

Chapitre 3

Les déterminants institutionnels des flux d'emplois et de main-d'œuvre

De nombreuses entreprises nouvelles se créent chaque année. Dans le même temps, des entreprises existantes se développent, tandis que d'autres réduisent ou même cessent leur activité. Dans ce processus, de nombreux emplois sont créés et des travailleurs sont embauchés, alors même que des postes sont supprimés et que des travailleurs quittent leur employeur. La réallocation de la main-d'œuvre est un facteur important de croissance de la productivité dans la mesure où les entreprises moins productives tendent à détruire plus d'emplois alors que les entreprises plus productives en créent davantage. Qu'est-ce qui détermine les différences entre pays dans les taux d'embauche et de cessation d'emploi ? Les politiques publiques peuvent-elles favoriser la croissance en supprimant les obstacles à la réallocation de la main-d'œuvre entre branches d'activité, entreprises et emplois ? S'appuyant sur des données harmonisées au niveau international, ce chapitre analyse l'impact des politiques et des institutions sur la réallocation de la main-d'œuvre afin de mieux informer les décideurs sur les mécanismes par lesquels les politiques publiques influent sur la productivité. Cependant, une intensification de la réallocation de la main-d'œuvre peut avoir des effets sur la répartition dans la mesure où les travailleurs qui perdent leur emploi subissent généralement une baisse importante de revenu et une dégradation de leurs conditions de travail, en particulier en période de contraction de l'activité économique. Quels sont les effets des différentes mesures sur la probabilité de perdre son emploi et sur les coûts associés à une perte d'emploi ? Dans ce chapitre, on examine aussi l'impact des politiques publiques sur l'incidence des différents types de transition sur le marché du travail, avec les primes et pertes salariales qui y sont associées.

Introduction

La réallocation constante de la main-d'œuvre et des autres moyens de production est la source vitale d'une économie de marché. De nouvelles entreprises se créent, tandis que celles survivantes se développent, se contractent ou disparaissent. Beaucoup de nouvelles entreprises ont une durée de vie courte sur le marché, alors que d'autres jeunes entreprises plus florissantes se développent rapidement. Ce processus s'accompagne de la création et de la destruction de nombreux emplois. Pendant ce temps, nombreux sont les individus qui entrent sur le marché du travail et occupent les nouveaux emplois vacants, tandis que d'autres changent de travail ou quittent leur emploi. Comme le rapporte les *Perspectives de l'emploi de l'OCDE* de 2009, chaque année, plus de 20 % d'emplois sont créés et/ou détruits en moyenne, et près d'un tiers de l'ensemble des travailleurs sont embauchés et/ou quittent leur employeur.

La réallocation de la main-d'œuvre est un moteur important de la hausse de la productivité, dans la mesure où les entreprises les moins productives ont tendance à détruire plus d'emplois et les plus productives à en créer davantage (OCDE, 2009). Plus généralement, un nombre croissant d'éléments donnent à penser que le processus de création et de fermeture d'entreprises, de même que la réallocation des ressources des entreprises en déclin vers celles en expansion, contribuent pour une grande part à la hausse de la productivité et de la production (voir, par exemple, Griliches et Regev, 1995; Foster *et al.*, 2001; et Bartelsman *et al.*, 2009). Cependant, la corrélation positive entre les flux d'emplois et la hausse de la productivité ne signifie en aucun cas que l'ensemble de la réallocation de la main-d'œuvre favorise systématiquement une amélioration de l'efficacité. Si la suppression des obstacles à la réallocation est susceptible d'être compatible avec l'objectif d'augmentation de la croissance, il faut être prudent en tirant des conclusions de cette simple corrélation, dans la mesure où l'efficacité de la réallocation de la main-d'œuvre peut être extrêmement variable et être influencée par certaines institutions. À titre d'exemple, un nombre croissant d'éléments conduisent à penser que les pays qui ont mis en œuvre des réformes partielles de la législation sur la protection de l'emploi, lesquelles se sont traduites par un assouplissement des réglementations sur les contrats temporaires et par le maintien de restrictions strictes sur les contrats permanents, ont, en effet, connu une réallocation plus importante de la main-d'œuvre mais également une hausse plus faible de la productivité (par exemple, Bentolila *et al.*, 2008; Bassanini *et al.*, 2009).

Les flux d'emplois et de main-d'œuvre sont très différents d'un pays l'autre : dans certains pays, les réallocations d'emplois et de main-d'œuvre représentent pas moins de 25 % et 45 %, respectivement, de l'emploi salarié. En revanche, dans un certain nombre d'autres pays, moins de 15 % des emplois sont créés et/ou détruits, et environ 25 % de l'ensemble des travailleurs sont embauchés ou quittent leur employeur une année donnée. Cela conduit à penser que les politiques et les institutions propres à un pays sont susceptibles de jouer un rôle important dans la détermination du niveau de réallocation des emplois et de la main-d'œuvre. Cependant, peu d'éléments permettent de comparer la

manière dont les institutions du marché du travail façonnent ces flux dans les différents pays, généralement parce que les données comparables entre nombre d'entre eux sont insuffisantes. À l'aide de données harmonisées sur les embauches et les cessations d'emploi recueillies au niveau des secteurs d'activité dans un grand nombre de pays, le présent chapitre comble cette lacune, en analysant la manière dont un certain nombre de politiques et d'institutions du marché du travail et du marché des produits façonnent les différences entre pays au niveau de la réallocation de la main-d'œuvre. Face au constat que certaines de ces politiques – à savoir la protection de l'emploi, les prestations de chômage et les salaires minimum – ont un effet sur la hausse de la productivité (voir par exemple, OCDE, 2007), le présent chapitre a pour but d'aider les décideurs à mieux comprendre en quoi la réallocation de la main-d'œuvre contribue aux liens déjà avérés entre ces politiques et institutions et une meilleure productivité.

Un marché de l'emploi dynamique représente néanmoins à la fois une chance et un coût pour les travailleurs. Certains travailleurs quittent leur emploi parce qu'ils ont décidé de chercher un poste correspondant mieux à leurs compétences et à leurs besoins et sont embauchés pour occuper de nouveaux postes ou pour remplacer d'autres salariés. Cela s'accompagne généralement, pour ces travailleurs, d'une progression de carrière et de salaire (Postel-Vinay et Robin, 2002; Connolly et Gottschalk; 2004; Contini et Villosio, 2007). Mais d'autres travailleurs sont licenciés, soit parce que leur poste est supprimé ou que leur employeur décide de les remplacer par d'autres salariés. Ceux qui sont licenciés ou qui ont été priés de partir peuvent mettre du temps à retrouver un travail et, même lorsqu'ils y parviennent, le nouvel emploi n'offre pas toujours un salaire comparable (par exemple, OCDE, 2004), notamment en période de grave récession comme la récente récession mondiale (voir chapitre 1). C'est pourquoi ce chapitre s'intéresse également aux principales conséquences sur les aspects redistributifs des réformes du marché du travail destinées à améliorer la productivité en apportant des éléments sur leurs incidences sur les transitions entre emplois, les transitions de l'emploi vers le non-emploi et les transitions du non-emploi vers l'emploi. Dans le même esprit, le chapitre s'intéresse également à la manière dont les institutions influent sur la primes/pertes salariales associées à ces transitions. Cependant, les données disponibles ne permettent d'analyser que les relations structurelles à long terme, de sorte qu'il faut considérer que les résultats se rapportent à une période d'activité « normale » et que les implications en période de grave récession, comme dans la récente crise de 2008-09, ne sont pas claires.

Le présent chapitre est organisé de la manière suivante : la section 1 rappelle quelques faits stylisés sur différents types de transition dans le marché du travail. La section 2 examine l'impact des politiques et des institutions sur les flux de main-d'œuvre. Elles sont suivies des conclusions.

Principaux résultats

- *Les différences importantes entre pays du point de vue de la réallocation brute des travailleurs sont liées à d'importants écarts au niveau des flux entre emplois et des flux de l'emploi vers le non-emploi et inversement. Néanmoins, pour l'ensemble des pays, une plus grande réallocation de la main-d'œuvre est associée à une incidence moindre du chômage de longue durée.*
- *D'importants flux bruts d'emplois et de main-d'œuvre témoignent en partie des possibilités d'emploi plus alléchantes offertes aux travailleurs grâce à un processus d'appariement*

amélioré. Les données disponibles tendent à indiquer que les primes salariales associées aux changements d'emploi sont positives et importantes dans de nombreux pays. Cependant, les travailleurs qui subissent des cessations d'emploi involontaires s'exposent généralement à des pertes de salaire lorsqu'ils retrouvent un emploi, même s'ils ne passent pas par une période de chômage entre deux emplois.

- On estime qu'une protection stricte de l'emploi visant les contrats permanents a un effet négatif important et statistiquement significatif sur la réallocation des travailleurs. De ce fait, les disparités dans le degré de rigueur de la législation protectrice de l'emploi expliquent entre 20 % et 30 % des écarts de taux de réallocation de main-d'œuvre d'un pays à l'autre.
- Cependant, en période d'activité économique normale, les réglementations de protection de l'emploi influent principalement sur les transitions d'un emploi à un autre, et n'ont aucun effet sur les transitions de l'emploi vers le non-emploi. Mais cette observation pourrait ne pas se vérifier durant une crise de l'emploi, du fait de l'engorgement du marché du travail. Si l'on regarde en détail l'impact des différentes dispositions de protection de l'emploi, on constate que des indemnités de départ élevées, de longues périodes d'essai et des règles de réintégration strictes compriment fortement les flux bruts de travailleurs.
- Une protection de l'emploi moins rigoureuse semble être associée à des primes salariales plus importantes dans le cas de changements d'emploi volontaires. De plus, en ce qui concerne ceux qui perdent leur emploi, les résultats empiriques suggèrent que les réformes visant à assouplir la protection de l'emploi ne sont pas susceptibles d'aggraver les pertes de salaire subies lors du retour à l'emploi. Cependant, ces réformes pourraient accroître la fraction de travailleurs touchés par des cessations d'emploi involontaires qui subiront de ce fait une perte de salaire lors du retour à l'emploi.
- La générosité des prestations de chômage semble avoir un impact positif sur les flux bruts moyens de travailleurs. Une hausse de dix points de pourcentage du taux de remplacement net moyen des allocations de chômage – une vaste réforme d'un point de vue historique – ferait augmenter, en moyenne, la réallocation brute de main-d'œuvre d'environ 1 point de pourcentage.
- Les salariés sont susceptibles de tirer profit de prestations de chômage généreuses sous la forme de salaires moyens plus élevés, favorisés, du moins en partie, par une hausse supérieure de la productivité. De plus, pour ceux qui subissent des périodes de chômage, des allocations adaptées assurent une garantie de revenu pendant la recherche d'emploi et pourraient également favoriser de meilleurs appariements, ce qui atténuerait les pertes de salaire subies lors du retour à l'emploi. Cela suggère que l'octroi d'allocations de chômage adaptées, si celles-ci sont subordonnées au strict respect de critères de disponibilité pour le travail et si elles sont intégrées à un ensemble bien conçu de mesures « d'activation » visant à promouvoir une réintégration rapide dans l'emploi, pourrait faire partie d'un ensemble de politiques axées sur l'accroissement de la réallocation de la main-d'œuvre et de la productivité qui prévoit également de réformer une protection de l'emploi trop stricte.
- Parmi les autres politiques étudiées dans le présent chapitre, les réglementations contre les pratiques anticoncurrentielles sur les marchés de produits ont un effet modéré à la baisse sur la réallocation de la main-d'œuvre, du moins dans les industries non manufacturières généralement réglementées, probablement en raison de leur effet ralentisseur sur la création et la fermeture d'entreprises. En revanche, les salaires minimum légaux ne semblent pas avoir d'effet significatif sur les flux bruts de travailleurs.

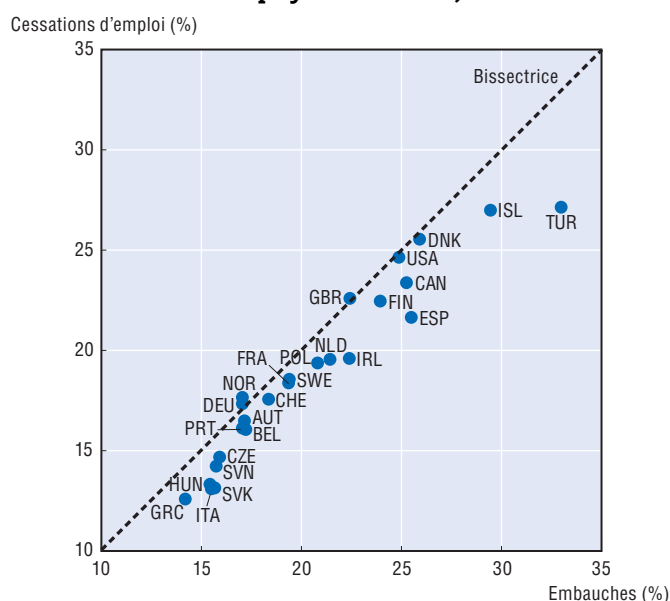
- Quels sont les enseignements à tirer de ces résultats concernant les perspectives sur le marché du travail? *En période de crise de l'emploi*, la fraction de travailleurs qui perdent leur emploi, dans l'ensemble des cessations d'emploi, tend à augmenter de manière significative. Du fait de la concurrence entre un nombre important de demandeurs d'emploi pour pourvoir des offres d'emploi peu abondant, ces travailleurs risquent de connaître des périodes prolongées de chômage et d'importantes pertes de salaire lors d'un retour à l'emploi. Dans ces circonstances, *il importe de mettre en place un ensemble de mesures adéquat pour soutenir les revenus durant la recherche d'emploi et accompagner la transition vers les nouveaux emplois*, en particulier dans les pays où les réglementations en matière de protection de l'emploi sont relativement peu strictes et où les cessations d'emploi tendent à être plus nombreuses.

1. Différences entre pays dans la réallocation de la main-d'œuvre

Les flux bruts d'emplois et de main-d'œuvre varient fortement d'un pays à l'autre

En s'appuyant sur les données harmonisées de 22 pays portant sur la première moitié de la décennie actuelle, OCDE (2009) a mis en relief des écarts importants des flux bruts d'emplois et de main-d'œuvre entre pays, même après ajustement pour tenir compte des caractéristiques des entreprises (secteur d'activité, âge de l'entreprise et taille de l'entreprise par exemple) et des travailleurs (sexe, âge et niveau d'études par exemple). Le graphique 3.1 présente des chiffres actualisés sur les flux bruts de travailleurs, ajustés en fonction de la composition sectorielle¹, portant sur un plus grand nombre de pays et sur une période plus longue (2000-07; voir l'encadré 3.1 pour les définitions, les sources et la méthodologie de

Graphique 3.1. **Taux bruts de réallocation de la main-d'œuvre dans les pays de l'OCDE, 2000-07**



Note : Moyennes nationales des taux de réallocation exprimées en pourcentage de l'emploi salarié total et ajustées en fonction de la composition sectorielle. Allemagne : 2000-06; Autriche : 2002-07; Belgique : 2000-07; Canada : 2000-06; Danemark : 2000-06; Espagne : 2000-05; États-Unis : 2000-06; Finlande : 2000-07; France : 2000-06; Grèce : 2000-05; Hongrie : 2000-05; Irlande : 2000-05; Islande : 2002-07; Italie : 2000-06; Norvège : 2000-04; Pays-Bas : 2000-07; Pologne : 2004-05; Portugal : 2000-06; République slovaque : 2002-06; République tchèque : 2001-07; Royaume-Uni : 2000-07; Slovénie : 2002-07; Suède : 2000-06; Suisse : 2000-07; et Turquie : 2007.

Source : Estimations de l'OCDE. Voir l'annexe 3.A1.

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888932294512>

Encadré 3.1. Définitions, sources et équations comptables relatives aux flux bruts de main-d'œuvre

Dans le présent chapitre, les *embauches* sont définies comme le nombre de salariés dans l'entreprise à l'instant t mais qui n'y étaient pas à l'instant $t - 1$, et les *cessations d'emploi* se rapportent au nombre de salariés qui étaient dans l'entreprise à l'instant $t - 1$ mais qui n'y sont plus à l'instant t . La *réallocation totale des travailleurs* est simplement la somme des embauches et des cessations d'emploi définies ci-dessus, tandis que leur différence correspond à la croissance nette de l'emploi. À un niveau plus général (par exemple une branche d'activité ou l'économie toute entière) il est possible de définir également la *redistribution des travailleurs*, qui correspond à la différence entre la réallocation des travailleurs et la valeur absolue de la variation nette de l'emploi au sein du groupe. Cette mesure permet d'évaluer utilement le nombre d'embauches et de cessations d'emploi simultanées au-delà du minimum requis par rapport à la croissance nette de l'emploi. La redistribution des travailleurs reflète par conséquent le redéploiement des travailleurs et des emplois au sein d'un même groupe. De plus, la *création d'emplois* est définie comme la croissance de l'emploi dans les entreprises en expansion tandis que la *destruction d'emplois* est égale à la valeur absolue de la contraction de l'emploi dans les entreprises en déclin.

Pour résumer, quel que soit le niveau d'agrégat considéré, les équations suivantes peuvent être utilisées :

- Réallocation totale des travailleurs = somme des embauches et des cessations d'emploi entre $t - 1$ et t .
- Redistribution des travailleurs = réallocation totale des travailleurs – valeur absolue de la croissance nette de l'emploi.
- Réallocation totale des emplois = somme des créations et des destructions d'emplois entre $t - 1$ et t .
- Croissance nette de l'emploi = différence entre les embauches et les cessations d'emploi entre $t - 1$ et t = différence entre les créations et destructions d'emplois entre $t - 1$ et t .

En cohérence avec la littérature existante (voir par exemple Davis et Haltiwanger, 1999), toutes les mesures des flux du marché du travail entre $t - 1$ à t sont exprimées ici en pourcentages et sont calculées en divisant le total des flux par la moyenne de l'emploi aux temps $t - 1$ et t .

Sauf indication contraire, les données utilisées pour ce chapitre sont des données générales sectorielles issues d'enquêtes nationales et européennes sur les forces de travail, harmonisées au moyen de vastes bases de données internationales sectorielles comparables alimentées par les comptes nationaux telles que OCDE-STAN et EU-KLEMS. Dans la pratique, les taux d'embauche au niveau de la branche d'activité sont obtenus à partir des données sur l'ancienneté dans l'emploi des enquêtes sur les forces de travail, tandis que les taux de cessation d'emploi correspondent à la différence entre les taux d'embauche et les taux de croissance nets de l'emploi, ces derniers provenant des bases de données STAN et KLEMS (voir l'annexe 3.A1 pour plus de détails).

Les données sectorielles construites pour le présent chapitre permettent de faire une distinction entre les transitions d'un emploi vers un autre et les transitions de l'emploi vers le chômage et du chômage vers l'emploi. Dans ce chapitre, les *transitions de l'emploi vers l'emploi* comptabilisent les travailleurs qui ont un emploi à la fois au temps t et au temps $t - 1$ mais qui ont changé d'employeur entre ces deux dates. En revanche, on parle de *transitions de l'emploi vers le non-emploi* lorsqu'un travailleur a un emploi en $t - 1$ mais pas en t , et inversement pour les transitions du *non-emploi vers l'emploi*. De ce fait, pour chaque branche d'activité et chaque pays, le taux d'embauche peut être décomposé selon qu'il est

Encadré 3.1. Définitions, sources et équations comptables relatives aux flux bruts de main-d'œuvre (suite)

associé à une transition d'un emploi à un autre ou à une transition du non-emploi à l'emploi – c'est-à-dire les ratios en pourcentage du nombre de transitions d'un emploi vers un autre et ceux du non-emploi vers l'emploi, respectivement, en ce qui concerne les travailleurs ayant un employeur dans cette branche d'activité au moment t , à la moyenne de l'emploi en $t - 1$ et en t pour la même branche d'activité et le même pays. De la même manière, il est possible de décomposer le taux de cessation d'emploi en *taux de cessation* associé à la transition d'un emploi vers un autre et en *taux de cessation* associé à la transition d'un emploi vers le non-emploi, la différence étant que dans ce cas des informations sur la branche d'activité de l'employeur en $t - 1$ seront utilisées. Il est possible de décomposer encore les cessations d'emploi associées à la transition d'un emploi vers un autre en *cessations d'emploi dans la même branche d'activité* et *dans une autre branche d'activité*, selon que les branches d'activité au temps t et au temps $t - 1$ sont les mêmes ou différentes, tandis que les cessations d'emploi associées à la transition de l'emploi vers le non-emploi peuvent être décomposées en *cessations d'emploi dues à une démission* et en *cessations d'emploi dues à un licenciement*, selon qu'elles ont été volontaires ou involontaires¹.

Il a été constaté que les classements des pays (et des branches d'activité) en termes de flux d'emplois et de travailleurs sont très semblables (OCDE, 2009). De plus, en ce qui concerne les données agrégées au niveau national et au niveau sectoriel, une simple régression de la réallocation totale des travailleurs par rapport à la réallocation totale des emplois (en ajoutant une constante) donne un coefficient de 0.98, soit une valeur significativement proche de 1. En d'autres termes, l'augmentation de 1 % de la réallocation des emplois s'accompagne d'une hausse similaire de la réallocation des travailleurs, sans aucune variation au niveau du flux de déplacement des travailleurs (Bassanini et Marianna, 2009). Tout ceci donne à penser que, dans une large mesure, les réallocations des emplois et des travailleurs peuvent être utilisées indifféremment dans les analyses transversales et les conclusions tirées sur la base d'un type de données peuvent être appliquées à l'autre. Pour cette raison, et pour des raisons de disponibilité des données, le présent chapitre met essentiellement l'accent sur les flux de main-d'œuvre².

1. Malheureusement, les données disponibles ne permettent pas de faire une distinction entre les cessations d'emploi associées à la transition d'un emploi à un autre selon qu'elles sont volontaires ou involontaires.

2. Voir OCDE (2009) pour un examen plus poussé de ces concepts et définitions.

construction des données). Dans les pays tels que la Turquie, l'Islande, le Danemark, l'Espagne, le Canada ou les États-Unis, 25 % des employés ou plus ont été embauchés en moyenne chaque année, et un pourcentage comparable ont quitté leur employeur au cours de la même période (graphique 3.1). En revanche, ces flux étaient inférieurs de près de moitié dans certains pays d'Europe orientale et d'Europe du Sud.

Si les flux bruts de travailleurs sont en principe déterminés à la fois par les facteurs de la demande et de l'offre, on considère généralement que les flux bruts d'emplois reflètent pour l'essentiel la dynamique de la demande de main-d'œuvre (voir par exemple Davis et Haltiwanger, 1999; Pries et Rogerson, 2005; Haltiwanger et al., 2008). Néanmoins, les répartitions entre les pays et entre les branches d'activité des flux d'emplois et de travailleurs se sont révélées étroitement liées (voir l'encadré 3.1), tandis que les flux de déplacement de la main-d'œuvre – à savoir, les flux de main-d'œuvre supérieurs aux flux d'emplois – varient peu d'un pays à l'autre (voir Bassanini et Marianna, 2009; Centeno et al., 2009). Il a également été constaté que les flux de déplacement de la main-d'œuvre varient

peu d'une entreprise à l'autre (Burgess *et al.*, 2001; Davis *et al.*, 2006; Centeno *et al.*, 2009). Cela porte à croire que, dans l'ensemble, les classements des pays du point de vue des flux bruts de travailleurs mis en évidence dans le graphique 3.1 reflètent les classements des pays du point de vue des flux bruts d'emplois. Par conséquent, les différences entre les pays du point de vue de la réallocation des travailleurs et des emplois sont vraisemblablement principalement liées à la dynamique de la demande de main-d'œuvre.

L'ampleur des flux d'emplois et de travailleurs n'est pas systématiquement liée aux performances en matière d'emploi...

Rien ne prouve que la réallocation croissante des travailleurs sur le marché du travail s'accompagne d'une modification de l'emploi à court terme (voir, par exemple, Baldwin *et al.*, 1998; Burgess *et al.*, 2000; Centeno *et al.*, 2009; OCDE, 2009). De plus, aucun élément convaincant ne semble prouver que la répartition des flux bruts d'emplois et de travailleurs entre les pays et les taux de chômage sont corrélés (voir, par exemple, Blanchard et Portugal, 2001; et Wolfers, 2010). Néanmoins, de nombreux éléments montrent que les flux d'entrée au chômage et de sortie du chômage sont fortement liés au niveau du chômage (voir, par exemple, Petrongolo et Pissarides, 2008; Elsby *et al.*, 2008; Boeri et Garibaldi, 2009).

... mais la réallocation brute des travailleurs est généralement corrélée de manière positive à la hausse de la productivité...

En revanche, un assez grand nombre d'éléments tendent à démontrer qu'il existe une corrélation positive entre la réallocation brute des emplois et la hausse de la productivité. En particulier, plusieurs études portant sur un seul pays réalisées sur la base de décompositions comptables dynamiques ont montré que la réallocation des emplois s'effectue des entreprises dont la main-d'œuvre est peu productive vers celles dont la main-d'œuvre est plus productive (voir par exemple Griliches et Regev, 1995; Haltiwanger, 1997; Foster *et al.*, 2001; 2006; Disney *et al.*, 2003; Baldwin et Gu, 2006; Bottazzi *et al.*, 2010). Ce résultat a été confirmé par des études portant sur plusieurs pays (par exemple Bartelsman *et al.*, 2009), et semble être encore plus marqué lorsque l'on mesure les niveaux d'efficacité à travers la productivité multifactorielle – appelée ci-après PMF (voir par exemple Brown et Earle, 2008). De plus, la corrélation observée entre les niveaux d'efficacité et la réallocation de la main-d'œuvre ne semble pas être due à l'hétérogénéité des entreprises (OCDE, 2009). De ce fait, plus la réallocation de la main-d'œuvre est élevée, plus la hausse de la productivité globale est importante.

... même si cela ne signifie pas que des flux supérieurs sont toujours synonymes d'une plus grande efficacité

Toutefois, cette observation n'implique pas qu'une réallocation plus importante de la main-d'œuvre contribue toujours à une croissance plus forte de la productivité à long terme. Par exemple, un degré excessif de réallocation peut décourager l'accumulation de capital humain au niveau de l'entreprise, ce qui nuira à l'accroissement de la productivité dans l'entreprise. En particulier, un nombre croissant d'éléments laissent à penser que la hausse de la productivité et l'innovation sont généralement plus faibles dans les pays où la flexibilité du marché du travail est obtenue par le recours prédominant aux contrats temporaires et par la compression des taux de réallocation des travailleurs titulaires de contrats à durée indéterminée (voir par exemple, Bassanini *et al.*, 2009; Dolado et Stucchi, 2008; Griffith et Macartney, 2010). En effet, les résultats indiquent que les travailleurs temporaires sont moins susceptibles de participer à des formations liées à un emploi

spécifique (OCDE, 2002; Albert *et al.*, 2005; Bassanini *et al.*, 2007; Draca et Green, 2004), qu'ils sont plus sujets aux accidents du travail (Guadalupe, 2003) et qu'ils fournissent généralement moins d'efforts lorsque la probabilité que leur contrat soit transformé en contrat à durée indéterminée est faible (Dolado et Stucchi, 2008), sachant qu'ils peuvent être plus motivés si cette dernière est élevée (Engelland et Riphahn, 2005).

En moyenne, un marché du travail dynamique reflète en partie de meilleures opportunités d'emploi...

D'importants flux bruts d'emplois et de travailleurs témoignent en partie des possibilités d'emploi plus alléchantes offertes aux travailleurs. En acceptant des offres d'emploi qui correspondent mieux à leurs compétences et à leurs besoins, de nombreux travailleurs quittent volontairement leur emploi pour de nouveaux postes souvent mieux payés (par exemple Postel-Vinay et Robin, 2002; Connolly et Gottschalk, 2004; Contini et Villosio, 2007). Par exemple, le tableau 3.1, qui porte sur 13 pays et la période 1995-2001², présente des estimations microéconométriques comparables au niveau international de la prime salariale associée aux changements d'emplois sur la base de données longitudinales sur les ménages et en tenant compte de l'hétérogénéité individuelle (voir l'encadré 3.2 pour des informations sur la méthodologie). Si les estimations ne sont guères significatives dans un tiers des pays sur l'ensemble des changements d'emploi, les primes salariales sont positives et significatives dans tous les autres et, dans le cas de changements volontaires d'emploi, c'est également vrai dans certains autres pays³. Une prime de 3-4 points de pourcentage semble avoir été la norme dans la plupart des cas au cours de la période étudiée, et les primes sont généralement plus importantes lorsque seuls sont considérés les changements d'emploi volontaires.

Tableau 3.1. Estimation des primes salariales associées aux changements d'emploi, 1995-2001

	Ensemble des changements d'emploi		Changements volontaires d'emploi, secteur des entreprises	
	Prime salariale	t de Student	Prime salariale	t de Student
Autriche	..		3.43*	1.76
Belgique	
Danemark	..		2.38**	2.19
Finlande	3.94***	3.05	6.41***	3.07
France	
Allemagne	2.94***	3.37	..	
Grèce	..		5.25**	2.26
Irlande	9.26***	6.06	12.40***	6.35
Italie	3.45***	3.17	7.28***	3.90
Pays-Bas	3.50***	4.00	2.09*	1.85
Portugal	3.43***	3.45	6.40***	3.86
Espagne	4.02***	4.69	7.10***	4.37
Royaume-Uni	5.13***	6.31	4.03***	3.66

Note : Différences estimées en points de pourcentage entre les salaires du nouveau et du précédent emploi, sur la base des travailleurs salariés uniquement.

.. : Estimation statistiquement non significative (non présentée ici).

*, **, *** : Statistiquement significatif au seuil de 10 %, 5 % et 1 %, respectivement.

Source : Estimations de l'OCDE.

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888932308857>

En ce qui concerne les chômeurs, ou ceux qui ont peu de liens avec l'emploi, un marché du travail plus dynamique est également susceptible d'offrir un meilleur accès aux emplois (voir par exemple Petrongolo et Pissarides, 2008). Le graphique 3.2 montre en réalité qu'en

Encadré 3.2. Primes salariales associées aux changements d'emploi : méthode d'estimation

Pour les besoins du présent chapitre, les primes salariales associées aux changements d'emploi ont été estimées à l'aide de données longitudinales individuelles tirées de l'*European Community Household Panel* (voir l'annexe 3.A1 pour plus de détails sur les descriptions de données). L'équation suivante a été ajustée aux données :

$$\log w_{icjt} = X_{icjt} \beta + \gamma_i m_{icjt} + \eta_{ct} + \eta_{cj} + \eta_i + \varepsilon_{icjt}$$

où w correspond au salaire horaire brut d'un travailleur i dans le pays c et la branche d'activité j au temps t ; m est une variable (qui sera appelée compteur ci-après) qui augmente de 1 point chaque fois qu'un travailleur change d'employeur; X représente un vecteur de contrôles supplémentaires; les η représentent les effets fixes pays-période et pays-secteur individuels (estimés en incluant les variables indicatrices à une ou deux dimensions correspondantes dans l'équation); ε le terme d'erreur standard et β et γ sont des paramètres à estimer. On part du principe que le paramètre γ qui nous intéresse est spécifique aux pays dans le tableau 3.1 et représente la prime salariale associée à un changement d'emploi. Dans le graphique 3.4, afin de proposer une estimation plus efficiente de la prime salariale moyenne, on part du principe que ce paramètre est homogène d'un pays à l'autre. L'équation n'étant estimée que si l'individu a un emploi, la prime salariale moyenne inclut également la perte de salaire moyenne associée au retour à l'emploi, mais les pertes de revenu pendant les périodes de chômage ne sont pas incluses.

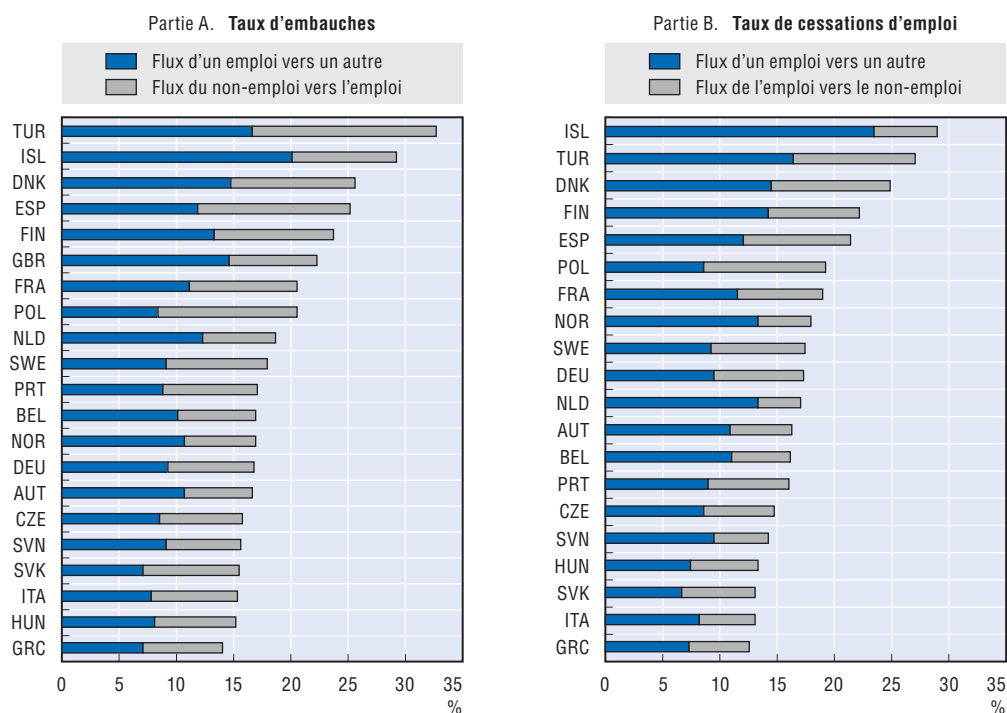
Afin d'éviter que l'obtention de nouveaux diplômes ne fausse les estimations de la prime salariale, lorsqu'un individu accroît son niveau d'études, un nouvel effet fixe individuel est appliqué. De ce fait, les primes salariales estimées tiennent compte de l'effet net des évolutions simultanées du niveau d'études. Le même traitement s'applique aux individus pour lesquels il manque des observations : un nouvel effet fixe est généré pour toutes les années qui suivent celle pour laquelle il manque des valeurs. Le principal intérêt résidant dans l'effet des différents types de cessations d'emploi, l'affiliation à une branche d'activité dépend de celle du précédent employeur. D'autres variables de contrôle sont maintenues au minimum afin de préserver la comparabilité avec les statistiques des flux de main-d'œuvre présentées dans ce chapitre et incluent les classes d'âge, une variable indicatrice du secteur public et une variable indicatrice des contrats temporaires.

Les primes salariales sont également estimées pour les cessations d'emploi volontaires et involontaires. Dans ce cas, deux compteurs m , correspondant chacun à un type de transition, sont inclus simultanément dans la même équation. Il en va de même lorsque l'on décompose la prime en prime associée à la transition d'un emploi à un autre et en perte lors du retour à l'emploi après une transition de l'emploi vers le chômage.

moyenne, 44 % environ de l'ensemble des embauches sur une année concernent des travailleurs qui n'avaient pas de travail au début de l'année – embauches associées à une transition du non-emploi vers l'emploi, selon la définition de l'encadré 3.1⁴. De plus, les différences de taux d'embauche entre les pays sont fortement corrélées avec celles des taux de transition du non-emploi vers l'emploi – c'est-à-dire, avec le rythme auquel les individus en non-emploi entrent (ou retournent) dans l'emploi⁵. De ce fait, il existe une corrélation négative dans l'ensemble des pays entre la réallocation brute des travailleurs et le pourcentage de la main-d'œuvre qui est au chômage depuis plus d'un an⁶.

Dans la pratique, les résultats empiriques laissent penser qu'en temps normal les travailleurs profitent d'un marché du travail plus dynamique assurant une meilleure

Graphique 3.2. Flux d'un emploi vers un autre, du non-emploi vers l'emploi et de l'emploi vers le non-emploi, 2000-07



Note : Taux moyens par pays exprimés en pourcentages et ajustés en fonction de la composition sectorielle. Les différences par rapport au graphique 3.1 sont dues à des valeurs manquantes pour certaines années dans certains pays. Allemagne : 2000-06; Autriche : 2002-07; Belgique : 2000-07; Canada : 2000-06; Danemark : 2000-06; Espagne : 2000-05; États-Unis : 2000-06; Finlande : 2000-07; France : 2000-06; Grèce : 2000-05; Hongrie : 2000-05; Irlande : 2000-05; Islande : 2002-07; Italie : 2000-06; Norvège : 2000-04; Pays-Bas : 2006-07; Pologne : 2004-05; Portugal : 2000-06; République slovaque : 2002-06; République tchèque : 2001-07; Royaume-Uni : 2000-07; Slovaquie : 2002-07; Suède : 2000-06; Suisse : 2000-07; et Turquie : 2007.

Source : Estimations de l'OCDE. Voir l'annexe 3.A1.

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888932294531>

adéquation de leurs compétences et aspirations et des besoins des employeurs; cet appariement amélioré leur permet de progresser dans leur carrière. Mais, plus généralement, les travailleurs sont susceptibles de profiter d'une réallocation plus importante, sur le long terme, lorsque celle-ci permet une croissance plus rapide de la productivité, dans la mesure où les gains de productivité sont partagés avec les travailleurs sous la forme de salaires réels plus élevés. Quelques résultats empiriques, toutefois limités, donnent à penser que les flux d'emplois et la hausse des salaires sont corrélés. Par exemple Faberman (2002) montre que dans les zones métropolitaines des États-Unis où les flux d'emplois sont plus importants, les taux de croissance des salaires moyens sont généralement supérieurs, tandis que Belzil (2000) constate un effet positif de la création d'emplois sur les salaires à l'aide de données danoises concordantes sur les employeurs/salariés, même si cet effet est plus faible en cas d'ancienneté plus importante.

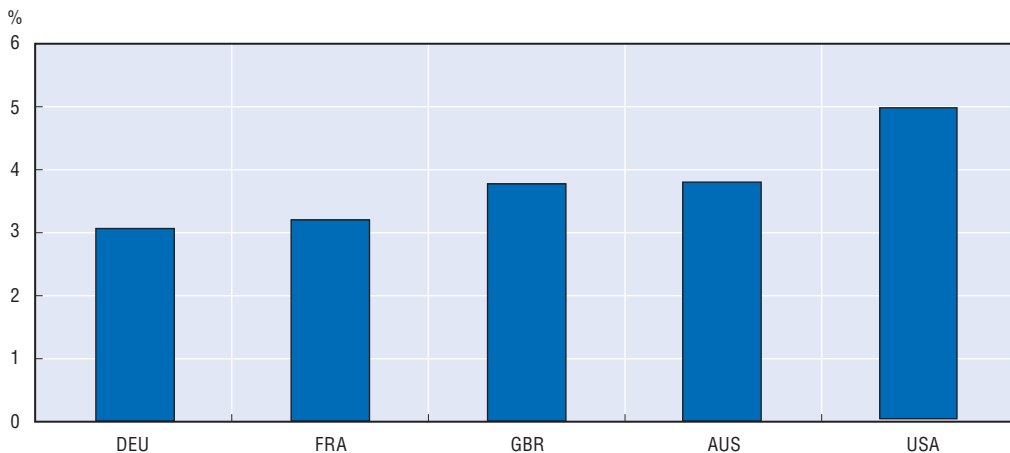
... mais ceux qui sont licenciés ou sont contraints de quitter leur emploi peuvent avoir des difficultés à trouver un emploi qui leur convienne aussi bien

Tous les travailleurs ne profitent cependant pas de la même manière du dynamisme du marché du travail. Les travailleurs qui quittent leur employeur contre leur gré risquent d'avoir des difficultés à trouver un emploi offrant un salaire et des conditions de travail comparables.

C'est particulièrement susceptible d'être le cas durant une grave récession et le début de la phase de reprise suivante, en raison de l'engorgement du marché du travail provoqué par le gonflement du nombre des chômeurs et des demandeurs d'emploi (voir chapitre 1).


Les données comparatives sur les licenciements sont rares. Pourtant, si l'on s'intéresse aux cinq pays pour lesquels elles sont disponibles, il semble, en moyenne, qu'environ 5 % des travailleurs salariés sont licenciés chaque année dans les pays où le niveau de réallocation est élevé – comme les États-Unis – contre environ 3 % dans les pays où la réallocation est faible à moyenne – comme l'Allemagne (graphique 3.3). De plus, il est possible d'avoir une évaluation plus approximative mais plus large de cette relation, en s'intéressant à ceux qui quittent leur employeur une année donnée et sont encore sans emploi à la fin de l'année concernée – cessations d'emploi associées à des transitions de l'emploi vers le non-emploi, selon la définition de l'encadré 3.1. En fait, même si ces cessations d'emploi incluent également les départs volontaires en retraite ou d'autres types de sorties volontaires du marché du travail, il est possible qu'elles soient corrélées avec le taux de cessations d'emploi volontaires⁷. Il n'est peut-être pas surprenant que les cessations d'emploi associées à la transition de l'emploi vers le non-emploi tendent à être plus fréquentes dans des pays où les taux de cessation d'emploi moyens sont plus importants (voir la partie B du graphique 3.2). Globalement, ces éléments donnent à penser que des taux supérieurs de réallocation font que de plus grandes proportions d'employés sont contraints de quitter leur employeur contre leur gré l'année concernée.

Graphique 3.3. **Taux de licenciement dans certains pays, 1995-2007**



Note : Taux moyens par pays exprimés en pourcentages et ajustés en fonction de la composition sectorielle. Allemagne : 2003-07; Australie : 1995-2001; États-Unis : 1996-2006; France : 2006-07; Royaume-Uni : 1997-2005.

Source : OCDE (2009), *Perspectives de l'emploi de l'OCDE*, Éditions de l'OCDE, Paris.

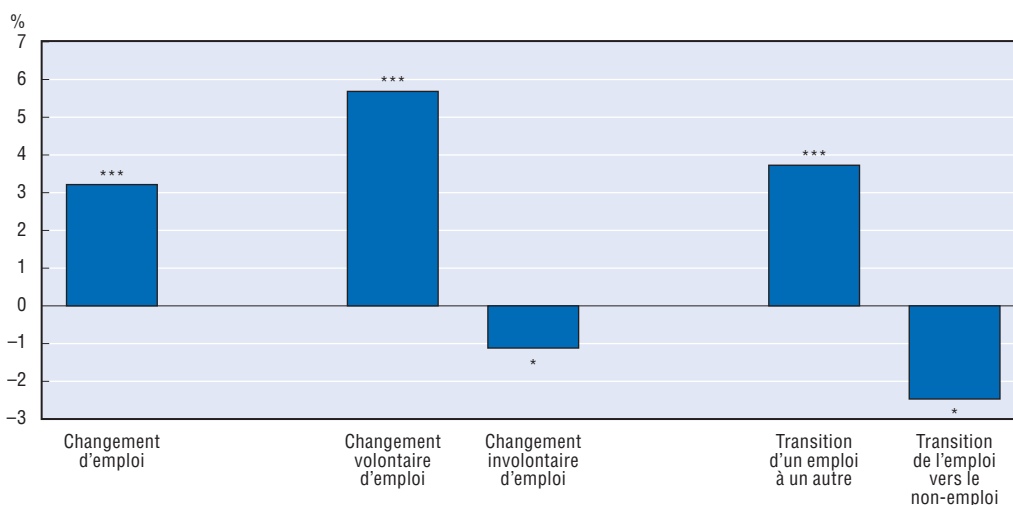
StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888932294550>

Les travailleurs qui perdent leur emploi subissent souvent par la suite des pertes considérables en termes de revenus et de conditions de travail. Plusieurs études menées aux États-Unis soutiennent que les travailleurs qui perdent leur emploi ont plus de risque de se retrouver dans un emploi précaire et, en général, leurs revenus ont tendance à être beaucoup plus faibles lorsqu'ils retrouvent un emploi (voir par exemple Podgursky et Swaim, 1987; Farber, 1999; 2003). De plus, Kletzer et Fairlie (2003) montrent que des pertes de salaire significatives peuvent perdurer jusqu'à cinq ans après la perte d'emploi. En

particulier, les pertes de salaire immédiates sont plus importantes dans le cas de travailleurs plus âgés qui étaient titulaires d'une forte ancienneté avant de perdre leur emploi, mais les jeunes travailleurs souffrent de la perte d'emploi dans le sens où leurs perspectives de hausse de salaire sont réduites. On observe également des pertes en termes de salaire et de consommation après une perte d'emploi dans de nombreux pays européens et au Canada (par exemple Burda et Maertens, 2001; OCDE, 2003; Houle et van Audenrode, 1995; Browning et Crossley, 2008)⁸. Ces effets perdurent même après la prise en compte du tri et de la mobilité sélective (von Wachter et Bender, 2006)⁹. L'impact négatif de la perte d'emploi semble être particulièrement fort s'il conduit à de longues périodes de chômage (Ruhm, 1991; Gregory et Jukes, 2001) et dans le cas des travailleurs non manuels (Schwerdt et al., 2010).

Globalement, la littérature empirique donne à penser que les travailleurs qui sont licenciés ou contraints de partir subissent des pertes importantes en termes de salaire et de niveau de vie. Le graphique 3.4 met en évidence cette conclusion. Le graphique montre que, pour les 13 mêmes pays et les mêmes années que sur le tableau 3.1, sur la période considérée (1995-2001), si la prime salariale moyenne était de près de 6 points de pourcentage dans le cas d'un changement d'emploi volontaire, dans le cas d'une cessation d'emploi involontaire, les salaires après retour à l'emploi étaient, en moyenne, inférieurs d'environ 1 point de pourcentage à ce qu'ils auraient été si les appariements n'avaient pas été détruits. De plus, et conforme à l'effet de « stigmatisation » du chômage, la perte de salaire subie par une personne lors du retour à l'emploi est près de deux fois plus importante dans le cas des transitions, volontaires ou non, de l'emploi vers le non-emploi.

Graphique 3.4. **Primes salariales moyennes associées aux changements d'emploi, 1995-2001**



Note : Différences moyennes estimées en points de pourcentage entre les salaires des nouveaux et des précédents emplois (voir le tableau 3.1 pour la liste des pays), sur la base des travailleurs salariés uniquement. On parle de changement volontaire d'emploi lorsque la raison pour laquelle le travailleur quitte son emploi est qu'il en a obtenu un plus intéressant/plus adapté. On parle de changement involontaire d'emploi lorsque la raison pour laquelle le travailleur a quitté le précédent emploi était l'une des suivantes : contraint au départ par l'employeur ou fin d'un contrat temporaire.

*, *** : Statistiquement significatif au seuil de 10 % et 1 %, respectivement.

Source : Estimations de l'OCDE.

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888932294569>

2. Quel rôle pour les politiques et réglementations du marché du travail?

En influant sur la réallocation de la main-d'œuvre, les politiques et réglementations du marché du travail peuvent accroître la productivité et la hausse des salaires...

Qu'est-ce qui détermine les différences de flux bruts d'emplois et de travailleurs entre les pays? Les politiques peuvent-elles améliorer la croissance en supprimant les obstacles à la réallocation de la main-d'œuvre entre branches d'activité, entreprises et emplois? Les écarts considérables de taux de réallocation de la main-d'œuvre entre les pays donnent à penser que les politiques et institutions nationales contribuent de manière déterminante à façonner les flux bruts d'emplois et de travailleurs dans les pays de l'OCDE. De plus, dans la mesure où les écarts de réallocation des travailleurs entre les pays sont dus essentiellement à des différences de réallocation d'emplois, on peut supposer que la réallocation de la main-d'œuvre sera particulièrement touchée par les politiques que la théorie économique estime propres à influencer sur la demande de main-d'œuvre. OCDE (2007) a déjà analysé l'impact d'un certain nombre de ces politiques sur la hausse de la productivité (notamment la protection de l'emploi, la générosité des prestations de chômage et les salaires minimum) en estimant des modèles de croissance sur des données collectées au niveau des branches dans un grand nombre de pays, en appliquant une stratégie d'identification par différence de différences. Cependant, les canaux par lesquels les politiques et les institutions influent sur la croissance demeurent, dans l'ensemble, assez flous. En particulier, même si la théorie économique suggère que l'effet à la hausse ou l'effet modérateur que les politiques et les institutions ont sur la réallocation de la main-d'œuvre est probablement l'un des principaux canaux par lesquels elles influent sur la croissance, on dispose de peu de résultats inter-pays de leur impact sur la réallocation de la main-d'œuvre¹⁰. Le reste du chapitre a pour objet d'apporter quelques éclaircissements sur cette question, en estimant l'impact de ces politiques sur la réallocation des travailleurs, principalement en appliquant une stratégie d'estimation de différence en différences sur des données au niveau des secteurs d'activité (encadré 3.3). Cette section met essentiellement l'accent sur celles qui ont été identifiées comme ayant un impact

Encadré 3.3. Estimation des effets des politiques sur la réallocation de la main-d'œuvre : spécification du modèle

OCDE (2009) a montré que les flux bruts de travailleurs sont extrêmement variables d'une branche d'activité à l'autre. Estimer la relation entre les politiques du marché du travail et la réallocation des travailleurs à l'aide de techniques d'analyse temporelle inter-pays peut donc s'avérer assez trompeur, l'évolution de la réallocation globale de la main-d'œuvre pouvant être affectée par l'évolution de la composition sectorielle de chaque pays. De plus, les séries temporelles disponibles sont courtes, ce qui invite à la prudence dans l'interprétation des résultats basés sur les variations des séries temporelles. De plus, étant donné qu'il est quasiment impossible d'inclure dans l'analyse empirique la liste complète de l'ensemble des politiques et des institutions susceptibles d'influer sur les flux bruts de travailleurs, les estimations temporelles inter-pays standards pâtiront probablement d'un grave biais d'omission de variables. Enfin, la possibilité d'une causalité inverse est susceptible de fausser l'interprétation de certaines politiques, notamment la protection de l'emploi et les allocations de chômage. En fait, lorsque les pays sont frappés par des chocs négatifs, il se peut que les travailleurs fassent pression en faveur d'une assurance chômage plus généreuse, et les entreprises pour un assouplissement des réglementations sur le licenciement.

Encadré 3.3. Estimation des effets des politiques sur la réallocation de la main-d'œuvre : spécification du modèle (suite)

Pour les besoins du présent chapitre, une forme réduite d'un modèle de différence en différences a été utilisée sur les effets au niveau sectoriel de la protection de l'emploi, des allocations de chômage et des salaires minimum sur les flux bruts de travailleurs. La dimension temporelle des données étant courte et entachée d'erreurs de mesure, cette stratégie d'estimation sera principalement appliquée à des données en moyenne, ce qui aura pour conséquence de neutraliser la dimension temporelle. Cependant, la plupart des résultats sont reproduits en utilisant la variation temporelle en guise de test de sensibilité (voir Bassanini *et al.*, 2010, pour des résultats détaillés). Cette approche repose sur l'hypothèse qu'une disposition aura plus d'effet sur les flux bruts d'emplois dans les secteurs où elle risque le plus d'avoir un caractère contraignant pour les entreprises – ci-après dénommés « secteurs contraints ». À titre d'exemple, la protection de l'emploi sera vraisemblablement source de davantage de contraintes dans les secteurs où la propension à procéder à des ajustements de personnel sur le marché extérieur du travail est élevée. Si les entreprises ont besoin de licencier afin d'opérer des restructurations en réponse à des changements technologiques ou à une modification de la demande de leurs produits, le niveau des coûts de licenciement risque en effet de ralentir le rythme de réaffectation des ressources. Par contre, dans les secteurs où les entreprises peuvent se contenter d'ajustements internes pour opérer ces restructurations, une modification de la protection de l'emploi aura vraisemblablement peu d'impact sur la réallocation de la main-d'œuvre.

L'approche retenue a le mérite de tenir compte des effets des politiques ou des institutions influant sur la productivité de la même façon dans tous les secteurs. En fait, tous les facteurs et politiques dont on peut supposer qu'ils ont, en moyenne, les mêmes effets sur les flux bruts de travailleurs dans les secteurs contraints que dans les autres secteurs, peuvent être éliminés par l'intégration de variables indicatrices des pays. Dans la pratique, l'équation suivante est estimée :

$$REAL_{cj} = X_{cj}\beta + \delta B_j POL_c + \eta_c + \eta_j + \varepsilon_{cj} \quad [A]$$

où *REAL* correspond au taux de réallocation brut de main-d'œuvre – utilisé comme variable dépendante – dans le pays *c* et la branche *j* ; *B* est une variable spécifique à une branche et invariante suivant le pays (appelée ci-après mesure de référence) qui mesurent la probabilité qu'une politique *POL* soit contraignante* ; *X* renvoie à un vecteur de contrôles supplémentaires (qui peuvent inclure d'autres politiques et institutions en interaction avec *B*) ; les η représentent les effets fixes pays et branche d'activité (estimés en incluant les variables indicatrices correspondantes à une dimension dans l'équation) ; ε est le terme d'erreur standard ; et β et δ sont les paramètres à estimer. Le paramètre qui nous intéresse est δ . Le signe δ donne une indication de la direction des effets directs de la demande – c'est-à-dire l'effet d'équilibre partiel sur les flux bruts de travailleurs dû au comportement des entreprises en réaction au changement de *POL* – si l'on part du principe, comme c'est le cas dans ce chapitre (voir plus haut), que ces effets sont plus importants dans les secteurs contraints que dans d'autres secteurs – c'est-à-dire, en considérant que, plus la valeur de *B* est élevée, plus ces effets sont importants. Pour les branches moyennes, il est alors possible d'obtenir une estimation quantitative de l'effet direct de la politique sur la demande en multipliant simplement δ par la valeur moyenne de *B*, si l'on part en outre du principe qu'il n'y a pas d'effets directs dans une branche hypothétique dont la mesure de référence *B* prendrait la valeur de zéro. Les estimations quantitatives présentées dans ce chapitre reposent sur cette hypothèse.

Encadré 3.3. Estimation des effets des politiques sur la réallocation de la main-d'œuvre : spécification du modèle (suite)

L'inconvénient de cette méthode de différence en différences est qu'il peut s'avérer difficile de déterminer l'effet global des politiques qui sont susceptibles d'influer sur les flux de main-d'œuvre en ayant une incidence simultanément sur la demande et sur l'offre, ou quand les effets d'équilibre général peuvent compenser les effets directs (équilibre partiel) sur la demande (comme c'est le cas avec les allocations de chômage). Pour cette raison, l'analyse est complétée par une analyse temporelle inter-pays plus classique à partir de données annuelles. Comme nous l'avons déjà indiqué, ce dernier type d'analyse, cependant, a l'inconvénient de reposer sur des données plus bruitées et sur des séries temporelles plus courtes. Néanmoins, on peut tirer des conclusions relativement robustes de l'homogénéité des résultats des méthodes de différence en différences et d'analyse temporelle inter-pays. Dans le cas des régressions temporelles inter-pays, l'équation générale suivante est estimée :

$$REAL_{cjt} = X_{cjt} \beta + \gamma POL_{ct} + \delta (B_j - \bar{B}) POL_{ct} + \eta_c + \eta_{jt} + \varepsilon_{cjt} \quad [B]$$

où B a été épurée de la moyenne pour que γ rende compte de l'effet d'équilibre général interne à la branche d'activité de la politique POL pour la branche d'activité moyenne (une barre au-dessus d'une variable indique sa moyenne globale de l'échantillon). Si les effets d'équilibre général, en plus des effets directs, d'équilibre partiel, sont mineurs, l'estimation de γ devrait être proche de celle de δB dans l'équation [A].

Dans le cas de la réglementation du marché des produits, cependant, les dispositions applicables sont également spécifiques aux branches d'activité et il semble préférable d'appliquer une méthode de régression plus classique, comprenant des variables indicatrices pays-période pour prendre en compte les institutions générales comme dans l'équation ci-dessus. Des indicateurs de l'OCDE, spécifiques à chaque branche d'activité, du degré de rigueur de la réglementation contre les pratiques anticoncurrentielles sont disponibles uniquement pour cinq industries non manufacturières (énergie, commerce de détail, transports, communications, et services professionnels) pour l'ensemble des pays. Si l'on se contentait d'étudier ces branches sur les années disponibles, cela déboucherait sur un échantillon excessivement petit, les séries temporelles relatives aux données de réallocation des travailleurs étant courtes. En revanche, après la mise en œuvre du programme du marché unique (PMU) au début des années 90, les pays qui constituaient l'Union européenne avant l'élargissement ont pour l'essentiel les mêmes réglementations sur le secteur manufacturier, notamment les mêmes barrières commerciales, à l'exception des dispositions applicables à l'échelle de l'économie à tous les secteurs (barrières administratives imposées aux jeunes entreprises par exemple). Comme suggéré par Bassanini et Brunello (2010), il est par conséquent possible d'élargir l'échantillon aux industries manufacturières pour ces pays, en considérant que la réglementation prend une valeur arbitraire dans le secteur manufacturier, à condition que les variables indicatrices secteur-période et pays-période soient incluses, la première pour prendre en compte les réglementations spécifiques au secteur qui s'appliquent à l'ensemble des pays de l'échantillon (comme les barrières commerciales) et la dernière pour prendre en compte la réglementation spécifique à chaque pays (s'appliquant à tous les secteurs).

* Par exemple, dans le cas de la protection de l'emploi, B pourrait être le taux de réallocation des travailleurs de chaque secteur aux États-Unis, en guise d'indicateur indirect de la propension naturelle des secteurs à procéder à des ajustements sur le marché extérieur du travail en l'absence de réglementations. On notera cependant que pour éviter des biais d'endogénéité, B ne doit pas être affecté par le niveau de la politique POL dans chaque pays. Il doit par conséquent être invariant d'un pays à l'autre et spécifique à chaque secteur.

significatif sur la hausse de la productivité dans de précédents travaux de l'OCDE – c'est-à-dire, comme indiqué plus haut, la protection de l'emploi, les allocations de chômage et le salaire minimum (voir OCDE, 2007), même si d'autres institutions du marché du travail peuvent probablement influencer sur la réallocation de la main-d'œuvre¹¹. Pour faciliter la présentation, les résultats empiriques seront examinés séparément pour chaque politique, même si les différents effets ont été estimés simultanément dans une approche multivariée.

La littérature empirique suggère qu'environ un tiers des créations d'emplois et une proportion à peu près identique de destructions d'emplois sont dues au processus de création et de fermeture des entreprises (voir OCDE, 2009). De plus, les entreprises qui survivent se caractérisent par des taux élevés de croissance de l'emploi les quelques premières années suivant leur création (voir par exemple Bartelsman et al., 2005). Cela donne à penser que les obstacles à l'entrepreneuriat et, plus généralement, les obstacles à la concurrence sur le marché des produits sont également un facteur déterminant de la réallocation de la main-d'œuvre. De nombreux travaux de l'OCDE ont analysé la relation entre la réglementation contre les pratiques anticoncurrentielles et la hausse de la productivité, et ont conclu que la suppression des obstacles à la concurrence contribue à l'amélioration de la croissance (par exemple OCDE, 2003). Pour ces raisons, une sous-section distincte s'intéressera également à l'impact de ces réglementations sur les flux bruts de travailleurs comme l'un des canaux possibles par lesquels la déréglementation influe sur la productivité.

... mais les conséquences de ces politiques sur la répartition doivent être prises en compte

Comme nous l'avons vu dans la précédente section, cependant, l'amélioration de la réallocation de la main-d'œuvre peut avoir des effets sur la répartition dans la mesure où ceux qui sont contraints de quitter un emploi subissent généralement une nette dégradation du salaire et des conditions de travail, en particulier durant les périodes de contraction de l'activité économique (voir chapitre 1). Il est par conséquent nécessaire d'examiner l'effet des différentes réformes sur la probabilité et le coût de la perte d'un emploi pour aider les décideurs à opter pour la bonne combinaison de politiques. À cet effet, dans ce chapitre, on analysera également l'impact des politiques sur les différents types de transitions, en profitant de la possibilité d'exploiter des données harmonisées sur les flux de main-d'œuvre (voir l'encadré 3.1), et on examinera l'effet des politiques en termes de primes et de pertes de salaire à la suite de différents types de transitions.

2.1. Protection de l'emploi

Selon la théorie économique, une protection stricte de l'emploi devrait réduire les flux de main-d'œuvre...

Une vaste littérature théorique s'intéresse à l'impact des mesures restrictives sur le licenciement sur les flux de main-d'œuvre et débouche, dans l'ensemble, sur des conclusions consensuelles. En présence de restrictions sur les licenciements, les entreprises sont incitées à réduire tant les créations que les destructions d'emplois, ce qui a un effet équivoque sur les niveaux moyens d'emploi. En outre, si les contrats temporaires sont moins coûteux que les contrats à durée indéterminée, les employeurs substitueront des travailleurs temporaires aux travailleurs permanents, ce qui induira une plus forte rotation des travailleurs (voir encadré 3.4).

Encadré 3.4. **Protection de l'emploi et flux de travailleurs: la théorie**

Une vaste littérature théorique s'intéresse à l'impact des mesures restrictives sur le licenciement sur les flux de main-d'œuvre et débouche, dans l'ensemble, sur des conclusions consensuelles. La raison d'être des réglementations en matière de licenciement est que les imperfections du marché financier pourraient limiter la capacité des travailleurs hostiles au risque à s'assurer contre le licenciement (voir par exemple Pissarides, 2010). Cependant, en subordonnant à des coûts implicites ou explicites la capacité de l'entreprise à ajuster sa main-d'œuvre à un niveau optimal, la protection de l'emploi peut empêcher des cessations d'emploi efficaces et, indirectement, réduire les créations d'emploi efficaces (par exemple Mortensen et Pissarides, 1994). En principe, les inefficiences que supposent les réglementations en matière de licenciement peuvent être compensées par des versements privés, des ajustements de salaire ou la conception de contrats efficaces (Lazear, 1990). Cependant, les rigidités salariales, les imperfections du marché financier ou l'incertitude quant à l'avenir de l'entreprise peuvent empêcher le bon fonctionnement de ces canaux. Les modèles d'équilibre classiques du marché de l'emploi tels que ceux de Nickell (1978), Bentolila et Bertola (1990) et Bertola (1990) décrivent le comportement optimal des entreprises en présence de coûts de licenciement positifs et montrent que la meilleure stratégie pour les entreprises est de réduire à la fois la création et la destruction d'emplois, ce qui a un effet équivoque sur les niveaux moyens d'emploi. Néanmoins, une protection de l'emploi plus stricte sous-entend un ajustement plus lent vers des niveaux d'équilibre de l'emploi. Des modèles de recherche d'emploi et d'appariement tels que ceux de Garibaldi (1998) et Mortensen et Pissarides (1999) débouchent sur des conclusions analogues, à savoir que la protection de l'emploi a un effet négatif sur la mobilité de l'emploi.

L'analyse théorique de l'effet de la réglementation sur les contrats temporaires est plus simple. Si le recours aux contrats temporaires est libéralisé tout en maintenant des réglementations strictes en matière de protection de l'emploi pour les contrats à durée indéterminée, les entreprises réagiront en substituant des travailleurs temporaires aux travailleurs permanents, ce qui n'aura aucun effet sur l'emploi à long terme, les frais associés à la cessation de la relation de travail lorsqu'un contrat de travail temporaire se termine étant moins élevés (voir par exemple Boeri et Garibaldi, 2007; Bentolila et al., 2008). Cela signifie également que l'effet de la réglementation sur les contrats temporaires ne peut être considéré seul, mais qu'il est subordonné au degré de rigueur de la protection de l'emploi relative aux contrats permanents. En présence « d'insiders » protégés, qui bénéficient de dispositions en faveur de la sécurité de l'emploi, les titulaires de contrats temporaires (souvent des jeunes et d'autres groupes défavorisés) supporteront l'essentiel du fardeau de l'ajustement de l'emploi (Saint Paul, 1996).

... et la littérature empirique en plein essor pointe dans la même direction...

De très nombreuses études nationales examinent les effets sur les flux d'emplois de la législation et de la jurisprudence ayant trait à la protection de l'emploi sur la base des microdonnées. Autor et al. (2007) s'intéressent par exemple à l'incidence de l'adoption de normes de protection contre les licenciements abusifs par les tribunaux d'État des États-Unis sur plusieurs variables de performance élaborées à l'aide de données recueillies au niveau des établissements. En s'appuyant sur le décalage chronologique de l'adoption de ces mesures dans les différents États, Autor et ses collègues constatent que ces dispositions ont un effet négatif sur les flux d'emplois et sur les créations d'entreprises. De leur côté, Boeri et Jimeno (2005) utilisent des données relatives à des entreprises italiennes

pour analyser l'effet de clauses d'exemption qui dispensent les petites entreprises des obligations en matière de protection de l'emploi. Leurs résultats confirment que la protection de l'emploi a un impact important sur la rotation des emplois, et en particulier sur les destructions. Des conclusions similaires sont tirées par Schivardi et Torrini (2008), qui utilisent un ensemble de données concordantes sur les employeurs/salariés italiens, ainsi que par Kugler et Pica (2008), qui examinent les conséquences d'une réforme italienne de 1990 qui a renforcé les mesures restrictives sur le licenciement pour les entreprises de petite taille. Marinescu (2009) utilise une réforme britannique de 1999 qui a réduit la période d'essai pour les nouvelles embauches de 24 à 12 mois, seuls les employés embauchés après cette date étant directement concernés. Elle constate que le risque de licenciement pour ces employés a baissé de 26 % par rapport à celui des travailleurs ayant acquis deux à quatre ans d'ancienneté. De plus, le risque de perte d'emploi pour les nouvelles recrues de moins d'un an a également diminué de 19 %, ce qui correspond à des pratiques de recrutement plus sélectives. Kugler *et al.* (2010) étudient les effets de la réforme espagnole de 1997, qui a abaissé les frais de licenciement pour les seniors et les jeunes, et constatent qu'elle s'est accompagnée d'une hausse relative des flux de main-d'œuvre pour ces groupes. On trouve par ailleurs dans Venn (2010) une analyse des répercussions qu'une réforme mise en œuvre en Turquie concernant les indemnités de licenciement a sur les embauches, et dont l'application n'est pas la même pour les petites et les grandes entreprises : la conclusion est que ces réformes ont des effets négatifs importants sur les embauches en Turquie, particulièrement pour les travailleurs du secteur formel.

... mais il n'est pas toujours possible de dire dans quelle mesure les effets estimés sont généralisés et stables

À l'opposé, quelques micro-études ne constatent aucune incidence des réglementations sur le licenciement sur les flux d'emplois ou de travailleurs. Bauer *et al.* (2007), qui utilisent des données concordantes sur les employeurs/salariés allemands pour examiner l'évolution des seuils d'exemptions des petites entreprises sur la rotation des travailleurs, relèvent des effets insignifiants. De même, Venn (2010) s'intéresse à l'effet d'une hausse récente du seuil pour les petites entreprises en Australie et ne constate aucune incidence sur les embauches, les licenciements ou les horaires de travail, peut-être parce que les règles de protection de l'emploi en Australie étaient déjà parmi les moins strictes de l'OCDE avant la réforme. La faible portée économique de certaines exemptions spécifiques pourrait peut-être aussi expliquer pourquoi l'on n'a constaté aucun effet significatif des dérogations aux règles de procédure dans le cas de licenciements sur les embauches ou les licenciements dans les entreprises dispensées au Portugal (Martins, 2009) et en Suède (von Below et Thoursie, 2010).

Les micro-études peuvent être complétées par des études au niveau international, en particulier dans la mesure où les différences au niveau du type de réformes microéconomiques limitent la comparabilité de leurs conclusions. Peu d'études s'intéressent à l'impact de la protection de l'emploi sur la réallocation de la main-d'œuvre d'un point de vue multinational, de plus elles mettent principalement l'accent sur les flux bruts d'emplois. Boeri et Garibaldi (2009) procèdent à l'estimation d'un modèle de régression temporelle inter-pays générale sur un petit panel total de 13 pays européens couvrant les années 90 et constatent un impact négatif de la protection de l'emploi pour les contrats temporaires lors des transitions d'un emploi vers un autre mais aucun impact des

dispositions pour les travailleurs permanents. Gomez-Salvador *et al.* (2004) font une estimation de l'effet de différents degrés de rigueur de la législation de protection de l'emploi en appliquant une analyse de régression temporelle inter-pays classique sur des données relatives à des entreprises européennes et constatent un effet négatif sur la réallocation des emplois, en contrôlant les effets d'autres institutions du marché du travail. Sur la base des mêmes données, Messina et Vallanti (2007) constatent qu'une protection de l'emploi rigoureuse limite considérablement les destructions d'emplois tout au long du cycle, mais qu'elle a peu d'effets sur les créations. Les répercussions négatives de la protection de l'emploi sur la réallocation des emplois et les créations/destructions d'emplois sont plus prononcées dans les branches où l'emploi total se resserre et où les entreprises ne parviennent pas à réduire suffisamment les effectifs en recourant simplement aux départs volontaires.

Comme nous l'avons vu dans l'encadré 3.3, les analyses temporelles inter-pays classiques visant à identifier les effets des politiques globales sur la réallocation de la main-d'œuvre par le biais de la variation dans le temps risquent de pâtir de biais d'endogénéité et d'omission de données. Plus intéressant pour ce chapitre, Micco et Pages (2006) et Haltiwanger *et al.* (2008) utilisent un estimateur par différence en différences dérivé de données inter-pays recueillies au niveau des branches dans plus de 15 pays. Leurs résultats montrent que la relation négative entre les indemnités de licenciement et les flux d'emplois est plus marquée dans les branches ayant une propension plus importante à réallouer la main-d'œuvre (représentée par les taux de réallocation aux États-Unis), c'est-à-dire où l'on peut s'attendre à ce que les effets de la protection de l'emploi, s'il y en a, soient plus forts. Cependant, leurs échantillons n'incluent que peu de pays de l'OCDE et les données proviennent de différentes sources nationales¹², de sorte qu'il est difficile de généraliser leurs résultats à l'OCDE dans son ensemble. Des constats similaires sont effectués par Cingano *et al.* (2010), qui utilisent une méthodologie similaire de différence en différences sur des données relatives aux entreprises de 14 pays européens, sauf qu'ils s'appuient sur une estimation de la rotation des emplois qui pourrait se produire en l'absence de protection de l'emploi afin d'identifier la propension à la réallocation spécifique par secteur¹³. Leurs données excluent néanmoins la réallocation des emplois due aux créations et fermetures d'entreprises¹⁴. Par ailleurs, leurs résultats deviennent insignifiants si l'on exclut la France de l'échantillon ou si l'on substitue les taux de réallocation du Royaume-Uni aux valeurs prévues pour établir une classification des secteurs.

On trouve moins de résultats – même s'ils sont plus consensuels – sur les effets de la réglementation pour les contrats temporaires, peut-être parce que ceux-ci sont plus directs. Kahn (2010) utilise des microdonnées longitudinales relatives à neuf pays européens et constate que les réformes récentes des politiques qui facilitent la création d'emplois temporaires ont en moyenne accru la probabilité pour un travailleur d'être titulaire d'un contrat à durée déterminée. Cependant, il ne relève aucun résultat qui prouve que ces réformes ont accru l'emploi global : il semble plutôt qu'elles aient encouragé la substitution du travail temporaire au travail permanent. Dans le même esprit, plusieurs études mettent l'accent sur de vastes réformes réalisées en Espagne au début des années 80 qui ont libéralisé les contrats temporaires sans modifier les indemnités de licenciement pour les contrats de travail permanent et constatent, en général, que cela a entraîné une très forte augmentation des contrats à durée déterminée et une réduction des contrats permanents (voir par exemple Bentolila *et al.*, 2008; Aguirregabiria et Alonso-Borrego, 2009). Enfin, plusieurs documents constatent que la différence de coût

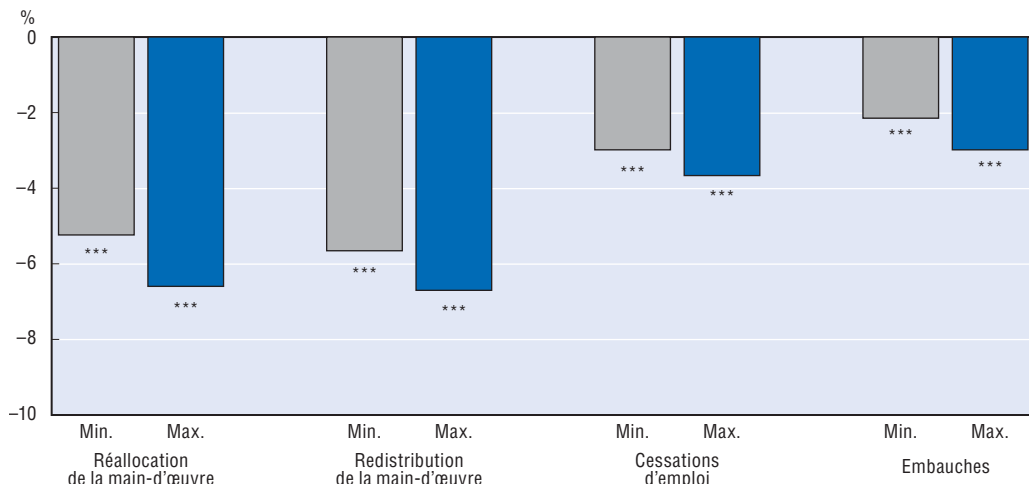
d'ajustement du stock de travailleurs titulaires de différents types de contrats explique à la fois la proportion de travailleurs temporaires et leur volatilité relative (voir, par exemple, Goux *et al.*, 2001), ce qui donne à penser que, toutes choses étant égales par ailleurs, une réglementation rigoureuse des contrats permanents devrait encourager le recours à des contrats temporaires, une prévision confirmée par la littérature (voir par exemple OCDE, 2004; Pierre et Scarpetta, 2004; Boockmann et Hagen, 2001).

On estime que les mesures restrictives sur le licenciement ont un impact négatif important sur la réallocation brute des travailleurs...

Pour les besoins du présent chapitre, l'impact de la protection de l'emploi applicable aux contrats permanents (y compris des mesures restrictives supplémentaires sur les licenciements collectifs) sur les flux bruts de travailleurs est estimé au moyen de la méthode de la différence en différences décrite dans l'encadré 3.3, pour un échantillon de 24 branches d'activités et 23 pays de l'OCDE et la Slovaquie¹⁵. L'échantillon principal inclut simplement des données inter-pays recueillies au niveau des branches d'activité dont la moyenne a été établie sur la période 2000-07 (voir le graphique 3.1). Comme dans de précédentes recherches de l'OCDE (voir par exemple OCDE, 2004, 2006a, 2007), la protection de l'emploi est mesurée ici au moyen d'un indice cardinal notant sa rigueur sur une échelle allant de 0 à 6, les notes les plus élevées correspondant aux réglementations les plus strictes (données tirées de Venn, 2009). La procédure d'estimation repose sur l'hypothèse que la protection de l'emploi est plus contraignante pour les entreprises, ayant ainsi des effets plus marqués sur les flux bruts de travailleurs, dans les secteurs qui, faute de réglementation, ont une plus grande propension à procéder à des ajustements sur le marché extérieur du travail, tel que mesuré par les taux de réallocation des travailleurs. Afin de réduire le biais dû à un éventuel lien entre la rigueur de la protection de l'emploi et la répartition intersectorielle des flux bruts de travailleurs, les taux de réallocation des travailleurs par branche d'activité aux États-Unis, le pays le moins réglementé, servent de référence pour mesurer la propension à l'ajustement externe en l'absence de réglementation. Cependant, plusieurs autres mesures de référence possibles de cette propension sont également envisagées, y compris les taux de réallocation au Royaume-Uni, les taux de licenciement aux États-Unis, et la valeur de réallocation prévue lorsque l'indice de protection de l'emploi prend la valeur de zéro, l'estimation portant sur l'ensemble des pays de l'échantillon (voir Bassanini *et al.*, 2010, pour les détails sur les données, des méthodes d'estimation et des résultats détaillés).

On estime que la protection de l'emploi relative aux contrats permanents a un effet négatif direct statistiquement significatif en termes de demande sur la réallocation des travailleurs – à savoir les effets directs résultant du fait que les dispositions de protection de l'emploi créent des restrictions potentiellement contraignantes pour les entreprises (voir l'encadré 3.3) – après prise en compte de l'impact des caractéristiques démographiques et de la proportion de travailleurs temporaires (graphique 3.5). En prenant en compte la proportion de contrats temporaires, il est possible d'obtenir des estimations qui sont proches de l'effet de la protection de l'emploi sur la réallocation des travailleurs titulaires de contrats à durée indéterminée. Il s'agit d'un élément déterminant du point de vue de l'action publique : comme nous l'avons vu plus haut, en réalité la littérature apporte de nombreuses preuves de l'inutilité des résultats engendrés par des taux élevés de réallocation dus à un recours intensif aux contrats temporaires en termes de hausse de la productivité. Le graphique 3.5 présente l'incidence moyenne estimée de la protection de


Graphique 3.5. Impact de la réglementation en matière de licenciements individuels et collectifs compte tenu de la proportion de travailleurs temporaires



Note : Sur la base d'estimations MCO de différence de différences. Pour chaque mesure du flux brut, le minimum et le maximum indiquent l'estimation la plus basse et la plus haute (en termes absolus), respectivement, obtenue dans différentes équations, de l'effet moyen d'une hausse d'un point par rapport à la moyenne de l'OCDE de l'indice de protection de l'emploi pour les travailleurs permanents (dont des mesures restrictives supplémentaires sur les licenciements collectifs). Les estimations sont obtenues en partant de l'hypothèse que, dans chaque branche d'activité, plus le taux de réallocation des États-Unis pour cette branche d'activité est élevé, plus l'impact de la protection de l'emploi est important. Toutes les équations tiennent compte des parts des groupes d'âge et des travailleurs temporaires. Les estimations portent sur 24 branches d'activités pour les pays indiqués dans le graphique 3.1, à l'exception de la Turquie. Une moyenne des données a été établie sur la période 2000-07.

*** : Statistiquement significatif au seuil de 1 %.

Source : Estimations de l'OCDE.

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888932294588>

l'emploi pour les travailleurs permanents, obtenue en partant de l'hypothèse que la protection de l'emploi n'aurait aucun effet direct dans une branche d'activité hypothétique dont la mesure de référence – le taux de réallocation des travailleurs aux États-Unis dans ce cas – serait égale à zéro (voir l'encadré 3.3)¹⁶. Selon cette hypothèse, une hausse d'un point de l'indice de rigueur de la protection de l'emploi applicable aux travailleurs permanents – correspondant *grosso modo* à deux tiers de la différence entre la moyenne de l'OCDE et le pays dont la valeur de l'indicateur de la protection de l'emploi national est la plus basse (États-Unis)¹⁷ – semble faire baisser, en moyenne, à la fois la réallocation totale et la redistribution des travailleurs de 5.2 à 6.7 points de pourcentage, en fonction du type de facteurs de contrôles inclus dans l'équation. De même, on estime que la même variation de la rigueur de la protection de l'emploi réduit les taux de cessations d'emploi de 3 à 3.6 points de pourcentage, et les taux d'embauche de 2.2 à 3 points de pourcentage.

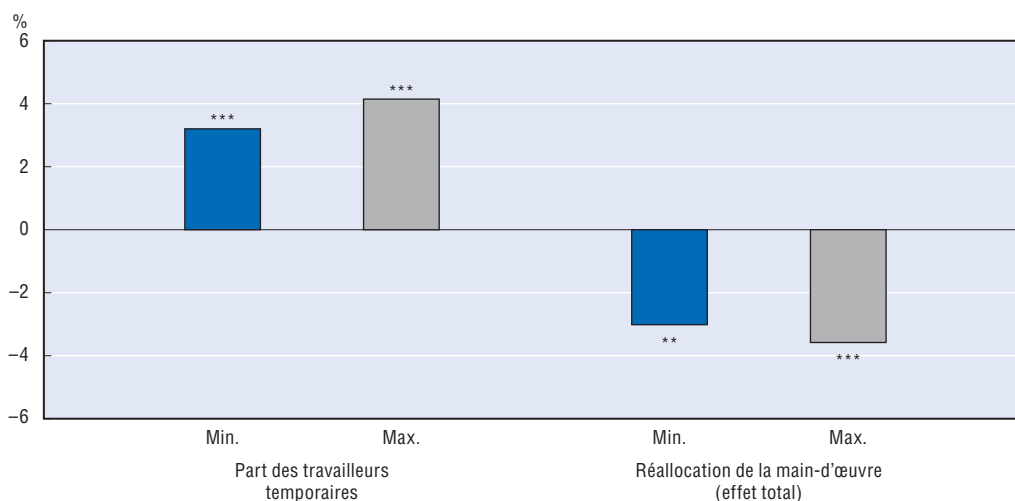
Strictement parlant, les estimations présentées au graphique 3.5 se rapportent uniquement aux effets d'équilibre partiel sur la demande de main-d'œuvre. En principe, les mécanismes d'équilibre général peuvent accentuer ou atténuer ces effets (voir l'encadré 3.3). Afin d'apporter des éclaircissements sur cette question, pour un groupe plus petit de 20 pays, l'analyse ci-dessus est complétée par une analyse temporelle inter-pays classique à l'aide de données annuelles recueillies au niveau des branches d'activité pour la période 1995-2007. L'effet des dispositions de protection de l'emploi est identifié dans ce cas uniquement au moyen de ses variations dans le temps, il est ainsi possible, en principe, de rendre compte de l'impact global de la protection de l'emploi résultant à la fois d'effets d'équilibre général et d'effets d'équilibre partiel. Mais ces estimations pourraient bien pâtir

d'un biais d'omission de variables et elles risquent également d'être entachées d'erreurs de mesure, étant donné le peu de données disponibles. Néanmoins, les effets estimés d'une évolution d'un point de l'indice des réglementations sur les licenciements individuels et collectifs obtenus de cette manière varient entre 6 et 10 points de pourcentage (voir Bassanini *et al.*, 2010, pour des résultats complets). Malgré toutes les limites de l'analyse des séries temporelles, l'homogénéité des résultats obtenus avec l'analyse par différence en différences est rassurante et laisse penser que, dans l'ensemble, les effets d'équilibre général au-delà des effets directs d'équilibre partiel sont, le cas échéant, du même signe et les effets moyens estimés présentés au graphique 3.5 peuvent constituer une estimation plausiblement de l'effet d'équilibre général réel de la protection de l'emploi.

... même en tenant compte du fait qu'elles entraînent une utilisation plus étendue des contrats temporaires

Les estimations présentées ci-dessus ne sont pas directement comparables à celles du graphique 3.1, principalement parce que l'effet de la protection de l'emploi relative aux travailleurs permanents sur la proportion de travailleurs temporaires n'a pas encore été quantifié. Une comparaison plus fine est possible grâce aux estimations présentées dans le graphique 3.6 qui montrent qu'une réforme impliquant une baisse d'un point, en valeur nominale, de la protection de l'emploi relative aux travailleurs permanents, entraînerait

Graphique 3.6. **Réglementation sur les licenciements individuels et collectifs, proportion de travailleurs temporaires et impact global sur la réallocation des travailleurs**



Note : Sur la base d'estimations MCO de différence en différences. Pour chaque variable dépendante, le minimum et le maximum indiquent l'estimation la plus basse et la plus haute (en termes absolus), respectivement, obtenue dans différentes équations, de l'effet moyen d'une hausse d'un point par rapport à la moyenne de l'OCDE de l'indice de protection de l'emploi pour les travailleurs permanents (dont des mesures restrictives supplémentaires sur les licenciements collectifs). Les estimations sont obtenues en partant de l'hypothèse que, dans chaque branche d'activité, plus le taux de réallocation des États-Unis pour cette branche d'activité est élevé, plus l'impact de la protection de l'emploi est important. L'impact global sur la réallocation totale des travailleurs correspond à la somme algébrique de l'incidence directe et de l'incidence indirecte qui a lieu par le biais de la proportion de contrats temporaires, estimée simultanément. Toutes les équations tiennent compte des parts des groupes d'âge. Les estimations portent sur 24 branches d'activités pour les pays indiqués dans le graphique 3.1, à l'exception de la Turquie. Une moyenne des données a été établie sur la période 2000-07.

** , *** : Statistiquement significatif au seuil de 5 % et 1 %, respectivement.

Source : Estimations de l'OCDE.

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888932294607>

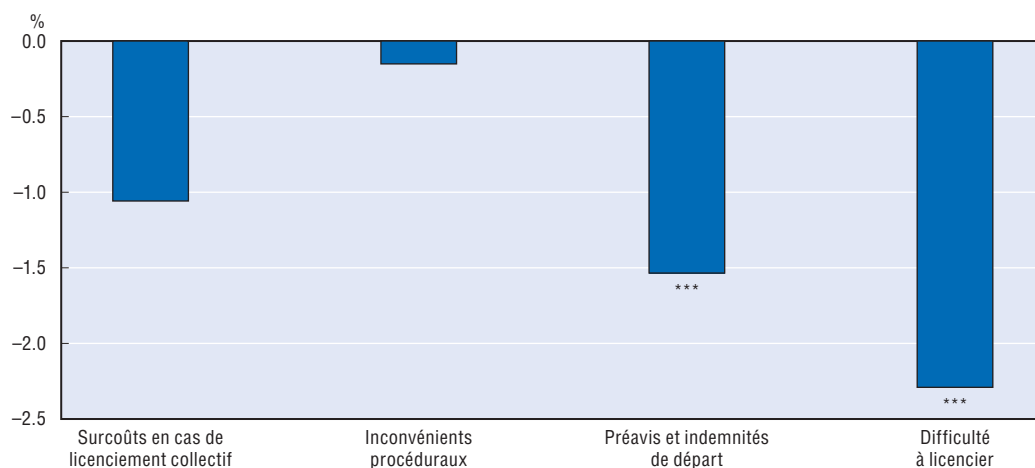
une réduction de la proportion de travailleurs temporaires de 3.2 à 4.2 points de pourcentage. En ajoutant les effets directs, cela se traduirait par un effet global positif sur la réallocation des travailleurs de 2.9 à 3.6 points de pourcentage¹⁸. Il s'agit effectivement d'effets considérables d'un point de vue économique, même si une évolution d'un point de l'indice correspond à une évolution de l'action publique inhabituellement importante d'un point de vue historique (voir Venn, 2009). Pour se faire une meilleure idée de l'ampleur de ces effets, on peut observer que, si l'on considérait les estimations linéaires à leur valeur nominale, elles expliqueraient entre 20 % et 30 % de la différence de taux de réallocation entre la Grèce (le pays affichant le taux le plus bas dans le graphique 3.1) et les États-Unis¹⁹.

Ces résultats résistent bien à différents tests de sensibilité, à savoir : i) modification de l'échantillon de pays utilisé dans l'estimation; ii) modification du choix de la référence utilisée pour identifier la propension naturelle à procéder à des ajustements du personnel sur le marché extérieur du travail; et iii) modification de l'impact fonctionnel de la protection de l'emploi, y compris la possibilité que la protection de l'emploi ait un effet proportionnel et non pas linéaire sur les flux de travailleurs (voir Bassanini et al, 2010).

Des indemnités de départ élevées, de longues périodes d'essai et des règles de réintégration strictes semblent comprimer fortement les flux bruts de travailleurs

La protection de l'emploi comporte des dispositions assez hétérogènes qui ont peu de chances d'avoir la même importance économique ainsi que le même impact sur les flux bruts d'emplois. Bien que différentes composantes de l'indice de protection de l'emploi soient assorties de pondérations variables dans le protocole de calcul des scores de l'OCDE afin d'atténuer ce problème (voir Venn, 2009), le fait d'étudier séparément l'impact de chacune d'elles permet de mieux informer les décideurs des conséquences probables de la réforme de dispositions spécifiques, même si l'on doit garder à l'esprit que l'on ne peut estimer l'effet des interactions entre les dispositions et que plus la désagrégation des indices de protection sera grande, plus l'erreur de mesure sera importante. Lorsque l'on estime simultanément l'effet de composantes spécifiques, les inconvénients procéduraux, notamment les délais et procédures de notification, n'ont pas d'impact significatif sur la réallocation des travailleurs (graphique 3.7). Ce résultat pourrait être la conséquence d'une plus grande difficulté à noter cette composante et, partant, de l'erreur de mesure plus importante qui y est associée – du fait de l'hétérogénéité des procédures qui doivent être respectées dans le cas de licenciements dans les différents pays. Cependant, il semble également concorder avec les microétudes sur le Portugal et la Suède qui ne constatent aucun impact significatif des dispenses concernant le respect des procédures obligatoires en matière de licenciements (voir Martins, 2009; von Below et Thoursie, 2008). En revanche, les composantes de la protection de l'emploi qui ont l'impact le plus grand et le plus significatif sur les flux bruts de travailleurs sont le préavis et les indemnités de départ et la difficulté à licencier, notamment la durée de la période d'essai suivant un recrutement, l'étendue de la définition des licenciements légitimes et les coûts associés à une condamnation pour licenciement abusif pour un employeur. Si l'on désagrège encore l'effet de la difficulté à licencier, il semble que les composantes les plus pertinentes soient la durée de la période d'essai (en particulier pour les embauches)²⁰ et le volume de réintégrations ordonnées par les tribunaux (en particulier pour les cessations d'emploi; voir Bassanini et al., 2010, pour des résultats détaillés)²¹.


Graphique 3.7. **Impact de certaines composantes de la protection de l'emploi sur la réallocation brute des travailleurs**



Note : Sur la base d'estimations MCO de différence en différences. Effet moyen d'une hausse d'un point des indices par rapport à la moyenne de l'OCDE pour chaque composante de la protection de l'emploi sur la réallocation totale des travailleurs. Les estimations sont obtenues en partant de l'hypothèse que, dans chaque branche d'activité, plus le taux de réallocation des États-Unis pour cette branche d'activité est élevé, plus l'impact de la protection de l'emploi est important. Les estimations portent sur 24 branches d'activités pour les pays indiqués dans le graphique 3.1, à l'exception de la Slovénie et de la Turquie. L'équation prend en compte les parts des groupes d'âge et des travailleurs temporaires. Une moyenne des données a été établie sur la période 2000-07.

*** : Statistiquement significatif au seuil de 1 %.

Source : Estimations de l'OCDE.

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888932294626>

En entraînant une réallocation plus efficace, des dispositions de protection de l'emploi plus souples peuvent profiter au travailleur moyen sous la forme de salaires plus élevés

Les employés bénéficient-ils de la réallocation plus grande que favorise une protection de l'emploi moins rigoureuse? Bien que la littérature ne parvienne à aucune conclusion tranchée sur le niveau optimal de flexibilité du point de vue de l'efficacité, les résultats empiriques (voir, par exemple, OCDE, 2007; Autor *et al.*, 2007; Bassanini *et al.*, 2009; Cingano *et al.*, 2010) concordent maintenant quasiment tous sur le fait que, dans le cas des pays proches de la moyenne de l'OCDE, les réformes qui assouplissent les dispositions relatives aux licenciements individuels et collectifs pourraient accroître la hausse de la productivité. En tenant compte du lien empirique tout aussi fort constaté entre les flux bruts d'emplois et la hausse de la productivité (voir la section précédente), et étant donné l'ampleur des effets estimés ici, on peut conclure prudemment que le rôle de facilitateur des mesures faiblement restrictives en matière de licenciements ont sur la réallocation de la main-d'œuvre est le principal canal par lequel la protection de l'emploi influe sur la hausse de la productivité. Dans la mesure où les réformes de la protection de l'emploi ne réduisent pas simultanément les pouvoirs de négociation des travailleurs, ce qui entraînerait à la baisse la part des salaires dans la valeur ajoutée, les travailleurs salariés bénéficieront d'une hausse supérieure de la productivité sous la forme de salaires plus élevés.

Étonnamment peu de travaux de recherche étudient les effets de la protection de l'emploi sur la part des salaires. Checchi et Garcia-Peñalosa (2008), qui estiment un modèle temporel inter-pays statique classique pour les pays de l'OCDE, et ne constatent aucun impact de la protection de l'emploi après la prise en compte d'autres institutions, sont peut-être la principale exception. Leonardi et Pica (2007) procèdent à une micro-analyse de

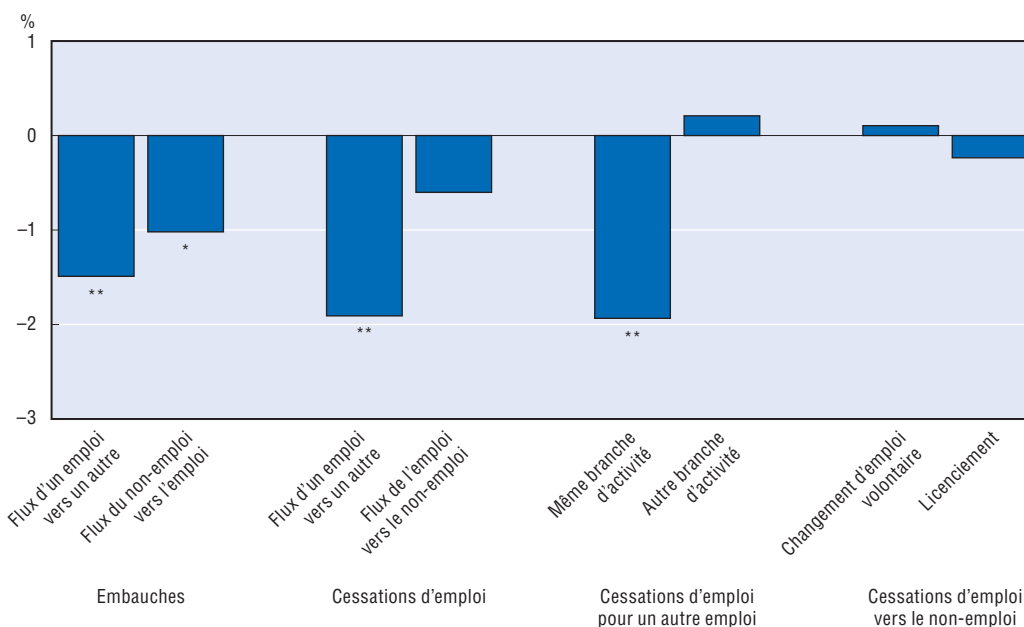
l'effet des indemnités en cas de licenciement abusif sur les salaires masculins à partir d'une réforme italienne qui a introduit ce type de compensation pour les établissements de moins de quinze employés. Ils constatent que la réforme n'a eu aucune incidence sur les salaires d'entrée, mais que le rendement de l'ancienneté a diminué, comme le laisse entendre Lazear (1990). Bien qu'une analyse exhaustive de cette question sorte du cadre du présent chapitre, un modèle empirique temporel inter-pays des facteurs déterminants de la part des salaires est estimé et aucun impact significatif de la protection de l'emploi ne se dégage, ce qui concorde avec la littérature (voir Bassanini *et al.*, 2010). Cela suggère, qu'en moyenne, les travailleurs salariés profiteront probablement de la hausse de la productivité induite par la suppression des obstacles à la réallocation au moyen de réformes de la protection de l'emploi sous la forme de salaires plus élevés²².

Les réformes en faveur d'un assouplissement auront probablement un effet particulier sur les transitions d'un emploi vers un autre...

Il est fort probable cependant que la réduction des mesures restrictives sur le licenciement fera augmenter le pourcentage de travailleurs victimes de cessations d'emploi involontaires (même si cela réduit le nombre de travailleurs titulaires de contrats de courte durée). Si cela se produit, la fraction supplémentaire de travailleurs licenciés aura-t-elle des difficultés à retrouver un emploi? Malheureusement les données sur les raisons des cessations d'emploi ne sont pas disponibles pour tous les types de transition. Néanmoins, afin d'apporter quelques éclaircissements sur cette question, l'analyse ci-dessus est reproduite en utilisant différentes types de transition comme variables dépendantes. Il ressort de cette analyse que l'effet d'une protection de l'emploi plus rigoureuse sur les taux de cessation d'emploi est reflété presque exclusivement par un moins grand nombre de cessations d'emploi dues à la transition d'un emploi vers un autre, et par un impact faible et insignifiant sur les cessations d'emploi dues à la transition de l'emploi vers le chômage (graphique 3.8). On peut avancer prudemment qu'en période d'activité normale ces travailleurs, qui finissent par être licenciés à la suite d'une réforme visant à réduire la protection de l'emploi applicable aux travailleurs permanents, mais qui ne l'auraient pas été sans cela, ont des chances de retrouver un emploi dans un délai relativement court²³. À l'évidence, ce type d'affirmation peut ne pas tenir durant une grave récession, en raison de l'engorgement du marché du travail (voir chapitre 1). De plus, les réformes destinées à assouplir la protection de l'emploi semblent être totalement corrélées avec des transitions plus fréquentes au sein du même secteur, lesquelles sont habituellement associées à des primes salariales plus importantes dans le cas de changements d'emplois volontaires et à des pertes salariales inférieures dans le cas des licenciements (voir par exemple Neal, 1995). En revanche, les impacts des embauches à la suite de la transition d'un emploi vers un autre et du non-emploi vers l'emploi ne sont pas significativement différents (même si tous deux sont négatifs et significatifs), ce qui tendrait à indiquer qu'une réglementation plus souple en matière de protection de l'emploi facilite la transition du non-emploi vers l'emploi.

À l'aide de la même stratégie d'identification et des microdonnées sous-jacentes au tableau 3.1 et le graphique 3.4, il est également possible d'estimer l'impact de la protection de l'emploi applicable aux travailleurs permanents sur la prime salariale lors de changements d'emploi. Cependant, en ce qui concerne les salaires individuels, les effets d'équilibre général pourraient être plus importants²⁴ et il convient de faire preuve de prudence dans l'interprétation des résultats. Néanmoins, les résultats disponibles donnent à penser que la protection de l'emploi applicable aux travailleurs permanents n'a pas

Graphique 3.8. **Impact de la réglementation en matière de licenciements individuels et collectifs sur la réallocation des travailleurs, par type de transition**



Note : Sur la base d'estimations MCO de différence en différences. Effet moyen d'une hausse d'un point des indices par rapport à la moyenne de l'OCDE pour chaque composante de la protection de l'emploi pour les travailleurs permanents (dont des mesures restrictives supplémentaires sur les licenciements collectifs). Les estimations sont obtenues en partant de l'hypothèse que, dans chaque branche d'activité, plus le taux de réallocation des États-Unis pour cette branche d'activité est élevé, plus l'impact de la protection de l'emploi est important. Les estimations portent sur 24 branches d'activités pour les pays indiqués dans le graphique 3.2, à l'exception de la Slovaquie et de la Turquie. L'équation prend en compte les parts des groupes d'âge et des travailleurs temporaires. Une moyenne des données a été établie sur la période 2000-07.

** , * : Statistiquement significatif au seuil de 5 % et 10 %, respectivement.

Source : Estimations de l'OCDE.

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888932294645>

d'effet significatif sur la prime salariale moyenne liée à un changement d'emploi. En outre, la protection de l'emploi semble avoir des effets négatifs nettement plus importants sur la prime salariale en cas de cessation d'emploi volontaire et sur la perte de salaire lors du retour à l'emploi en cas de cessation d'emploi involontaire (voir Bassanini et al., 2010). Globalement, on peut avancer prudemment que la plus grande souplesse induite par les réformes de la protection de l'emploi, qui crée davantage de possibilités d'emploi, améliore les parcours professionnels de ceux qui ont un emploi et souhaitent en trouver un plus intéressant et, en cas de perte d'emploi, n'aggrave pas, voire améliore, les perspectives d'emploi des travailleurs ayant perdu leur emploi.

... mais la fraction des travailleurs qui perdent leur emploi et subissent des pertes de salaire va probablement augmenter

Il est probable, cependant, que l'assouplissement des réglementations sur le licenciement fasse augmenter le nombre de travailleurs victimes de cessations d'emploi involontaires. En effet, le fait que l'impact sur la prime salariale moyenne associée aux changements d'emploi est plus faible que les moyennes correspondantes des impacts relatifs aux primes/pertes de salaire lors de cessations d'emploi volontaires et involontaires permet de supposer prudemment que les réformes en faveur d'un assouplissement de la protection de l'emploi pourraient accroître la fraction de travailleurs

victimes de cessations d'emploi involontaires, et c'est particulièrement vraisemblable en période de grave récession (voir chapitre 1). Même si, comme nous l'avons vu plus haut, tout porte à croire que ces travailleurs, qui n'auraient pas été licenciés en l'absence de réformes, ne resteront probablement pas longtemps au chômage, au moins en temps normal; ils subiront néanmoins une perte de revenu durant l'épisode de chômage qu'ils connaîtront peut-être après avoir perdu leur emploi et subiront, au moment du retour à l'emploi, la perte de salaire associée aux cessations d'emploi involontaires. De ce fait, pour des raisons d'équité, les gouvernements pourraient vouloir indemniser ceux qui connaîtront inévitablement des pertes de revenu après la mise en œuvre de ce type de réforme. Plus généralement, dans les pays où la protection de l'emploi est moins contraignante, les gouvernements pourraient souhaiter mettre en place une panoplie de mesures pour accompagner les travailleurs dans leur transition vers un nouvel emploi.

2.2. Allocations de chômage

Les allocations de chômage peuvent influencer sur les flux bruts de travailleurs de bien des manières

Les allocations de chômage pourraient influencer sur la réallocation de la main-d'œuvre de différentes manières (voir encadré 3.5). D'un point de vue empirique, les résultats sont partagés quant au lien entre des allocations de chômage généreuses et de meilleurs appariements consécutives à l'épisode de chômage: la littérature de microévaluation constate généralement des effets limités et parfois non significatifs à la fois lorsque la qualité de l'appariement est mesurée par le biais des salaires lors du retour à l'emploi et lorsqu'elle est mesurée par référence à la stabilité de l'emploi après le chômage (pour des conclusions et revue de la littérature récentes, voir Lalive, 2007; van Ours et Vodopivec, 2008; Caliendo *et al.*, 2009). Quelques études sur des microdonnées laissent également penser que les allocations de chômage rendent les emplois à haut risque plus attractifs. Topel (1984) montre que les emplois à haut risque sont mieux rémunérés aux États-Unis, mais ce différentiel compensatoire est atténué lorsque les allocations de chômage deviennent plus généreuses. De même, Barlevy (2001) montre que même si les travailleurs qui changent d'emploi en période de forte croissance économique sont généralement embauchés dans des branches d'activité à haut risque où ils touchent des salaires plus élevés, les allocations de chômage réduisent le caractère pro-cyclique de leurs salaires. Au niveau international, certains résultats suggèrent également que la générosité des allocations de chômage a un effet positif sur les niveaux relatifs de la productivité multifactorielle et de la productivité de la main-d'œuvre dans les branches d'activité à haut risque par rapport aux branches d'activité à faible risque, ce qui est cohérent avec le fait que des allocations généreuses induisent une plus grande création d'emplois hautement qualifiés dans les branches d'activité à risque (Bassanini et Venn, 2007).

Néanmoins, étonnamment, peu de littérature empirique au niveau des analyses inter-pays s'intéresse directement à l'effet des allocations de chômage sur les taux de réallocation bruts d'emplois et de travailleurs. Boeri et Garibaldi (2009) estiment l'impact sur les flux de main-d'œuvre à l'aide de données temporelles inter-pays globales correspondant à 13 pays européens et constatent une corrélation négative entre les taux de remplacement bruts moyens et les transitions de l'emploi vers le chômage mais peu de relation avec les transitions d'un emploi vers un autre. Gomez-Salvador *et al.* (2004) concluent à un lien négatif entre la création d'emploi et la durée des prestations – mais aucun impact sur les destruction d'emplois – à l'aide d'une analyse de régression linéaire

Encadré 3.5. **Allocations de chômage et flux de travailleurs : la théorie**

Les allocations de chômage peuvent influencer sur les flux bruts de travailleurs de bien des manières. Tout d'abord, des prestations de chômage généreuses, en réduisant les efforts de recherche, peuvent augmenter la durée des périodes de chômage et le niveau global du chômage (voir OCDE, 2006a, pour une vue d'ensemble de la littérature récente). Cela aura tendance à ralentir les transitions du chômage vers l'emploi et par conséquent les flux bruts de travailleurs. De plus, des allocations de chômage généreuses (en termes soit de durée, soit de taux de compensation ou sur les deux plans) peuvent offrir aux chômeurs une marge de sécurité en temps et en ressources qui leur permet de trouver un emploi qui correspond mieux à leurs compétences et à leur expérience, ce qui conduit à un meilleur appariement entre chômeurs et emplois vacants (Marimon et Zilibotti, 1999). En outre, de meilleurs appariements ont des chances de durer plus longtemps, ce qui entraîne une baisse des flux de main-d'œuvre. Cependant, l'impact sur les taux de réallocation est ambigu : ils pourraient même augmenter si l'effet sur les niveaux d'emploi est plus important que l'effet sur les flux.

En second lieu, dans un modèle d'équilibre classique de l'appariement sur le marché du travail (par exemple Mortensen et Pissarides, 1994, 1999), des allocations de chômage plus généreuses, en augmentant le salaire de réserve, accroîtront la sensibilité des appariements aux chocs de productivité, entraînant ainsi une hausse de la destruction d'emplois à court terme. Si le fait d'augmenter des droits à prestations n'a pas d'effet sur la productivité des appariements nouvellement créés, la destruction des emplois augmentera également sur le long terme et un chômage plus important, en entraînant l'augmentation du nombre de candidats pour chaque poste à pourvoir, réduira progressivement les frais de recrutement, avec un effet à la hausse sur les embauches. Cependant, si des salaires de réserve plus élevés augmentent le seuil de productivité à partir duquel de nouveaux appariements sont créés, ce qui accroît le nombre d'appariements potentiels à faible productivité qui n'aboutissent pas, l'effet global à long terme sur les flux bruts d'emplois et de travailleurs est *a priori* ambigu.

Troisièmement, la générosité des allocations de chômage pourrait avoir un effet sur la manière de recruter des entreprises (Pries et Rogerson, 2005). Du fait d'informations asymétriques, les entreprises pourraient ne pas être conscientes du potentiel de productivité des futurs candidats. Si les salaires sont faibles par rapport à la performance attendue des travailleurs, l'employeur peut se permettre d'embaucher et de découvrir sur le tas les capacités productives du travailleur. Lorsqu'il s'avère que le travailleur embauché ne correspond pas au poste, l'appariement est détruit et l'entreprise publie une nouvelle offre d'emploi. En revanche, dans la mesure où des taux de remplacement supérieurs font augmenter les salaires de réserve et les salaires négociés, les entreprises pourraient devenir plus sélectives dans leur choix des candidats. Cela entraînera une baisse de l'expérimentation et des mauvais appariements, d'où une réduction des embauches, des cessations d'emploi et des périodes d'emploi courtes, sans nécessairement diminuer la création et la destruction d'emplois.

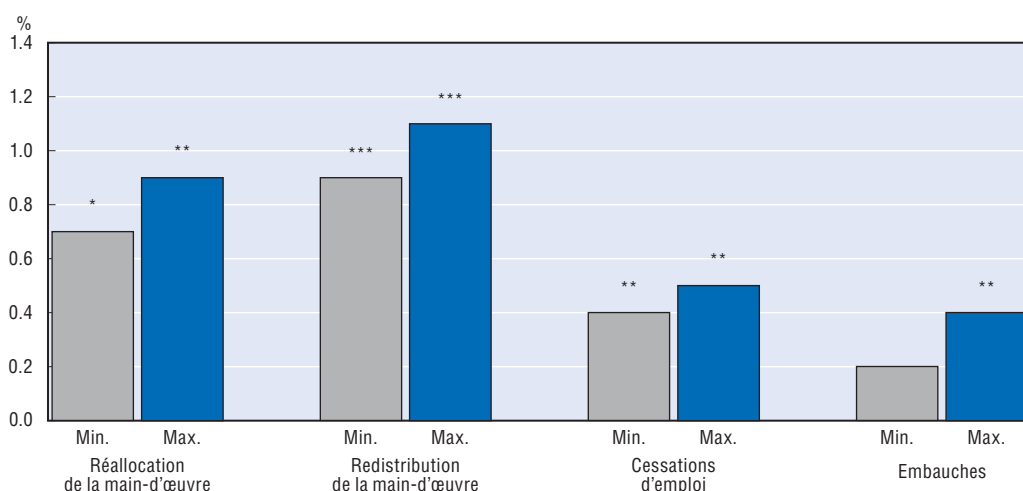
Quatrièmement, il est également possible que la distribution d'allocations de chômage généreuses encourage la création d'emplois à productivité supérieure situés dans des activités innovantes plus volatiles, ou qui exigent des travailleurs possédant des compétences plus spécifiques et, par conséquent, présentent un plus grand risque de mauvais appariement (Acemoglu et Shimer, 1999, 2000). Les appariements créés de cette manière seraient plus exposés aux risques de destruction, ce qui augmenterait le rythme de réallocation des emplois.

classique reposant sur des données issues d'entreprises européennes et en tenant compte de l'effet d'autres institutions du marché du travail, mais pas du niveau du taux de remplacement. En revanche, Sjöberg (2007) constate une relation positive entre la générosité des allocations de chômage et les flux de main-d'œuvre, à l'aide d'une estimation inter-pays de données individuelles sur les transitions d'un emploi vers un autre tirées de l'Eurobaromètre qui sont, néanmoins, simplement traitées par une régression sur des taux de remplacement nets moyens globaux, en tenant compte de quelques autres institutions. Enfin, Boeri et Macis (2010) étudient l'effet des réformes qui ont introduit pour la première fois des programmes d'allocations de chômage dans des pays qui auparavant n'avaient aucun programme de ce type. En utilisant un grand nombre de pays qui avaient des allocations de chômage pendant toute la période en guise de groupe de contrôle, ils constatent que l'introduction d'allocations accroît significativement la réallocation des emplois entre branches d'activité, même si l'effet estimé s'atténue dans le temps. Néanmoins, la pertinence de ce résultat reste limitée puisque la réallocation entre branches d'activité ne représente qu'une petite fraction de l'ensemble des réallocations (voir OCDE, 2009).

La générosité des allocations de chômage semble avoir un impact positif sur les flux bruts moyens de travailleurs...

Pour les besoins du présent chapitre, l'impact des taux de remplacement nets des allocations de chômage moyennes, à l'exclusion des prestations d'assistance chômage ou aides sociales, sur les flux bruts de travailleurs est estimé en appliquant la méthode d'estimation de différence en différences décrite à l'encadré 3.3, sur le même échantillon que celui utilisé pour la protection de l'emploi, à l'exception de la Slovénie qui est exclue, faute de données sur les allocations de chômage. La procédure d'estimation repose sur l'hypothèse selon laquelle les allocations de chômage ont des effets directs du côté de la demande plus importants sur les flux bruts de travailleurs, qu'ils soient positifs ou négatifs, dans les branches d'activité qui sont plus naturellement exposées aux chocs de productivité exigeant des ajustements du personnel et/ou qui ont davantage tendance à tester les nouvelles recrues. On peut soutenir que la répartition entre les secteurs des flux bruts de travailleurs est étroitement associée à la fréquence des chocs de productivité idiosyncratiques sur les entreprises et au besoin de tester les nouvelles recrues. Par conséquent, les taux de réallocation des travailleurs par branche d'activité aux États-Unis – le pays le moins généreux en matière d'allocations – semblent être une mesure fiable des besoins d'ajustement de la main-d'œuvre. Cependant, plusieurs autres mesures de référence possibles de cette propension sont également envisagées, y compris la valeur prévue de la réallocation de la main-d'œuvre dans le cas d'allocations de chômage nettes égales à zéro, estimée pour l'ensemble des pays de l'échantillon²⁵, et les taux de rotation des entreprises au Royaume-Uni²⁶ (voir Bassanini *et al.*, 2010, pour plus de détails sur les données, les méthodes d'estimation et des résultats détaillés).

Le graphique 3.9 présente des estimations de différence en différences de l'effet direct moyen sur la réallocation des travailleurs de la générosité des allocations de chômage – mesuré par la moyenne des taux de remplacement nets pour différents types de famille, niveaux de revenu et durées de chômage – qui semblent être positives et statistiquement significatives dans la plupart des cas. Néanmoins, des coefficients analogues sont estimés à partir de la variation temporelle uniquement dans le cadre d'une régression temporelle inter-pays classique sur données sectorielles annuelles pour la période 2001-07. Même si la

Graphique 3.9. **Générosité des allocations de chômage et flux bruts de travailleurs**

Note : Sur la base d'estimations MCO de différence en différences. Pour chaque mesure du flux brut, le minimum et le maximum indiquent l'estimation la plus basse et la plus haute (en termes absolus), respectivement, obtenue dans différentes équations, de l'effet moyen d'une hausse de dix points de pourcentage par rapport à la moyenne de l'OCDE du taux de remplacement net moyen (calculé pour différents niveaux de revenu, différentes situations familiales et durées de chômage pouvant aller jusqu'à cinq ans). Les estimations sont obtenues en partant de l'hypothèse que, dans chaque branche d'activité, plus le taux de réallocation des États-Unis pour cette branche d'activité est élevé, plus l'impact de la générosité des allocations de chômage est important. Toutes les équations tiennent compte des parts des groupes d'âge et des travailleurs temporaires. Les estimations portent sur 24 branches d'activités pour les pays indiqués dans le graphique 3.1, à l'exception de la Slovaquie et de la Turquie. Une moyenne des données a été établie sur la période 2000-07.

*, **, *** : Statistiquement significatif au seuil de 10 %, 5 % et 1 %, respectivement.

Source : Estimations de l'OCDE.

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888932294664>

période sur laquelle ces estimations sont obtenues est très courte, ce résultat permet de suggérer prudemment que les effets d'équilibre général supplémentaires (notamment les effets en termes d'offre de main-d'œuvre) se compensent les uns les autres, de sorte que les estimations présentées au graphique 3.9 peuvent être considérées comme représentatives de l'effet global des allocations de chômage nettes sur les flux bruts de travailleurs.

Une hausse de 10 points de pourcentage du taux de remplacement net moyen – une vaste réforme d'un point de vue historique, qui correspond en gros à deux écarts-types de la variation temporelle de l'indicateur observée sur cette période (cela est obtenu en neutralisant l'effet inter-pays) ou à un changement de 25 % par rapport à la moyenne de l'OCDE – semble faire augmenter, en moyenne, à la fois la réallocation totale et la redistribution des travailleurs d'environ un point de pourcentage. Ces résultats résistent assez bien à différents tests de sensibilité : i) modification de l'échantillon de pays utilisé dans l'estimation; ii) modification du choix de la mesure de référence utilisée pour établir un classement des branches d'activité; et iii) modification de la forme fonctionnelle de l'impact des allocations de chômage, y compris la possibilité que la protection de l'emploi ait un effet proportionnel plutôt que linéaire sur les flux de travailleurs.

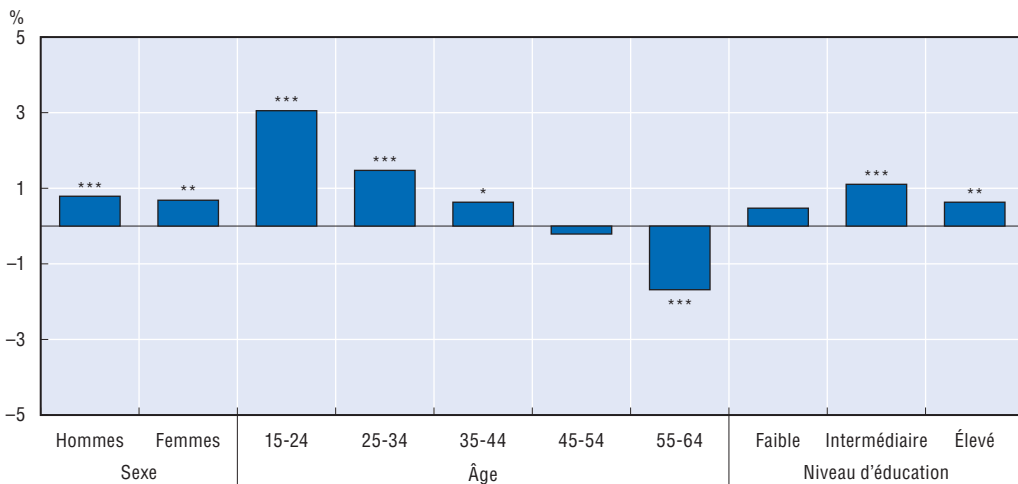
On constate une élasticité légèrement plus importante dans les cas des cessations d'emploi. En revanche, le lien avec les embauches n'est pas toujours significatif, lorsque les effets d'équilibre partiel estimés sont obtenus par le biais d'estimations inter-pays par différence en différences, mais il est aussi important que l'effet sur les cessations d'emploi lorsque l'on considère les effets d'équilibre général estimés dans des séries temporelles.

Cela semble conforme aux conclusions des modèles de recherche et d'appariement (voir encadré 3.5), pour lesquels le principal effet direct d'une hausse du salaire de réserve est la destruction d'emplois, mais l'amélioration de la fonction d'appariement a un effet d'équilibre général indirect sur la création d'emploi dans la mesure où l'augmentation du nombre de demandeurs d'emploi fait qu'il est moins coûteux, pour les entreprises, de pourvoir leurs emplois vacants. Il est évident que ce dernier effet ne peut être rendu que partiellement par des estimations de différence en différences.

... mais elle a un impact négatif important sur les flux de travailleurs d'âge mûr et âgés

L'examen des écarts entre les groupes s'agissant de la corrélation entre les différences intersectorielles au niveau des flux bruts d'emplois et des taux de remplacement nets moyens permet de mieux comprendre de quelle manière la générosité des allocations de chômage influe sur la réallocation de la main-d'œuvre. En fait, la relation positive entre la générosité des allocations de chômage et les flux bruts de travailleurs se limite à des travailleurs relativement jeunes (graphique 3.10). À mesure que l'âge augmente, cette relation devient progressivement faible et négative pour les travailleurs âgés, de sorte que pour les travailleurs âgés de 55 ans ou plus une hausse de dix points de pourcentage des allocations de chômage réduirait la réallocation brute des travailleurs de plus de 1.5 point de pourcentage. Cela témoigne peut-être du fait que des allocations généreuses peuvent constituer une voie vers la retraite anticipée *de facto* dans le cas des travailleurs âgés après la perte d'un emploi, réduisant ainsi leur taux d'embauche. Effectivement, cet effet sera probablement plus important dans les branches d'activité où les cessations d'emploi sont

Graphique 3.10. Impact de la générosité des allocations de chômage sur la réallocation des travailleurs, par groupe



Note : Sur la base d'estimations MCO de différence en différences. Effet moyen d'une hausse de dix points de pourcentage par rapport à la moyenne de l'OCDE du taux de remplacement net moyen (calculé pour différents niveaux de revenu, différentes situations familiales et durées de chômage pouvant aller jusqu'à cinq ans). Les estimations sont obtenues en partant de l'hypothèse que, dans chaque branche d'activité, plus le taux de réallocation des États-Unis pour cette branche d'activité est élevé, plus l'impact de la générosité des allocations de chômage est important. Les équations tiennent compte de la proportion de contrats temporaires, des classes d'âge, du sexe, du niveau d'études et de l'interaction d'autres institutions avec les taux de réallocation de la branche d'activité aux États-Unis. Une moyenne des données a été établie sur la période 2000-07.

*, **, *** : Statistiquement significatif au seuil de 10 %, 5 % et 1 %, respectivement.

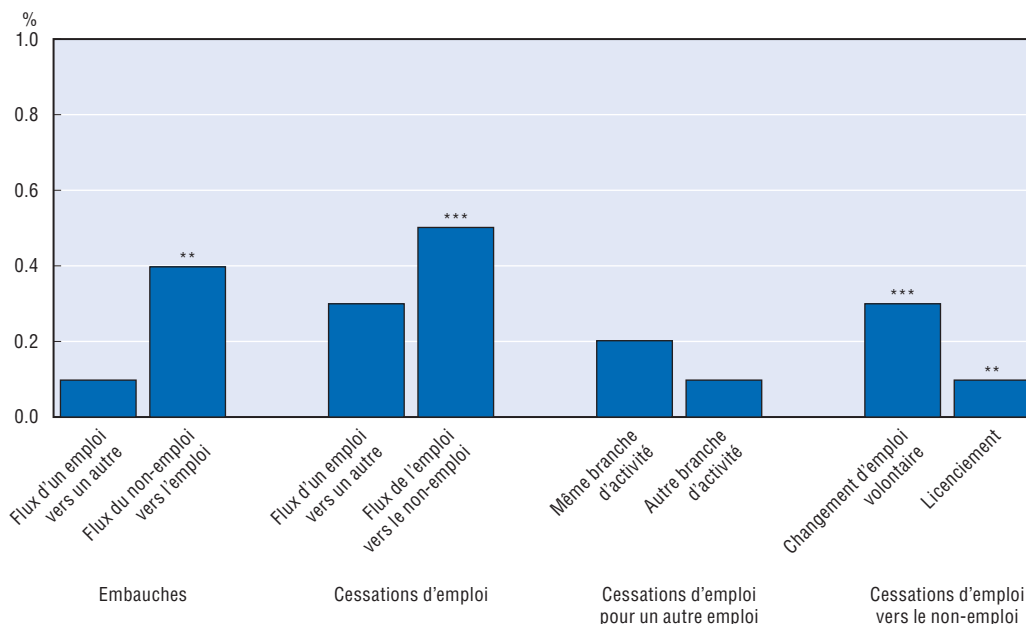
Source : Estimations de l'OCDE.

StatLink <http://dx.doi.org/10.1787/888932294683>

plus fréquentes. Néanmoins, cela pourrait également laisser entendre que des salaires de réserve et des salaires négociés plus élevés induits par des allocations de chômage généreuses rendent les entreprises plus sélectives dans leurs politiques de recrutement, qui réduisent ainsi l'expérimentation avec les nouvelles recrues, tel que prévu par Pries et Rogerson (2005). En fait, théoriquement cet effet n'est supposé se produire que pour les travailleurs qui peuvent prétendre à des allocations, ce qui exclut la plupart des jeunes. En revanche, l'effet direct de destruction d'emplois, prévu par des modèles d'équilibre classiques de l'appariement, s'applique quel que soit l'âge²⁷, et il en va de même des effets d'équilibre général indirects pour les embauches. Tous ces effets s'additionnent, générant le profil d'âge illustré par le graphique 3.10.

Conformément à la littérature microéconomique (voir plus haut), il semble que des allocations de chômage généreuses fassent augmenter le nombre de transitions d'un emploi vers le non-emploi tandis qu'elles ne semblent avoir aucun impact majeur sur les transitions d'un emploi vers un autre, ce qui témoigne du fait que les périodes de chômage tendent à s'allonger lorsque les allocations de chômage se font plus généreuses (graphique 3.11). Plus surprenant peut-être, c'est le constat d'un effet symétrique sur les taux d'embauche des travailleurs qui n'avaient pas d'emploi au début de l'année de l'enquête. Cependant, cela reflète probablement les profils d'âge examinés plus haut, dans

Graphique 3.11. **Impact de la générosité des allocations de chômage sur la réallocation des travailleurs, par type de transition**



Note : Sur la base d'estimations MCO de différence en différences. Effet moyen d'une hausse de dix points de pourcentage par rapport à la moyenne de l'OCDE du taux de remplacement net moyen (calculé pour différents niveaux de revenu, différentes situations familiales et durées de chômage pouvant aller jusqu'à cinq ans). Les estimations sont obtenues en partant de l'hypothèse que, dans chaque branche d'activité, plus le taux de réallocation des États-Unis pour cette branche d'activité est élevé, plus l'impact de la générosité des allocations de chômage est important. Les estimations portent sur 24 branches d'activités pour les pays indiqués dans le graphique 3.2, à l'exception de la Slovaquie et de la Turquie. L'équation prend en compte les parts des groupes d'âge et des travailleurs temporaires. Une moyenne des données a été établie sur la période 2000-07.

, * : Statistiquement significatif au seuil de 5 % et 1 %, respectivement.

Source : Estimations de l'OCDE.

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888932294702>

la mesure où les transitions du non-emploi vers l'emploi sont particulièrement élevées chez les jeunes sans expérience – particulièrement ceux qui quittent l'école pour la vie professionnelle – qui n'ont pas droit aux allocations, lesquelles n'influent donc pas sur leur salaire de réserve.

Il semble également que des taux de remplacement supérieurs soient corrélés positivement tant aux cessations d'emploi dues à un licenciement qu'à celles dues à une démission, ce qui suggère un effet direct dans les deux cas, le premier étant bien supérieur au second. Le premier effet témoigne probablement de l'impact des allocations sur les périodes de chômage pour les travailleurs qui peuvent y prétendre. De plus, des allocations de chômage généreuses pourraient faciliter des cessations d'emploi à l'amiable entre les employeurs et les travailleurs, ce qui permettrait de limiter les risques que ces derniers ne les attaquent en justice pour licenciement. En revanche, l'effet significatif des allocations de chômage sur les cessations d'emploi pour cause de démission est plus surprenant puisque, en principe, les travailleurs qui démissionnent d'un emploi de leur propre chef ne peuvent prétendre à des allocations. Une des explications possibles est que ces coefficients reflètent un plus grand nombre de cessations d'emploi à l'amiable au titre desquelles les employeurs acceptent de licencier des travailleurs dans les règles afin qu'ils puissent prétendre à des allocations, même si ces derniers sont prêts à quitter leur emploi quoiqu'il arrive. Cela pourrait aussi témoigner du fait que des allocations de chômage plus généreuses pourraient inciter les entreprises à offrir davantage de postes à haut risque/fortement rémunérés (tel que suggéré par Acemoglu et Shimer, 1999, 2000; voir plus haut), ce qui pourrait inciter plus de travailleurs à quitter leurs emplois pour rechercher plus facilement des postes plus intéressants de ce genre. Si cette interprétation était correcte, on pourrait s'attendre à ce que d'autres travailleurs puissent préférer chercher des postes plus intéressants sans quitter leur emploi, ce qui témoignerait d'un lien entre les allocations de chômage et les transitions d'un emploi vers un autre. Mais, contrairement à ce que à ces attentes, l'effet des allocations de chômage sur les cessations d'emploi pour passer d'un emploi à un autre est insignifiant, même si cet effet est également insignifiant s'agissant du lien entre allocations de chômage et cessations d'emploi avec perte d'emploi. Les données disponibles ne permettent pas de conclure plus clairement sur ces questions.

Des allocations de chômage généreuses pourraient constituer un complément des salaires après une perte d'emploi

Globalement, l'effet des allocations de chômage sur la réallocation de la main-d'œuvre est probablement l'une des voies par lesquelles ces allocations influent positivement sur la productivité, mais il y en a certainement d'autres (voir OCDE, 2007, pour un examen des autres voies reliant les allocations de chômage à la productivité et pour des estimations de l'impact des allocations de chômage sur la croissance). Néanmoins, les salariés sont susceptibles de profiter des gains de productivité induits par des allocations de chômage plus généreuses sous la forme de salaires plus élevés²⁸. Il ne fait aucun doute, cependant, que ceux qui bénéficient le plus d'une vaste assurance chômage sont les travailleurs qui peuvent y prétendre lorsqu'ils basculent dans le chômage à la suite d'une cessation d'emploi involontaire. À court terme, des allocations de chômage généreuses aident les travailleurs à compenser leurs pertes de revenus pendant la période de chômage qui suit la perte d'emploi. Mais quel est l'effet à long terme d'allocations de chômage généreuses sur les revenus postérieurs au chômage? Augmentent-elles la rémunération au moment du

retour à l'emploi du fait de l'amélioration de la qualité des appariements ainsi que la théorie le suggère? La littérature microéconomique examinée ci-dessus ne permet pas de conclure fermement sur cette question (voir plus haut pour les références). En règle générale, elle s'intéresse à l'effet d'une réforme donnée des politiques sur la perte de salaire associée au retour à l'emploi (par rapport aux salaires antérieurs à la perte d'emploi) des travailleurs qui touchaient des allocations avant le réemploi. L'effet causal de la réforme de la politique est souvent identifié à l'aide des différences entre les groupes au niveau de l'évolution des allocations potentielles entraînée par la réforme (voir, par exemple, van Ours et Vodopivec, 2008). L'inconvénient de cette méthode, cependant, c'est qu'elle ne permet pas de rendre compte des effets du côté de la demande qui pourraient influencer à la fois sur les groupes traités et les groupes de contrôle. Par exemple, si des allocations plus généreuses poussent des entreprises à ouvrir plus de postes à forte rémunération/à haut risque, tel que suggéré par Acemoglu et Shimer (1999; 2000), cela fera augmenter les salaires lors du retour à l'emploi pour toutes les nouvelles recrues, indépendamment de leurs droits à prestations pendant la période de chômage, ce qui introduira un biais à la baisse dans les estimations par microévaluation classiques.

Les preuves empiriques peuvent cependant être complétées à l'aide des données individuelles utilisées dans le tableau 3.1 et le graphique 3.4 et en adoptant la même stratégie de différence en différences que ci-dessus pour estimer l'impact des allocations de chômage sur les primes/pertes de salaire associées aux changements d'emploi. Étant donné que cette stratégie d'identification se sert des différences entre les pays au niveau de la relation entre la générosité des allocations de chômage et les primes/pertes de salaire du travailleur moyen indépendamment de ses droits à prestation, les données ainsi recueillies risquent moins de négliger les effets du côté de la demande qui s'appliquent à l'ensemble des travailleurs²⁹ et peuvent, par conséquent, compléter les études par microévaluation pour fournir des informations aux décideurs. Cependant, comme nous l'avons déjà vu en ce qui concerne la protection de l'emploi, les effets d'équilibre général sur les salaires individuels pourraient être importants et il convient de faire preuve de prudence en interprétant les résultats de cet exercice. Cela étant, les estimations disponibles obtenues avec cette stratégie tendent à indiquer qu'un accroissement de la générosité des allocations de chômage est associé à une perte de salaire moindre lors du retour à l'emploi (voir Bassanini et al., 2010), apportant des éléments supplémentaires à l'appui de l'idée selon laquelle des prestations adéquates peuvent aussi favoriser de meilleurs appariements.

2.3. Salaires minimum

La théorie économique engendre des conclusions ambiguës sur le lien entre le salaire minimum et la réallocation de la main-d'œuvre

Seuls quelques travaux théoriques examinent directement l'impact des salaires minimum sur les flux bruts de travailleurs. Burdett et Mortensen (1998) soutiennent qu'en présence du pouvoir monopsonique de l'employeur, l'éventail des salaires peut être dispersé de manière inefficace et les taux de cessation d'emploi excessivement importants. Dans ce cas, les salaires minimum, en réduisant l'éventail des salaires proposés, pourraient réduire les cessations d'emploi volontaires et améliorer la stabilité de l'emploi. En revanche, Pries et Rogerson (2005) soutiennent que des salaires minimum élevés, en augmentant les salaires d'embauche, relèvent le seuil de productivité à partir duquel les appariements sont créés et rendent les entreprises plus sélectives dans leurs pratiques de recrutement. Cela réduira les embauches comme les cessations d'emploi de

manière inefficace. En procédant à différentes simulations avec leur modèle, les auteurs estiment un effet bien plus considérable des évolutions du salaire minimum que des évolutions de la protection de l'emploi.

En revanche, la littérature théorique portant sur les effets de la rigidité des salaires sur les flux bruts d'emplois et de travailleurs prévoit en règle générale une corrélation positive entre la rigidité et les ajustements de main-d'œuvre. À titre d'exemple, Bertola et Rogerson (1997) soutiennent qu'en présence d'une rigidité à la baisse des salaires, les entreprises frappées par des chocs négatifs, incapables d'ajuster les coûts de main-d'œuvre, recourent davantage à la réduction des effectifs, ce qui débouchera sur un plus grand nombre de cessations d'emploi suivies de nouvelles embauches lorsque leurs perspectives d'avenir s'amélioreront. Dans la mesure où les salaires minimum obligatoires ne s'ajustent pas en fonction du contexte économique et des performances de l'entreprise, cet argument peut être aisément appliqué aux salaires minimum également.

Il existe une importante littérature empirique sur l'impact des salaires minimum légaux sur les flux de main-d'œuvre qui s'appuie sur des données individuelles provenant des États-Unis. Si les premières études constatent généralement un impact négatif des salaires minimum sur le maintien dans l'emploi pour les individus au salaire minimum, ou à un niveau proche de celui-ci, des études plus récentes, grâce à l'amélioration des sources d'identification, n'ont généralement constaté aucun impact significatif (Zavodny, 2000; Abowd et al., 2005). Les résultats sur d'autres pays sont plus rares. Abowd et al. (2005) ne constatent aucun impact des salaires minimum réels sur l'entrée dans l'emploi en France, mais un fort impact positif sur la sortie de l'emploi. En revanche, Portugal et Cardoso (2006), s'appuyant sur une réforme portugaise spécifique – qui, en 1987, a considérablement relevé les salaires minimum pour les très jeunes travailleurs – constatent que le fait de relever les salaires minimum avait un impact négatif significatif sur les cessations d'emploi comme sur les embauches. Enfin, Draca et al. (2008), en appliquant une méthodologie de différence en différences analogue à celles adoptée dans le présent document mais sur des données sur les entreprises, constatent que l'introduction d'un salaire minimum au Royaume-Uni en 1999 a entraîné des changements importants dans les schémas de création et de fermeture d'entreprises. Néanmoins, il n'est pas possible de dire précisément dans quelle mesure ces éléments empiriques reflètent simplement l'ajustement à court terme à un nouvel équilibre avec des niveaux d'emploi différents.

... et aucun effet significatif ne se dégage des estimations empiriques

Afin de compléter les résultats non concluants de la littérature microéconomique, une analyse au niveau international de l'impact des salaires minimum légaux sur les flux bruts de travailleurs est estimée à l'aide de la technique de différence en différences utilisée plus haut (voir l'encadré 3.3) pour un échantillon de 14 pays de l'OCDE³⁰. Deux hypothèses d'identification possibles, déduites des arguments théoriques mis en évidence plus haut, sont envisagées. D'une part, les salaires minimum ont de très fortes chances d'empêcher l'ajustement à la baisse des salaires pour les travailleurs qui touchent le salaire minimum ou à peine un peu plus. Par conséquent, les branches d'activités qui, du fait de leurs caractéristiques technologiques, sont plus fortement dépendantes d'une main-d'œuvre au bas de l'échelle des salaires seront probablement plus touchées par une évolution du salaire minimum. Suivant Bassanini et Venn (2007), afin de réduire le biais dû à un lien possible entre les salaires minimum et la répartition de l'emploi au bas de l'échelle des salaires, l'incidence des travailleurs à bas salaires par secteur d'activité au Royaume-Uni

avant l'introduction des salaires minimum légaux en 1999 – date avant laquelle quasiment aucun plancher n'était appliqué aux salaires, en dehors des obligations imposées par les négociations collectives – est utilisée comme indicateur de la propension des entreprises à employer de la main-d'œuvre faiblement rémunérée³¹. Comme pour les allocations de chômage, on peut aussi avancer que les effets des salaires minimum, qu'ils soient positifs ou négatifs, seront probablement plus importants dans les branches d'activité où les flux bruts de travailleurs sont généralement plus grands, puisque des flux plus importants sont liés à la fréquence des chocs de productivité idiosyncratiques sur les entreprises et à la sélectivité des politiques de recrutement des entreprises. Pour cette raison, la réallocation brute des travailleurs dans les branches d'activité aux États-Unis est utilisée comme autre mesure de référence possible pour établir un classement des branches d'activité³². Les salaires minimum correspondent au ratio à l'échelle de l'ensemble de l'économie du salaire minimum légal brut au salaire médian (voir l'annexe 3.A1 pour plus de détails). Les données disponibles obtenues sur cette base laissent supposer, cependant, que le ratio du salaire minimum légal au salaire médian n'est associé à aucune modification significative de la répartition des flux bruts de travailleurs. Les estimations apparaissent également robustes vis-à-vis des modifications de l'échantillon de pays utilisé dans l'estimation (voir Bassanini *et al.*, 2010). Globalement, si l'on tient également compte de la littérature microéconométrique, cela donne à penser que les salaires minimum légaux ont au mieux des impacts de second ordre sur la réallocation de la main-d'œuvre.

2.4. Réglementation contre les pratiques anticoncurrentielles sur les marchés de produits

Il semblerait que les obstacles à la création d'entreprises réduisent les flux bruts de travailleurs...

La littérature économique s'accorde largement sur le fait que les réglementations qui augmentent les frais d'établissement de nouvelles activités dans un marché spécifique pour les entreprises réduisent la création comme la fermeture de ces dernières. Si les coûts de création sont abaissés par une réforme réglementaire, les bénéfices attendus *ex ante* de la création seront plus élevés, ce qui abaissera le seuil de productivité attendue à partir duquel une entreprise décide de créer son activité. Cependant, si la même réforme réglementaire n'a aucun effet sur les frais de fonctionnement potentiels de chaque entreprise, nets des coûts de création, les chocs de productivité contraindront plus fréquemment les entreprises nouvellement créées peu productives à quitter le marché (par exemple Hopenhayn et Rogerson, 1993). Étant donné que les créations et les fermetures représentent environ un tiers des flux bruts d'emplois (voir OCDE, 2009), les obstacles à l'entrée risquent d'avoir un impact important sur la réallocation de la main-d'œuvre. De plus, les entreprises nouvellement créées pourraient s'avérer plus efficaces que les entreprises déjà en place, contraignant ces dernières à réduire leurs effectifs et, éventuellement, à quitter le marché (par exemple Aghion et Howitt, 1998). Enfin, il est probable que les entreprises nouvellement créées se développent progressivement, à mesure qu'elles apprennent « sur le tas » à gérer leur activité (par exemple Bahk et Gort, 1993).

... mais d'autres types de réglementations pourraient les accroître...

D'autres types de réglementation, tels que les contrôles des prix et la soumission des décisions stratégiques à l'autorisation des pouvoirs publics, qui peuvent influencer sur les frais de fonctionnement normaux des entreprises, ont théoriquement des effets ambigus sur la réallocation brute des emplois. En fait, une évolution de ces coûts peut accroître ou

réduire la réactivité des entreprises aux chocs de productivité. D'une part, une augmentation des frais de fonctionnement rend également la création moins intéressante, ce qui, en réduisant le nombre d'entreprises fait augmenter les prix d'équilibre. De l'autre, chaque entreprise doit dépenser plus en frais de fonctionnement, ce qui réduit les bénéfices nets. À l'équilibre, l'effet net sur les bénéfices sera probablement moins négatif/plus positif pour les entreprises les plus efficaces, qui gagnent plus grâce à des prix plus élevés. Cela pourrait signifier que, pour survivre, les entreprises doivent être plus efficaces sur les marchés plus réglementés où les frais de fonctionnement sont plus élevés, ce qui se traduirait par une plus grande sensibilité aux chocs de productivité (Asplund et Nocke, 2006; Koeniger et Prat, 2007). Enfin, on estime généralement que la hausse de la concurrence due à la mondialisation et à la libéralisation des échanges entraîne une hausse de la restructuration au moins à court terme, ce qui accroît la destruction mais aussi la création d'emplois (voir Melitz, 2003; et OCDE, 2007, pour une vue d'ensemble).

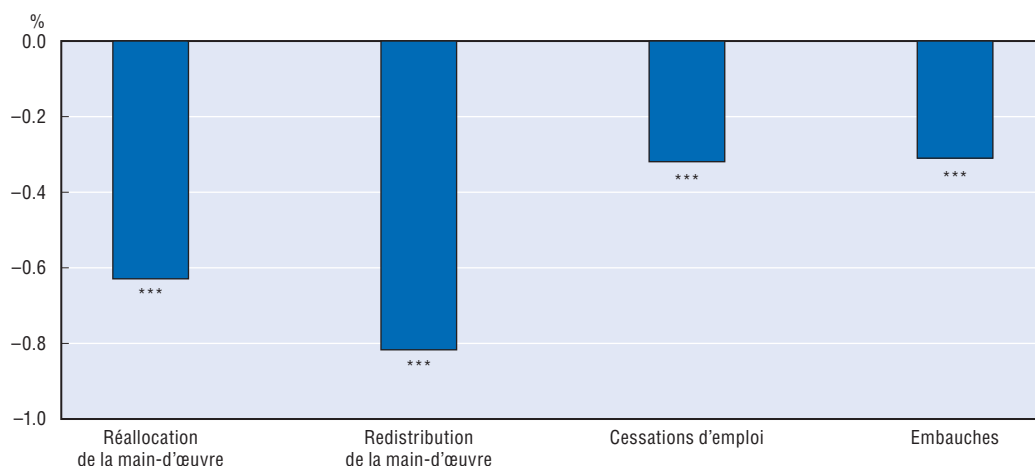
... et l'on dispose de très peu d'éléments sur l'impact de la réglementation du marché des produits sur la réallocation de la main-d'œuvre

De nombreux éléments empiriques transnationaux attestent de la corrélation négative entre la réglementation du marché des produits et la création et la fermeture d'entreprises (voir Schiantarelli, 2008, pour une vue d'ensemble). Ces résultats sont étayés par la littérature microéconomique, qui s'efforce en règle générale d'identifier l'impact de la déréglementation en évaluant les effets de réformes spécifiques (voir par exemple Aghion et al., 2008). Cependant, alors que les travaux de recherche sur la déréglementation et l'emploi et les revenus sont abondants (voir par exemple Hirsch et Macpherson, 2000; Black et Strahan, 2001; Wozniak, 2007), les études portant directement sur l'effet de la déréglementation sur les flux bruts d'emplois et de travailleurs sont plus rares et l'essentiel de cette littérature met l'accent sur l'impact des échanges avec des résultats mitigés, en particulier en ce qui concerne les transitions d'un emploi à un autre (voir par exemple OCDE, 2007; Bloom et al., 2010). À l'aide d'un estimateur par différence en différences dérivé de données inter-pays recueillies au niveau des branches dans plusieurs pays membres et non membres de l'OCDE, Haltiwanger et al. (2008) constatent une relation faiblement positive entre la réglementation globale du marché des produits et la rotation des emplois.

La déréglementation du marché des produits semble avoir fait augmenter la réallocation de la main-d'œuvre dans les secteurs d'activité concernés

Pour les besoins de ce chapitre, la relation entre la réglementation du marché des produits et les flux bruts de travailleurs est estimée par le biais de techniques de régression³³, en utilisant des indicateurs réglementaires variables dans le temps recueillis au niveau de la branche d'activité, ainsi que des données sur 13 pays européens, 18 industries manufacturières et non manufacturières, pour la période 1996-2007³⁴. Le choix des pays est dicté par la disponibilité des données et des problèmes de comparabilité des données (voir l'encadré 3.3). Le graphique 3.12 suggère que la déréglementation des industries non manufacturières généralement réglementées, qui ont été fortement libéralisées au cours de la période étudiée dans la plupart des pays, a fait augmenter significativement la réallocation brute des travailleurs dans les secteurs d'activité concernés. Cependant, l'ampleur de cet effet est limitée. Si l'on considère les estimations à leur valeur nominale, une réforme réglementaire entraînant une réduction d'un point de l'indicateur – ce qui correspond approximativement à l'évolution moyenne observée dans

Graphique 3.12. **Réglementation contre les pratiques anticoncurrentielles sur les marchés de produits et flux bruts de travailleurs**



Note : Effet moyen d'une hausse d'un point par rapport à la moyenne de l'OCDE de l'indicateur global de la réglementation contre les pratiques anticoncurrentielles sur les marchés de produits spécifiques à une branche d'activité, sur la base d'estimations MCO avec effets fixes individuels pays-période et pays-secteur. Les estimations portent sur 18 branches d'activités dans 13 pays de l'Union européenne. L'équation prend en compte les parts des groupes d'âge et des travailleurs temporaires. Sur la base de données annuelles pour la période 1996-2007.

*** : Statistiquement significatif au seuil de 1 %.

Source : Estimations de l'OCDE.

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888932294721>

ces branches d'activité au cours de la période et dans les pays analysés – générerait une hausse de la réallocation totale des travailleurs d'environ 0.6 points de pourcentage dans les branches d'activité concernées par la modification de la politique (voir Bassanini et al., 2010) pour les résultats complets de la régression). Cependant, l'effet des réglementations à l'échelle de l'économie sur la création d'entreprises (réglementations administratives sur les créations par exemple) est pris en compte mais non identifié dans ces équations, étant donné l'absence de variation entre branches d'activité. Dans la mesure où ce sont les dispositions réglementaires qui auront probablement l'impact le plus fort sur les créations (voir plus haut), les effets estimés présentés dans le graphique 3.12 risquent de sous-estimer l'impact global réel de la réglementation.

Conclusions

Ce chapitre analyse l'impact de politiques et dispositions institutionnelles spécifiques sur la réallocation de la main-d'œuvre au moyen de données harmonisées au niveau des secteurs d'activité pour plusieurs pays de l'OCDE. De précédents travaux de recherche de l'OCDE ont donné à penser que la réallocation de la main-d'œuvre est l'un des principaux moteurs de la hausse de la productivité et ont montré que plusieurs politiques et institutions du marché du travail et du marché des produits ont un impact significatif sur la hausse de la productivité. Les résultats présentés dans ce chapitre représentent un pas de plus dans le sens de la compréhension des mécanismes par lesquels la réallocation de la main-d'œuvre façonne la relation entre ces politiques et institutions et la hausse de la productivité. À cet égard, l'un des principaux résultats du chapitre est que la protection de l'emploi pour les travailleurs permanents (y compris les mesures restrictives supplémentaires sur les licenciements collectifs) fait considérablement baisser les flux bruts de main-d'œuvre, et que sa variation inter-pays peut expliquer jusqu'à 30 % des

écarts inter-pays des flux bruts totaux. En revanche, les prestations de chômage généreuses favorisent la réallocation de la main-d'œuvre.

Les conclusions auxquelles on aboutit dans ce chapitre n'impliquent toutefois pas que les réformes allant dans le sens de plus de flexibilité soient toujours souhaitables. En particulier, l'expérience des pays qui ont mis en œuvre des réformes partielles de la législation pour la protection de l'emploi, en vertu desquelles la réglementation visant les contrats temporaires a été affaiblie alors que des conditions strictes ont été maintenues sur les contrats permanents, montre que les réformes spécifiques qui favorisent la réallocation de la main-d'œuvre ont peut-être des effets inverses sur le niveau global de l'efficacité du processus de réallocation, se traduisant par une absence de gains de productivité, globalement, ou par des gains négatifs. De fait, les possibles effets inverses, en termes de quantité et de qualité, sur le processus de réallocation et l'incidence que les politiques publiques pourraient avoir sur ces mécanismes méritent de plus amples recherches dont les résultats seraient d'importance fondamentale pour aider les décideurs à identifier la combinaison optimale de mesures du point de vue de l'efficacité.

Il conviendrait aussi d'approfondir les recherches sur la façon dont les gains en termes de productivité – et, plus généralement, de bien-être – résultant des réformes favorables à l'efficacité sont partagés au sein d'une société. Quelques indications préliminaires tendent à montrer que l'effet probable de certaines politiques et institutions du marché du travail et des marchés de produits (protection de l'emploi, prestations de chômage et réglementation des marchés de produits) sur la part des salaires dans la valeur ajoutée est limité, ce qui amène à conclure avec prudence que les retombées bénéfiques des réformes favorables à la croissance de la productivité dans ce domaine sont susceptibles d'être partagées avec les travailleurs sous la forme de salaires moyens plus élevés. Cependant, tous les travailleurs ne profiteront pas de ces réformes de la même façon.

En particulier, les résultats présentés dans ce chapitre suggèrent également que les réformes impliquant l'assouplissement des dispositions réglementaires en matière de licenciements individuels et collectifs risquent de faire augmenter le nombre de travailleurs touchés par la mobilité de la main-d'œuvre à l'initiative de l'employeur. Même si les résultats disponibles indiquent qu'en temps normal ceux qui perdent leur emploi suite à ces réformes – mais qui, sans cela, n'auraient pas perdu leur emploi – ont des chances d'en retrouver un autre assez rapidement, ces travailleurs subiront probablement des pertes de salaire pendant la recherche d'emploi et après avoir retrouvé un emploi. En outre, durant une grave récession comme la crise récente, trouver un emploi risque d'être plus difficile, en raison de l'engorgement du marché du travail, et la perte de salaire lors du retour à l'emploi risque d'être plus importante (voir chapitre 1). Ainsi, pour des raisons d'équité et d'économie politique, dans les pays où la législation pour la protection de l'emploi est relativement souple et/ou dans lesquels il est envisagé d'assouplir la réglementation, les gouvernements pourraient souhaiter mettre en place une combinaison de mesures adéquate pour réduire ces pertes individuelles de revenu et de salaire. L'octroi de prestations de chômage adaptées pourrait faire partie d'une telle combinaison de mesures à condition qu'elles soient subordonnées au strict respect de critères de disponibilité pour le travail et qu'elles soient intégrées à un ensemble de mesures « d'activation » bien conçu, tel que suggéré par la *Stratégie révisée de l'OCDE pour l'emploi* (voir OCDE, 2006b). En effet, sans compromettre la réallocation de la main-d'œuvre, de telles allocations de chômage maintiendront le revenu pendant la recherche d'emploi et pourraient favoriser de meilleurs appariements, permettant ainsi de réduire les pertes de

salaire subies lors du réemploi – même si les résultats en la matière ne sont pas concluants. Cependant, un ensemble de mesures de réforme impliquant un assouplissement des dispositions de protection de l'emploi couplé à des prestations de chômage adéquates, des obligations de recherche d'emploi convenablement appliquées et des services efficaces d'aide au retour à l'emploi peut être onéreux et exigerait des moyens administratifs adéquats.

Notes

1. Les données globales présentées dans cette section (à l'exception des données sur le chômage et le chômage de longue durée) sont ajustées en fonction de la composition sectorielle et se rapportent au secteur non agricole. Les taux ajustés sont une estimation des taux moyens qui seraient observés dans chaque pays si sa composition sectorielle était la même que celle du pays moyen de l'échantillon. En se contentant de comparer les moyennes des pays, on obtiendrait des résultats erronés, et ce pour deux raisons : i) vu la forte variation qui existe entre les branches, les pays spécialisés dans les secteurs à faible mobilité pourraient présenter des taux de réallocation non ajustés peu élevés, même si ces taux se situent au-dessus de la moyenne pour l'ensemble des secteurs; et ii) dans certains pays, il n'existe pas de données pour toutes les branches. Pour en savoir plus sur la méthode d'ajustement utilisée, voir l'annexe 3.A1.
2. Le choix des pays et des années est dicté par la disponibilité d'un panel commun de ménages couvrant une longue période.
3. Les estimations non significatives ne sont pas présentées (voir Bassanini *et al.*, 2010, pour des estimations complètes).
4. Il est à noter que, suivant la définition de la réallocation des travailleurs (voir l'encadré 3.1), les transitions d'un emploi vers un autre concernent ceux qui quittent un employeur après $t - 1$ et sont employés en t . Il est possible qu'une partie de ces travailleurs ait connu une période de chômage entre ces dates.
5. En effet, la corrélation dans tous les pays entre les taux de transition du non-emploi vers l'emploi et les taux d'embauche dans le graphique 3.2 est de 0.8.
6. Le coefficient de corrélation est de -0.44 .
7. Dans le cas des cessations d'emploi associées à une transition de l'emploi vers le non-emploi, les informations sur la raison de la cessation d'emploi sont disponibles et peuvent être utilisées pour valider le constat ci-dessus. Près de 40 % des cessations d'emploi associées à une transition de l'emploi vers le non-emploi sont, en moyenne, dues à des licenciements, à des fermetures d'usines ou à l'échéance d'un contrat à durée déterminée – cessations d'emploi avec perte d'emploi (voir l'encadré 3.1) – et ce pourcentage est à peu près constant dans tous les pays, de sorte que la corrélation inter-pays entre les cessations d'emploi avec perte d'emploi et les cessations d'emploi associées à une transition de l'emploi vers le non-emploi est très élevée (0.83). À titre de comparaison, dans les pays pour lesquels des données sont disponibles, environ 20 % de l'ensemble des cessations d'emploi sont dues à des licenciements ou à des fermetures d'usines (voir OCDE, 2009).
8. La perte d'emploi semble également avoir d'importantes conséquences négatives sur la santé mentale (voir par exemple OCDE, 2008; Kuhn *et al.*, 2009).
9. Von Wachter et Bender (2006) constatent cependant que, lorsque l'on tient compte du tri et de la sélection négative, les jeunes travailleurs qui perdent leur emploi subissent des pertes de salaire significatives uniquement au cours des cinq premières années qui suivent.
10. Les quelques études qui s'intéressent à l'impact des institutions sur la réallocation de la main-d'œuvre dans les différents pays se limitent généralement à la protection globale de l'emploi, portent sur un très petit nombre de pays de l'OCDE et utilisent souvent des données qui ne sont pas comparables entre pays (voir la sous-section suivante pour un examen de cette question).
11. Par exemple, les programmes actifs du marché du travail (PAMT) et les institutions chargées des négociations salariales, qui sont utilisés comme variables de contrôle dans un certain nombre de spécifications. Les mesures sur le chômage partiel pourraient également avoir un impact important sur les flux bruts de travailleurs (voir chapitre 1). Cependant, ils ne sont pas inclus dans les régressions en raison du manque de données comparables en la matière dans de nombreux pays pour la période pour laquelle les données relatives aux flux de travailleurs sont disponibles.

12. Les données figurant dans Haltiwanger *et al.* (2008) sont, cependant, harmonisées *ex-post* à l'aide des mêmes définitions et de la même procédure d'extraction, qui les rend en principe comparables.
13. Comme suggéré par Ciccone et Papaioannou (2007).
14. Une autre question au sujet de Gomez-Salvador *et al.* (2004), Messina et Vallanti (2007) et Cingano *et al.* (2010) est qu'aucune de ces études ne fait état d'informations sur le traitement opéré pour nettoyer les données, malgré l'utilisation de données sur les entreprises tirées de la base de données Amadeus du Bureau van Dijk dans laquelle les petites entreprises sont fortement sous-représentées et les données sur l'emploi manquent souvent d'homogénéité (voir par exemple OCDE, 2009).
15. Les pays sont ceux du graphique 3.1, à l'exception de la Turquie, dont les données ne sont disponibles que pour une année et par conséquent, au niveau des branches d'activité, sont excessivement entachées d'erreurs de mesure.
16. Cette hypothèse peut sembler très restrictive. Pourtant, elle est validée plus bas en montrant que des estimations temporelles inter-pays classiques (voir le paragraphe suivant) génèrent des coefficients similaires de l'impact moyen de la protection de l'emploi sur la réallocation des travailleurs.
17. Un point correspond également à des écarts-types de 1.5 dans la répartition entre les pays de l'indice de protection de l'emploi pour les contrats permanents (y compris les mesures restrictives supplémentaires sur les licenciements collectifs), ainsi qu'à un tiers de la différence entre le Portugal (le pays dont l'indice moyen est le plus rigoureux dans la période de l'échantillon) et les États-Unis (le pays où les réglementations sont les moins strictes).
18. En principe, ce constat devrait se rapporter uniquement aux effets d'équilibre partiel sur la demande de main-d'œuvre. Cependant, étant donné les résultats de l'analyse temporelle transversale examinée plus haut, ces estimations ponctuelles peuvent s'avérer être une approximation raisonnable suffisamment précise des effets d'équilibre général.
19. De même, ces coefficients estimés permettent de conclure que les différences au niveau de la protection de l'emploi entre les pays dans le cas des travailleurs permanents (y compris des mesures restrictives supplémentaires sur les licenciements collectifs) expliquent entre 20 % et 23 % des différences de réallocation brute des travailleurs, tel que mesuré par les écarts-types au niveau des distributions respectives (ajustées en fonction de la composition sectorielle dans le dernier cas, comme dans le graphique 3.1).
20. Cela semble concorder avec les conclusions de Marinescu (2009) sur la réforme britannique de 1999 qui a significativement réduit la durée de la période d'essai (voir plus haut).
21. De façon intéressante, cela pourrait expliquer pourquoi la protection de l'emploi est perçue comme extrêmement rigide dans un pays comme l'Italie (par exemple Ichino *et al.*, 2004), en dépit d'un score relativement faible de la protection globale de l'emploi en matière de licenciements individuels. L'Italie semble en réalité obtenir le score le plus élevé en matière de réintégrations (Venn, 2009).
22. Néanmoins, au sein de la même entreprise, les travailleurs qui sont mieux protégés par la réglementation sur les licenciements sont susceptibles d'avoir un plus grand pouvoir de négociation et, par conséquent, toutes choses égales par ailleurs, de bénéficier de meilleurs salaires. De fait, van der Wiel (2010) identifie des effets intra-entreprises liés à la protection de l'emploi en exploitant une réforme néerlandaise de 1999 qui a supprimé les règles de délai de préavis fondées sur l'âge mais a entraîné la coexistence, au sein d'une même entreprise, de travailleurs soumis à des règles différentes pendant une période transitoire. L'auteur observe que les travailleurs couverts par des règles plus contraignantes bénéficient de salaires plus élevés.
23. Il est à noter cependant que, étant donné la définition des transitions d'un emploi vers un autre permise par les données (voir l'encadré 3.1), ce résultat ne signifie pas que les réformes de la protection de l'emploi n'accroîtraient pas le nombre de travailleurs licenciés qui connaissent de courtes périodes de chômage après la cessation d'emploi.
24. Par exemple, en raison des négociations collectives, les hausses de salaire dans une branche sont susceptibles de soutenir les salaires dans d'autres.
25. Les primes d'assurance chômage aux États-Unis dépendent, en partie, des licenciements passés (modulation en fonction des antécédents). On ne peut exclure le fait que, malgré de faibles taux de remplacement moyens, la modulation en fonction des antécédents crée une distorsion dans la structure de la rotation des travailleurs. L'utilisation de la réallocation prévue des travailleurs dans le cas de taux de remplacement nets d'une valeur de zéro, estimée pour l'ensemble de l'échantillon, limite le risque que la mesure de référence ne soit faussée par des caractéristiques spécifiques à l'économie américaine.
26. Les taux de rotation des entreprises peuvent rendre compte du niveau de risque des activités commerciales dans chaque branche d'activité. Même si le Royaume-Uni n'est pas le pays où les allocations de chômage sont les plus faibles, ce pays pourrait offrir la mesure la mieux adaptée de

la rotation des entreprises puisque la rotation des entreprises est principalement déterminée par les réglementations à l'entrée, et le Royaume-Uni est le pays de l'OCDE où ces réglementations sont le moins strictes (voir Woelfl et al., 2009).

27. L'effet direct de choc de productivité/de destruction d'emplois, pour peu qu'il existe, se manifeste principalement pour les travailleurs qui ne pouvaient pas prétendre à des allocations au moment du recrutement mais qui acquièrent des droits en accumulant de l'ancienneté dans l'emploi. Pour ces travailleurs, en fait, on peut considérer que les allocations de chômage n'influent pas sur le seuil de productivité à partir duquel des appariements efficaces sont créés.
28. Étant donné la probabilité que des allocations de chômage plus généreuses fassent augmenter les salaires de réserve et les salaires négociés, ces gains de productivité se traduiraient vraisemblablement par des salaires plus élevés. En effet, les estimations présentées dans Bassanini et al. (2010) montrent que des taux de remplacement moyens nets supérieurs sont associés à une part des salaires plus élevée.
29. Elles risquent toutefois davantage de pâtir de facteurs de contrôle au niveau individuel et global ainsi que d'effets de composition.
30. L'échantillon d'analyses précédentes est limité aux pays dans lesquels le salaire minimum légal existait au cours de la période 2000-07.
31. Des résultats analogues à ceux présentés dans cette section sont obtenus si l'on substitue la proportion des travailleurs britanniques dont le niveau d'études est inférieur au deuxième cycle de l'enseignement secondaire avant 1999 à la proportion de travailleurs à bas salaires.
32. Du fait des données manquantes, les taux de réallocation britanniques avant 1999 ne peuvent être calculés pour toutes les branches d'activité. Par conséquent, les taux moyens des États-Unis semblent être la meilleure référence de rechange, étant donné le faible salaire minimum et les règles souples de protection de l'emploi dans ce pays. Les résultats sont cependant analogues si les taux de réallocation britanniques, dont la moyenne est établie sur la période 2000-07, sont utilisés.
33. En principe, une analyse par différence en différences telle que celle développée plus haut pourrait être réalisée. Néanmoins, la réglementation du marché des produits concerne des dispositions spécifiques à une branche d'activité ainsi que des dispositions applicables à l'échelle de l'économie, et l'indicateur OCDE global du degré de rigueur de la réglementation contre les pratiques anticoncurrentielles sur les marchés de produits inclut une moyenne des aspects relatifs à l'économie dans son ensemble et de ceux qui concernent une branche d'activité spécifique, ce qui rendrait les résultats difficiles à interpréter. Néanmoins, la moyenne de cet indicateur, qui est disponible pour trois années (1998, 2003 et 2008), est incluse, croisée avec les mesures de référence utilisées pour établir un classement des branches d'activité, en guise de variable de contrôle dans les analyses par différence en différences des sous-sections précédentes, en particulier parce que les indicateurs globaux de la réglementation du marché sont fortement corrélés avec les indicateurs de la protection de l'emploi des différents pays (voir Woelfl et al., 2009).
34. L'échantillon inclut les pays de l'Union européenne avant l'élargissement, à l'exclusion du Luxembourg et des Pays-Bas.

Bibliographie

- Abowd, J., F. Kramarz, D. Margolis et T. Philippon (2005), *Minimum Wages and Employment in France and the United States*, mimeo, CREST-INSEE.
- Acemoglu, D. et R. Shimer (1999), « Efficient Unemployment Insurance », *Journal of Political Economy*, vol. 107, pp. 893-928.
- Acemoglu, D. et R. Shimer (2000), « Productivity Gains from Unemployment Insurance », *European Economic Review*, vol. 44, pp. 1195-1224.
- Aghion, P. et P. Howitt (1998), *Endogenous Growth Theory*, MIT Press, Cambridge, Mass.
- Aghion P., R. Burgess, S. Redding, et F. Zilibotti (2008), « The Unequal Effects of Liberalization: Evidence from Dismantling the License Raj in India », *American Economic Review*, vol. 94, n° 4: pp. 1397-1412.
- Aguirregabiria, V. et C. Alonso-Borrego (2009), « Labor Contracts and Flexibility: Evidence from a Labor Market Reform in Spain », Université Carlos III de Madrid, Economic Series Working Paper, n° 09-18.
- Albert, C., C. Garcia-Serrano et V. Hernanz (2005), « Firm-Provided Training and Temporary Contracts », *Spanish Economic Review*, vol. 7, n° 1, pp. 67-88.

- Asplund, M. et V. Nocke (2006), « Firm Turnover in Imperfectly Competitive Markets », *Review of Economic Studies*, vol. 73, n° 2, pp. 295-327.
- Autor, D., W.R. Kerr et A.D. Kugler (2007), « Do Employment Protections Reduce Productivity? Evidence from US States », *Economic Journal*, vol. 117, pp. F189-F217.
- Bahk, B.H. et M. Gort (1993), « Decomposing Learning by Doing in New Plants », *Journal of Political Economy*, vol. 101, pp. 561-583.
- Baldwin, J.R. et W. Gu (2006), « Entrées et sorties d'usines et croissance de la productivité dans le secteur manufacturier au Canada », *Industrial and Corporate Change*, vol. 15, n° 3, pp. 417-465.
- Baldwin, J., T. Dunne et J. Haltiwanger (1998), « A Comparison of Job Creation and Job Destruction in Canada and the United States », *Review of Economics and Statistics*, vol. 80, n° 3, pp. 347-356.
- Barlevy, G. (2001), « Why Are the Wages of Job Changers so Pro-cyclical? », *Journal of Labor Economics*, vol. 19, pp. 837-878.
- Bartelsman, E., J. Haltiwanger et S. Scarpetta (2009), « Measuring and Analyzing Cross-Country Differences in Firm Dynamics », in T. Dunne, J.B. Jensen et M.J. Roberts (dir. pub.), *Producer Dynamics*, University of Chicago Press for the NBER, Chicago, Ill.
- Bartelsman, E., S. Scarpetta et F. Schivardi (2005), « Analyse comparative de la démographie et de la survie des entreprises : Évidence micro-économique pour les pays de l'OCDE », *Industrial and Corporate Change*, vol. 14, n° 3, pp. 365-391.
- Bassanini, A. et G. Brunello (2010), « Barriers to Entry, Deregulation and Workplace Training », CESifo Working Paper, n° 2945, CESifo, Munich.
- Bassanini, A. et P. Marianna (2009), « Looking Inside the Perpetual-Motion Machine: Job and Worker Flows in OECD Countries », document de travail de l'OCDE sur les affaires sociales, l'emploi et les migrations, n° 95, Éditions de l'OCDE, Paris.
- Bassanini, A. et D. Venn (2007), « Assessing the Impact of Labour Market Policies on Productivity: A Difference-in-Differences Approach », document de travail de l'OCDE sur les affaires sociales, l'emploi et les migrations, n° 54, Éditions de l'OCDE, Paris.
- Bassanini, A. et D. Venn (2008), « The Impact of Labour Market Policies on Productivity in OECD Countries », *International Productivity Monitor*, n° 1, vol. 7, pp. 3-15.
- Bassanini, A., L. Nunziata et D. Venn (2009), « Job Protection Legislation and Productivity Growth in OECD Countries », *Economic Policy*, vol. 58, pp. 349-402.
- Bassanini, A., A. Garnero, P. Marianna and S. Martin (2010), « Institutional Determinants of Worker Flows: A Cross-country/Cross-industry Approach », document de travail de l'OCDE sur les affaires sociales, l'emploi et les migrations, Éditions de l'OCDE, Paris, à paraître, www.oecd.org/els/workingpapers.
- Bassanini, A., A. Booth, G. Brunello, M. De Paola et E. Leuven (2007), « Workplace Training in Europe », in G. Brunello, P. Garibaldi et E. Wasmer (dir. pub.), *Education and Training in Europe*, Oxford University Press, Oxford.
- Bauer, T., S. Bender et H. Bonin (2007), « Dismissal Protection and Worker Flows in Small Establishments », *Economica*, vol. 74, pp. 804-821.
- Belzil, C. (2000), « Job Creation and Destruction, Worker Reallocation and Wages », *Journal of Labor Economics*, vol. 18, n° 2.
- Bentolila, S. et G. Bertola (1990). « Firing Costs and Labour Demand: How Bad Is Eurosclerosis? », *Review of Economic Studies*, Blackwell Publishing, vol. 57, n° 3, pp. 381-402.
- Bentolila S., J. Dolado et J. Jimeno (2008), « Two-Tier Employment Protection Reforms: The Spanish Experience », *CESifo DICE Report*, vol. 6, n° 4, pp. 49-56.
- Bertola, G. (1990). « Job Security, Employment, and Wages », *European Economic Review*, vol. 54, n° 4, pp. 851-879.
- Bertola, G. et R. Rogerson (1997), « Institutions and Labor Reallocation », *European Economic Review*, vol. 41, pp. 1147-1171.
- Black, S. et P.E. Strahan (2001), « The Division of Spoils: Rent-Sharing and Discrimination in a Regulated Industry », *American Economic Review*, vol. 91, n° 4, pp. 814-831.
- Blanchard, O. et P. Portugal (2001), « What Hides behind an Unemployment Rate: Comparing Portuguese and US Labor Markets », *American Economic Review*, vol. 91, n° 1, pp. 187-207.

- Bloom, N., M. Draca et J. Van Reenen (2010), « Trade Induced Technical Change? The Impact of Chinese Imports on Innovation, Diffusion and Productivity », document présenté lors du séminaire ELSA de l'OCDE, février, Paris.
- Boeri, T. et P. Garibaldi (2007), « Two Tier Reforms of Employment Protection: A Honeymoon Effect? », *Economic Journal*, vol. 117, n° 521, pp. 357-385.
- Boeri, T. et P. Garibaldi (2009), « Beyond Eurosclerosis », *Economic Policy*, vol. 58.
- Boeri, T. et J. Jimeno (2005), « The Effects of Employment Protection: Learning from Variable Enforcement », *European Economic Review*, vol. 49, pp. 2057-2077.
- Boeri, T. et M. Macis (2010), « Do Unemployment Benefits Promote or Hinder Job Reallocation? », *Journal of Development Economics*, à paraître.
- Boockmann, B. et T. Hagen (2001), « The Use of Flexible Working Contracts in West Germany: Evidence from an Establishment Panel », document de réflexion n° 01-33, ZEW, Mannheim.
- Bottazzi, G., G. Dosi, N. Jacoby, A. Secchi et F. Tamagni (2010), « Corporate Performances and Market Selection. Some Comparative Evidence », *Industrial and Corporate Change*, à paraître.
- Brown, J.D. et J.S. Earle (2008), « Understanding the Contributions of Reallocation to Productivity Growth: Lessons from a Comparative Firm-Level Analysis », Upjohn Institute Staff Working Paper, n° 08-141.
- Browning, M. et T.F. Crossley (2008), « The Long Run Costs of Job Loss as Measured by Consumption Changes », *Journal of Econometrics*, vol. 145, pp. 109-120.
- Burda, M. et A. Mertens (2001), « Estimating Wage Losses of Displaced Workers in Germany », *Labour Economics*, vol. 8, n° 1, Elsevier, pp. 15-41.
- Burdett, K. et D.T. Mortensen (1998), « Wage Differentials, Employer Size and Unemployment », *International Economic Review*, vol. 39, pp. 257-273.
- Burgess, S., J. Lane et D. Stevens (2000), « Job Flows, Worker Flows and Churning », *Journal of Labor Economics*, vol. 18, n° 3, pp. 473-502.
- Burgess, S., J. Lane et D. Stevens (2001), « Churning Dynamics: An Analysis of Hires and Separations at the Employer Level », *Labour Economics*, vol. 8, pp. 1-14.
- Caliendo, M., K. Tatsiramos et A. Uhlendorff (2009), « Benefit Duration, Unemployment Duration and Job Match Quality: A Regression-Discontinuity Approach », IZA Discussion Paper, n° 4670, Bonn.
- Centeno, M., C. Machado et A. Novo (2009), « Excess Turnover and Employment Growth: Firm and Match Heterogeneity », IZA Discussion Paper, n° 4586, Bonn.
- Cecchi, D. et C. García-Peñalosa (2008), « Labour Market Institutions and Income Inequality », *Economic Policy*, vol. 56, pp. 601-649.
- Ciccone, A. et E. Papaioannou (2007), « Red Tape and Delayed Entry », *Journal of the European Economic Association*, Papers and Proceedings, pp. 444-458.
- Cingano, F., M. Leonardi, J. Messina et G. Pica (2010), « The Effects of Employment Protection Legislation and Financial Market Imperfections on Investment: Evidence from a Firm-Level Panel of EU Countries », *Economic Policy*, vol. 61, pp. 117-163.
- Connolly, H. et P. Gottschalk (2004), « Wage Cuts as Investment in Future Wage Growth: Some Evidence », Boston College Working Papers in Economics, n° 543.
- Contini, B. et C. Villosio (2007), « Worker Mobility, Displacement, Redeployment and Wage Dynamics in Italy », IZA Discussion Paper, n° 2622, Bonn.
- Davis, S.J. et J. Haltiwanger (1999), « Gross Job Flows », in O. Ashenfelter et D. Card (dir. pub.), *Handbook of Labor Economics*, Amsterdam, Hollande-du-Nord.
- Davis, S.J., R.J. Faberman et J. Haltiwanger (2006), « The Flow Approach to Labor Markets: New Data Sources and Micro-Macro Links », *Journal of Economic Perspectives*, vol. 20, n° 3, pp. 3-26.
- Disney, R., J. Haskel, et Y. Heden (2003), « Restructuring and Productivity Growth in UK Manufacturing », *Economic Journal*, vol. 113, pp. 666-694.
- Dolado, J.J. et R. Stucchi (2008), « Do Temporary Contracts Affect TFP?: Evidence from Spanish Manufacturing Firms », IZA Discussion Paper, n° 3832, Bonn.
- Draca, M. et C. Green (2004), « The Incidence and Intensity of Employer Funded Training: Australian Evidence on the Impact of Flexible Work », *Scottish Journal of Political Economy*, vol. 51, n° 5, pp. 609-625.
- Draca, M., S. Machin et J. Van Reenen (2008), « Minimum Wages and Firm Profitability », document de travail n° 13996, NBER, Cambridge, Mass.

- Elsby, M., B. Hobjin et A. Sahin (2008), « Unemployment Dynamics in the OECD », document de travail n° 14617, NBER, Cambridge, Mass.
- Engelland, A. et R.T. Riphahn (2005), « Temporary Contracts and Employee Effort », *Labour Economics*, vol. 12, n° 3, pp. 281-299.
- Faberman, R.J. (2002), « Job Flows and Labor Dynamic in the US Rust Belt », *Monthly Labor Review*, septembre, pp. 3-10.
- Farber, H.S. (1999), « Alternative and Part-time Employment Arrangements as a Response to Job Loss », *Journal of Labor Economics*, vol. 17, n° 4, pp. S142-S169.
- Farber, H.S. (2003), « Job Loss in the United States, 1981-2001 », document de travail n° 9707, NBER, Cambridge, Mass.
- Foster, L., J. Haltiwanger et C.J. Krizan (2001), « Aggregate Productivity Growth: Lessons from Microeconomic Evidence », in E. Dean, M. Harper et C. Hulten (dir. pub.), *New Developments in Productivity Analysis*, University of Chicago Press, Chicago.
- Foster, L., J. Haltiwanger et C.J. Krizan (2006), « Market Selection, Reallocation, and Restructuring in the US Retail Trade Sector in the 1990s », *Review of Economics and Statistics*, vol. 88, n° 4, pp. 748-758.
- Frisch, R. (1995), *Foundations of Modern Econometrics*, Edward Elgar, Aldershot, Royaume-Uni.
- Garibaldi, P. (1998), « Job Flow Dynamics and Firing Restrictions », *European Economic Review*, vol. 42, n° 2, pp. 245-275.
- Gomez-Salvador, R., J. Messina et G. Vallanti (2004), « Gross Job Flows and Institutions in Europe », *Labour Economics*, vol. 11, pp. 469-485.
- Goux, D., E. Maurin et M. Pauchet (2001), « Fixed-Term Contracts and the Dynamics of Labour Demand », *European Economic Review*, vol. 45, pp. 533-552.
- Gregory, M. et R. Jukes (2001), « Unemployment and Subsequent Earnings: Estimating Scarring among British Men 1984-94 », *Economic Journal*, vol. 111, n° 475, pp. F607-F625.
- Griffith, R., et G. Macartney (2010), « Employment Protection Legislation, Multinational Firms and Innovation », document de travail de l'IFS n° 10/01, Institute for Fiscal Studies, Londres.
- Griliches, Z. et H. Regev (1995), « Firm Productivity in Israeli Industry: 1979-1988 », *Journal of Econometrics*, vol. 65, pp. 175-203.
- Guadalupe, M. (2003), « The Hidden Costs of Fixed Term Contracts: The Impact on Work Accidents », *Labour Economics*, vol. 10, n° 3, pp. 339-357.
- Haltiwanger, J. (1997), « Measuring and Analyzing Aggregate Fluctuations: The Importance of Building from Micro-economic Evidence », *Saint Louis Federal Reserve Bank Economic Review*, janvier/février, pp. 35-85.
- Haltiwanger, J., S. Scarpetta et H. Schweiger (2008), « Assessing Job Flows across Countries: The Role of Industry, Firm Size and Regulations », document de travail n° 13920, NBER, Cambridge, Mass.
- Hijzen, A., R. Upward et P. Wright (2007), « Job Creation, Job Destruction and the Role of Small Firms: Firm-Level Evidence for the UK », GEP Discussion Papers, n° 07/01, Université de Nottingham.
- Hirsch, B. et D. Macpherson (2000), « Earnings, Rents, and Competition in the Airline Labor Market », *Journal of Labor Economics*, vol. 18, n° 1, pp. 125-155.
- Hopenhayn, H. et R. Rogerson (1993), « Job Turnover and Policy Evaluation: A General Equilibrium Analysis », *Journal of Political Economy*, vol. 101, n° 5, pp. 915-938.
- Houle, M. et M. van Audenrode (1995), « Job Displacement, Wages, and Unemployment Duration in Canada », *Labour Economics*, vol. 2, pp. 77-91.
- Ichino, A., M. Polo et E. Rettore (2004), « Are Judges Biased by Labour Market Conditions? », *European Economic Review*, vol. 43, pp. 913-944.
- Kahn, L.M. (2010), « Employment Protection Reforms, Employment and the Incidence of Temporary Jobs in Europe: 1996-2001 », *Labour Economics*, vol. 17, pp. 1-15.
- Kletzer, L.G. et R.W. Fairlie (2003), « The Long-Term Costs of Job Displacement for Young Adult Workers », *Industrial and Labor Relations Review*, vol. 56, n° 4, pp. 682-698.
- Koeniger, W. et J. Prat (2007), « Employment Protection, Product Market Regulation and Firm Selection », *Economic Journal*, vol. 117, pp. F302-F332.
- Kugler, A.D. et G. Pica (2008), « Effects of Employment Protection on Worker and Job Flows: Evidence from the 1990 Italian Reform », *Labour Economics*, vol. 15, n° 1, pp. 78-95.

- Kugler, A., J.F. Jimeno et V. Hernanz (2010), « Employment Consequences of Restrictive Permanent Contracts: Evidence from Spanish Labor Market Reforms », *Journal of the European Economic Association*, à paraître.
- Kuhn, A., R. Lalive et J. Zweimüller (2009), « The Public Health Costs of Job Loss », *Journal of Health Economics*, vol. 28, pp. 1099-1115.
- Lalive, R. (2007), « Unemployment Benefits, Unemployment Duration, and Post-Unemployment Jobs: A Regression Discontinuity Approach », *American Economic Review*, vol. 97, pp. 108-112.
- Lazear, E. (1990), « Job Security Provisions and Unemployment », *Quarterly Journal of Economics*, vol. 55, pp. 699-726.
- Leonardi, M. et G. Pica (2007), « Employment Protection Legislation and Wages », IZA Discussion Paper, n° 2680, Bonn.
- Marimon, R. et F. Zilibotti (1999), « Unemployment vs. Mismatch of Talents: Reconsidering Unemployment Benefits », *Economic Journal*, vol. 109, pp. 266-291.
- Marinescu, I. (2009), « Job Security Legislation and Job Duration: Evidence from the United Kingdom », *Journal of Labor Economics*, vol. 27, n° 3.
- Martins, P. (2009), « Dismissals for Cause: The Difference That Just Eight Paragraphs Can Make », *Journal of Labor Economics*, vol. 27, n° 2, pp. 257-279.
- Melitz, M.J. (2003), « The Impact of Trade on Intra-Industry Reallocations and Aggregate Industry Productivity », *Econometrica*, vol. 71, n° 6, pp. 1695-1725.
- Messina, J. et G. Vallanti (2007), « Job Flow Dynamics and Firing Restrictions: Evidence from Europe », *Economic Journal*, vol. 117, pp. F279-F301.
- Micco, A. et C. Pages (2006), « The Economic Effects of Employment Protection: Evidence from International Industry-Level Data », IZA Discussion Paper, n° 2433, Bonn.
- Mortensen, D.T. et C.A. Pissarides (1999), « Unemployment Responses to 'Skill Biased' Shocks: The Role of Labor Market Policy », *Economic Journal*, n° 109, pp. 242-265.
- Mortensen, D.T. et C.A. Pissarides (1994), « Job Creation and Job Destruction in the Theory of Unemployment », *Review of Economic Studies*, vol. 61, n° 3, pp. 397-415.
- Neal, D. (1995), « Industry-Specific Human Capital: Evidence from Displaced Workers », *Journal of Labor Economics*, vol. 13, n° 4, pp. 653-677.
- Nickell, S. (1978), « Fixed Costs, Employment and Labour Demand Over the Cycle », *Economica*, vol. 1, pp. 329-345.
- OCDE (2002), *Perspectives de l'emploi de l'OCDE*, Éditions de l'OCDE, Paris.
- OCDE (2003), *Les sources de la croissance économique dans les pays de l'OCDE*, Éditions de l'OCDE, Paris.
- OCDE (2004), *Perspectives de l'emploi de l'OCDE*, Éditions de l'OCDE, Paris.
- OCDE (2006a), *Perspectives de l'emploi de l'OCDE*, Éditions de l'OCDE, Paris.
- OCDE (2006b), *Stimuler l'emploi et les revenus – Les leçons à tirer de la réévaluation de la Stratégie de l'OCDE pour l'emploi*, Éditions de l'OCDE, Paris.
- OCDE (2007), *Perspectives de l'emploi de l'OCDE*, Éditions de l'OCDE, Paris.
- OCDE (2008), *Perspectives de l'emploi de l'OCDE*, Éditions de l'OCDE, Paris.
- OCDE (2009), *Perspectives de l'emploi de l'OCDE*, Éditions de l'OCDE, Paris.
- Petrongolo, B. et C. Pissarides (2008), « The Ins and Outs of European Unemployment », *American Economic Review Papers and Proceedings*, vol. 98, n° 2, pp. 256-262.
- Pierre, G. et S. Scarpetta (2004), « Employment Regulations Through the Eyes of Employers: Do They Matter and How Do Firms Respond to Them? », IZA Discussion Paper, n° 1424, Bonn.
- Pissarides, C. (2010), « Why Do Firms Offer Employment Protection? », *Economica*, à paraître.
- Podgursky, M. et P. Swaim (1987), « Job Displacement and Earnings Loss: Evidence from the Displaced Worker Survey », *Industrial and Labor Relations Review*, ILR School, Cornell University, vol. 41, n° 1, pp. 17-29.
- Portugal, P. et A.R. Cardoso (2006), « Disentangling the Minimum Wage Puzzle: An Analysis of Worker Accessions and Separations », *Journal of the European Economic Association*, vol. 4, n° 5, pp. 988-1013.

- Postel-Vinay, F. et J.M. Robin (2002), « Equilibrium Wage Dispersion with Worker and Employer Heterogeneity », *Econometrica*, vol. 70, n° 6, pp. 2295-2350.
- Pries, M. et R. Rogerson (2005), « Hiring Policies, Labor Market Institutions, and Labor Market Flows », *Journal of Political Economy*, vol. 113, n° 4, pp. 811-839.
- Ruhm, C.J. (1991), « The Time Profile of Displacement-Induced Changes in Unemployment and Earnings », in J.T. Addison (dir. pub.), *Job Displacement: Consequences and Implications for Public Policy*, Wayne State University Press, Detroit.
- Saint-Paul, G. (1996), *Dual Labor Markets*, The MIT Press, Cambridge, Mass.
- Schiantarelli, F. (2008), « Product Market Regulation and Macroeconomic Performance: A Review of Cross Country Evidence », Boston College Working Paper in Economics, n° 623.
- Schivardi F. et R. Torrini (2008), « Identifying the Effects of Firing Restrictions Through Size-Contingent Differences in Regulation », *Labour Economics*, vol. 15, n° 2.
- Schwerdt, G., A. Ichino, O. Ruf, R. Winter-Ebmer et J. Zweimüller (2010), « Does the Color of the Collar Matter? Firm Specific Human Capital and Post-Displacement Outcomes », *Economics Letters*, à paraître.
- Sjöberg, O. (2007), « Labour Market Mobility and Workers' Skills in a Comparative Perspective: Exploring the Role of Unemployment Insurance Benefits », *International Journal of Social Welfare*, vol. 17, pp. 74-83.
- Topel, R.H. (1984), « Equilibrium Earnings, Turnover, and Unemployment: New Evidence », *Journal of Labor Economics*, vol. 2, n° 4, pp. 500-522.
- Van der Wiel, K. (2010), « Better protected, better paid: Evidence on How Employment Protection Affects Wages », *Labour Economics*, vol. 17, pp. 16-26.
- Van Ours, J.C. et M. Vodopivec (2008), « Does Reducing Unemployment Insurance Generosity Reduce Job Match Quality? », *Journal of Public Economics*, vol. 92, pp. 684-695.
- Venn, D. (2009), « Legislation, Collective Bargaining and Enforcement: Updating the OECD Employment Protection Indicators », document de travail de l'OCDE sur les affaires sociales, l'emploi et les migrations n° 89, Éditions de l'OCDE, Paris.
- Venn, D. (2010), « The Impact of Small-firm Exemptions from Employment Protection », document de travail de l'OCDE sur les affaires sociales, l'emploi et les migrations, Éditions de l'OCDE, Paris, à paraître.
- von Below, D. et P. Thoursie (2008), « Last In, First Out? Estimating the Effect of Seniority Rules in Sweden », *Labour Economics*, à paraître.
- von Wachter, T. et S. Bender (2006), « In the Right Place at the Wrong Time: The Role of Firms and Luck in Young Workers Careers », *American Economic Review*, vol. 96, n° 5, pp. 1679-1705.
- Woelfl, A., I. Wanner, T. Kozluk et G. Nicoletti (2009), « Dix ans de réformes sur le marché des produits dans les pays de l'OCDE – Un aperçu sur la base d'un indicateur RMP révisé », document de travail du Département des affaires économiques, n° 695, Éditions de l'OCDE, Paris.
- Wolfers, J. (2010), « Measuring the Effects of Employment Protection on Job Flows: Evidence from Seasonal Cycles », *Economic Inquiry*, à paraître.
- Wozniak, A.K. (2007), « Product Markets and Paychecks: Deregulation's Effect on the Compensation Structure in Banking », *Industrial and Labor Relations Review*, vol. 60, n° 2, pp. 246-267.
- Zavodny, M. (2000), « The Effect of the Minimum Wage on Employment and Hours », *Labour Economics*, vol. 7, pp. 729-750.

ANNEXE 3.A1

*Construction des données et sources***Réallocation des travailleurs**

Pour estimer les flux bruts de travailleurs au sein de la main-d'œuvre salariée, on a exploité les données provenant de différentes enquêtes sur la population active pour 25 pays. Les données proviennent, en l'occurrence, des enquêtes européennes sur les forces de travail (EFT) pour l'Europe, du supplément biennuel des travailleurs victimes de suppressions d'emploi/ancienneté dans l'emploi de la Current Population Survey (CPS) pour les États-Unis et de l'Enquête canadienne sur la population active (EPA) pour le Canada. Ces données sont complétées par des données issues des comptes nationaux au niveau des branches d'activité (tirées de la base UE-KLEMS et de la base de données STAN de l'OCDE).

Le ratio des embauches annuelles à l'emploi est calculé à partir des données d'ancienneté dans l'emploi auprès de l'employeur actuel fournies par les enquêtes de population active. Les travailleurs ayant moins d'un an d'ancienneté sont considérés comme de nouvelles embauches, selon la définition énoncée dans l'encadré 3.1. Les cessations d'emploi se calculent ensuite comme étant la différence entre les embauches et les variations de l'emploi entre deux années. Les différentes vagues de l'enquête de population active étant difficiles à comparer à un niveau désagrégé en raison de la sélection et de structure de l'échantillon, on a utilisé des données au niveau des branches provenant des bases UE-KLEMS ou OCDE-STAN, pour le niveau d'emploi et la croissance, pour tous les pays pour lesquels ces données sont disponibles (ensemble des pays à l'exception de l'Islande, de la Slovénie et de la Turquie). Les embauches et les cessations d'emploi sont donc retraitées sur la base des écarts observés entre les enquêtes de population active et les comptes nationaux. Le taux final de réallocation est ensuite obtenu en divisant les embauches ou les cessations d'emploi par les niveaux moyens d'emploi de deux années consécutives auxquelles les transitions se rapportent. Pour plus de précisions, on se reportera à OCDE (2009).

Pour chaque branche d'activité, on obtient le taux pour les autres types de transition en multipliant le taux d'embauche ou de cessations d'emploi dans cette branche, selon le cas, par la part correspondante de chaque type de transition dans le total des embauches ou des cessations d'emploi. On s'impose, en outre, une règle supplémentaire de cohérence qui veut que les embauches d'un emploi vers un autre et les cessations d'emploi s'équilibrent au niveau de l'ensemble de l'économie. La même méthode de retraitement est appliquée pour calculer les taux d'embauche et de cessations d'emploi selon le niveau de formation, le sexe et la classe d'âge.

Autres variables de référence, non fondées sur les données de réallocation

Le taux des cessations d'emploi pour les États-Unis est tiré de OCDE (2009) et basé sur différentes vagues d'enquêtes CPS – du supplément travailleurs victimes de suppressions d'emploi (2000-06, réalisée les années paires). Un travailleur est censé être victime de suppression d'emploi s'il a perdu son emploi au cours de l'année la plus récente couverte par chaque enquête par suite de la fermeture ou du transfert de son entreprise, d'une charge de travail insuffisante ou de la suppression de son poste ou de son équipe. Seuls sont pris en compte les salariés du secteur des entreprises. Pour les autres pays retenus dans le graphique 3.3, les taux de cessations d'emploi proviennent de OCDE (2009), qui contient des notes détaillées sur les sources de données.

Le taux de rotation des entreprises au Royaume-Uni est le ratio de la somme des créations d'emploi par entrée et des destructions d'emploi par sortie à l'emploi moyen. Les données sont tirées d'Hijzen *et al.* (2007).

La part des travailleurs à bas salaire au Royaume-Uni correspond à la part des salariés travaillant au moins 30 heures par semaine et percevant un salaire mensuel brut inférieur aux deux tiers du salaire médian pour l'ensemble de la main-d'œuvre, les chiffres considérés étant des moyennes sur la période 1994-99. La source est le module britannique British Household Panel Survey du Panel communautaire des ménages (PCM).

Autres données au niveau des branches

Plusieurs variables au niveau des branches sont tirées directement des enquêtes sur la population active. Il s'agit de la part des travailleurs temporaires, des travailleurs indépendants, des classes d'âge spécifiques, des femmes et des niveaux de formation spécifiques. Dans tous les cas, la proportion des salariés de chaque groupe concerné correspond au ratio du groupe de salariés concerné au nombre total de salariés dans chaque pays, branche d'activité et année donnée, en excluant les individus pour lesquels les observations ne sont pas disponibles. Lorsque les données sont également désagrégées par sexe, par classe d'âge et par niveau d'éducation (dans les régressions utilisées pour calculer le graphique 3.10 dans la partie principale du texte), la part des travailleurs temporaires correspond au ratio du nombre de salariés sous contrat temporaire divisé par le nombre total de salariés pour le même pays, la même branche d'activité, la même classe d'âge, le même niveau d'éducation, le même sexe et la même année, en excluant les individus pour lesquels les observations ne sont pas disponibles.

Les taux de croissance de la productivité multifactorielle (PMF) sont tirés de la base UE KLEMS. La part des salaires dans la valeur ajoutée correspond à la part de la rémunération brute du travail dans la valeur ajoutée. Les données proviennent de la base UE KLEMS, sauf pour le Canada, la Suisse et la Norvège, pays pour lesquels elles proviennent de la base STAN de l'OCDE. Pour les années récentes, les données UE KLEMS sont extrapolées sur la base des taux de croissance constatés de la part des salaires de la base de données STAN de l'OCDE.

Ajustement pour tenir compte de la composition par branche d'activité

Tous les chiffres présentés à la section 1 sont ajustés pour tenir compte de la composition par branche d'activité sauf lorsque les données au niveau des branches ne sont pas disponibles (s'agissant des données relatives au chômage). On opère comme suit pour procéder à l'ajustement : premièrement, on calcule la part de chaque branche

d'activité dans l'emploi dans chaque pays et on calcule ensuite une moyenne au niveau de l'ensemble des pays; deuxièmement, on estime une régression pondérée des taux par branche/pays sur les variables indicatrices par branche et par pays en utilisant des pondérations des fréquences proportionnelles aux parts dans l'emploi et sous la contrainte que la moyenne des coefficients des variables indicatrices par pays soit égale à la moyenne globale. Les coefficients estimés des variables indicatrices par pays correspondent alors aux taux ajustés. On peut considérer qu'il s'agit d'une application du théorème de Frisch-Waugh (par exemple, Frisch, 1995), qui permet, dans une régression multivariée, d'obtenir les coefficients d'un groupe de variables indépendantes étudiées en commençant par procéder, séparément, à une régression de la variable dépendante et des autres variables étudiées sur le groupe restant de variables pour ensuite caler une régression sur les résidus des régressions de premier ordre.

Variabes institutionnelles

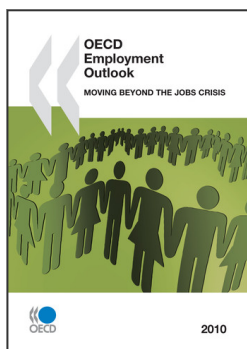
Les indicateurs PE sont tirés des indicateurs de protection de l'emploi de l'OCDE (www.oecd.org/emploi/protection). L'indice de la protection de l'emploi pour les travailleurs permanents, compte tenu des dispositions supplémentaires en cas de licenciement collectif, est la moyenne pondérée des indices pour les licenciements individuels et les licenciements collectifs (avec des pondérations de 5/7 et 2/7 cohérentes avec l'indicateur global du degré de rigueur de la protection de l'emploi; voir Venn, 2009). Tous les indicateurs varient de 0 à 6, dans le sens croissant du degré de rigueur de la protection de l'emploi.

La générosité des allocations chômage est mesurée sur la base des taux de remplacement moyens, définis pour deux situations de revenu (100 % et 67 % du salaire moyen), trois situations familiales (célibataire, conjoint à charge, conjoint en activité) et cinq durées de chômage (première année, deuxième et troisième années, et quatrième et cinquième années de chômage). Les prestations nettes sont nettes d'impôts et de transferts mais excluent l'aide sociale soumise à conditions de ressources. La source est la base de données de l'OCDE sur les prestations et salaires. Les indices par branche d'activité de la réglementation anticoncurrentielle des marchés de produits proviennent de la base de données de l'OCDE sur la réglementation.

Le salaire minimum correspond au rapport du salaire minimum légal au salaire médian, en pourcentage. Les données proviennent de la base de données de l'OCDE sur l'emploi (www.oecd.org/els/emploi/donnees).

Données individuelles

Toutes les données individuelles sont tirées du Panel communautaire des ménages (PCM). Le salaire est le salaire horaire brut obtenu en divisant le salaire mensuel brut dans l'emploi principal par 52/12 puis le salaire hebdomadaire ainsi obtenu par le nombre habituel d'heures de travail effectuées par semaine par des salariés travaillant au moins quinze heures par semaine et non scolarisés. Les heures supplémentaires et la rémunération correspondant aux heures supplémentaires sont prises en compte.



Extrait de :
OECD Employment Outlook 2010
Moving beyond the Jobs Crisis

Accéder à cette publication :
https://doi.org/10.1787/empl_outlook-2010-en

Merci de citer ce chapitre comme suit :

OCDE (2010), « Les déterminants institutionnels des flux d'emplois et de main-d'oeuvre », dans *OECD Employment Outlook 2010 : Moving beyond the Jobs Crisis*, Éditions OCDE, Paris.

DOI: https://doi.org/10.1787/empl_outlook-2010-4-fr

Cet ouvrage est publié sous la responsabilité du Secrétaire général de l'OCDE. Les opinions et les arguments exprimés ici ne reflètent pas nécessairement les vues officielles des pays membres de l'OCDE.

Ce document et toute carte qu'il peut comprendre sont sans préjudice du statut de tout territoire, de la souveraineté s'exerçant sur ce dernier, du tracé des frontières et limites internationales, et du nom de tout territoire, ville ou région.

Vous êtes autorisés à copier, télécharger ou imprimer du contenu OCDE pour votre utilisation personnelle. Vous pouvez inclure des extraits des publications, des bases de données et produits multimédia de l'OCDE dans vos documents, présentations, blogs, sites Internet et matériel d'enseignement, sous réserve de faire mention de la source OCDE et du copyright. Les demandes pour usage public ou commercial ou de traduction devront être adressées à rights@oecd.org. Les demandes d'autorisation de photocopier une partie de ce contenu à des fins publiques ou commerciales peuvent être obtenues auprès du Copyright Clearance Center (CCC) info@copyright.com ou du Centre français d'exploitation du droit de copie (CFC) contact@cfcopies.com.