas le niveau requis. Ce qui permet de les orienter vers des filières qui leur correspondent mieux et pour lesquelles ils auront un niveau suffisant pour réussir. En Belgique, les étudiants sont moins contraints que dans de nombreux pays où le choix de la filière limite les options d'enseignement supérieur. Néanmoins, mes recherches montrent qu'une filière plus académique joue un rôle déterminant dans le fait de poursuivre des études et d'obtenir un diplôme de l'enseignement supérieur. Pour autant, cela ne signifie pas qu'il s'agit

du meilleur choix pour tout le monde.

Je constate que les lycéens peu performants redoublent souvent, bien qu'on leur conseille de changer de filière. Cette situation est coûteuse pour eux et pour la société, et ne permet pas d'obtenir de meilleurs résultats scolaires. Une filière moins académique peut bien préparer les élèves à plusieurs options plus tard dans la vie, telles que des emplois spécifiques ne nécessitant pas de diplôme universitaire. Elle peut également proposer une formation plus spécialisée pour des programmes spécifiques dans l'enseignement supérieur. Si l'objectif est d'augmenter le nombre de diplômés, nous devrions mieux préparer les élèves avant le lycée au lieu de recourir au redoublement. Nous constatons de nombreuses autres inadéquations qu'une meilleure orientation pourrait réduire. En Belgique, les résultats scolaires sont légèrement meilleurs dans les écoles les plus élitistes qui ne proposent que la filière la plus académique. Mais de nombreux élèves des écoles d'élite seraient mieux lotis dans des écoles proposant plusieurs filières. Et vice versa. →

### » LA CLASSE SOCIALE ET LE GENRE CONFÈRENT-ILS AUX ÉLÈVES DES AVANTAGES INJUSTES ?

Dans les écoles d'élite, 56 % des élèves ont une mère titulaire d'un diplôme de l'enseignement supérieur, contre seulement 32 % dans les écoles non élitistes. Le choix de l'école étant libre en Belgique, ce sont les choix des parents qui déterminent cette situation. Ce qui n'est pas toujours idéal car les écoles d'élites sont plus avantageuses pour les enfants dont les parents n'ont pas fait d'études supérieures.

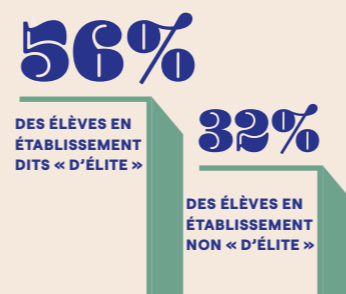
Les élèves dont les parents n'ont pas un niveau d'étude élevé ont tendance à suivre des voies moins académiques et à obtenir de moins bons résultats au lycée. A l'inverse, un enfant dont un parent a fait des études supérieures a deux fois plus de chances d'obtenir un diplôme universitaire. La meilleure façon de réduire cet écart de statut socio-économique est d'améliorer les compétences des élèves avant l'école secondaire, par exemple en investissant dans l'éducation dès la petite enfance. Permettre à tous les élèves, peu importe leur origine sociale, d'acquérir les mêmes compétences en mathématiques et en langues réduirait de moitié l'écart existant entre les différents statuts socio-économiques. L'écart restant pourrait correspondre à des préférences différentes pour les programmes d'études, pour l'université elle-même, ou à des différences dans d'autres compétences.

Il existe également des écarts importants entre les sexes. Les garçons

ne représentent que 40 % des diplômés des filières académiques, mais 67 % des décrocheurs de l'enseignement secondaire. Ils optent également plus souvent pour des programmes à forte intensité mathématique.

### DEVRIONS-NOUS ENCOURAGER DAVANTAGE DE PERSONNES À ALLER À L'UNIVERSITÉ ?

Pas nécessairement. En termes de salaires, nous savons qu'un diplôme universitaire est bénéfique en moyenne, mais pas pour tout le monde. Certains étudiants n'aiment pas non plus les études longues. Il est important que les étudiants soient bien formés pour les emplois d'aujourd'hui et de demain, et qu'ils choisissent l'option dans laquelle ils ont un avantage comparatif. Pour beaucoup, il peut s'agir d'une bonne formation professionnelle dans un lycée. ●



ont une mère

DIPLÔMÉE DE L'ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR

Enfants  
+ Parent au niveau d'éducation élevé

x2 Plus de chances d'obtenir un diplôme universitaire

LES garçons REPRÉSENTENT



Pour plus de données sur ce sujet, découvrez la recherche d'Olivier : [tse-fr.eu/tse-mag](http://tse-fr.eu/tse-mag)

# Former les économistes de demain

## L'expérience TSE

JOSEPA MIQUEL-FLORENSA

Directrice du Master *Public Policy and Development*

« Ce programme prépare les étudiantes et les étudiants à analyser des questions concrètes de politique publique qui sont pertinentes dans le débat actuel. Il combine la théorie économique, les techniques micro-économiques appliquées les plus récentes, l'évaluation des programmes et l'économie politique. »



## Les diplômés de TSE acquièrent des connaissances pour la vie

NIKOLAOS PAPOULIAS

Diplômé du Master *Economics of Global Risks*

« Grâce au cours de Développement Professionnel, on apprend à écrire notre CV et des lettres de motivation, mais aussi à faire des interviews en visioconférence sur des plateformes de recrutement en ligne. J'ai aussi pris part aux ateliers carrière (négociation salariale et gestion du stress et du conflit). L'équipe du service carrière est toujours disponible pour aider. Le Business Networking Day [journée de rencontre entre étudiants et entreprises à la recherche de nouvelles recrues] est une opportunité en or. »



CHLOÉ DESRUET

Diplômée du Master *Econometrics and Empirical Economics*

« Ce programme est très sérieux, il permet d'appliquer la théorie à la vraie vie. J'y ai appris à trouver des solutions en développant mes capacités d'analyse. Être diplômée de TSE m'a certainement aidé à décrocher à la fois mon stage et mon emploi actuel : TSE est connue parmi les économistes et elle nous fournit les compétences recherchées par les employeurs. »



## COMMENT OBTENIR L'EMPLOI DE VOS RÊVES

Après l'obtention du statut de Grand Établissement, TSE investit dans de nouveaux programmes d'enseignement pour ses 2000 étudiants. Nos experts sont très fiers de préparer les économistes de demain, en cultivant leurs compétences analytiques et de résolution de problèmes dans des domaines de pointe tels que l'économie de l'environnement, les politiques publiques et le développement, le droit de la concurrence et la politique réglementaire, l'économie numérique et la data science.

Pour naviguer sur le marché du travail compétitif actuel, nos étudiants bénéficient de services de développement professionnel de haute qualité, tels que le coaching, les ateliers, les présentations, le recrutement sur le campus et les bases de données d'emplois et de stages. En plus d'une orientation professionnelle personnalisée, nous offrons l'accès à un large réseau d'anciens étudiants qui offrent aux diplômés un soutien et des opportunités d'emploi dans le monde entier. ●



EUGENIA GONZALEZ-AGUADO

## Partir ou rester ?

Quand est-il temps de changer d'emploi ? Quel est le meilleur type de contrat ? Eugenia Gonzalez-Aguado, professeure-assistante à TSE, explique comment nos carrières entières peuvent être façonnées par les lois et les institutions qui encadrent les marchés du travail.

### COMMENT LES ÉTUDIANTS DOIVENT-ILS SE PRÉPARER À NAVIGUER DANS LEUR CARRIÈRE PROFESSIONNELLE ?

**T**rouver un emploi qui convient est souvent le fruit d'essais et d'erreurs. C'est particulièrement vrai au début de la vie professionnelle, lorsque nous disposons de moins d'informations sur nos compétences et sur l'ensemble des compétences requises pour les différents emplois, ainsi que sur nos propres préférences. C'est également à ce moment-là que les entreprises commencent à en savoir plus sur un travailleur, à mesure qu'il acquiert de l'expérience. C'est le résultat d'une alliance mutuelle entre travailleurs et entreprises.

Les étudiants doivent faire preuve d'ouverture d'esprit quant aux emplois qui leur conviennent : il est peu probable que votre premier emploi soit votre emploi idéal. Vous devez également être attentifs aux conditions économiques générales et aux tendances concernant les compétences requises. Par exemple, au cours de la dernière décennie, nous avons constaté une augmentation de la demande en matière d'analyse de données ou de science informatique. →

LES TRAVAILLEURS  
DES ÉTATS-UNIS  
ÂGÉS DE MOINS DE



**34** 

ANS CHANGENT  
LE PLUS SOUVENT  
D'EMPLOI

(1,2 an en moyenne pour les salariés âgés de 20 à 24 ans contre 4,7 ans pour ceux âgés de 35 à 44 ans).

Source : Bureau of Labor Statistics, janvier 2022.

Alors que l'économie mondiale connaît une transformation rapide, les jours des contrats permanents et des « emplois à vie » sont peut-être comptés. Pour naviguer avec succès dans les nouveaux marchés du travail, les demandeurs d'emploi, salariés, entreprises et décideurs politiques devront faire preuve d'une grande flexibilité. Dans ce chapitre, nos chercheurs se penchent sur l'importance de la mobilité professionnelle et sur la manière de constituer une main-d'œuvre optimiste et agile, adaptée au 21e siècle.

### » EST-IL PRÉFÉRABLE DE RESTER DANS LA MÊME PROFESSION OU D'OPTER POUR LA MOBILITÉ PROFESSIONNELLE ?

Il existe de nombreux cas de figure dans lesquels les travailleurs changent de profession. Dans la plupart des situations, c'est après avoir été au chômage. Les jeunes ont tendance à changer de métier plus souvent : avec l'expérience, ils apprennent à connaître leurs compétences et le type d'emploi qui leur convient le mieux.

Lorsqu'ils envisagent de changer de profession ou de secteur d'activité, les salariés sont confrontés à un arbitrage crucial. Il existe de nombreuses preuves empiriques des avantages qu'il y a à rester dans la même entreprise. Par exemple, nous constatons de fortes augmentations de salaire pour les travailleurs qui restent dans la même profession par rapport à ceux qui n'y restent pas. Ces bénéfices peuvent provenir de l'apprentissage sur le tas, au travail.

Par ailleurs, les travailleurs peuvent estimer que leurs compétences ou leurs préférences ne sont pas en accord avec leur emploi actuel. Changer de carrière peut alors offrir la possibilité de trouver une meilleure adéquation, d'améliorer leur productivité, leur salaire et les conditions telles que la sécurité de l'emploi et la flexibilité. Dans les données, nous observons que les chômeurs qui changent de carrière sont moins susceptibles de retomber dans le chômage.

La mobilité professionnelle tend à suivre les hauts et les bas de l'économie. En période de croissance, les emplois disponibles sont plus nombreux et les travailleurs peuvent donc plus facilement bouger, alors qu'en période de récession, quitter leur emploi peut paraître plus risqué car les opportunités se font plus rares.

Les récessions sectorielles peuvent également entraîner une mobilité professionnelle « forcée » qui peut s'avérer très coûteuse pour les travailleurs seniors. Par exemple, les licenciements massifs dans un secteur donné peuvent entraîner une baisse des revenus car les travailleurs spécialisés sont obligés d'apprendre un nouveau métier.

### COMMENT LES CONTRATS DE TRAVAIL AFFECTENT-ILS LES TRAVAILLEURS, LES EMPLOYEURS ET LES ÉCONOMIES ?

De nombreux pays d'Europe et d'Amérique latine ont des marchés du travail à deux niveaux avec deux types de contrats distincts : des contrats à court terme avec des coûts de licenciement très faibles et des contrats permanents avec des coûts de licenciement très élevés. Les politiques qui ont créé des contrats flexibles visaient à augmenter l'offre d'emplois, facilitant ainsi l'embauche de travailleurs par les entreprises. Les contrats permanents ont été encouragés pour

accroître la sécurité de l'emploi.

Dans certains cas, cependant, ces politiques ont créé des marchés fortement dualisés dans lesquels certains travailleurs oscillent de manière précaire entre des contrats à court terme tandis que d'autres restent dans le même emploi pendant la majeure partie de leur carrière, indépendamment du fait que cet emploi leur convienne ou non. Les États-Unis se situent à l'autre extrême, où la protection de l'emploi est très faible mais où la création d'emplois est relativement facile.

Il en résulte un marché dynamique avec des taux élevés de création et de destruction d'emplois.

Les entreprises se plaignent souvent que les contrats permanents réduisent la productivité en les décourageant d'embaucher et de licencier, tandis qu'une plus grande sécurité de l'emploi décourage les travailleurs de se tourner vers des emplois qui correspondent mieux à leurs compétences. Mais les contrats temporaires peuvent également réduire la productivité parce que les travailleurs ne restent pas assez longtemps dans l'emploi pour acquérir suffisamment d'expérience et de capital humain spécifique à la profession.

« CHANGER DE CARRIÈRE PEUT PERMETTRE DE TROUVER UN EMPLOI EN MEILLEURE ADÉQUATION. »

« NOUS DEVONS DÉPASSER L'IDÉE QU'UN CONTRAT PERMANENT EST UN PRIVILÈGE AUQUEL LES SALARIÉS DOIVENT S'ACCROCHER. »

# Le marché du travail français en danger



En 2016, François Hollande a misé son avenir politique sur la création d'emplois, alors que le taux de chômage s'obstinait à dépasser les 10 %. Quelques mois plus tard, sa présidence était terminée. Jean Tirole avait alors appelé à une réforme urgente de la politique de l'emploi dans son livre « *L'économie du bien commun* ». Sept ans plus tard, nous avons demandé au lauréat du prix Nobel de revenir sur son analyse.

Le chômage a connu une baisse spectaculaire depuis 2016, mais il reste beaucoup plus élevé en France que dans les pays du nord de l'Europe. Il touche particulièrement les 15-24 ans : malgré une forte baisse, 17,6 % d'entre-eux étaient encore sans emploi en 2022.

L'emploi des 60-64 ans doit lui aussi être grandement amélioré : seuls 33% étaient en emploi en 2020, contre plus de 60 % en Allemagne et près de 70 % en Suède. Par ailleurs, le chômage pénalise particulièrement les personnes dont le niveau d'éducation et

de formation est peu élevé, ainsi que les populations urbaines à faibles revenus.

Les réformes du marché du travail, y compris le système de bonus-malus (bien qu'encore timide et incomplet) et les incitations au retour à l'emploi, ont beaucoup amélioré la situation de l'emploi. Mais de nombreuses réformes devraient également cibler les jeunes par le biais d'une réforme radicale de notre système éducatif afin de l'amener au niveau des autres grandes nations.

### SOUFFRANCE AU TRAVAIL

Le mal-être des travailleurs français est une autre source d'inquiétude persistante. La forte opposition à la réforme des retraites – alors que les Français partent à la retraite

plus tôt que dans tous les autres pays européens – témoigne du rapport négatif au travail.

Une des multiples raisons pour cette situation est le manque de mobilité professionnelle : il est naturel pour les travailleurs de changer d'entreprise pour relever de nouveaux défis, ou de laisser derrière eux des relations tendues. Pour faciliter la mobilité et mettre en relation les travailleurs et les emplois qui leur conviennent, nous devons dépasser l'idée qu'un contrat permanent est un privilège auquel les salariés doivent s'accrocher. Il faut aussi investir mieux dans la formation continue et responsabiliser les entreprises pour les encourager à réduire les maladies chroniques.

Les relations entre employeurs et employés ne sont pas sereines et contribuent à l'épuisement des travailleurs. Nombre d'entre eux se sentent également en insécurité au travail, qu'ils soient en contrats instables de courte durée ou, de manière plus surprenante, en contrats à durée indéterminée. Ce pessimisme imprègne encore la société française et handicape sa capacité d'adaptation et d'innovation.

### UNE POLITIQUE DE L'EMPLOI CÔUTEUSE

Chaque gouvernement investit dans la politique de l'emploi afin de former des travailleurs, de soutenir les plus vulnérables et de protéger ceux qui sont piégés dans un secteur en pleine mutation technologique et économique ce qui est normal. Mais la France dépense beaucoup plus dans ce domaine que ses pairs internationaux.

Les Trente Glorieuses ont permis la création de nouveaux emplois, souvent en CDI, et grâce à la bonne santé des finances publiques l'État a pu apporter son soutien. Depuis 40 ans, la situation se dégrade lentement. Aujourd'hui, notre marché du travail est toujours en proie à une « tempête parfaite » composée de trois défis majeurs :

- La maîtrise des finances publiques
- L'accueil des migrants comme des contributeurs à la société et au marché de l'emploi.
- La refonte des lois sur le travail pour prendre en compte la révolution numérique.



# INÉGALITÉS

Un monde où les femmes peuvent franchir le « plafond des rêves » pour accéder à n'importe quel emploi, comme le montre le récent film de Barbie, reste un fantasme couleur rose bonbon. Malgré des progrès remarquables dans de nombreux pays, les inégalités sur le lieu de travail continuent de fragiliser la cohésion sociale et nos économies. Dans ce chapitre, nous nous demandons pourquoi les femmes talentueuses sont souvent moins bien payées et absentes des postes à responsabilité. De la Première Guerre mondiale à la « pénalité de la maternité », les chercheurs de TSE étudient les causes de ces disparités et proposent des solutions pour y remédier.

## Dans l'ombre de la guerre



VICTOR GAY

Les photographies en noir et blanc de femmes travaillant dans des usines d'armement ont laissé une empreinte indélébile dans l'imaginaire national français. La Première Guerre mondiale a marqué un tournant dans la société, mais les recherches menées par Victor Gay, de TSE, remettent en question les idées reçues sur la libération des femmes grâce aux chaînes de montage.

Les femmes ont toujours travaillé. Mais à l'époque de la Première Guerre mondiale, même leur travail rémunéré n'était pas toujours pris en compte dans les statistiques de l'emploi : beaucoup travaillaient à la maison, à la ferme, dans l'entreprise familiale et souvent dans l'industrie textile et les services domestiques.

**430K**  
FEMMES EMPLOYÉES DANS LES INDUSTRIES D'ARMEMENT EN **1918**

Les femmes ont participé de manière décisive à l'effort de guerre industriel : 430 000 étaient employées dans les industries d'armement en 1918. En parallèle, le conflit a provoqué un choc démographique massif, tuant plus de 1,3 million d'hommes français. Veuves ou célibataires, de nombreuses femmes ont dû trouver un travail pour joindre les deux bouts.

### LE BROUILLARD DE LA GUERRE

Mais cette participation massive des femmes dans la population active n'a pas été aussi libératrice qu'on pourrait le penser. Tout d'abord, elle a été le signe de l'appauvrissement des femmes par rapport à leur statut

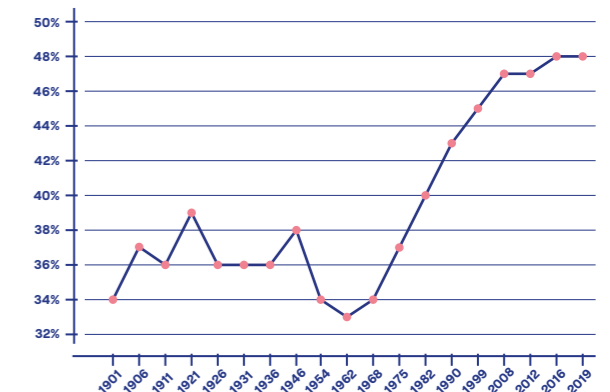


Femmes au travail : Une usine d'armement du Creusot, mars 1917.

économique d'avant-guerre. Deuxièmement, elle a été suivie de mesures politiques fortement antiféministes : après la guerre, de nombreuses travailleuses ont été rapidement licenciées, le gouvernement souhaitant garantir aux anciens combattants les emplois qu'ils occupaient avant la guerre. Les hommes au pouvoir ont appelé au repeuplement et à un retour aux normes familiales patriarcales. L'accès à la contraception et à l'avortement a été restreint, même criminalisé, tandis que la France tarda à accorder le droit de vote aux femmes.

Cependant, au fil des générations, les femmes actives ont commencé à avoir un impact sur les normes sociales. Les recherches de Victor montrent que les personnes dont les mères et les grands-mères avaient travaillé pendant la Première Guerre mondiale ont eu des opinions plus progressistes sur le rôle des femmes dans la main-d'œuvre et les descendantes de ces pionnières sont plus enclines à travailler. Un combat pour l'égalité qui se poursuit encore aujourd'hui.

### LES FEMMES DANS LA POPULATION ACTIVE



Bibliographie : tse-fr.eu/tse-mag

# Pourquoi si peu de femmes deviennent économistes ?

Les femmes sont sous-représentées dans de nombreux secteurs d'activité et disciplines universitaires, mais l'écart entre les genres dans le domaine de l'économie est particulièrement important et persistant. Aux États-Unis, en économie, il y a environ trois étudiants pour chaque étudiante et ce ratio n'a pas changé depuis plus de 20 ans. Pourquoi les progrès sont-ils au point mort ? Quelles différences d'un pays à l'autre ? Dans un article récemment publié, Emmanuelle Auriol, professeure à TSE, et ses coauteurs, ont analysé des données provenant d'environ 1 400 institutions - universités de renom, écoles de commerce et banques centrales - afin de trouver des réponses à ces questions.



**EMMANUELLE AURIOL**  
Fellow de l'EEA, dont elle a présidé de 2015 à 2018 le comité Women in Economics, qui vise à soutenir les femmes en facilitant les réseaux et les échanges d'informations.

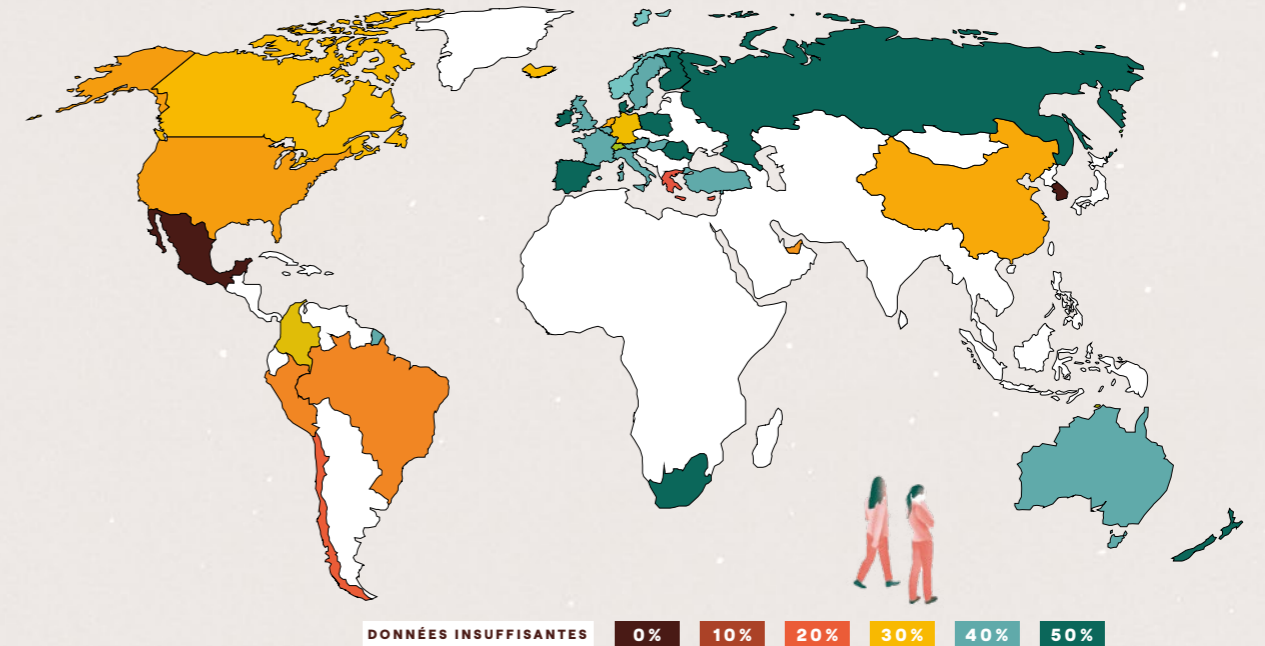
« Au début de ma carrière, le fait d'être une femme était un gros handicap. » Elinor Ostrom, première femme à recevoir le prix Nobel d'économie en 2009, a fait de ce qui était considéré comme un défaut, une force. Aujourd'hui, les femmes économistes doivent encore surmonter de nombreux obstacles. Aux États-Unis, les doctorantes en économie représentent entre 30 et 35 % et pourtant, en 2019, seuls 14,5 % des professeurs titulaires étaient des femmes. Ce phénomène dit du « tuyau percé », n'est qu'une des

manifestations de la discrimination dont les femmes sont victimes en économie. De nombreux écueils empêchent ou retardent leur ascension aux postes de professeure titulaire, et si elles y parviennent, aux États-Unis, leur salaire ne représente que 75 % de celui des hommes (selon des données de 2010). Les chercheurs ont ainsi constaté que les femmes sont soumises à des normes éditoriales de publications scientifiques plus strictes, qu'elles sont évaluées de manière plus critique et que leurs publications sont moins reconnues.

**LES FEMMES SONT BEAUCOUP MOINS NOMBREUSES QUE LES HOMMES À ENSEIGNER L'ÉCONOMIE.**

76% ♂  
24% ♀

## FEMMES OCCUPANT DES POSTES ACADÉMIQUES DANS LE DOMAINE DE L'ÉCONOMIE



Source : women-economics.com, 2020

### SEXISME

L'environnement hostile joue également un rôle quand il s'agit de postuler à un emploi en économie. Comportements inappropriés lors d'entretiens d'embauche ou séminaires, questions « paternalistes », interruption lors des prises de parole... Plusieurs études, dont celle d'Alice Wu, sur le forum en ligne Economics Job Market Rumors, révèlent un sexisme profondément ancré.

Pourtant, la présence des femmes en économie est nécessaire car elles privilégient des sujets de recherche différents de ceux des hommes, travaillant par exemple davantage sur la santé, l'environnement ou l'éducation. La faible représentation des femmes aux postes les plus prestigieux implique que l'on mette moins de moyens sur ces sujets et que l'on fasse moins de publicité autour des résultats.

### PIRE AUX ÉTATS-UNIS

Selon les données présentées dans les travaux d'Emmanuelle Auriol avec Guido Friebel, Alisa Weinberger et Sascha Wilhelm, la proportion de femmes dans les départements d'économie est d'environ 35 % en Australie et en Nouvelle-Zélande, d'environ 32 % en Europe et de seulement 26 % en Amérique du Nord.

Les meilleures institutions américaines semblent appliquer aux femmes des normes plus élevées, non seulement au niveau des promotions, mais aussi dès le niveau d'entrée. Cela peut s'expliquer par des différences de culture, de pratiques de recrutement ou de marché de l'emploi universitaire.

Les auteurs suggèrent de réfléchir au processus de recrutement : souvent les femmes s'abstiennent de postuler aux meilleurs postes universitaires parce qu'elles manquent de confiance ou d'encouragement et de mentorat de la part d'économistes chevronnées.

## L'EXPÉRIENCE D'EMMANUELLE AURIOL

### POURQUOI ÊTES-VOUS DEVENUE ÉCONOMISTE ?

Lorsque j'ai commencé ma carrière, dans les années 1990, l'économie n'était pas très féminisée. Il y avait très peu de professeures, par exemple aucune à UTC. Il était difficile d'envisager une carrière dans ce domaine en l'absence d'autres femmes dont on pouvait s'inspirer. Mais j'ai choisi cette voie parce que j'ai trouvé des gens qui croyaient en moi, au-delà de mon sexe, comme Jean-Jacques Laffont. Il pensait que les choses allaient mécaniquement changer dès lors que les femmes avaient le même niveau d'éducation que les hommes. Pour lui c'était une question de génération.

### LES CHOSES ONT-ELLES CHANGÉ ?

Aujourd'hui, bien que les femmes soient, dans les pays de l'OCDE, en moyenne plus diplômées que les hommes, seulement un tiers d'entre elles choisissent d'étudier l'économie et très peu parviennent à gravir les échelons universitaires. En économie, le plafond de verre est très épais. Avec des collègues, nous avons donc décidé de travailler sur ce sujet.

### POURQUOI EST-IL IMPORTANT DE DOCUMENTER CETTE DISCRIMINATION ?

La seule façon de changer les choses est de les documenter. Une fois que les gens connaissent les faits, ils doivent y faire face. Une approche scientifique impartiale apporte des résultats et des preuves, qu'il est difficile de

### QUELS CONSEILS DONNERIEZ-VOUS AUX JEUNES ÉCONOMISTES À PROPOS DE CES INÉGALITÉS ?

**Les femmes sont souvent interrompues lorsqu'elles parlent dans les séminaires.**

Soyez conscient du contexte actuel pour savoir à quoi vous attendre et travailler sur vos propres préjugés. Les femmes doivent s'assurer qu'elles savent comment gérer les interruptions paternalistes, tandis que les hommes doivent s'abstenir de faire des suggestions triviales et condescendantes.

Pour les femmes, il peut être préférable de ne pas travailler dans des équipes composées d'hommes expérimentés.

**Si vous le faites, veillez à ce que votre travail soit reconnu.**

**N'acceptez pas de traitements inappropriés.**

Et évitez d'être « complice » de la discrimination en maltraitant d'autres femmes.

**Obtenez une reconnaissance : Vous devez dire « mon travail », « j'ai découvert »...**

Les études montrent que si vous n'y prêtez pas attention, vous risquez de ne pas être reconnu.

nier. C'est le seul moyen d'être entendu sur une question aussi importante et délicate à analyser du fait des biais psychologiques qui l'accompagne.

La discrimination est par nature difficile à prouver parce qu'elle est auto-réalisatrice. Existe-t-elle en raison de différences biologiques ? Parce que les femmes ont des enfants tout en travaillant ? Cela affecte certes leur carrière, surtout au début quand les enfants sont en bas âge, mais je suis fermement convaincue que cela les rend plus efficaces dans le long terme.

**« J'AI TROUVÉ DES GENS QUI CROYAIENT EN MOI AU-DELÀ DE MON GENRE. »**

### COMMENT LES INSTITUTIONS DOIVENT-ELLES RÉAGIR ?

Il peut être assez compliqué de mettre en œuvre des politiques publiques sur ce sujet, car même avec les meilleures intentions elles peuvent avoir des effets pervers. Le

noeud du problème étant le recrutement et les promotions, les institutions doivent être conscientes de leur biais dans ces processus. Pour s'en prémunir elles doivent s'efforcer d'établir des critères d'évaluation objectifs et quantitatifs, particulièrement en matière de promotion. Les critères flous et subjectifs favorisent la discrimination.

Il est important pour des raisons d'équité de promouvoir plus de femmes à des postes seniors. C'est également très important d'avoir plus de diversité en économie - que ce soit en termes de sexe, de race ou de toute autre minorité - pour des raisons d'efficacité. Cela permettra en effet de traiter plus de sujets avec plus de créativité. Il n'y a rien de pire en recherche que l'entre soit et l'endogamie. ●

# Le réseau professionnel, un privilège masculin ?

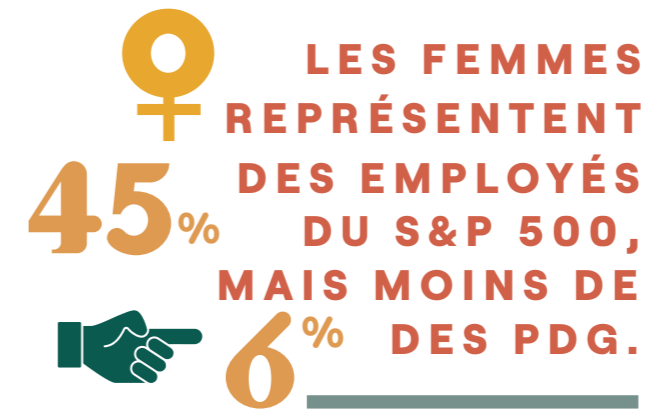


**« Ce qui compte ce n'est pas ce que vous connaissez, mais qui vous connaissez. » Ce dicton populaire suggère que les candidats à un emploi qui ont de bonnes relations seront plus compétitifs que leurs rivaux, même s'ils ou elles sont moins talentueux et moins qualifiés. Depuis sa thèse de doctorat à TSE, Marie Lalanne (Centre commun de recherche, Commission européenne) étudie le fonctionnement du favoritisme sur le lieu de travail et son impact sur la diversité. Les différences dans les réseaux personnels et professionnels pourraient-elles expliquer pourquoi il y a si peu de femmes à des postes à responsabilité ?**

Ces dernières décennies, on compte de plus en plus de femmes dans la population active, néanmoins, rares sont celles qui parviennent à atteindre les postes de direction. Le recrutement pour les emplois de haut niveau est souvent un processus informel (chasseurs de têtes professionnels, recommandations, bouche-à-oreille) de sorte que de bons contacts sont susceptibles d'être cruciaux pour gravir les échelons de l'entreprise. Cependant, il s'est avéré extrêmement difficile de fournir des preuves tangibles pour savoir si les carrières des femmes sont freinées par des réseaux moins efficaces. De fait, il y a une forte corrélation entre « qui vous connaissez » et « ce que vous connaissez ». Les personnes talentueuses et performantes sont susceptibles de constituer des réseaux plus étendus, même s'ils ne contribuent en rien à leur réussite.

Dans ce contexte, les grands réseaux de relations peuvent fournir des informations plus utiles, ce qui l'emporte sur les avantages d'une sororité de petite ampleur mais intensément loyale.

Il est également prouvé que l'homophilie - une préférence pour l'interaction avec des personnes qui



vous ressemblent - peut exacerber l'écart entre les hommes et les femmes. Si les gens préfèrent recommander leur propre genre, les postes à prédominance masculine continueront d'être occupés par des hommes. D'autres explications se sont concentrées sur les différences de comportement au sein des réseaux. Quelques

études suggèrent que les hommes récompensent davantage leur entourage que les femmes, qu'ils disposent de moins d'informations sur les compétences des femmes et qu'ils reçoivent plus d'avantages de la part des hommes.

De même, plusieurs études subjectives basées sur des enquêtes menées auprès de cadres supérieurs d'entreprises révèlent que les femmes semblent ne pas avoir les relations informelles nécessaires pour accéder aux postes de haut niveau et qu'elles tirent moins d'avantages de leurs réseaux sociaux pour leur carrière.

### DES EMPLOIS POUR LES HOMMES

Des différences subtiles dans les stratégies de mise en réseau peuvent rendre les talents des femmes moins visibles. Alors qu'elles s'appuient plutôt sur des petits réseaux étroitement tissés, les hommes, eux, constituent des groupes plus importants avec des liens plus distendus. Une stratégie qui peut s'avérer plus adaptée à la recherche d'un emploi et à l'avancement de la carrière.

» SE CONNECTER

Dans un article récent (« *The old boy network* », 2022), Paul Seabright et moi-même présentons une étude empirique. Nous utilisons des données de chasseurs de têtes sur les salaires et les anciens collègues de près de 27 000 cadres supérieurs de plus de 5 000 entreprises nord-américaines et européennes. Nous constatons que la taille du réseau d'un individu présente une corrélation positive importante avec ses revenus. Cela est dû en grande partie à des facteurs non observés tels que le talent ou le dynamisme, mais lorsque nous contrôlons ces facteurs, il apparaît que les réseaux ont toujours un effet positif significatif sur les revenus. Et cet effet est plus important pour les hommes que pour les femmes.

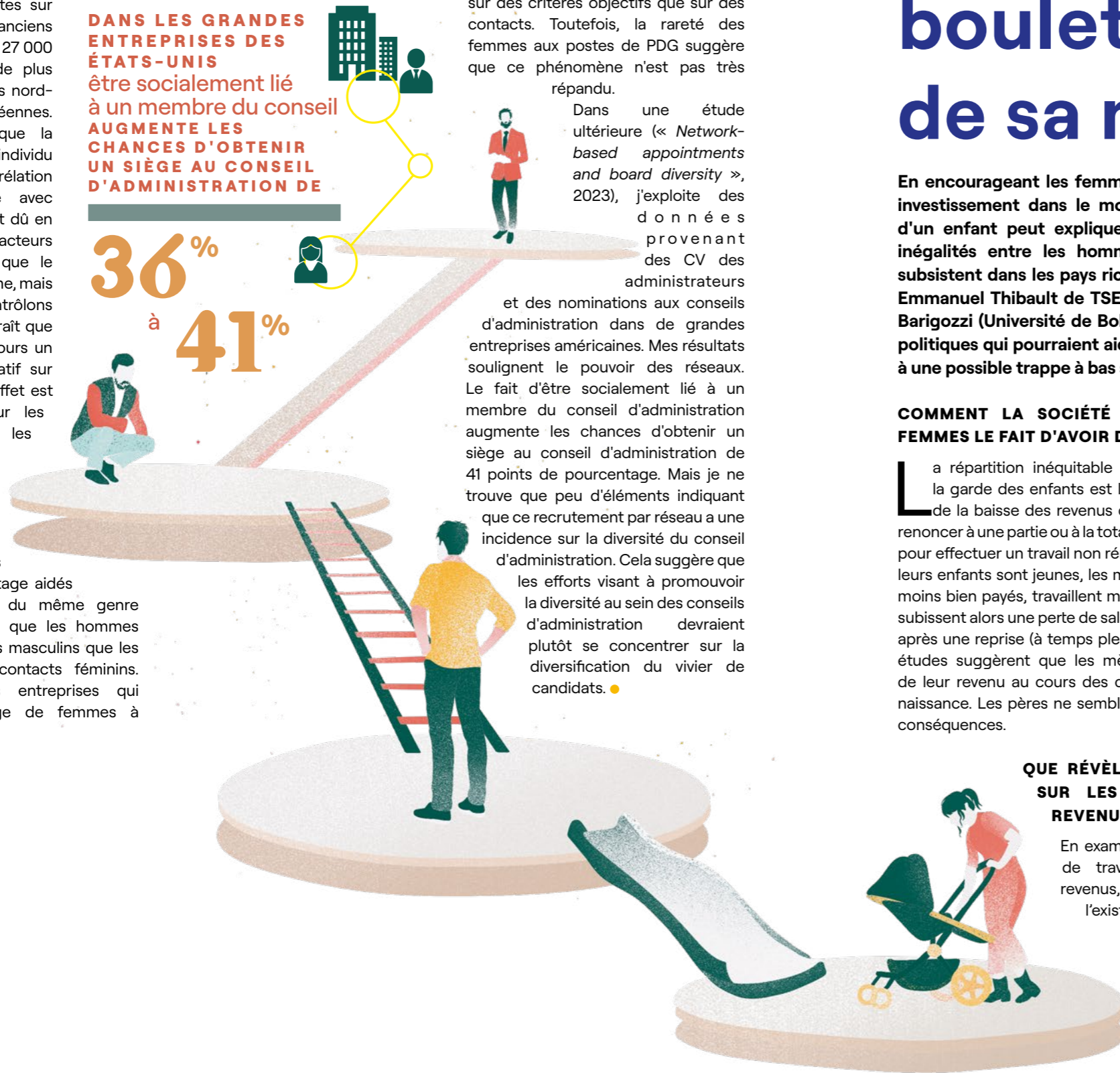
Ce résultat semble être dû à deux facteurs. Premièrement, les hommes et les femmes sont davantage aidés par leurs contacts du même genre qu'eux. Et il s'avère que les hommes ont plus de contacts masculins que les femmes n'ont de contacts féminins. Deuxièmement, les entreprises qui emploient davantage de femmes à

des postes de direction récompensent moins les réseaux que les autres entreprises. Les méthodes de recrutement de ces entreprises « favorables aux femmes », qui ont des conseils d'administration plus importants et des cadres plus qualifiés, peuvent s'appuyer davantage sur des critères objectifs que sur des contacts. Toutefois, la rareté des femmes aux postes de PDG suggère que ce phénomène n'est pas très répandu.

Dans une étude ultérieure (« *Network-based appointments and board diversity* », 2023), j'exploite des données provenant des CV des administrateurs et des nominations aux conseils d'administration dans de grandes entreprises américaines. Mes résultats soulignent le pouvoir des réseaux. Le fait d'être socialement lié à un membre du conseil d'administration augmente les chances d'obtenir un siège au conseil d'administration de 41 points de pourcentage. Mais je ne trouve que peu d'éléments indiquant que ce recrutement par réseau a une incidence sur la diversité du conseil d'administration. Cela suggère que les efforts visant à promouvoir la diversité au sein des conseils d'administration devraient plutôt se concentrer sur la diversification du vivier de candidats. ●

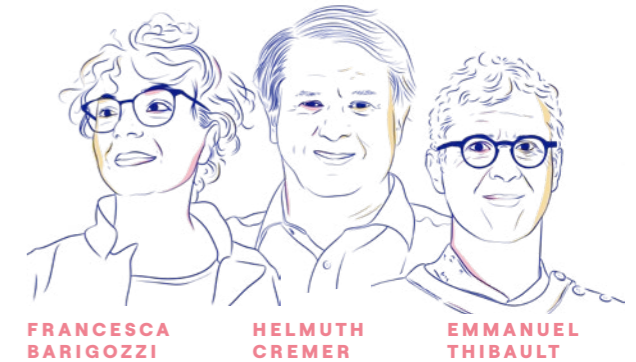
**DANS LES GRANDES ENTREPRISES DES ÉTATS-UNIS être socialement lié à un membre du conseil AUGMENTE LES CHANCES D'OBTENIR UN SIÈGE AU CONSEIL D'ADMINISTRATION DE**

**36%**  
à **41%**



# L'enfant, le vrai boulet salarial de sa maman !

En encourageant les femmes actives à réduire leur investissement dans le monde du travail, l'arrivée d'un enfant peut expliquer la majeure partie des inégalités entre les hommes et les femmes qui subsistent dans les pays riches. Helmuth Cremer et Emmanuel Thibault de TSE se joignent à Francesca Barigozzi (Université de Bologne) pour examiner les politiques qui pourraient aider les mères à échapper à une possible trappe à bas salaire.



FRANCESCA BARIGOZZI    HELMUTH CREMER    EMMANUEL THIBAUT

## COMMENT LA SOCIÉTÉ FAIT-ELLE PAYER AUX FEMMES LE FAIT D'AVOIR DES ENFANTS ?

La répartition inéquitable des responsabilités liées à la garde des enfants est l'une des principales causes de la baisse des revenus des mères, cela les oblige à renoncer à une partie ou à la totalité de leur emploi rémunéré pour effectuer un travail non rémunéré à la maison. Lorsque leurs enfants sont jeunes, les mères occupent des emplois moins bien payés, travaillent moins, voire pas du tout. Elles subissent alors une perte de salaire qui peut perdurer même après une reprise (à temps plein) du travail. En France, des études suggèrent que les mères perdent environ 30 % de leur revenu au cours des cinq années qui suivent une naissance. Les pères ne semblent, eux, pas subir de telles conséquences.

## QUE RÉVÈLENT VOS RECHERCHES SUR LES ÉCARTS GENRÉS DE REVENU ?

En examinant l'évolution des heures de travail, des salaires et des revenus, notre modèle démontre l'existence d'une vraie double peine. La diminution temporaire de l'offre de travail des mères due à la maternité

peut déclencher une spirale négative, similaire à une trappe à bas salaire, créant une pauvreté permanente et un écart durable des revenus entre hommes et femmes.

## QUELLES POLITIQUES FAMILIALES SEMBLENT ÊTRE LES MEILLEURES SOLUTIONS ?

Les subventions temporaires aux salaires des mères et les services de gardes d'enfants sont des mesures efficaces. Les crédits d'impôt sur le revenu aident également les mères à sortir de la trappe à bas salaire et accélèrent la récupération des revenus antérieurs à la maternité. D'autres politiques telles que le congé de paternité, les subventions pour la garde des enfants et la fourniture en nature de services de garde formelle peuvent amoindrir le coût de la reprise du travail, mais elles n'affectent qu'indirectement les décisions des mères. A l'inverse, le financement d'un congé maternité de longue durée et les transferts d'argent peuvent compenser la perte de revenus, mais réduisent les incitations à la reprise du travail, et ainsi peuvent conduire plus facilement à se retrouver piégées dans une trappe à bas salaire. La question de l'impact des femmes et des inégalités femmes-hommes sur le marché du travail est une préoccupation qui résonne jusqu'aux plus hautes sphères du monde scientifique : l'économiste américaine, Claudia Goldin, a reçu le 9 octobre 2023 le prix Nobel d'économie pour ses travaux sur ce sujet. ●

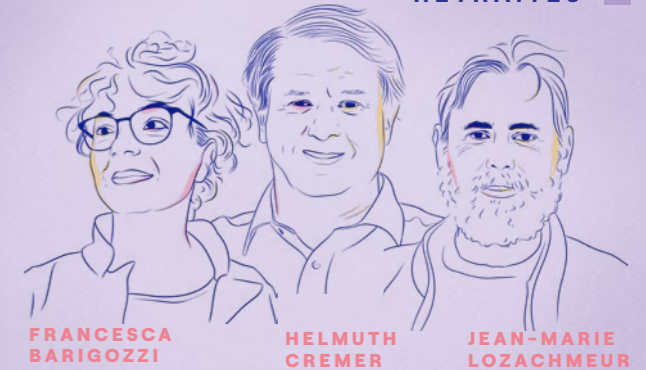
Plongez dans la recherche de TSE et apprenez-en plus sur l'article « Le piège salarial des mères », 2023 ici : [tse-fr.eu/tse-mag](https://tse-fr.eu/tse-mag)

# RETRAITES

Le vieillissement rapide des populations met en péril la survie des systèmes de retraite dans le monde entier. Cette année, la France a adopté des réformes radicales qui ont suscité une vive opposition sur des questions telles que l'âge de la retraite, les cotisations et les prestations. Alors que le débat fait rage sur la nécessité de faire preuve de prudence budgétaire et de redéfinir le contrat social de la nation, nos chercheurs décrivent les mesures clés et suggèrent que la mise en place d'un système équitable sera un exercice d'équilibre difficile.



## Le mythe de la neutralité de genre

FRANCESCA  
BARIGOZZIHELMUTH  
CREMERJEAN-MARIE  
LOZACHMEUR

Les écarts entre les hommes et les femmes sur le marché du travail peuvent encore s'accroître à l'approche de la retraite. Helmuth Cremer et Jean-Marie Lozachmeur, chercheurs à TSE, et leur co-auteur Francesca Barigozzi, expliquent pourquoi il ne faut pas négliger les inégalités qui touchent les hommes et les femmes au moment de la retraite.

### LES RETRAITES DEVRAIENT-ELLES REDISTRIBUER LA RICHESSE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES ?

Dans la plupart des systèmes de retraites, notamment en France, les allocations sont basées sur les contributions retraites qui sont ensuite transformées en revenus. Les femmes vivent en moyenne plus longtemps que les hommes, pourtant, elles ont tendance à avoir des revenus plus faibles et des carrières plus courtes du fait de la maternité, elles reçoivent donc souvent une retraite plus modeste.

Ces écarts de longévité et de salaire diminuent, mais tant qu'ils subsistent, une certaine redistribution entre les hommes et les femmes est justifiée. Il serait nécessaire de mettre en place des règles de prestations de retraite spécifiques à chaque genre. Or, la législation européenne l'interdit. Notre étude met en évidence les conséquences négatives de cette règle de neutralité.

Nos résultats montrent que la neutralité de genre est injuste. Elle est extrêmement avantageuse pour les hommes célibataires (qui devraient cotiser plus qu'ils ne le font), au détriment des femmes célibataires et des couples (qui devraient cotiser moins). Les conjoints masculins sont également moins bien lotis, étant donné que les couples mettent généralement leurs ressources en commun et que les femmes vivent plus longtemps.

### LE TRAVAIL NON RÉMUNÉRÉ DOIT-IL ÊTRE PRIS EN COMPTE DANS LE CALCUL DES PENSIONS ?

La garde des enfants et les travaux ménagers ne sont pas explicitement pris en compte dans notre modèle. S'il serait juste d'accorder aux femmes un crédit pour ce travail non rémunéré, cela pourrait les inciter à prendre davantage de

congrés, ce qui serait néfaste pour leur carrière. Concevoir une compensation explicite pour le travail domestique non rémunéré des femmes reviendrait à affirmer que les tâches ménagères et l'éducation des enfants sont des responsabilités féminines. Au contraire, toutes les tâches familiales devraient être partagées de manière égale.

### LES FEMMES SONT-ELLES DESTINÉES À ÊTRE PIÉGÉES PAR DES SALAIRES ET DES PENSIONS PLUS FAIBLES ?

Certaines politiques symboliques, comme la neutralité des genres, sont inefficaces, voire nuisibles, tant que les différences fondamentales entre les rôles des hommes et des femmes persistent. Le système de pension n'est qu'un des outils possibles de redistribution : d'autres instruments, comme la garde d'enfants, peuvent être plus efficaces. Mais les normes sociales, la perception du rôle des femmes dans la famille et l'attitude de la société à l'égard des mères qui travaillent sont profondément ancrées dans les traditions et ne peuvent pas être simplement modifiées par les politiques publiques. ●

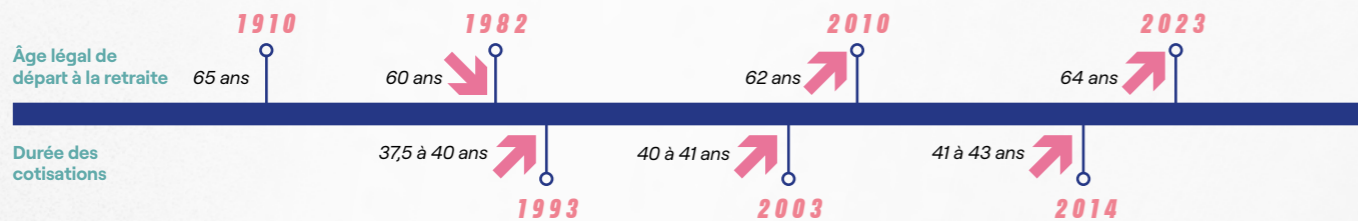


# Un équilibre fragile

Durant les premiers mois de l'année 2023, la réforme des retraites a animé les conversations et fait descendre dans la rue des milliers de Français. A Toulouse, les acteurs universitaires se sont emparés du sujet lors d'un débat à l'Université Toulouse Capitole, dont TSE est établissement-composante.

Christian Gollier, directeur général de TSE, deux professeurs de la Faculté de droit de Toulouse : Mathieu Carpentier et Frédéric Guiomard, ainsi que Zoé Jacquemin, professeure et chargée de mission, ont notamment évoqué devant les étudiants les trois leviers pour financer le système de retraite : l'âge de départ, les niveaux de cotisation et de pensions des retraités, mais aussi l'équilibre entre le rapport au travail et le rapport au loisir. Dans cette double page, nous revenons sur le fonctionnement du système de retraite français, son évolution, ainsi que les raisons qui ont poussé le gouvernement à mener cette réforme et ce qu'elle contient.

## L'HISTOIRE DU SYSTÈME DE RETRAITE FRANÇAIS



## QUELLES SONT LES PRINCIPALES MESURES DE LA RÉFORME VOTÉE EN AVRIL 2023 ?

Face au risque de déséquilibre, le gouvernement d'Elisabeth Borne a décidé de voter une réforme du système de retraite. Après un long parcours législatif et malgré plusieurs mois de mobilisation, notamment chez les jeunes, la réforme des retraites est promulguée. En voici les principaux points.



- Report de l'âge légal de départ à la retraite

de **62** à **64** ans en 2030

- Prise en compte de la pénibilité pour financer un congé de reconversion professionnelle



- Pension minimale pour les carrières complètes portée à

**85** % du SMIC

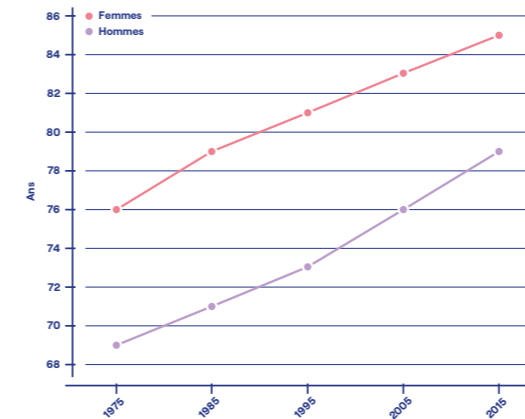
- Autorisation de partir à la retraite avant **64** ans pour les travailleurs et travailleuses en carrière longue

- Nouvel objectif pour réduire l'écart femmes-hommes sur les pensions

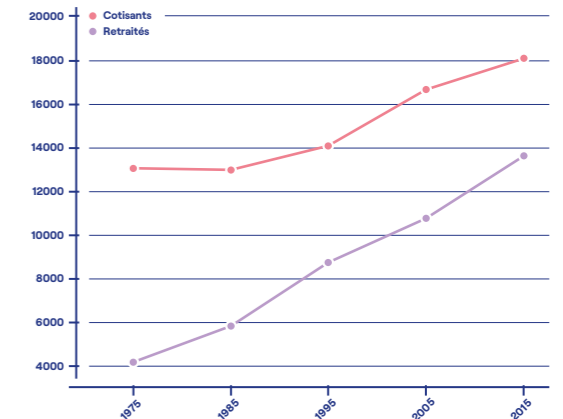
## SOLIDARITÉ NATIONALE ENTRE GÉNÉRATIONS

Contrairement à d'autres pays, la France a choisi un système par répartition qui repose sur une solidarité nationale entre générations : des cotisations sont déduites des salaires des actifs puis redistribuées aux retraités. Mais l'équilibre de ce système est menacé par l'allongement de l'espérance de vie et le vieillissement de la population qui provoque un déséquilibre entre cotisants et retraités.

### ÉVOLUTION DE L'ESPÉRANCE DE VIE EN FRANCE



### NOMBRE DE COTISANTS PAR RETRAITÉS



Sources : Insee

## L'ANALYSE DE FRÉDÉRIC GUIOMARD



Cette réforme des retraites alourdit la charge qui pèse sur les travailleurs les plus vulnérables, déclare Frédéric Guiomard, professeur de droit social à l'Université Toulouse Capitole. Le relèvement de l'âge de la retraite a un effet délétère sur les salariés les moins qualifiés. L'allongement de la durée de cotisation se traduit par un départ à la retraite plus tardif et/ou une baisse des pensions pour ceux qui ont des carrières incomplètes.

La perspective de la retraite semble très abstraite quand on a 20 ans. Il est impossible de prévoir ce que sera la situation dans 40 ans, mais nous savons qu'un système de pension ne peut fonctionner que sur la base de la solidarité entre les générations. Seuls les investissements dans l'avenir, l'éducation et l'environnement peuvent assurer la survie de systèmes de pension durables. Nos sociétés n'ont d'autre choix que de réinventer sans cesse les liens de solidarité.

- Extension de la période de cotisation



de **42** à **43** ans qui débutera en 2027 au lieu de 2035

- Création d'une assurance vieillesse pour les aidants

- Création d'un index seniors et d'un nouveau type de CDI



- Nouvelle surcote pour les mères



- Une évaluation de la réforme

en **2027**

# L'IA va-t-elle s'emparer de nos emplois ?



FRANÇOIS POINAS

**Les nouvelles technologies peuvent perturber considérablement les emplois et les moyens de subsistance. Dans l'Angleterre et la France du XIXe siècle, les ouvriers du textile – les luddites et les canuts – ont réagi à l'innovation industrielle par de violentes manifestations. Les travailleurs d'aujourd'hui devraient-ils trembler face à l'essor de l'intelligence artificielle (IA) ? François Poinas de TSE, estime que l'IA est susceptible d'avoir des effets contradictoires sur l'emploi, les inégalités et l'éducation.**

## LES EMPLOIS EXISTERONT-ILS ENCORE DANS LE FUTUR ?

Dans le passé, les révolutions technologiques ont toujours conduit à la création, ainsi qu'à la destruction d'emplois, mais jamais à la fin du travail. Compte tenu de la nature du développement actuel de l'IA (autour de l'apprentissage automatique et des méthodes associées), il n'y a pas de raison particulière de penser qu'il en ira différemment cette fois-ci. L'IA est plus susceptible d'automatiser des tâches spécifiques au sein d'un emploi que des professions entières. Toutefois, les développements dans le domaine de l'apprentissage automatique, tels que l'apprentissage profond et les réseaux de neurones, auront des conséquences importantes pour de nombreuses professions. Par exemple, dans le domaine de la santé, des machines peuvent être formées pour prédire la probabilité qu'un patient succombe à une maladie particulière en fonction de ses antécédents médicaux et de son mode de vie. Dans le domaine de la finance, les algorithmes peuvent aider à prédire le cours des actions en bourse. Ces technologies peuvent remplacer les travailleurs dans certaines

tâches mais, en améliorant la productivité, elles peuvent apporter une valeur ajoutée qui accroît la demande de main-d'œuvre. L'IA peut également créer de nouvelles tâches pour lesquelles la main-d'œuvre dispose d'un avantage comparatif.

L'impact sur les travailleurs dépend de la question suivante : les tâches qu'ils effectuent sont-elles un complément ou un substitut à l'IA ? Les chercheurs ont classé les professions en fonction de la probabilité qu'elles puissent être exécutées par l'IA, soit en utilisant l'avis d'experts (Brynjofson, Mitchell, Rock, 2018), les brevets (Webb, 2021) ou l'avancement des capacités de l'IA (Felten, Raj, Seamans, 2018). Cette littérature florissante n'est pas encore parvenue à un consensus sur l'effet de l'IA sur les emplois. Les premiers estiment qu'il n'y a pas de profession dans laquelle toutes les tâches sont susceptibles d'être remplacées par l'IA, et que les professions à haut et à faible niveau de compétences sont toutes menacées, tandis que Webb estime que les professions à haut niveau de compétences seront les plus touchées. →

# FUTUR DU TRAVAIL

L'essor fulgurant de l'intelligence artificielle a déjà eu un impact sur les industries et les flux de travail, créant des opportunités et des défis sans précédent. Si l'IA promet une amélioration de la productivité, de l'efficacité et de l'innovation, l'avenir du travail est également teinté d'inquiétudes concernant le remplacement des emplois et l'évolution de la dynamique de la main-d'œuvre. Dans cette partie, nos chercheurs explorent la manière dont les humains et les machines peuvent collaborer.

### » LES CARRIÈRES GRATIFIANTES SERONT-ELLES REMPLACÉES PAR DES EMPLOIS PRÉCAIRES, À DURÉE LIMITÉE AVEC DES CONDITIONS DE TRAVAIL DÉTÉRIORÉES ?

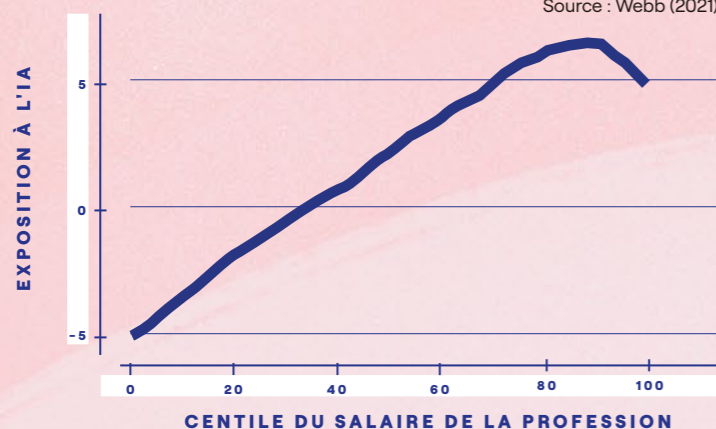
Les emplois de demain seront différents, avec des tâches différentes. De nombreuses activités répétitives et prévisibles sont faciles à automatiser, mais les tâches qui requièrent une dextérité manuelle fine, une prise de décision complexe, de la créativité, de l'intelligence sociale et un engagement émotionnel pourraient être moins susceptibles d'être remplacées par des machines.

L'IA peut remplacer les travailleurs, mais c'est aussi un outil qui peut augmenter les capacités humaines et permettre aux travailleurs de se concentrer sur des tâches à plus forte valeur ajoutée. Cela peut conduire à une transformation de l'emploi plutôt qu'à une perte d'emploi. Par exemple, l'IA peut être très utile pour interpréter des images radiographiques, ce qui permet aux radiologues de consacrer plus de temps à d'autres tâches pour lesquelles l'IA est moins adaptée, telles que le choix des images, l'interprétation des résultats de la machine et la combinaison d'informations qualitatives.

Les travailleurs vont-ils souffrir ou bénéficier de l'IA ? Tout dépend de l'ampleur de la création et de la destruction d'emplois, ainsi que des caractéristiques des métiers concernés, notamment en matière de compétences. Si l'emploi se raréfie, les travailleurs auront moins de pouvoir de négociation pour exiger de bonnes conditions de travail et de bons salaires. Ces effets ne seront pas uniformes parmi les travailleurs si certains groupes sont plus touchés que d'autres. Ainsi, si l'IA remplace davantage d'emplois hautement qualifiés, augmentant ainsi la concurrence pour les emplois moins qualifiés, cela peut contraindre des travailleurs auparavant bien rémunérés à accepter des conditions moins bonnes, du travail à temps partiel et des contrats à court terme.

### LES PROFESSIONS HAUTEMENT RÉMUNÉRÉES ONT PLUS DE RISQUE D'ÊTRE FORTEMENT TOUCHÉES PAR L'IA

Source : Webb (2021)



### L'IA VA-T-ELLE ACCROÎTRE LES INÉGALITÉS ?

L'impact sur les inégalités dépend également de la manière dont les différents groupes de travailleurs qualifiés sont affectés. Dans les années 1980 et 1990, les innovations informatiques ont permis l'automatisation des tâches cognitives routinières, ce qui a eu pour effet net de réduire l'emploi dans les groupes de travailleurs moyennement qualifiés et d'augmenter l'emploi dans d'autres groupes, contribuant à accroître l'inégalité salariale (Autor, Dorn, 2013). Si les travailleurs hautement qualifiés voient leurs emplois détruits alors que les autres groupes ne sont pas touchés, les technologies de l'IA peuvent réduire l'écart salarial existant.

### COMMENT LES ÉTUDIANTS PEUVENT-ILS SE PRÉPARER À UN MARCHÉ DU TRAVAIL DOMINÉ PAR L'IA ?

Il y aura des opportunités d'emploi dans l'industrie de l'IA - pour assurer le développement, l'entraînement et la maintenance des systèmes d'IA - mais aussi dans les secteurs qui utiliseront l'IA comme un outil. Les employés doivent être préparés à travailler avec ces outils d'IA, notamment en termes d'acquisition de compétences.

Les développeurs ont également la possibilité de créer de nouvelles tâches et de mettre au point de nouveaux outils d'IA qui ne se contentent pas de remplacer les humains dans leur travail, mais qui renforcent l'emploi.

La formation des travailleurs au développement de produits d'IA nécessitera des compétences en matière d'optimisation, de programmation et de *big data*. La formation devra également être adaptée à d'autres emplois affectés par l'IA à mesure que certaines tâches seront remplacées. Par exemple, si les bus deviennent de plus en plus automatisés, la formation de leurs opérateurs humains devrait se concentrer moins sur la conduite et davantage sur d'autres dimensions telles que les relations avec les passagers et la résolution de problèmes. ●





# Allô ? C'est IA à l'appareil...

**Vous n'avez pas le temps d'écrire un e-mail ? Ne vous inquiétez pas, l'IA est là ! Pourquoi ne pas y avoir recours ? Cela permet de gagner du temps : quelqu'un réfléchit pour vous. Quelqu'un ? Ou plutôt quelque chose... L'intelligence artificielle. La psychologue Zoe Purcell nous en dit plus sur notre communication via l'IA.**



COMMENT PUIS-JE VOUS AIDER ?

DITES-MOI LES COMPÉTENCES POUR DEVENIR UN ÉCONOMISTE BRILLANT.

L'utilisation de la communication assistée par l'IA est en plein essor. Que ce soit sous forme de promoteurs de messages électroniques, d'Alexa, de Grammarly ou de ChatGPT, nous sommes nombreux à faire appel à un agent informatique pour modifier, augmenter ou générer des messages. Dans les entreprises axées sur la

communication, comme les centres d'appel, l'IA est déjà exploitée pour rendre la voix des employés plus enjouée. D'autres organisations ont intégré la communication par l'IA depuis que le Covid a accéléré le recours au télétravail. À l'instar des précédentes ruptures technologiques, l'introduction de l'IA dans le monde du travail présente des avantages et des inconvénients. Elle peut aider les gens à surmonter leurs désavantages, par exemple en améliorant leur capacité à écrire dans une autre langue. Toutefois, l'IA peut accentuer les inégalités existantes car les attitudes à son égard varient selon le sexe, la race et l'éducation.

## AUTHENTICITÉ

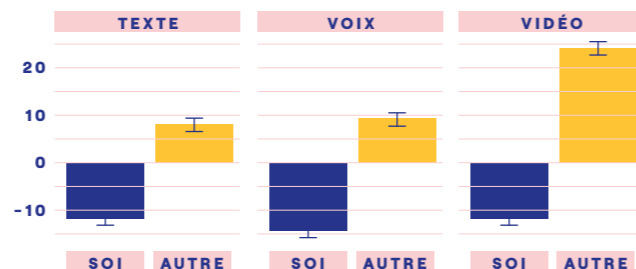
L'introduction de l'IA sur le lieu de travail s'accompagnera de nombreux compromis que nous commençons à peine à comprendre.

Mes recherches à l'IAST (département de recherche interdisciplinaire hébergé à TSE) suggèrent que grâce à des outils de texte alimentés par l'IA on peut certes gagner du temps, mais aussi perdre la confiance d'autres personnes et amoindrir notre authenticité à leurs yeux. Par exemple, l'IA peut désormais être utilisée pour candidater à un emploi (CV et lettre de motivation), ou encore pour évaluer des candidatures à des postes.

En fonction de l'objectif et du contexte de la communication, les travailleurs et les entreprises devront examiner attentivement si l'IA est appropriée pour eux. Nous devons aussi commencer à nous interroger sur la signification réelle de l'authenticité. Un message est-il authentique parce qu'il est « non édité » ?

Alors que cette technologie se développe, nous nous attendons à voir évoluer ce qui est considéré comme acceptable et normal sur le lieu de travail. Si l'utilisation de ces outils peut réduire la confiance à l'heure actuelle, elle pourrait ne plus être aussi stigmatisée à l'avenir. Il est peut-être temps de recadrer l'authenticité comme la capture de l'intention la plus vraie de l'auteur. Avec cette approche, l'augmentation via l'IA peut être considérée comme un outil pour une plus grande authenticité, une communication plus claire et une confiance plus profonde plutôt que la tromperie, l'avarice ou la méfiance. ●

### LES HUMAINS SONT 4X PLUS SUSCEPTIBLES DE S'ATTENDRE À CE QUE LES AUTRES UTILISENT LES TECHNOLOGIES DE COMMUNICATION ASSISTÉE DE MANIÈRE IRRESPONSABLE QU'ILS NE LE FERAIENT EUX-MÊMES



# Mon collègue, ce robot



**L'intégration croissante de l'IA sur le lieu de travail signifie que les machines deviendront à un moment donné des collègues à qui nous délèguerons des tâches, avec qui nous coopérerons et à qui nous rendrons des comptes. Ces relations poseront des défis psychologiques et éthiques.**

De nombreux travailleurs délèguent déjà des tâches à des machines. Cela peut être positif : l'IA prend en charge des tâches répétitives ou fastidieuses, permettant des gains de productivité et donnant aux humains plus de temps pour se concentrer sur les tâches qui requièrent leur attention. La diffusion publique de ChatGPT a rendu cette expérience accessible à tous, mais a également illustré notre incertitude quant à l'éthique de se fier à des machines que nous ne comprenons pas, pour effectuer des tâches dont nous ne sommes pas sûrs qu'elles puissent s'acquitter. En l'absence de transparence, des erreurs peuvent être commises sans que l'on sache exactement qui en est responsable. L'IA peut également agir en utilisant des moyens douteux, sans supervision appropriée.



## CONFIANCE ET COOPÉRATION

La coopération avec l'IA sur le lieu de travail peut conduire à une dynamique d'équipe non conventionnelle : les employés doivent apprendre à faire confiance aux systèmes d'IA pour les aider au lieu de les concurrencer, et apprendre à aider eux-mêmes les systèmes d'IA à atteindre leurs objectifs. Si les relations humaines reposent sur des normes sociales, les repères manquent lorsque les humains coopèrent avec des machines. Est-il socialement souhaitable de faire confiance aux machines et de les aider ? Difficile à dire, surtout comme nous n'avons pas d'empathie pour les machines au même

titre que pour les humains. Les machines, elles, ne se soucient pas des incitations comme les humains - elles ne sont pas motivées par des récompenses financières. Avoir l'IA comme manager est une idée nouvelle et potentiellement dérangeante. Elle peut être meilleure que l'humain pour prendre des décisions impartiales et optimiser les performances de l'équipe. Mais les employés peuvent avoir du mal à accepter l'idée de relever d'une entité non humaine et développer un sentiment d'aliénation ou de déconnexion. Les IA en position de manager pourraient eux-mêmes avoir du mal à apporter un soutien émotionnel, à faire preuve d'empathie et à gérer des conflits interpersonnels complexes. Nous disposons pour l'heure de peu de données

permettant de prédire l'avenir du management par l'IA, et elles sont parfois contradictoires : les employés qui n'ont pas d'expérience de la gestion par l'IA sont généralement hostiles à l'idée, mais cela peut être dû à une couverture médiatique déformée ou à des représentations fictives. Les employés qui en ont déjà fait l'expérience sont plus positifs mais leurs réponses peuvent être faussées par la pression exercée pour parler favorablement de leur entreprise, ou par le fait que les entreprises qui utilisent la technologie de gestion de l'IA sont celles dans lesquelles l'IA pose le moins de problèmes. ●

# Le monde du travail



## Mise en route

### POURQUOI TRAVAILLONS-NOUS ?

Notre succès en tant qu'individus et sociétés dépend d'un savant mélange entre compétition et coopération.

## SE FORMER

### S'ENGAGER SUR LA BONNE VOIE

Nous devrions mieux préparer les élèves avant le lycée au lieu de recourir au redoublement.

**56%** des élèves ont une mère titulaire d'un diplôme de l'enseignement supérieur.

## ÉVOLUER

### PARTIR OU RESTER ?

Trouver un emploi qui convient est souvent le fruit d'essais et d'erreurs.

### LE MARCHÉ DU TRAVAIL FRANÇAIS EN DANGER

Nous devons dépasser l'idée qu'un CDI est un privilège auquel les travailleurs doivent s'accrocher.

## RETRAITES

### LE MYTHE DE LA NEUTRALITÉ DES GENRES

Les femmes vivent plus longtemps que les hommes, mais elles perçoivent des pensions moins élevées car elles ont généralement des salaires moins élevés et des carrières plus courtes.

### UN ÉQUILIBRE FRAGILE

Un système de retraite durable ne peut être mis en place qu'en investissant dans notre avenir, dans l'éducation et dans l'environnement.



## INÉGALITÉS

### DANS L'OMBRE DE LA GUERRE

Les individus dont les grands-mères ont travaillé pendant la Première Guerre mondiale ont aujourd'hui une vision plus progressiste de la participation des femmes au marché du travail.

### POURQUOI SI PEU DE FEMMES DEVIENNENT ÉCONOMISTES ?

Aux États-Unis, entre 30 et 35 % des doctorats en économie sont obtenus par des femmes, et pourtant, en 2019, seuls 14,5 % des professeurs étaient des femmes.

### LE RÉSEAU PROFESSIONNEL, UN PRIVILÈGE MASCULIN ?

Des différences subtiles dans les stratégies de réseautage peuvent rendre les talents des femmes moins visibles.

### L'ENFANT, LE VRAI BOULET SALARIAL DE SA MAMAN !

Les mères françaises perdent environ 30 % de leurs revenus au cours des cinq années qui suivent une naissance.

## FUTUR DU TRAVAIL

### L'IA VA-T-ELLE S'EMPARER DE NOS EMPLOIS ?

L'IA peut remplacer les travailleurs, mais elle peut aussi augmenter les capacités humaines et permettre aux travailleurs de se concentrer sur de nouvelles tâches à plus forte valeur ajoutée.

### ALLÔ ? C'EST IA À L'APPAREIL...

La communication assistée par l'IA peut accroître la tromperie et menacer notre confiance dans l'authenticité d'autrui.

### MON COLLÈGUE, CE ROBOT

L'IA peut créer une dynamique d'équipe non conventionnelle sur le lieu de travail, car les employés doivent apprendre à faire confiance aux systèmes d'IA pour les aider au lieu de les concurrencer.





Toulouse  
School of  
Economics

Economics for the  
Common Good



1 LAURÉAT  
DU PRIX NOBEL  
150 ENSEIGNANTS  
-CHERCHEURS  
80 NATIONALITÉS  
2000 ÉTUDIANTS  
180 DIPLÔMÉS  
PAR AN  
95% DES ALUMNIS  
RECRUTÉS DANS  
LES SIX MOIS

TOULOUSE SCHOOL OF ECONOMICS



RESTEZ À L'ÉCOUTE ET  
DÉCOUVREZ NOTRE PLAYLIST  
SUR LE MONDE DU TRAVAIL.