Code du travail et demande de main d’œuvre, en Afrique du Sud

Researchers:

Marianne Bertrand

Bruno Crépon

Sector(s): Entreprises, Marché du Travail

Location: Afrique du Sud

Sample: 1 800 entreprises, qui emploient plus de 5 salariés

Target group: Job seekers Small and medium enterprises Youth Large enterprises

Outcome of interest: Employment Attitudes and norms

Intervention type: Information

AEA RCT registration number: AEARCTR-0000156

Partner organization(s): UCT Law@Work Club

Policy issue

Le chômage, particulièrement au sein des populations désavantagées, est susceptible de perpétuer un cycle de pauvreté et de créer des troubles sociaux. Parfois, un taux de chômage élevé coexiste avec la croissance économique. Les politiques de recrutement des entreprises peuvent être affectées si leurs dirigeants estiment que la législation du travail et de l’emploi est trop stricte ou qu’il est trop coûteux de s’y conformer. Si cela coûte trop cher de licencier des employés, en raison des indemnités de licenciement par exemple, elles peuvent ne pas embaucher, même s’il y a du travail. Ainsi les entreprises peuvent-elles ignorer des individus prometteurs qui seront donc au chômage. Cette absence d'embauche peut également contribuer à stopper la croissance de l’entreprise.

Toutefois, ces considérations sur la législation du travail ne reflètent pas forcément la réalité. Par exemple, en Afrique du Sud, les entreprises se plaignent régulièrement que les lois de leur pays sur le travail sont pénibles et qu’il est difficile de s’y conformer. Cependant, des interprétations objectives du code du travail sud-africain indiquent que la législation n’est pas particulièrement plus stricte que celle des pays ayant un niveau de revenu semblable. Si ces entreprises avaient une meilleure connaissance du code du travail de leur pays, elles seraient sans doute plus disposées à embaucher de nouveaux employés. Cela inclurait les individus ayant un profil dit « à risque », comme les travailleurs jeunes ou peu expérimentés. On dispose de peu de données permettant d'établir que le fait que les entreprises soient familiarisées avec le code du travail de leur pays a un impact sur l’emploi ou non.

Context of the evaluation

Le chômage est un problème important en Afrique du Sud : environ 25 % des adultes et des jeunes ayant quitté l'école n’ont pas d’emploi. Deux tiers des chômeurs ont moins de 35 ans et la plupart d’entre eux n’ont que peu, voire aucune expérience professionnelle.

L’Afrique du Sud n’a pas connu les mêmes avancées que les autres pays à revenu intermédiaire qui ont vu leurs efforts dans l’éducation des années 1980-1990 se traduire en termes de productivité et de croissance de l’emploi.
En dépit d'une croissance modérée, l’économie sud-africaine n’a pas su créer suffisamment d’emplois pour occuper les individus supplémentaires qui sont entrés sur le marché du travail ces vingt dernières années.



South Africans at a training center.

Photo: Sunshine Seeds, Shutterstock.com

Details of the intervention

Les chercheurs de J-PAL ont collaboré avec UCT Law@Work Club, un site à abonnement sur le droit du travail, afin d’évaluer si les entreprises modifient leur politique de recrutement lorsqu’on les informe précisément sur la législation du travail en vigueur. À partir d’une base de données du Fonds d’assurance chômage sud-africain (UIF), 1 800 entreprises dans le secteur manufacturier et de la construction, de la distribution et des transports ont été tirées au sort pour participer à l’évaluation. La première moitié d’entre elles a été assignée aléatoirement au groupe test et la seconde au groupe témoin.

Les entreprises du groupe test se verront offrir vingt semaines d’accès gratuit au site internet. Celui-ci prodigue aux sociétés les conseils de ses experts sur le droit du travail, afin qu’elles puissent se renseigner avec précision sur la législation. Il contient, entre autres, des tutoriels vidéo sur plusieurs aspects clés de la législation sud-africaine, mais aussi un recueil de jurisprudence et des astuces pour apprendre à gérer les ressources humaines. On y trouve aussi un forum très actif sur lequel des avocats spécialisés en droit du travail répondent aux questions des entreprises sur la gestion du personnel.

Les chercheurs utiliseront la base de donnée de l’UIF afin d’évaluer l'impact de la participation des entreprises à ce programme sur leur politique de recrutement.

Results and policy lessons

Évaluation en cours, résultats à venir.