

## LE MARCHÉ DU TRAVAIL FRANÇAIS DANS (OU À TRAVERS) LE MIROIR BRITANNIQUE ET ESPAGNOL

Javier ORTEGA

### LES *PAPIERS* DU CERC

N° 2004 - 02  
Juin 2004

## **LE MARCHÉ DU TRAVAIL FRANÇAIS DANS (OU À TRAVERS)**

### **LE MIROIR BRITANNIQUE ET ESPAGNOL**

**Javier ORTEGA\***

\*GREMAQ, Université des Sciences Sociales, Manufacture des Tabacs bât. F, 21 allée de Brienne, 31000 Toulouse. [javier.ortega@univ-tlse1.fr](mailto:javier.ortega@univ-tlse1.fr).

Ce travail a bénéficié du soutien du Conseil de l'emploi, des revenus et de la cohésion sociale (CERC). Il a été présenté au séminaire "L'évolution de l'instabilité de l'emploi" organisé par le CERC le 6 Novembre 2003. Je remercie Laurence Rioux, Denis Clerc, Véronique Delarue, Michel Dollé, Richard Duhautois et Barbara Petrongolo pour leurs commentaires.

## RÉSUMÉ

Nous comparons l'évolution des marchés du travail français, britannique et espagnol après 1975. Dans les trois pays, les expériences des individus sur le marché du travail sont devenues plus hétérogènes, mais par rapport à des dimensions différentes. Si la France et l'Espagne ont connu une hausse du chômage accompagnée d'une segmentation accrue du marché selon le type de contrat, le Royaume-Uni a connu une hausse de son taux de pauvreté. La protection de l'emploi est beaucoup plus faible au Royaume-Uni, alors que les comparaisons des systèmes d'indemnisation du chômage ne sont pas concluantes. D'après la littérature existante, les coûts de licenciement ont un effet ambigu sur l'emploi mais augmentent l'incidence du chômage de longue durée. Cependant, les politiques de réduction partielle des coûts de licenciement pourraient diminuer le bien-être. Enfin, nous étudions l'impact sur l'emploi des systèmes d'indemnisation du chômage, ainsi que leur complémentarité ou substituabilité par rapport à la protection de l'emploi.

**Mots-clés** : chômage, protection de l'emploi, indemnisation du chômage, pauvreté.

**JEL** : J0, J2, J6.

## INTRODUCTION : DEUX MIROIRS ET DEUX ENSEMBLES D'INSTITUTIONS

Ce document de travail propose d'étudier l'évolution du marché du travail français après 1975 à la lumière des institutions et des expériences de deux autres pays, le Royaume-Uni et l'Espagne, et des travaux empiriques et théoriques portant sur la protection de l'emploi et l'indemnisation du chômage. Pourquoi choisir ces deux pays-miroir et ces deux ensembles d'institutions ? Le Royaume-Uni et l'Espagne peuvent être, à notre avis, des points de repère utiles car ils sont proches de la France de par certaines de leurs caractéristiques initiales et de leurs évolutions (taille, contexte macroéconomique, existence d'un Etat-providence, diminution progressive du rôle de l'Etat ...) mais restent ou sont devenus spécifiques par rapport à d'autres dimensions (institutions de protection de l'emploi, réformes mises en place ...). Le choix de la protection de l'emploi et de l'indemnisation du chômage est, quant à lui, justifié par la place accordée à ces institutions dans le débat politique et économique, ainsi que par l'hétérogénéité des trois pays considérés par rapport à ces dimensions.

Nous présentons d'abord un aperçu de l'évolution des trois marchés du travail après 1975. En premier lieu, nous montrons que l'expérience de croissance française est proche de l'évolution britannique, alors que l'Espagne, partant d'un PIB initial plus faible, a une croissance plus élevée.

Malgré ce contexte macroéconomique avec des composantes communes, nous soulignons que les expériences de chômage de ces trois pays sont clairement divergentes. Plus précisément, la France partage avec l'Espagne une tendance à la hausse du chômage (beaucoup plus prononcée en Espagne), alors que l'évolution britannique se caractérise par des fluctuations autour d'un niveau resté inchangé pour l'ensemble de la période 1975-2003. Concernant la concentration des expériences de chômage dans des groupes spécifiques de la population, les divergences sont moins nettes. En effet, si le chômage de longue durée défini par une période de chômage d'une durée supérieure à un an est beaucoup plus étendu en Espagne ou en France qu'au Royaume-Uni, les durées totales non consécutives de chômage sont relativement proches pour les trois pays. La participation, quant à elle, est plus élevée là où le taux de chômage est plus faible et les différences entre les trois pays se maintiennent depuis 1975.

Nous étudions ensuite l'utilisation des contrats temporaires (CDD et intérim) et le niveau de segmentation des marchés du travail selon le type de contrat à partir de l'analyse des flux de travailleurs. Nous montrons d'abord qu'il existe de très fortes divergences dans le degré d'utilisation des contrats temporaires dans ces trois pays, la proportion de contrats temporaires en France (autour de 15 %) étant clairement supérieure à celle du Royaume-Uni (7 %) et nettement inférieure à celle de l'Espagne (autour de 32 %). Ces divergences sont accompagnées de degrés de segmentation très différents concernant le type de contrat. Plus précisément, les marchés français et espagnol sont caractérisés par des risques de perte d'emploi beaucoup plus élevés pour les employés en contrats temporaires que pour les employés en contrat à durée indéterminée (CDI) et les chômeurs ont des difficultés à obtenir directement un CDI, de façon plus accentuée dans le cas de l'Espagne. En contraste, ces symptômes de segmentation sont peu présents sur le marché britannique, où l'hétérogénéité des expériences est davantage associée à la participation ou non au marché et aux écarts salariaux. En particulier, dans la période étudiée, le taux de pauvreté a fortement augmenté au Royaume-Uni, alors qu'il a diminué en France et, dans une moindre mesure, en Espagne.

Dans la deuxième partie, nous comparons les types de contrats et la protection de l'emploi dans ces trois pays, et nous présentons les conclusions des littératures théorique et empirique sur l'impact de la protection de l'emploi.

D'après l'indice de l'OCDE (1999), le niveau de protection de l'emploi est beaucoup plus élevé en France qu'au Royaume-Uni, et comparable au niveau observé en Espagne. Au Royaume-Uni, seuls les coûts de licenciement différencient les CDD des CDI, et il n'existe pas de limites

dans l'utilisation des CDD. En Espagne, la réforme de 1984 a permis l'utilisation des CDD pour des activités non temporaires et porté la proportion de CDD de 11 % des salariés en 1984 à 33 % en 1994, puis des réformes successives ont de nouveau limité les possibilités d'utilisation des CDD et créé en 1997 un nouveau type de CDI avec des coûts de licenciement plus faibles.

Quant aux caractéristiques des contrats temporaires, un certain nombre d'éléments communs sont identifiés pour les trois pays. En particulier, les femmes et les jeunes ont une probabilité plus élevée d'avoir un contrat temporaire, les salaires sont plus faibles que pour les employés en CDI (à caractéristiques individuelles données) et les niveaux de satisfaction sont aussi plus bas. Nous signalons aussi quelques spécificités britanniques, notamment le rapport positif entre niveau de qualification et utilisation des contrats temporaires pour les femmes, et un niveau de satisfaction des employés en contrat temporaire pour des activités non saisonnières équivalent à celui des employés en CDI.

Nous étudions ensuite les conclusions de la littérature empirique et théorique sur les coûts de licenciement. D'après ces travaux, les coûts de licenciement ont un impact ambigu sur le niveau de chômage, réduisent les flux d'entrée et de sortie du chômage et augmentent l'incidence du chômage de longue durée. En même temps, nous montrons qu'il n'existe pas encore de consensus dans la littérature sur l'impact des coûts de licenciement en termes de bien-être social. Une partie importante des travaux sur les coûts de licenciement ont traité du cas de l'Espagne, du fait du grand nombre de réformes. Les réductions des coûts de licenciement en Espagne se sont faites « à la marge », c'est-à-dire à travers l'introduction de nouveaux types de contrats et sans modifier les coûts de licenciement pour les CDI déjà signés. D'après les analyses disponibles, ces réformes auraient favorisé la création d'emplois mais auraient aussi fortement augmenté l'hétérogénéité des expériences individuelles sur le marché du travail en favorisant un marché dual constitué de deux segments : des employés en CDI protégés par des coûts de licenciement élevés et un deuxième groupe d'individus connaissant des transitions entre chômage et CDD selon les fluctuations cycliques de l'économie. Pour ces raisons, des travaux théoriques (en particulier Blanchard et Landier, 2002, et Cahuc et Postel-Vinay, 2002) ont montré que « réformer partiellement » en introduisant des CDD à la marge pouvait augmenter le chômage et diminuer le bien-être.

Les institutions d'indemnisation du chômage sont un deuxième candidat pour expliquer les différences observées dans les évolutions des trois pays considérés. Les travaux disponibles ne semblent pas avoir atteint un consensus quant à l'impact de l'indemnisation sur le taux de chômage. D'une part, des travaux ont montré que des allocations chômage plus généreuses pouvaient diminuer les efforts de recherche des chômeurs ou leur faire refuser un plus grand nombre d'offres d'emploi puisque les allocations permettraient aux individus de maintenir un revenu "suffisant" sans travailler (par exemple Pissarides, 2000, ou Røed et Zhang, 2003). D'autre part, des études ont aussi souligné que l'assurance chômage pouvait créer des incitations pour l'acceptation rapide d'un emploi (accepter un emploi plus vite pour avoir droit à l'assurance plus vite en cas de perte d'emploi, Mortensen, 1977, et Ortega et Rioux, 2002), et que l'indemnisation du chômage de façon plus générale pouvait permettre aux individus de financer une recherche d'emploi plus extensive (Wadsworth, 1991) ou d'accepter seulement les emplois où ils sont le plus productifs (Marimon et Zilibotti, 1999). D'autres travaux ont aussi montré que l'existence d'une indemnisation du chômage pouvait améliorer le bien-être social en permettant un lissage de la consommation (Hansen et İmrohoroğlu, 1992) ou en rendant l'économie plus productive (Acemoglu et Shimer, 1999).

Enfin, la dernière section étudie l'interaction entre protection de l'emploi et indemnisation du chômage. Nous soulignons d'abord qu'il existe une corrélation négative pour les pays de l'OCDE entre protection de l'emploi et indemnisation du chômage (Boeri, Conde-Ruiz et Galasso, 2003), résultat que l'on retrouverait pour les trois pays considérés pour certaines méthodes de mesure de l'indemnisation du chômage, puisque le Royaume-Uni disposerait

simultanément du niveau de protection le plus faible et de l'indemnisation du chômage la plus généreuse d'après ces mesures.

Dans certaines explications de la montée du chômage en Europe, les deux ensembles d'institutions se voient attribuer le même rôle. Ainsi, d'après Blanchard et Wolfers (2000), on peut reproduire de façon satisfaisante l'évolution du taux de chômage en Europe dans la période 1965-1995 ainsi que l'hétérogénéité observée des évolutions entre différents pays européens à partir d'une interaction entre chocs et institutions d'indemnisation du chômage et de protection de l'emploi. En d'autres termes, ces deux ensembles d'institutions n'auraient pas un impact intrinsèquement négatif, mais favoriseraient la montée du chômage en présence de chocs.

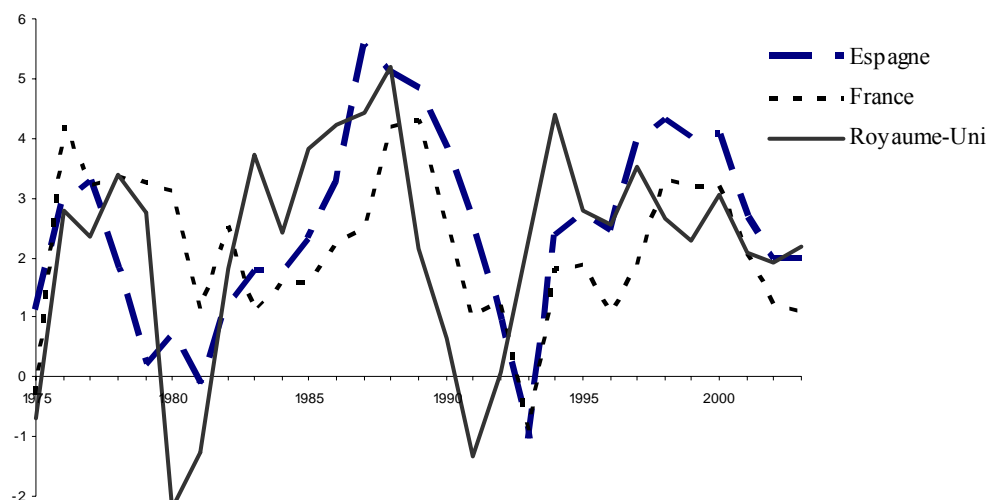
Deux autres travaux ont étudié de façon explicite l'interaction entre ces deux ensembles d'institutions. Ortega et Rioux (2002) étudient de façon théorique et empirique l'interaction entre l'indemnisation du chômage et la législation sur les CDD pour le cas français (1993-1998) et montrent que des allocations chômage plus généreuses accroissent faiblement le taux de chômage et le bien-être social. En même temps, allonger la durée légale des CDD ou accroître leur taux de transformation en CDI réduit fortement le taux de chômage et améliore le bien-être de tous. Blanchard et Tirole (2004), quant à eux, proposent un modèle théorique pour étudier la combinaison de ces deux institutions qui serait optimale d'un point de vue social. En l'absence d'asymétries d'information, le système optimal est constitué d'allocations chômage financées par des coûts de licenciement : le licenciement d'un travailleur n'entraîne pas nécessairement un coût pour l'entreprise (il s'agit d'une externalité négative pour le reste de l'économie), mais ce système fait que les entreprises internalisent ce coût, puisqu'elles devront financer les allocations chômage en payant le coût de licenciement. En présence d'information asymétrique (si par exemple l'entreprise ne peut pas observer parfaitement l'effort fourni par son employé), la réponse est différente, puisque l'employé ne sera incité à l'effort que si son revenu pendant le chômage est plus faible que pendant qu'il est employé. Alors, le coût de licenciement doit être relativement élevé pour éviter trop de licenciements, et les entreprises doivent recevoir des subventions pour financer leur rôle en temps que fournisseurs (implicites) d'assurance aux employés.

## **I. UN APERÇU DE L'ÉVOLUTION DES TROIS MARCHÉS DU TRAVAIL**

Dans cette section, nous proposons un aperçu de l'évolution des trois marchés du travail. Nous étudions d'abord si ces économies partagent les mêmes expériences de croissance depuis 1975 (section A), pour ensuite analyser l'évolution du chômage et de la participation depuis cette date (section B). Nous étudions ensuite l'étendue de l'utilisation des emplois temporaires (section C), puis les caractéristiques principales des flux de travailleurs (section D) dans le but de cerner le degré de « segmentation » des trois marchés. La section E s'intéresse aux flux d'emplois et au degré de réallocations dans ces économies. Enfin, la section F s'intéresse au niveau et à l'évolution du taux de pauvreté, et la dernière section présente quelques caractéristiques additionnelles du cas britannique.

### **A. Croissance**

Commençons par étudier les expériences de croissance de ces trois pays. Le graphique 1 compare le taux de croissance français avec les taux britannique et espagnol dans la période 1975-2003. Durant cette période, le taux de croissance français a été comparable au taux de croissance britannique (environ 2,2 %) et inférieur au taux espagnol (2,5 %). A partir du graphique 1 ou en calculant la variance, on peut aussi voir que l'économie française est caractérisée par des fluctuations plus faibles que les deux autres économies. On remarque aussi que l'évolution temporelle suivie par l'économie française ressemble beaucoup à celle des deux autres économies.



**Graphique 1**

**Taux de croissance du PIB (1975-2003) (prix constants)**

Données : OECD World Economic Outlook 2001 et Eurostat (2000-2003)

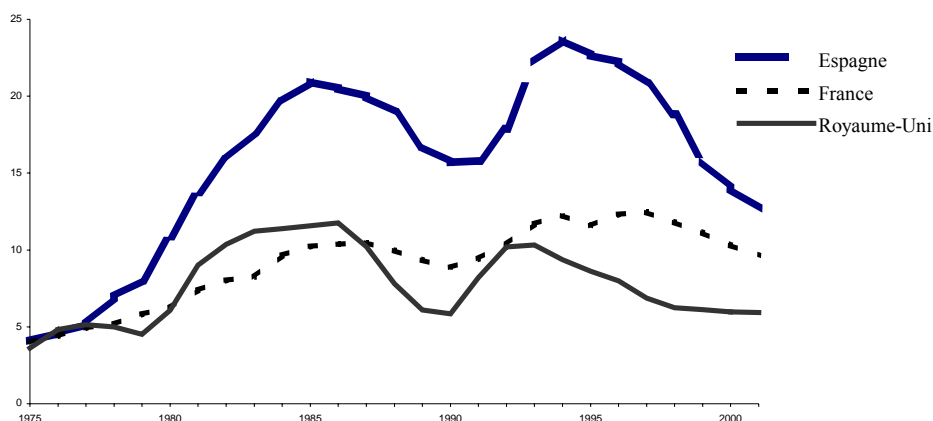
## B. Chômage et participation

Malgré des expériences de croissance similaires et des taux de chômage quasiment identiques pour les trois pays en 1975 (autour de 4 %), les graphiques 2 et 3 montrent que l'évolution des taux de chômage a été très différente<sup>1</sup>. Pour la période considérée dans le graphique 2 (1975-2001), la France partage avec l'Espagne une tendance à la hausse du chômage, alors que dans le cas britannique l'évolution se caractérise par des fluctuations autour d'un niveau resté inchangé pour l'ensemble de la période (autour de 6 ou 7 %). En ce qui concerne le niveau du taux de chômage (au moins jusqu'au milieu des années 90) et sa variance dans le temps, la France reste plus proche du Royaume-Uni que de l'Espagne.

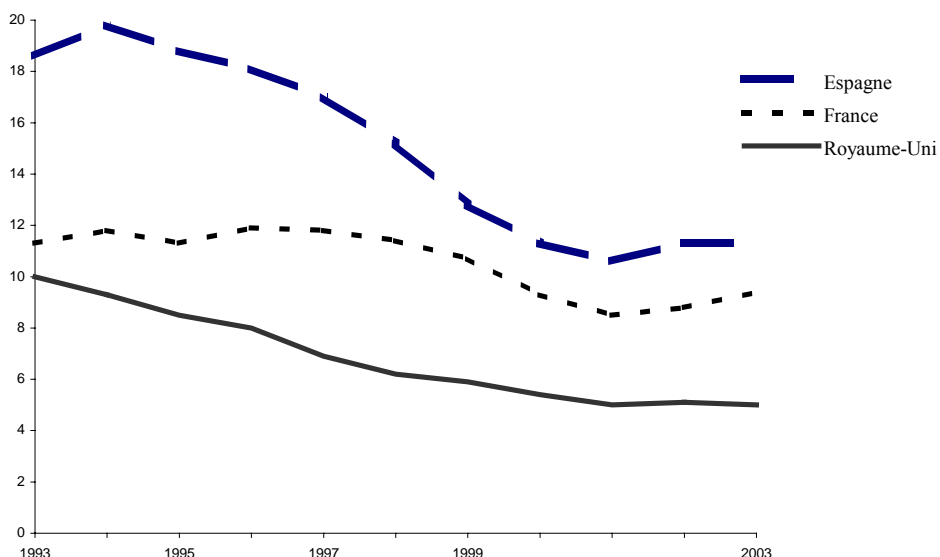
Une autre dimension importante concerne les durées individuelles des périodes de chômage. Si l'on prend l'indicateur le plus fréquemment utilisé, à savoir la proportion de chômeurs dits de « longue durée » (personnes au chômage depuis au moins un an de façon consécutive), on observe que le classement de ces trois économies concernant cet indicateur reproduit le classement par rapport au taux de chômage. Plus précisément, en 2001, 44 % des chômeurs espagnols étaient au chômage depuis plus d'un an, pour 37,6 % dans le cas de la France et 27,7 % pour le Royaume-Uni (OCDE, 2002). Cet aspect est important, car il semble indiquer qu'un taux de chômage élevé est aussi associé en Europe à une distribution plus inégale du chômage, au sens où les mêmes personnes seraient au chômage période après période. Cependant, cette conclusion est moins claire si l'on regarde un autre indicateur qui prend en compte le temps total passé au chômage dans une période donnée, sans spécifier si ces périodes sont consécutives ou non. En effet, d'après des données du Panel Européen des Ménages, l'OCDE (2002) montre que le nombre moyen de mois passés au chômage dans une période de

(1) Nous présentons ici deux séries de taux de chômage. La première série (graphique 2) est basée sur la définition du chômage utilisée par Eurostat et l'OCDE jusqu'à la directive n° 1897/2000 de l'Union européenne. La deuxième série (graphique 3) utilise la nouvelle définition et l'applique rétrospectivement jusqu'en 1993. Cette directive modifie les critères de recherche d'emploi déterminant la frontière entre l'inactivité et le chômage. Ainsi, par exemple, la simple inscription d'un individu à l'agence pour l'emploi n'est plus considérée comme un critère de recherche d'emploi suffisant pour appartenir à la catégorie « chômeur ». Si l'individu n'a pas réalisé d'autres démarches de recherche d'un emploi, il est considéré comme chômeur s'il s'est rendu à l'agence pour l'emploi dans les quatre semaines précédentes et dans le but spécifique de chercher un emploi (voir Bentolila et Jimeno, 2003). Dans le cas de l'Espagne, par exemple, le taux de chômage en 2001 suivant la nouvelle définition est de 10,6 % au lieu de 12,7 % selon l'ancienne.

quatre ans (1994-1997) par les individus au chômage en 1995 était de 25,5 dans le cas du Royaume-Uni, 27,9 pour l'Espagne et 29,4 pour la France.



**Graphique 2**  
**Taux de chômage (1975-2001)**  
**Données: OECD Statistical Compendium 2001**



**Graphique 3**  
**Taux de chômage (1993-2003)**  
**Données : Eurostat (2004)**

Le taux de participation au marché du travail (ou taux d'activité) est une autre variable importante d'utilisation du facteur travail, en particulier parce que les frontières entre la catégorie « chômeur » et la catégorie « inactif » sont dans certains cas assez floues. Par exemple, Nickell et Quintini (2002) montrent que 4 % des individus classés comme « inactifs » au Royaume-Uni et qui ne sont pas étudiants trouvent un emploi chaque quadrimestre (ce chiffre étant de 15 % pour les étudiants inactifs et de 23 % pour les chômeurs).

Les évolutions des taux de participation<sup>2</sup> dans les trois pays sont relativement parallèles dans la période 1970-1997 (voir graphique 4), puisque l'on observe des fluctuations autour de niveaux pouvant être considérés comme plus ou moins constants dans le temps pour chaque pays.

(2) Défini comme la somme de la population occupée et au chômage (population active) divisée par la population en âge de travailler (dans le cas des données de l'OCDE utilisées, la population de 15 à 64 ans).



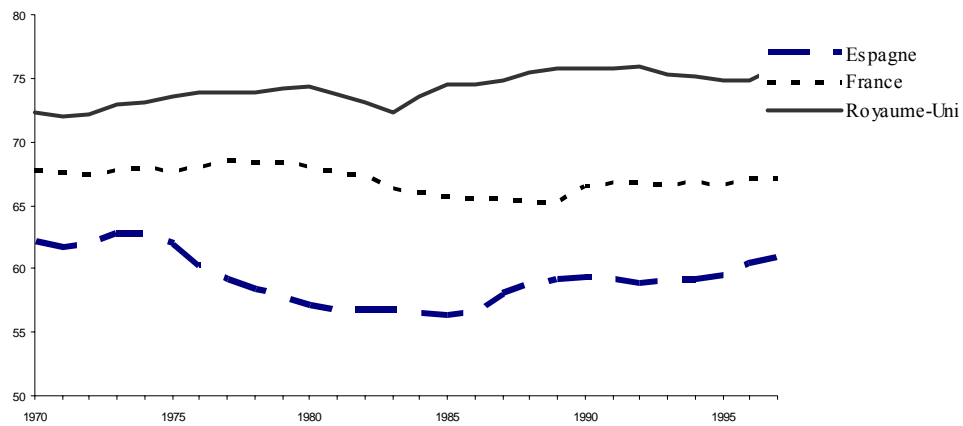
Cependant, ces niveaux sont complètement différents pour les trois pays, étant très faible pour l'Espagne (autour de 59 %), intermédiaire pour la France (67 %) et plus élevé pour le Royaume-Uni (74 %).

Le graphique agrégé cache cependant des évolutions très différentes pour les femmes et pour les hommes. Le graphique 5 présente l'évolution du taux de participation féminin. On peut remarquer que la tendance est croissante pour les trois pays, plus marquée pour le cas de l'Espagne qui avait des taux de participation féminins extrêmement faibles en 1970 (30 %). Le taux de participation britannique est supérieur au taux français et l'écart a tendance à augmenter depuis le milieu des années quatre-vingt.

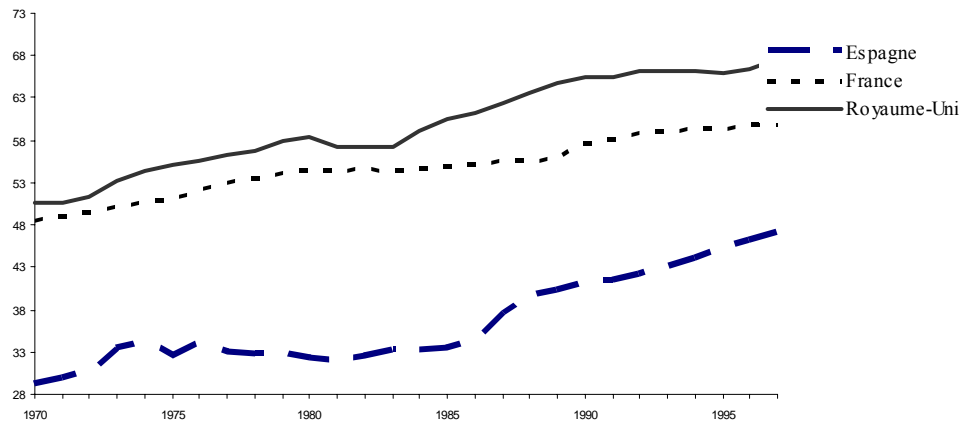
Le taux de participation masculin (graphique 6) connaît quant à lui une évolution inverse et décroît de façon importante pour les trois économies considérées, la diminution étant particulièrement prononcée dans le cas de l'Espagne. En désagrégeant davantage, les diminutions du taux de participation sont concentrées parmi les hommes les plus jeunes (prolongement des études) et plus âgés (plus de 55 ans, en partie à cause de départs à la retraite anticipés). Nickell et Quintini (2002) montrent à partir de données du *Labour Force Survey* que le taux d'inactivité masculin britannique<sup>3</sup> est passé de 2,6 % en 1975 à 13,2 % en 1998. En désagrégeant davantage, l'augmentation du taux d'inactivité est particulièrement prononcée pour les hommes non qualifiés : 30 % en 2000 pour seulement 4 % en 1980.

---

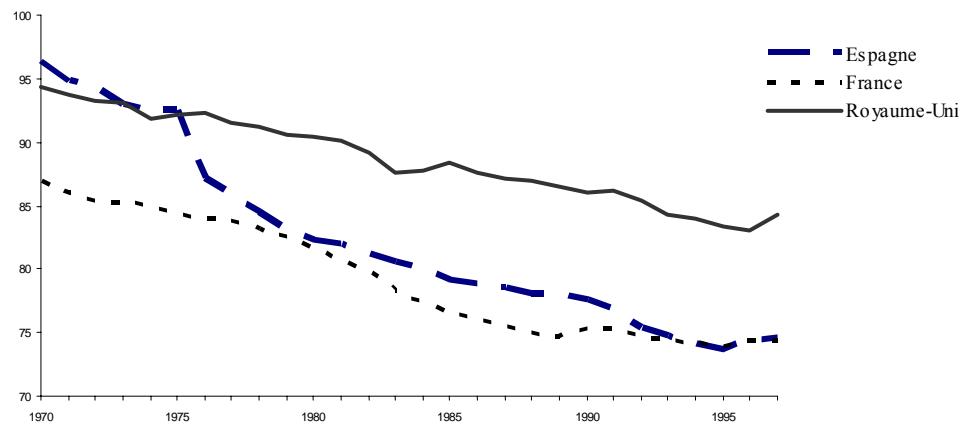
(3) A partir d'une définition différente de celle utilisée par l'OCDE, à savoir le nombre total d'individus en âge de travailler qui ne sont pas étudiants et qui ne sont ni employés ni au chômage, par rapport à la population totale des non-étudiants en âge de travailler.



**Graphique 4**  
**Taux de participation (1970-1997)**  
 Données : OECD Statistical Compendium 2001



**Graphique 5**  
**Taux de participation féminin (1970-1997)**  
 Données : OECD Statistical Compendium 2001



**Graphique 6**  
**Taux de participation masculin (1970-1997)**  
 Données : OECD Statistical Compendium 2001

### C. Types de contrats et niveau de satisfaction

Étudions maintenant brièvement l'importance des contrats temporaires (CDD et intérim) dans ces trois pays, ainsi que le niveau de satisfaction des employés en contrat temporaire par rapport à ceux ayant signé un contrat à durée indéterminée (CDI).

Le tableau 1 présente des données sur le recours aux contrats temporaires dans les trois pays en 2000. Les différences dans l'étendue des contrats temporaires sont frappantes : la proportion de salariés temporaires en France (14,5 %) est beaucoup plus élevée qu'au Royaume-Uni (6,7 %) et beaucoup plus faible qu'en Espagne (32 %). Nous essaierons de comprendre plus tard si ces différences sont liées à des facteurs économiques ou institutionnels.

Les différences ne s'arrêtent pas là. Concernant les caractéristiques des employés en contrats temporaires, le tableau 1 semble indiquer que les individus à niveau d'éducation relativement faible ont plus souvent des contrats temporaires en Espagne et en France, alors que le contraire est vrai pour le Royaume-Uni. La distribution par sexes des employés en contrats temporaires est, quant à elle, similaire dans les trois pays et caractérisée par une plus forte présence des femmes. Remarquons que les raisons à l'origine de cette caractéristique ne sont pas nécessairement les mêmes dans les trois pays, puisque le taux de chômage féminin est inférieur au taux de chômage masculin au Royaume-Uni et supérieur en France et en Espagne.

Enfin, la dernière ligne du tableau 1 indique que si les individus employés en contrats temporaires sont toujours moins satisfaits que ceux avec un CDI, l'écart est du même ordre dans le cas du Royaume-Uni et de la France, et plus grand pour l'Espagne.

Tableau 1 - **Utilisation des différents types de contrats et niveaux de satisfaction (2000)**

	Royaume-Uni	France	Espagne
Proportion des salariés employés en contrats temporaires	6,7	14,5	32
Proportion de femmes employées en contrats temporaires	7,7	15,7	34,6
Proportion d'hommes employés en contrats temporaires	5,9	14,3	30,6
Proportion d'individus à niveau d'éducation faible en contrats temporaires	5,3	16,3	36,6
Proportion d'individus à niveau d'éducation élevé en contrats temporaires	8,9	13	26,2
Niveau de satisfaction des employés en contrats temporaires relativement à celui des employés en CDI	95,9	95,5	90,6

Source : OCDE (2002).

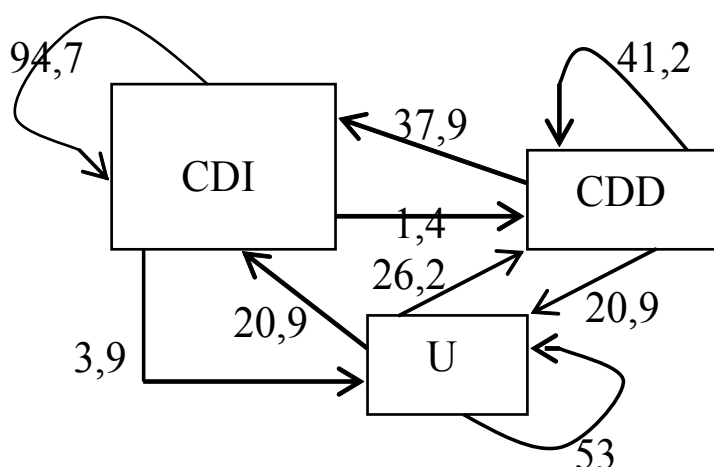
### D. Flux de travailleurs

Nous présentons maintenant quelques éléments généraux sur les caractéristiques des flux de travailleurs sur les marchés du travail de ces trois pays. Plus précisément, nous distinguons trois états possibles des actifs : chômeur (U), employé avec un contrat temporaire (CDD) et employé avec un contrat à durée indéterminée (CDI). Comme indiqué précédemment lors de la présentation des statistiques du chômage de longue durée, l'analyse des flux sur le marché du travail est importante puisqu'elle nous permet de savoir si les durées passées dans chacun de ses états sont distribuées de façon plus ou moins homogène à travers la population, ou si, au contraire, le marché est « segmenté ».

La Figure 1 présente pour la France les probabilités pour les individus employés en CDI, employés en CDD et chômeurs en 1996 d'être encore dans chacun de ses trois états en 1998. Ainsi, par exemple, un individu au chômage en 1996 est encore au chômage en 1998 dans 53 % des cas. Quelles conclusions peut-on tirer de cette figure ? En premier lieu, on observe que la situation des individus reste souvent la même deux ans après. Ceci n'est pas très surprenant pour les CDI, de part leur nature indéfinie, mais est plus remarquable pour les autres états, puisque 53 % des chômeurs sont encore chômeurs (ce qui explique l'importance du chômage de

longue durée) et 41,2 % des employés en CDD ont toujours un CDD deux années plus tard, malgré le caractère temporaire de ces contrats. Deuxièmement, si une forte proportion d'employés en CDD occupent un CDI deux années plus tard (37,9 %), une partie importante des employés en CDD (20,9 %) sont chômeurs deux années plus tard. Troisièmement, les chômeurs qui trouvent un emploi obtiennent plus souvent un CDD qu'un CDI, même si les deux probabilités ne sont pas très différentes (26,2 % pour les CDD, 20,9 % pour les CDI). Enfin, les employés en CDI sont beaucoup moins exposés au risque de chômage que les employés en CDD (3,9 % de probabilités de se retrouver au chômage pour les employés en CDI pour 20,9 % pour les employés en CDD). Le marché du travail français présente donc des symptômes de segmentation, puisque les individus ont tendance à rester ou se retrouver longtemps dans le même état, et les employés en CDD sont beaucoup plus exposés au chômage.

Fig. 1 - Probabilités de transition des travailleurs sur le marché du travail français (en pourcentages). Situation des individus en 1998 en fonction de leur situation initiale en 1996



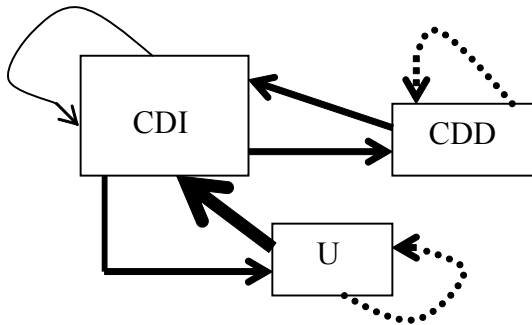
Données : OCDE (2002), p. 163, à partir du Panel Européen des Ménages.

Pour avoir une idée plus précise des caractéristiques des flux sur le marché du travail français, il est intéressant de les comparer avec les flux observés dans le cas britannique (Figure 2) et espagnol (Figure 3). Dans ces deux figures, plus le trait des flèches est épais, et plus les transitions observées dans le pays utilisé pour la comparaison sont différentes de celles du cas français. De plus, les probabilités de transition supérieures au Royaume-Uni ou en Espagne sont indiquées à l'aide d'un trait continu, alors qu'un trait discontinu représente des probabilités de transition plus élevées dans le cas français (les probabilités de transition pour chaque pays sont présentées dans les tableaux A1 et A2 de l'annexe).

La différence principale entre le Royaume-Uni et la France réside dans une probabilité beaucoup plus élevée pour les chômeurs britanniques de trouver directement un CDI. D'autres probabilités de transition sont aussi plus élevées au Royaume-Uni, mais dans une moindre mesure, en particulier la probabilité pour les employés en CDI de devenir chômeurs, et les flux d'entrée et de sortie des CDI vers les CDD. En même temps, la probabilité pour un chômeur ou un employé en CDD britannique de rester dans sa situation initiale deux ans après est plus faible qu'en France. Tous ces éléments semblent indiquer un degré plus élevé de segmentation du marché du travail français que du marché britannique concernant le statut des actifs<sup>4</sup>.

(4) Nous ne disposons pas d'information concernant les transitions entre CDD et chômage (dans les deux sens) dans le cas britannique, le nombre d'observations étant trop petit.

**Fig. 2 - Probabilités de transition des travailleurs sur le marché du travail britannique comparées aux probabilités sur le marché du travail français. Situation des individus en 1998 en fonction de leur situation initiale en 1996**

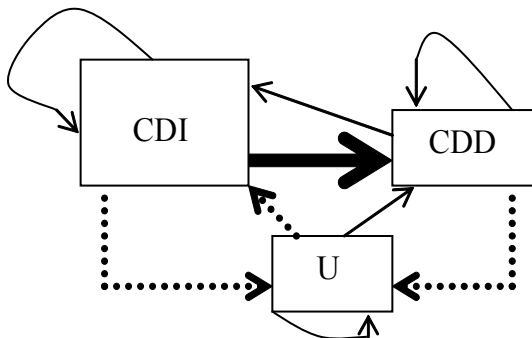


*Données:* OCDE (2002), p. 163, à partir du Panel Européen des Ménages.

Les flèches à trait très épais continu (discontinu) indiquent des probabilités de transition supérieures (inférieures) de 100 % à celles observées dans le cas français. Les flèches à trait épais continu (discontinu) indiquent des probabilités de transition supérieures (inférieures) de 25 % à celles du cas français.

La Figure 3 établit le même type de comparaison avec le cas espagnol. Une première différence réside dans une plus forte probabilité dans le cas espagnol pour les employés en CDI de se retrouver en CDD deux années plus tard, même si cette probabilité reste faible (5,9 % dans le cas espagnol, pour 1,4 % dans le cas français). Deuxièmement, les employés en CDD espagnols sont moins exposés au chômage (15,3 % pour 20,9 % dans le cas français). En même temps, les employés en CDI sont encore plus protégés que dans le cas français du risque de chômage et la probabilité pour un chômeur de trouver directement un CDI est beaucoup plus faible dans le cas espagnol (11,4 % pour 20,9 % dans le cas français). Ces résultats semblent donc indiquer d'une part que le rôle joué par les CDD est plus central en Espagne qu'en France (puisque les CDD protègent plus du risque de chômage et une partie des CDI se retrouvent en CDD) et, en même temps, que le marché espagnol est plus segmenté que le français sur certaines dimensions (en particulier, il est très difficile en Espagne pour un chômeur d'obtenir directement un CDI).

**Fig. 3 - Probabilités de transition des travailleurs sur le marché du travail espagnol comparées aux probabilités sur le marché du travail français. Situation des individus en 1998 en fonction de leur situation initiale en 1996**



*Données :* OCDE (2002) [p. 163], à partir du Panel Européen des Ménages.

Les flèches à trait très épais continu (discontinu) indiquent des probabilités de transition supérieures (inférieures) de 100 % à celles observées dans le cas français. Les flèches à trait épais continu (discontinu) indiquent des probabilités de transition supérieures (inférieures) de 25 % à celles du cas français.

## E. Flux d'emplois

Dans la section précédente, nous avons étudié les flux de travailleurs dans les trois économies considérées. Il est intéressant aussi d'analyser les caractéristiques de ces économies concernant les flux d'*emplois*, puisque flux d'emplois et flux de travailleurs ne sont pas nécessairement équivalents. Prenons l'exemple d'un travailleur qui transite vers le non emploi et est remplacé par un individu sans emploi avant. Dans une situation de ce type, on observera deux flux de travailleurs, mais pas de flux d'emplois, le poste de travail étant conservé par l'entreprise, mais occupé par un travailleur différent.

Même s'il existe un grand nombre d'études disponibles concernant les flux d'emplois (voir Davis et Haltiwanger, 1999), il n'est pas facile d'établir des comparaisons pour le Royaume-Uni, l'Espagne et la France. A notre connaissance, la seule base de données disposant d'informations comparables pour ces trois pays est la base *Amadeus*, mais cette base n'incorpore pas de données sur les petites entreprises. En particulier, entre autres critères, cette base ne recense pas les entreprises de moins de 15 travailleurs en France et au Royaume-Uni et les entreprises de moins de 10 travailleurs en Espagne. Gómez-Salvador, Messina et Vallanti (2003) exploitent cette base de données pour comparer les différents pays membres de l'Union Européenne. Les résultats de leur analyse concernant les trois pays qui nous intéressent sont présentés dans le tableau 2a.

Tableau 2a - Taux annuels de création, destruction et réallocation d'emplois (1990-2000)

	Royaume-Uni	France	Espagne
Croissance du PIB	2	1,7	2,6
Création nette d'emplois	1,7	1,6	5,2
Création d'emplois	6,6	5,4	9,8
Destruction d'emplois	4,9	3,7	4,6
Réallocation	11,6	9,1	14,4

Source : Gómez-Salvador *et al.* (2003).

Ce tableau montre que l'économie française ressemble beaucoup à la britannique en termes de création nette d'emplois dans la période 1990-2000. Cependant, deux économies partageant le même taux de création nette d'emplois peuvent cependant avoir simultanément des taux de création (brute) et de destruction élevés ou des taux de création et de destruction faibles. Autrement dit, des économies ayant des taux de réallocation (définis comme création plus destruction) des emplois très différents peuvent connaître des taux de création nets identiques, puisque toutes les phases du cycle économique sont caractérisées par la coexistence de processus de création et de destruction d'emplois. Ainsi, la France et le Royaume-Uni ont des caractéristiques assez différentes si l'on distingue création et destruction puisque la France connaît *simultanément* des taux de création et de destruction plus faibles que le Royaume-Uni. L'Espagne est, quant à elle, le pays où les taux de création et de destruction sont les plus élevés : par exemple, le taux de destruction d'emplois espagnol est supérieur au taux de destruction français alors même que le taux de création espagnol est trois fois supérieur au taux français.

Cependant, la comparaison entre la France et le Royaume-Uni est biaisée du fait que dans le premier pays les réallocations d'emplois (création et destruction) sont beaucoup plus fréquentes pour les entreprises de moins de vingt travailleurs que pour les autres entreprises (voir Duhautois, 2002). Dans le tableau 2b, nous présentons les résultats de travaux qui prennent en compte aussi les petites entreprises puisqu'ils étudient l'ensemble des établissements du secteur privé. Malheureusement, les travaux pour différents pays ne s'intéressent pas à la même période. En utilisant ces données, le taux de réallocation français se rapproche du niveau espagnol, et devient cette fois-ci supérieur au taux britannique.

Tableau 2b - Flux annuels d'emplois au niveau des établissements (moyennes annuelles en pourcentage du niveau d'emploi)

	Royaume-Uni (1980, 1984 et 1990)	France (1984-1992)	Espagne (1993-1994)
Création d'emplois	4,9	13,9	14,21
Destruction d'emplois	5,9	13,2	16,89
Création nette d'emplois	-1	0,7	-2,68
Réallocations	10,8	27,1	31,1
Croissance du PIB durant la période étudiée	0,9	2,4	0,7

Sources : Blanchflower et Burgess (1996) pour le Royaume-Uni, Davis et Haltiwanger (1999) pour la France et Díaz-Moreno et Galdón-Sánchez (2000) pour l'Espagne.

La seule conclusion robuste de ces comparaisons semble donc être que le niveau de réallocation des emplois est plus élevé en Espagne.

## F. Pauvreté

A partir du tableau 3, qui présente les taux de pauvreté relative<sup>5</sup> pour l'ensemble des individus et pour les enfants, nous observons que le Royaume-Uni et l'Espagne ont des taux de pauvreté similaires, alors que le taux français est inférieur, en particulier en ce qui concerne les enfants. Les deux dernières lignes du tableau indiquent quant à elles que les taux de pauvreté qu'on aurait observé dans ces pays *en l'absence de transferts* auraient été très différents. En effet, si ces taux de pauvreté restent plus élevés pour le Royaume-Uni que pour la France, l'Espagne se retrouve avec un taux similaire (voire inférieur dans le cas des enfants) à celui de la France. Ces données semblent donc indiquer que les taux de pauvreté observés ne sont qu'en partie le reflet du fonctionnement du marché du travail et que les caractéristiques de l'Etat-Providence constituent un élément important d'interprétation additionnel. En particulier, si le fonctionnement du marché du travail britannique est à l'origine de plus de pauvreté que dans les autres pays, les taux de pauvreté plus élevés en Espagne qu'en France semblent être liés à un Etat-Providence moins généreux en Espagne.

Tableau 3 - Taux de pauvreté (1994-1996)

	Royaume-Uni	France	Espagne
Ensemble	12	9	12
Enfants	17	10	16
Ensemble (avant transferts)	27	20	19
Enfants (avant transferts)	35	28	22

Source : Panel communautaire.

En ce qui concerne son évolution dans la période 1970-2000, le taux de pauvreté a diminué en France et en Espagne, alors qu'il a augmenté au Royaume-Uni. Dans le cas français, le taux de pauvreté a fortement diminué entre 1970 et 1984, en passant de 15,7 % à 7,1 %, puis ne s'est ensuite que faiblement réduit (6,5 % en 2000 pour 7,2 % en 1996).<sup>6</sup> Pour l'Espagne, la pauvreté a diminué de 1973 à 1990 puis est restée quasiment constante.<sup>7</sup> Par contre, le taux de pauvreté a augmenté au Royaume-Uni entre 1974 et 1991, puis a faiblement diminué.<sup>8</sup> Cette évolution différente pour le Royaume-Uni est présentée par Dickens et Ellwood (2002) pour le cas des enfants pauvres. Ces deux auteurs signalent une forte augmentation du nombre d'enfants pauvres au Royaume-Uni entre 1979 et 1997 si l'on prend une définition relative de la pauvreté. Ainsi, si on s'intéresse aux ménages ayant un revenu inférieur à 60 % du revenu médian, le taux

(5) Défini comme le pourcentage d'individus ayant un revenu inférieur à 50% du revenu médian.

(6) Voir Hourriez, Legendre et Le Verre (2001) et Dell et Legendre (2003).

(7) Voir Cantó et Mercader-Prats (2002) et INE (2004).

(8) Voir Osberg (2002).

d'enfants pauvres a doublé (30,1 % en 1997 pour 15,2 % en 1979). Si l'on choisit une définition absolue de la pauvreté (le niveau de revenu correspondant à 60 % du revenu médian en 1997), le taux de pauvreté est passé de 26,3 % en 1979 à 30,1 % en 1997. Après 1997, les deux taux de pauvreté ont diminué. D'après ces auteurs, la moitié de l'évolution du taux de pauvreté relatif dans la période 1979-1997 peut être expliquée par une modification de la composition démographique des ménages, et en particulier par l'augmentation des ménages monoparentaux. Dickens et Ellwood signalent aussi que l'augmentation des salaires et des inégalités sont deux facteurs relativement peu importants (quatre points) et que la diminution des taux d'emploi pour les hommes explique à elle seule cinq points de l'augmentation : en d'autres termes, il y a plus de ménages où aucun membre n'est employé. Les transferts sous forme d'allocations ont réduit de trois points l'augmentation du taux de pauvreté, essentiellement parce que l'augmentation des prix des logements s'est traduite automatiquement par une augmentation de l'allocation logement. En même temps, les gouvernements conservateurs n'ont pas vraiment utilisé les augmentations des allocations pour réduire l'impact des facteurs poussant à une augmentation du taux de pauvreté. Le même type d'explications est proposé par Dickens et Ellwood pour l'augmentation du taux de pauvreté absolu entre 1979 et 1997, exception faite du niveau agrégé de salaire qui tend à diminuer la pauvreté absolue. Concernant l'importance relative de ces facteurs, les plus fortes inégalités de revenu deviennent le facteur explicatif le plus important de l'augmentation de la pauvreté. Après 1997, l'augmentation des allocations est le facteur principal expliquant la diminution du taux de pauvreté, l'amélioration de l'emploi étant le deuxième (pour les deux définitions). Le principal facteur poussant vers une augmentation du taux de pauvreté relatif est l'augmentation des salaires (l'inégalité ayant diminué).

### **G. Autres caractéristiques**

Enfin, nous présentons brièvement quelques évolutions du marché du travail britannique soulignées par la littérature empirique. Les enquêtes de l'OCDE signalent une augmentation du sentiment d'insécurité des hommes sur le marché du travail britannique. Nickell, Jones et Quintini (2002) essaient de définir l'insécurité et étudient son évolution de 1982 à 1997. La durée des périodes d'emploi n'est pas le seul élément définissant l'insécurité, puisque un nombre important de travailleurs quittent volontairement leur emploi, et ce phénomène est procyclique. Dans la période 1982-1997, la probabilité de devenir chômeur est restée constante pour quasiment tous les groupes de travailleurs. Un autre facteur potentiel d'insécurité est constitué par la possible diminution des salaires futurs après une période de chômage. Nickell, Jones et Quintini (2002) montrent qu'il s'agit là d'un facteur important, puisque ces pertes ont augmenté de 40 % pour les hommes si on exclut les travailleurs non qualifiés. Enfin, un troisième facteur d'insécurité peut être la probabilité d'une réduction importante du salaire réel sans passage par le chômage. Ce dernier facteur est lui aussi important, puisque la probabilité de subir une diminution de 10 % ou plus du salaire réel horaire a augmenté d'à peu près 25 % dans la période 1982-1997, les probabilités les plus élevées de ces pertes salariales se trouvant chez les travailleurs moins qualifiés.

Ce survol montre bien que les expériences de ces trois pays ont divergé de façon importante depuis 1975, particulièrement en ce qui concerne l'évolution du chômage, le rôle des CDD et les taux de pauvreté. Le Royaume-Uni a maintenu des taux de chômage faibles et une utilisation limitée des CDD, alors que l'Espagne et la France ont connu une augmentation du chômage accompagnée d'un essor des CDD. En même temps, le Royaume-Uni a connu une hausse de son taux de pauvreté, alors qu'il a diminué dans les deux autres pays, et en particulier en France. Derrière ces évolutions divergentes, ces économies partagent des taux de croissance similaires et des évolutions parallèles de la participation au marché du travail. Dans les trois pays, les expériences des individus sur le marché du travail sont devenues plus hétérogènes, mais par rapport à différentes dimensions. Les marchés du travail espagnol et français présentent des symptômes de segmentation selon le type de contrat signé et selon l'accès à l'emploi, alors que



dans le cas britannique l'hétérogénéité des expériences est davantage associée à la participation ou non au marché, et aux écarts salariaux.

## II. TYPES DE CONTRATS ET PROTECTION DE L'EMPLOI

Un premier élément à l'origine de ces expériences divergentes pourrait être les spécificités nationales des institutions de protection de l'emploi. Après avoir étudié les caractéristiques de ces institutions (section A) et des CDD (section B), nous nous intéressons aux conclusions de la littérature théorique et empirique concernant l'impact des coûts de licenciement (section C). Enfin, les sections D et E se tournent vers des questions normatives, pour étudier l'optimalité des coûts de licenciement et l'optimalité des politiques de réforme partielle des institutions de protection de l'emploi.

### A. Comparaison des cadres institutionnels et évolution de l'utilisation des CDD

La protection de l'emploi est une variable multidimensionnelle. Une façon simple de comparer les niveaux de protection de l'emploi entre pays ou d'étudier leur évolution dans le temps est d'utiliser les Indices de Protection de l'Emploi de l'OCDE<sup>9</sup>. Le tableau 4 présente les valeurs de ces indices pour les trois pays étudiés, pour différentes périodes et différents types de contrats. Commençons par remarquer que le niveau de protection français est nettement supérieur au niveau de protection britannique, indépendamment de la date (fin des années quatre-vingt ou fin des années quatre-vingt-dix) et du type de contrat que l'on considère. Si on établit la même comparaison avec l'Espagne, on observe que la législation espagnole était plus « rigide » à la fin des années quatre-vingt, mais que les différences s'étaient presque complètement effacées à la fin des années quatre-vingt-dix, du fait d'une importante réduction de la protection de l'emploi en CDI en Espagne et d'un faible mouvement inverse pour la France concernant les CDD. Il est donc aussi intéressant de souligner qu'il n'existe pas d'évolution commune de la protection de l'emploi dans les trois pays, puisque elle a augmenté en France, s'est maintenue inchangée au Royaume-Uni et a diminué en Espagne.

Tableau 4 - Indices de protection de l'emploi de l'OCDE

	Royaume-Uni	France	Espagne
Ensemble des contrats (fin des années 80)	0,5	2,7	3,7
Ensemble des contrats (fin des années 90)	0,5	3	3,1
CDI (fin des années 80)	0,8	2,3	3,9
CDI (fin des années 90)	0,8	2,3	2,6
CDD (fin des années 80)	0,3	3,1	3,5
CDD (fin des années 90)	0,3	3,6	3,5

Données : OCDE (1999).

Note : un indice plus faible indique un niveau de protection de l'emploi plus faible pour un type d'emploi donné.

En reprenant les données des tableaux 1 et 4, on peut observer que pour les trois pays considérés, plus le taux de protection de l'emploi pour les CDI est élevé, plus la proportion d'employés en CDD est grande. Notons qu'il ne s'agit pas là d'un résultat spécifique à ces trois pays, car Cahuc et Postel-Vinay (2002) montrent qu'il existe une corrélation positive pour les pays de l'OCDE entre protection de l'emploi et utilisation des CDD. Etudions maintenant plus en détail les caractéristiques de la protection de l'emploi au Royaume-Uni et en Espagne.

(9) Ces indices de protection de l'emploi incluent entre autres variables la durée du préavis de licenciement, les indemnités générales de licenciement, le type de définition du licenciement injuste, les indemnités pour licenciement injuste, la durée de la procédure de licenciement et les possibilités de réintégration de l'employé. Voir OCDE (1999) pour des détails sur leur construction.

Booth, Francesconi et Frank (2002) montrent que le marché du travail britannique est très peu réglementé concernant la durée des contrats. Il n'existe aucune limite sur le nombre de CDD et la différence entre les CDI et les CDD réside dans les coûts de licenciement associés.

Concernant l'Espagne, Toharia *et al.* (1998) et Bentolila et Jimeno (2003) présentent les différents types de licenciements d'employés en CDI prévus par la législation espagnole. Après un licenciement *collectif* (18 % de l'ensemble des licenciés) les salariés reçoivent une indemnité de vingt jours de salaire par année d'ancienneté. Ce type de licenciement est possible seulement après une autorisation administrative préalable, qui n'est en général accordée qu'après l'assentiment des deux parties, associé en général à une indemnité de licenciement plus élevée. Les licenciements individuels d'employés en CDI peuvent avoir une base disciplinaire ou économique. Pour les licenciements à base économique (seulement à partir de 1994), l'indemnité de licenciement est toujours égale à vingt jours de salaire par année d'ancienneté (avec un plafond d'un an de salaire). Cependant, l'entreprise doit déposer un préavis de trente jours, et l'employé peut alors présenter un recours devant les tribunaux. Si l'employé gagne le recours, l'indemnité devient de quarante-cinq jours de salaire par année d'ancienneté (avec un plafond de trois ans et demi). Pour les licenciements disciplinaires, l'entreprise ne doit pas présenter de préavis de licenciement, et le paiement d'une indemnité n'est pas exigé. Dans la pratique, la plupart des licenciements individuels sont disciplinaires, avec une indemnité de licenciement négociée entre l'entreprise et le salarié. En effet, les licenciements économiques sont peu avantageux pour les entreprises puisque le coût de présentation d'un recours pour les travailleurs est faible<sup>10</sup> (ce qui fait que 85 % des employés présentent un recours) et la probabilité que le licenciement soit déclaré injuste est élevée (72 % en moyenne).

La réforme de 1984 a ouvert l'utilisation des CDD à des activités de l'entreprise autres que saisonnières, de nouveaux types de CDD renouvelables pendant une période de trois ans ayant été créés, avec des coûts de licenciement au plus de 12 jours de salaire par année d'ancienneté. Comme le montrent Bentolila et Jimeno (2003), la proportion de CDD dans le flux de contrats est passée de 12 % à 96 %, et de 11 % à 33 % pour le stock entre 1984 et 1994. En 1994, une nouvelle réforme est allée dans la direction opposée et a réinstauré une condition d'activité temporaire pour la signature d'un CDD. Cependant, cette réforme n'a pas eu d'impact sur la proportion d'employés en CDD. Plus tard, en 1997, les syndicats et le patronat ont signé un accord qui a permis au gouvernement de créer un nouveau type de CDI avec des coûts de licenciements plus faibles<sup>11</sup>, et accessible à certains groupes de travailleurs<sup>12</sup>. Après cette dernière réforme<sup>13</sup>, la proportion de CDD dans le flux de nouveaux contrats a diminué de 96 à 91 % (de 34 à 31 pour le stock). D'après Dolado, García-Serrano et Jimeno (2002), l'augmentation de l'embauche en CDD dans le secteur public est l'une des raisons expliquant la diminution relativement faible de la proportion de CDD.

## **B. Caractéristiques des contrats temporaires**

Étudions maintenant quelles sont les caractéristiques des employés en contrats temporaires (contrat à durée indéterminée ou intérim), ainsi que les effets de la détention de ce type de contrat sur les rémunérations présente et future.

Au Royaume-Uni, pour la période qui va de 1991 à 1997, 6,8 % des hommes employés et 9,6 % des femmes employées ont signé un contrat temporaire (noté par la suite CDD), ses proportions étant assez stables dans le temps. Parmi les hommes, être âgé de plus de 45 ans et avoir été

---

(10) Après le licenciement, le travailleur faisant appel reçoit des revenus jusqu'à la prise de décision par le juge.

(11) 33 jours de salaire par année d'ancienneté.

(12) Tous les chômeurs sauf les individus de 30 à 45 ans au chômage pendant moins d'un an.

(13) En 2001, une nouvelle réforme a limité les conditions sous lesquelles les entreprises peuvent embaucher en CDD. Voir Dolado, García-Serrano et Jimeno (2002) pour plus de détails.

licencié fréquemment dans le passé sont les caractéristiques augmentant de façon significative la probabilité d'être employé en CDD. Les femmes, quant à elles, connaissent une probabilité significativement plus élevée d'être employées en CDD si elles occupent un poste qualifié ou si elles travaillent pour le secteur public. En Espagne et en France, les femmes, les moins qualifiés et les jeunes ont une probabilité plus élevée d'avoir un CDD que le reste de la population.

Concernant les salaires, Dolado *et al.* (2002) montrent pour le cas de l'Espagne que les employés en CDD reçoivent des salaires inférieurs à celui des employés en CDI pour les mêmes types d'emplois, même si les salaires ne peuvent pas être *a priori* différents selon les types de contrats. En effet, en contrôlant pour l'hétérogénéité observée et non observée, les hommes ont des salaires inférieurs de 10 à 15 % et les femmes de 7 % [voir Jimeno et Toharia (1993) et Davia et Hernanz (2000)]. Ce phénomène pourrait être lié à un sous-classement des employés en CDD à l'intérieur des catégories d'occupation. Le même type de résultat est obtenu dans le cas anglais par Booth, Francesconi et Frank (2002) à partir de données du *British Household Pannel Survey* (BHPS). Ces auteurs étudient si les plus faibles salaires observés pour les employés en CDD par rapport aux employés permanents peuvent être expliqués par des différences dans les caractéristiques de ces deux groupes ou s'il existe un effet spécifique associé au fait d'occuper un emploi temporaire. Booth *et al.* montrent que les employés temporaires sont moins payés même une fois prises en compte leurs caractéristiques. Plus précisément, occuper un CDD saisonnier diminue le salaire de 16 % pour un homme (de 17 % pour les autres CDD) et de 13 % pour une femme (de 14 % pour les autres CDD).

Quant au niveau de satisfaction dans l'emploi, dans le cas du Royaume-Uni, les employés en CDD saisonnier sont moins satisfaits que ceux qui ont un CDI, mais par contre il n'existe pas de différence dans le niveau de satisfaction entre les autres types d'emplois temporaires (CDD non saisonniers ou intérim) et les CDI. Booth *et al.* (2002) montrent aussi que la formation reçue sur le poste de travail par un employé temporaire est inférieure de 12 à 20 % (selon le type de contrat) à celle d'un CDI.

Concernant les perspectives de carrière sur le marché britannique, Booth *et al.* montrent que les emplois temporaires jouent un rôle de « tremplin » vers l'emploi permanent, avec une durée médiane d'emploi en contrat temporaire comprise entre 18 mois et trois ans et demi (selon le type de contrat et le sexe) avant d'obtenir un CDI. En même temps, avoir occupé un emploi temporaire à un certain stade de la carrière diminue à long terme les salaires de 12,3 % pour les hommes et de 8,8 % pour les femmes. Le même phénomène se produit pour les hommes qui occupent un CDD à leur entrée sur le marché du travail (- 5 % dans leurs salaires futurs) mais aucune perte de salaire future n'est observée pour les femmes dans ce cas là. Güell et Petrongolo (2003) montrent pour le cas de l'Espagne que la probabilité de transformation d'un CDD en CDI a toujours été inférieure à 5% dans la période 1993-2002 si l'on s'intéresse aux passages directs d'un CDD à un CDI dans la même entreprise.

### **C. Effets des coûts de licenciement**

Présentons maintenant un résumé des conclusions de la littérature empirique et théorique concernant l'impact des coûts de licenciement. D'après ces travaux, les coûts de licenciement auraient un impact ambigu sur le niveau de chômage, réduiraient les flux d'entrée et de sortie du chômage et augmenteraient l'incidence du chômage de longue durée. En même temps, les réformes visant à diminuer les coûts de licenciement pour certaines catégories de travailleurs auraient conduit à une segmentation du marché du travail et à l'accentuation de certains problèmes.

## 1. Niveau de chômage

L'impact des coûts de licenciement sur le niveau de chômage a été très étudié dans la littérature économique. D'après Lazear (1990), il est nécessaire d'un point de vue théorique de distinguer d'abord les coûts de licenciement payés par l'entreprise à son ancien employé des sommes versées à des tiers, comme par exemple l'Etat. En effet, l'impact d'une loi établissant le versement d'une certaine indemnité à l'ancien salarié peut être annulé en principe lors de la négociation salariale, de sorte que même si l'employeur verse formellement l'indemnité de licenciement, c'est l'employé qui paie réellement à travers des niveaux de salaire plus faibles. Dans un autre modèle théorique, Bentolila et Bertola (1990) ont démontré que l'effet des coûts de licenciement sur le niveau d'emploi est en principe ambigu. D'une part, l'existence d'un coût de licenciement diminue les embauches, puisque les entreprises prennent en compte que le licenciement futur du travailleur, qui se produira avec une certaine probabilité, sera plus coûteux. En même temps, le licenciement étant plus coûteux, l'entreprise choisira de licencier moins souvent. La diminution simultanée des embauches et des licenciements explique l'effet ambigu des coûts de licenciement. D'un point de vue empirique, il semble exister un consensus concernant ce type de résultat, la corrélation pour les pays de l'OCDE entre le taux de chômage et le degré de protection de l'emploi étant proche de zéro (Blanchard et Tirole, 2003). Des études plus détaillées ont été faites en comparant plusieurs pays. Par exemple, Blanchard et Portugal (2001) ont montré que même si le Portugal a un degré de protection de l'emploi beaucoup plus élevé que les Etats-Unis, les taux de chômage de ces deux pays ont été très similaires pendant 30 ans.

## 2. Flux sur le marché du travail

Nous venons de voir que, d'après Bentolila et Bertola (1990), les coûts de licenciement devraient provoquer une diminution des flux d'entrée et de sortie du chômage. Blanchard et Tirole (2003) signalent que ces résultats ont été vérifiés de façon empirique. Ainsi, les travaux réalisés pour les pays de l'OCDE montrent qu'il existe une corrélation négative entre le niveau de protection de l'emploi et les flux de sortie et d'entrée au chômage. Par exemple, en reprenant la comparaison entre les Etats-Unis et le Portugal, Blanchard et Portugal (2001) montrent que les flux d'entrée et de sortie du chômage sont beaucoup plus élevés aux Etats-Unis.

Des résultats analogues ont été obtenus par García-Serrano et Jimeno (1999a,b) et par Güell (2003), qui étudient l'impact de la réforme qui a permis en 1984 en Espagne l'utilisation des CDD pour des activités non saisonnières. En effet, cette réforme équivaut à une réduction des coûts de licenciement, et une augmentation des flux sur le marché du travail a été observée. Plus précisément, d'après García-Serrano et Jimeno (1999a,b), une augmentation d'un point du pourcentage des CDD dans l'emploi total augmente de 0,26 point les flux entre emploi et chômage, de 0,16 point les flux entre chômage et emploi et de 0,34 point les flux entre emplois. D'après Güell (2003), la durée moyenne d'une période d'emploi est diminuée de 2,3 % (c'est-à-dire par exemple de deux mois si l'individu est employé pendant neuf ans).

Cependant, comme souligné par Blanchard et Tirole (2003), un certain nombre de questions restent à élucider. En particulier la relation entre les coûts de licenciement et les flux d'emplois n'est pas négative. Ainsi, nous avons vu par exemple précédemment que le niveau de protection de l'emploi est plus élevé en Espagne qu'au Royaume-Uni, et cependant les flux de création et de destruction d'emploi sont eux aussi plus élevés dans le premier pays. Une autre question non résolue est celle de l'impact de la protection de l'emploi sur la vitesse d'ajustement des entreprises aux changements de la demande. Alors que l'on s'attendrait à ce que les ajustements soient systématiquement plus rapides dans les pays où la protection de l'emploi est plus faible, dans certains cas c'est le contraire qui est observé. En particulier, selon Blanchard et Tirole (2003), l'ajustement de l'emploi total aux fluctuations de la production agrégée est plus rapide en Espagne, l'un des pays avec une régulation de l'emploi la plus stricte, qu'aux Etats-Unis.

### 3. Chômage de longue durée

Blanchard et Tirole (2003) signalent aussi l'existence d'un consensus concernant l'impact négatif des coûts de licenciement sur la durée du chômage et en particulier sur l'importance du chômage de longue durée. Ainsi, il existe pour les pays de l'OCDE une corrélation positive entre le degré de protection de l'emploi et la durée du chômage. D'après Dolado *et al.* (2002), l'introduction des CDD en Espagne pourrait être à l'origine d'une diminution du chômage de longue durée, mais il n'existe pas de consensus dans la littérature sur ce point. Le pourcentage de chômeurs de longue durée dans le chômage total est passé de 67 % en 1987 à 47% en 1992, parallèlement à une augmentation de la proportion de CDD dans l'emploi total de 15 % à 33 %. Il n'est pas clair qu'il existe un lien de causalité mais, dans cette période, les politiques actives de formation des chômeurs (l'un des éléments qui pourraient *a priori* diminuer le chômage de longue durée) étaient peu importantes. La proportion de chômeurs de longue durée a cependant continué à fluctuer de façon cyclique.

### 4. Hétérogénéité des expériences individuelles ou segmentation ?

Les réductions des coûts de licenciement en Espagne, probablement pour des contraintes de faisabilité politique<sup>14</sup>, se sont faites « à la marge », c'est-à-dire à travers l'introduction de nouveaux types de contrats (des CDD en 1984, des CDI avec des coûts de licenciement plus faibles en 1997), mais sans modifier les coûts de licenciements pour les CDI déjà signés. Ce type de réforme conduit donc à un marché du travail où les situations individuelles auront tendance à être de plus en plus hétérogènes. Il est alors important de savoir si cette hétérogénéité se traduit ou non par une segmentation du marché du travail.

Güell (2003) montre que dans la période 1980-1994 la différence entre la probabilité de quitter le chômage pour les chômeurs de courte durée et pour les chômeurs de longue durée a augmenté. Pour ces derniers, la probabilité de trouver un emploi a en fait diminué.

Canziani et Petrongolo (2001) proposent un modèle théorique ainsi qu'une analyse empirique pour étudier l'impact des coûts de licenciement sur la distribution des durées individuelles de chômage et, en particulier, sur le chômage de longue durée. Dans leur cadre théorique, les individus vivent pendant deux périodes, ils sont hétérogènes, et les entreprises disposent d'une information imparfaite sur leur productivité avant l'embauche. Si un individu est embauché pendant la première période de sa vie, sa productivité est révélée à l'entreprise, qui décide de le licencier ou non selon le niveau de sa productivité. En deuxième période, toute entreprise observe si l'individu au chômage a été licencié (à la fin de la période précédente, auquel cas il est possible que sa productivité soit faible) ou n'a pas trouvé d'emploi : par conséquent, l'entreprise a des anticipations sur la productivité des chômeurs. Comme licencier un individu peu productif est plus cher si le coût de licenciement est élevé, les entreprises embauchent dans ce cas là peu de travailleurs : alors ne pas avoir été embauché ne donne pas un signal négatif aux entreprises en deuxième période quant aux caractéristiques de l'individu. En même temps, si le coût de licenciement est élevé, peu de travailleurs seront licenciés, et ceci incitera les employeurs potentiels en deuxième période à penser que les individus licenciés ont une très faible productivité. Ainsi, il apparaît clairement que les coûts de licenciement diminuent la probabilité pour les licenciés de retrouver un emploi par rapport à la probabilité de trouver un emploi pour ceux qui n'en ont jamais eu. Les coûts de licenciement ont donc un impact précis sur la distribution des durées de chômage à l'intérieur de la population. Deux implications de cette théorie sont testées pour le cas espagnol. Au milieu des années 80, comme nous avons vu, ont été introduits des CDD avec des coûts de licenciement plus faibles que ceux des CDI préexistants. En suivant la logique du modèle, on s'attend alors à ce que la probabilité de retrouver un emploi des anciens CDD soit plus élevée que celle des anciens CDI, ce qui est en effet vérifié empiriquement : les individus dont le CDD n'a pas été renouvelé ou qui ont quitté

---

(14) Voir Saint-Paul (2000) pour une modélisation de ce type de questions.

volontairement leur poste ont une probabilité de retrouver un emploi plus élevée que les anciens CDI licenciés<sup>15</sup>.

Kugler et Saint-Paul (2004) étudient si les coûts de licenciement ont un impact différent pour les chômeurs et pour les employés passant d'un emploi à un autre. Dans leur modèle, les entreprises ne peuvent observer qu'imparfaitement la productivité des travailleurs avant l'embauche. Face à un choc négatif, les entreprises préfèrent licencier les travailleurs les moins productifs. Ainsi, à l'équilibre, les employés sont en moyenne plus productifs que les chômeurs, et les entreprises ont tendance à embaucher des individus déjà employés plutôt que des chômeurs. Kugler et Saint-Paul (2004) testent empiriquement leur modèle en utilisant des données américaines du *National Longitudinal Survey of Youth* pour les années 1979-1984 et 1996. Ils montrent que l'introduction de contraintes de licenciement/coûts de licenciement dans des Etats américains a diminué les probabilités de retrouver un emploi des chômeurs mais n'ont pas par contre eu d'impact sur les probabilités de changer d'emploi des employés.

Güell et Petrongolo (2003) indiquent que l'introduction des CDD en Espagne a créé un dualisme sur le marché du travail, avec d'un côté deux tiers des employés qui conservent des CDI avec des coûts de licenciement élevés et le reste des employés qui se trouvent insérés dans un marché très fluctuant. Etant donné que la plupart des nouveaux employés se voient proposer un CDD, Güell et Petrongolo signalent que la source du dualisme se situe au niveau de la non transformation des CDD en CDI. La réforme de 1984 permettant l'utilisation de CDD pour des activités de l'entreprise autres que temporaires établissait une durée maximale des CDD de trois ans, l'entreprise pouvant choisir à la fin de cette période la transformation du contrat en un CDI ou le non-renouvellement. Güell et Petrongolo montrent d'abord que la probabilité de transformation des CDD en CDI est faible. Elles étudient ensuite l'évolution de cette probabilité pendant la durée du CDD, et montrent que l'on observe deux pics. Un premier pic se trouve un an après la signature du contrat, et indiquerait d'après les auteurs qu'une partie des CDD servent comme mécanisme de découverte et sélection des caractéristiques de l'employé. Le deuxième pic, qui est plus important, se trouve à la durée légale maximale des CDD, c'est-à-dire trois ans, ce qui indiquerait que les CDD sont transformés en CDI quand l'entreprise n'a plus d'autres moyens pour garder l'employé, ce qui fait penser que les CDD sont utilisés dans ce cas là comme un moyen de réduction des coûts.

## 5. Autres effets

La littérature a aussi étudié d'autres effets de l'introduction des CDD, en particulier dans le cas de l'Espagne. Nous reprenons ici de façon succincte les résultats de certaines de ces analyses. Un premier impact concerne le niveau d'investissement en capital spécifique. En effet, étant donné que la relation de travail a en principe un horizon plus court, on s'attend à ce que l'investissement en capital spécifique soit plus faible. Les résultats de Dolado, Felgueroso et Jimeno (1999) montrent qu'en 1994 la probabilité de recevoir une formation gratuite ou partiellement financée par l'entreprise sur le poste de travail était inférieure de 22 % pour les CDD par rapport aux CDI. D'après les mêmes auteurs, ce fait semble être aussi à l'origine d'une plus faible croissance de la productivité du travail. Jimeno et Toharia (1996) montrent aussi que le développement des CDD a pu causer en Espagne une augmentation des accidents du travail. Aussi, d'après Dolado, García-Serrano et Jimeno (2002), les diminutions de la mobilité géographique des travailleurs et des taux de fertilité observées en Espagne pourraient être aussi liés au développement des CDD, car l'emploi en CDD augmenterait l'incertitude des revenus

---

(15) Une deuxième façon proposée par Canziani et Petrongolo pour tester cette théorie est de comparer les CDD avec un coût de licenciement faible (pour les employés embauchés pour accomplir des tâches saisonnières) aux CDD avec des coûts de licenciement plus élevés (CDD destinés à encourager la création d'emplois). La théorie est aussi vérifiée dans ce cas là, puisque la probabilité de retrouver un emploi d'un chômeur ayant occupé le CDD du premier type est supérieure à celle du chômeur ayant eu un CDD du second type.

futurs pour les travailleurs. Enfin, Bentolila et Dolado (1994) utilisent un panel d'entreprises espagnoles pour la période 1984-1988 et étudient si l'introduction des CDD en 1984 a provoqué une augmentation des salaires des employés en CDI, l'idée étant que ces derniers pourraient être plus protégés des fluctuations de l'activité économique de l'entreprise car les CDD seraient utilisés comme marge d'ajustement. Dans leurs résultats, ces deux auteurs obtiennent qu'une augmentation d'un point de la proportion de CDD dans l'emploi total augmente d'à peu près 0,3 % le taux de croissance des salaires des employés en CDI.

#### **D. Est-il optimal d'avoir des coûts de licenciement ?**

Après avoir présenté une analyse positive de l'impact des institutions de protection de l'emploi, nous étudions maintenant quelques éléments du débat *normatif*. Nous nous intéressons d'abord à l'optimalité des coûts de licenciement.

Blanchard et Tirole (2003) présentent une série d'arguments sur les effets négatifs en termes de bien-être des coûts de licenciement. Premièrement, la réduction des flux sur le marché du travail limiterait le niveau des réallocations et l'efficacité. Ensuite, l'augmentation des durées de chômage rendrait les expériences de chômage plus dures. Enfin, un troisième impact négatif de la protection de l'emploi serait lié au fait qu'elle pourrait favoriser la persistance des chocs négatifs sur l'emploi (voir Blanchard et Wolfers, 2000).

A l'inverse, Fella (2000) propose un modèle dans lequel l'existence d'un coût de licenciement peut améliorer l'efficacité de l'économie. Dans ce cadre, deux types de licenciement co-existent : les individus peuvent être licenciés soit pour cause disciplinaire (c'est-à-dire parce qu'il a été vérifié qu'ils ne fournissent pas suffisamment d'effort durant leur temps de travail), soit à cause de la situation économique de l'entreprise. Une partie du mécanisme est celui des modèles de salaire d'efficacité : l'entreprise ne peut pas observer parfaitement l'effort réalisé par l'employé et, pour l'inciter à fournir un effort, elle lui propose un salaire « élevé », de façon à ce que la perte de son emploi soit associée à une diminution importante de son revenu, ce que l'individu préfère éviter. A l'équilibre, tous les employés choisissent de fournir un effort, mais en même temps ceci crée une externalité négative sur les individus qui risquent plus d'être licenciés pour des raisons économiques : puisque le salaire est élevé, il est plus probable que l'entreprise rencontre des difficultés économiques. Si le licenciement est rendu cher, les entreprises licencient moins, et les employés sont disposés à accepter des salaires plus bas pour limiter l'impact des licenciements économiques. Ainsi, dans ce cadre là, tous les agents bénéficient de l'introduction d'un coût de licenciement.

#### **E. Réformer partiellement ou ne pas réformer ?**

Une deuxième question normative concerne l'impact en termes de bien-être de réformes *partielles* des coûts de licenciement, la question posée étant la suivante : faut-il préférer une réduction des coûts de licenciement pour certains types de contrats (par exemple, à travers l'introduction de CDD) ou l'absence totale de réforme ?

Le modèle de Blanchard et Landier (2002) étudie l'impact, dans une économie caractérisée par l'existence de coûts de licenciement, d'une réforme partielle introduisant un nouveau type de contrat avec des coûts de licenciement plus faibles (des CDD) mais qui ne modifierait pas les coûts de licenciement associés aux contrats déjà existants (les CDI). En particulier, Blanchard et Landier analysent si ce type de réforme partielle doit être préféré à maintenir le *statu quo*. Ils supposent que les individus qui entrent sur le marché du travail obtiennent initialement un CDD (coût de licenciement faible), qui permet aux entreprises de découvrir la productivité des individus avec une certaine probabilité. Si la productivité est suffisamment élevée, l'individu voit son contrat transformé en un CDI (coût de licenciement élevé), sinon il devient chômeur et doit rechercher un autre poste initial (CDD) dans une autre entreprise.

Blanchard et Landier montrent que dans un système dual de ce type, les CDD sont détruits trop fréquemment par rapport à ce qui est efficace, puisque les entreprises veulent seulement renouveler le contrat des employés dont la productivité est suffisamment élevée pour couvrir les coûts de licenciement additionnels associés au passage d'un CDD à un CDI.

Une réforme partielle diminuant les coûts de licenciement associés aux postes initiaux sans changer ceux des CDI augmente le nombre de postes initiaux ouverts par les entreprises (puisque'ils sont associés à des coûts de licenciement faibles et à un pouvoir de marchandage faible pour les employés) mais diminue en même temps les transformations des CDD en CDI à la fin de la période initiale. Ainsi, ce type de réforme partielle peut augmenter le chômage, diminuer le bien-être social et augmenter un turnover déjà excessif. En même temps, ce type de réforme augmente le dualisme du marché du travail, au sens où le bien-être d'un employé en CDD ressemble de plus en plus à celui d'un chômeur et de moins en moins au bien-être d'un employé en CDI.

Cahuc et Postel-Vinay (2002) présentent un modèle théorique expliquant les choix législatifs en matière d'utilisation de CDD et de coûts de licenciement associés aux CDI. Le cadre général choisi est celui d'un modèle où les entreprises et les individus doivent se rechercher mutuellement sur le marché du travail avant de former des binômes employeur-employé et où tout binôme employeur-employé voit sa productivité modifiée avec une certaine probabilité<sup>16</sup>. Cahuc et Postel-Vinay supposent qu'il existe des contrats avec coût de licenciement associé (CDI) et sans coût de licenciement (CDD<sup>17</sup>). Après une rencontre entre une entreprise et un individu, la productivité initiale du binôme est observée et l'entreprise peut proposer un CDD avec une certaine probabilité. Dans un pays où proposer un CDD est simple, cette probabilité sera élevée, alors qu'elle sera nulle par exemple si un tel type de contrat n'existe pas. Enfin, la productivité d'un binôme employeur-employé dans un emploi en CDD est modifiée de façon exogène avec une certaine probabilité, et les deux agents décident à ce moment si le CDD est transformé en CDI ou si, au contraire, le binôme est dissout (sans coûts de licenciement associés, puisqu'il s'agit d'un CDD).

En partant d'une situation où les deux types de contrats existent et les coûts de licenciement associés aux CDI sont élevés, Cahuc et Postel-Vinay (2002) étudient d'abord quel est l'impact d'une réforme partielle de la protection de l'emploi caractérisée par un accès plus facile aux CDD (modélisé comme une plus grande probabilité de pouvoir proposer un CDD). Si les employeurs ont plus de chances de pouvoir proposer un CDD, les coûts de licenciement espérés diminuent, puisque le coût de licenciement est nul avec une probabilité plus élevée. Alors, la création d'emplois augmente, mais la destruction augmente aussi, puisqu'une proportion plus importante des contrats signés initialement sont des CDD et les coûts de licenciement élevés pour les CDI impliquent que peu de CDD sont transformés en CDI. La création et la destruction d'emplois évoluant toutes les deux dans le même sens, l'impact sur l'emploi total est ambigu, mais le deuxième impact est d'autant plus fort que les coûts de licenciement des CDI sont élevés. Par conséquent, l'introduction de CDD peut avoir un impact négatif sur le chômage dans une économie où les coûts de licenciement pour les CDI sont élevés. Ce résultat est proche de celui de Blanchard et Landier (2002).

Dans un deuxième temps, Cahuc et Postel-Vinay (2002) comparent la situation de laissez-faire avec une économie où coexistent des coûts de licenciement pour les CDI et la possibilité de signer des CDD. Cette comparaison est faite sous différents angles, en étudiant non seulement le bien-être total associé à ces deux cas, mais aussi la dimension d'économie politique, c'est-à-dire

---

(16) Le modèle pionnier dans ce domaine a été Mortensen et Pissarides (1994).

(17) Dans la plupart des pays, les coûts de licenciement associés à des CDD sont faibles mais pas nuls. En France, par exemple, la prime de licenciement versée à un travailleur en CDD dont le contrat n'est pas transformé en CDI atteint 10 % du salaire total versé.



les choix faits par les différents agents (chômeurs, employés et détenteurs du capital) entre les deux systèmes.

Concernant le bien-être total, Cahuc et Postel-Vinay montrent que dans ce modèle une situation de laissez-faire est préférable. Ce résultat n'est pas surprenant, puisque les auteurs se placent dans un cadre où les externalités présentes dans le modèle sont internalisées par les agents, et où on ne peut donc pas faire mieux que l'allocation de marché<sup>18</sup>. Cahuc et Postel-Vinay essaient ensuite d'expliquer pourquoi le laissez-faire, bien qu'optimal dans leur analyse, n'est pas toujours mis en œuvre dans la réalité. Pourquoi le Royaume-Uni (et plus généralement les pays anglo-saxons) a-t-il choisi le laissez-faire, alors que des pays comme la France et l'Espagne (et d'autres pays de l'Europe continentale) ont institué des systèmes combinant CDD et coûts de licenciement élevés pour les CDI ?

Commençons par les choix faits par les propriétaires des entreprises. Les coûts de licenciement associés aux CDI diminuent les profits, puisqu'en cas de choc de productivité négatif, l'employeur doit payer pour dissoudre le binôme. L'existence de CDD diminue elle aussi les profits car, même si ce type de contrats permet de limiter la somme payée pour se séparer d'un employé, les employés peuvent obtenir des salaires plus élevés du fait du plus grand nombre de postes vacants disponibles. Par conséquent, les propriétaires des entreprises préfèrent le laissez-faire.

Quels seront les choix faits par les employés et les chômeurs ? Partons d'une situation de laissez-faire. Cahuc et Postel-Vinay montrent que l'introduction d'emplois temporaires et de coûts de licenciement pour les CDI améliore la situation de tous les individus, *pour une situation sur le marché du travail donnée* (emploi ou chômage). Par exemple, tout individu préfère être au chômage dans un cadre législatif avec contrats temporaires et coûts de licenciement pour les CDI plutôt que dans une situation de laissez-faire, et il en est de même pour tout employé. La raison pour laquelle une telle situation est compatible avec une perte de bien-être agrégé en passant du système de laissez-faire au système alternatif réside dans un effet de composition : en d'autres termes, les individus qui étaient employés sous le laissez-faire et deviennent chômeurs avec le nouveau système sont perdants, mais une majorité de la population peut quand même être en faveur du système alternatif moins efficace.

Comment Cahuc et Postel-Vinay expliquent-ils alors les différents choix faits en matière de protection sociale dans différents pays ? Si les profits « ne sont pas redistribués » (ce qui correspond à une situation où la propriété des entreprises est très concentrée, comme en Europe continentale), il y aura, à partir d'une situation de laissez-faire, un soutien politique pour l'introduction d'une législation de protection de l'emploi du type présenté. Au contraire, si les employés sont actionnaires des entreprises, c'est-à-dire si les profits sont redistribués aux employés, ce qui est plus vraisemblable dans les pays anglo-saxons, les travailleurs prennent en compte la diminution des profits en cas d'abandon du laissez-faire, et une politique de laissez-faire sur le marché du travail est préférée.

---

(18) Les modèles d'appariement comme Cahuc et Postel-Vinay (2002) sont caractérisés par l'existence d'externalités dans le processus de recherche d'un partenaire. En effet, par exemple, si une entreprise ouvre un poste vacant additionnel, ceci augmente la probabilité des chômeurs de trouver un emploi et diminue la probabilité des autres entreprises de trouver un employé. Ces externalités sont internalisées sous certaines conditions, et l'on arrive ainsi à une situation où l'allocation de marché est efficace (voir Petrongolo et Pissarides (2001) pour une présentation générale des modèles d'appariement et Hosios (1990) pour l'analyse de l'efficacité du marché dans ces modèles).

### III. INDEMNISATION DU CHÔMAGE

Les institutions d'indemnisation du chômage sont un deuxième candidat pour expliquer les différences observées dans les évolutions des trois pays considérés. Nous comparons d'abord les cadres institutionnels de ces trois pays dans cette dimension (section A) et présentons ensuite les analyses positives concernant l'impact de l'indemnisation du chômage.

#### A. Comparaison des cadres institutionnels

##### 1. Niveaux

L'indemnisation du chômage est, comme la protection de l'emploi, une variable multidimensionnelle : elle s'organise à travers des systèmes d'assurance (caractérisés par des taux de couverture des chômeurs plus ou moins grands, par des taux de remplacement bruts ou nets plus ou moins élevés, des durées de cotisation ou de droits plus ou moins longues) mais aussi par des systèmes d'assistance et par des systèmes de revenu minimum couvrant dans la pratique les sans emploi qui ne disposent pas de droits à l'assurance. Malheureusement, contrairement à la protection de l'emploi, il n'existe pas à notre connaissance d'indice synthétique incontesté de la générosité de l'indemnisation du chômage prenant en compte toutes les dimensions du système. Nous allons voir que les résultats de la comparaison entre les systèmes d'indemnisation du chômage des trois pays dépendent de la dimension choisie.

Le tableau 5 présente des comparaisons des systèmes dans les trois pays selon différents critères. La première ligne présente un indicateur de Boeri, Conde-Ruiz et Galasso (2003) qui prend en compte la proportion de chômeurs recevant une allocation chômage, multipliée par les allocations chômage reçues pendant la première année de chômage par rapport au salaire précédent (tous les deux en termes nets)<sup>19</sup>. D'après cette mesure, qui est assez complète, l'indemnisation du chômage britannique est beaucoup plus élevée que la française, qui est à son tour plus généreuse que l'espagnole. Les trois mesures qui suivent sont un peu plus partielles, parce qu'elles s'intéressent seulement au taux de remplacement des individus qui sont couverts par le système. On observe que les allocations britanniques semblent moins généreuses si on s'intéresse aux niveaux bruts des salaires et des allocations, mais que les trois systèmes sont équivalents en termes nets (Martin, 1996). La dernière mesure complète les autres, et indique que la durée des droits est plus longue au Royaume-Uni.

Tableau 5 - Mesures de l'indemnisation du chômage

	Royaume-Uni	France	Espagne
Niveau de couverture de l'indemnisation du chômage en 1999 (taux de couverture x taux de remplacement net), (Boeri <i>et al.</i> , 2003)	38	22	10
Taux de remplacement brut de l'allocation chômage (1995) (Martin, 1996)	18	38	32
Taux de remplacement net de l'allocation chômage (Martin, 1996)	51	55	49
Taux de remplacement de l'allocation chômage (1989-1994) (Nickell et Layard, 1999)	38	57	70
Durée des droits aux allocations chômage (en années, 1989-1994) (Nickell et Layard, 1999)	4 (indéfinie)	3	3,5

(19) Le taux de couverture est obtenu à partir du Panel Européen des Ménages pour la France et l'Espagne et à partir de données de l'OCDE pour le Royaume-Uni.

## 2. Evolution

L'évolution des allocations chômage du système d'assurance en Espagne est présentée par Bentolila et Jimeno (2003). Jusqu'en 1992, le taux de remplacement était de 80 % pour les six premiers mois au chômage, 70 % du septième au douzième mois et de 60 % pour les mois successifs. Etaient éligibles les individus ayant travaillé plus de six mois. La durée de la couverture était égale à la moitié de la période d'emploi précédant la transition vers le chômage, avec un maximum de deux ans. En 1992, le taux de remplacement a été réduit à 70 % pour les six premiers mois et 60 % après. Les conditions d'éligibilité sont devenues elles aussi plus strictes, la période d'emploi donnant droit à l'assurance étant devenue d'un an, et la durée des droits étant passée à un tiers de la période d'emploi préalable.

Les allocations chômage ont aussi diminué au Royaume-Uni, mais de façon plus prononcée qu'en Espagne. Nickell et Quintini (2002) étudient leur évolution et montrent que d'après la mesure de l'OCDE<sup>20</sup>, l'allocation chômage est passée de 24 % du revenu du travail en 1976-1980 à 18 % en 1996-1997. L'indicateur du *Department of Social Security*<sup>21</sup> présente la même évolution qualitative, puisque le taux de remplacement est passé de 69 % en 1976-1980 à 60 % en 1996-97. D'après Nickell et Quintini (2002) cette diminution est due aux choix du premier gouvernement de Margaret Thatcher. Le taux de couverture par l'allocation chômage a lui aussi diminué : par exemple, en 1983, 90,7 % des hommes au chômage recevaient une allocation, pour seulement 69,1 % en 1997 (Schmitt et Wadsworth, 1999).

Nickell et Quintini (2002) soulignent que la diminution des allocations chômage a eu un impact sur la non participation. Leur point de départ est une analyse des raisons pour lesquelles les individus déclarent être inactifs, et ils montrent que la « maladie-invalidité » est devenue la cause principale pour les hommes : en 1979, seulement 3,1 % des hommes entre 25 et 54 ans sans qualification étaient inactifs pour cause de maladie-invalidité, alors que ce chiffre était en 2000 de 17,2 %<sup>22</sup>. Comment interpréter cette évolution ? Etant donné qu'une dégradation de la santé des travailleurs non qualifiés n'a pas été observée durant cette période, Nickell et Quintini (2002) interprètent ce phénomène de la façon suivante : le déclin des industries intensives en main d'œuvre non qualifiée a d'abord provoqué une augmentation du chômage des non qualifiés, puis leur sortie du marché du travail pour pouvoir recevoir une allocation d'invalidité. Ce phénomène aurait été favorisé par le niveau élevé des allocations d'invalidité par rapport aux allocations chômage, et encouragé par l'administration des *Employment Services*<sup>23</sup> pour les individus dont les chances de retrouver un emploi étaient considérées comme très faibles. L'observation de taux d'inactivité beaucoup plus élevés pour les hommes non qualifiés dans les régions où le taux de chômage est plus élevé irait dans ce sens d'après Nickell et Quintini (2002). La conclusion de ces auteurs est qu'une partie des inactifs au Royaume-Uni constituent des « chômeurs déguisés », mais qu'en même temps leur retour à l'emploi est moins probable que celui des chômeurs. Ces deux auteurs se déclarent alors favorables à la création d'un seul organisme de paiement des allocations chômage et des allocations de maladie-invalidité (jusqu'à présent, l'*Employment Service* verse les allocations chômage et la *Benefits Agency* les allocations de maladie-invalidité).

---

(20) Allocation chômage perçue en moyenne pendant les cinq premières années au chômage divisée par le salaire brut moyen pour trois types de familles (monoparentale, avec conjoint dépendant, avec conjoint employé)

(21) Quotient du revenu total pendant le chômage et du revenu salarié net pour un couple marié avec deux enfants de moins de 10 ans. Ce calcul prend en compte tous les impôts et les taxes, ainsi que l'allocation logement.

(22) Pour les hommes de 55 à 64 ans sans qualification, l'évolution est similaire: 8,6 % en 1979 pour 33,8 % en 2000.

(23) Agence pour l'aide à la recherche d'emploi et pour le paiement des allocations chômage.

## B. Impact du système d'assurance chômage

### 1. Recherche et acceptation d'offres d'emploi

L'impact de l'indemnisation du chômage sur la recherche et l'acceptation des offres d'emplois a été étudié en détail par la littérature théorique et empirique. Nous présentons ici simplement un résumé des différents effets identifiés sur la probabilité d'acceptation d'une offre d'emploi et sur l'intensité de recherche d'emploi.

Les modèles théoriques présentent souvent la négociation du salaire comme un processus de marchandage entre l'entreprise et l'employé potentiel<sup>24</sup>. La position de l'employé potentiel dans cette négociation est d'autant plus forte que son revenu en cas de désaccord ou pendant le processus de négociation (appelé aussi « point de menace ») est plus élevé : ainsi, si l'employé reçoit une allocation chômage généreuse, il ne sera disposé à travailler que pour un salaire plus élevé, c'est-à-dire que la probabilité d'acceptation d'un emploi dépendra négativement du montant des allocations chômage.

Mortensen (1977) identifie cependant un autre effet jouant en sens contraire, l'effet « d'éligibilité », spécifique à l'assurance chômage. En effet, quand le montant de l'allocation chômage augmente, les chômeurs qui ne reçoivent pas d'allocation sont plus fortement incités à devenir employés car leur revenu futur après une éventuelle perte de cet emploi sera plus élevé. En d'autres termes, plus l'allocation d'assurance est élevée, plus il est intéressant d'accepter le plus vite possible une offre d'emploi. L'importance de ce type de mécanisme a été soulignée aussi dans d'autres travaux comme Ortega et Rioux (2002).

Des effets opposés du montant de l'allocation chômage sur l'intensité de recherche des chômeurs ont aussi été mis en évidence. Si un chômeur reçoit un revenu de substitution élevé, son intensité de recherche sera faible, et le nombre de contacts qu'il aura avec des employeurs potentiels sera lui aussi réduit. Ainsi, par exemple, Røed et Zhang (2003) montrent avec des données norvégiennes des années 90 que la probabilité de retrouver un emploi augmente de façon importante à la fin des droits à l'assurance chômage. D'autres travaux empiriques ont cependant souligné que l'allocation chômage pouvait être un élément important pour financer la recherche d'un emploi. Ainsi, Wadsworth (1991) étudie des données du *Labour Force Survey* (LFS) pour l'année 1984 en Grande-Bretagne et arrive à la conclusion que les bénéficiaires de l'allocation chômage cherchent de façon plus « extensive » (utilisent plus de méthodes de recherche) que ceux qui ne la reçoivent pas (en éliminant les biais dérivés des caractéristiques différentes de ces deux groupes de travailleurs).

L'impact des allocations chômage a été aussi étudié dans un cadre où les entreprises et les individus sont hétérogènes et où ces deux groupes d'agents doivent se rechercher mutuellement pour pouvoir produire. Marimon et Zilibotti (1999) montrent dans ce contexte que l'existence d'un système d'assurance chômage permet aux individus de refuser des offres d'emplois qui ne correspondraient pas à leurs caractéristiques. En ajoutant donc une dimension d'hétérogénéité parmi les individus et les entreprises, le point de vue sur l'impact en termes d'efficacité de l'assurance chômage change, puisqu'une économie avec un système d'assurance chômage connaîtra un niveau de *mismatch* (mauvaise allocation) des individus aux entreprises plus faible que celui d'une économie sans allocations.

---

(24) Le même type d'argument a été développé dans des modèles où la négociation du salaire se fait de façon collective.

## 2. Lissage de la consommation

Une série d'articles ont étudié d'un point de vue théorique les possibles avantages en termes d'*efficacité* de disposer d'un système d'assurance chômage. Hansen et İmrohorođlu (1992) s'intéressent ainsi à une économie soumise à des chocs et caractérisée par (i) l'absence de marchés de crédit pour les consommateurs (ii) l'existence de problèmes d'aléa moral : les chômeurs peuvent refuser des offres d'emploi et continuer à recevoir des allocations chômage. L'assurance chômage, en permettant aux individus de consommer même s'ils ne disposent pas d'un revenu du travail, limite les conséquences de l'absence d'un marché du crédit pour les consommateurs. En permettant ce lissage de la consommation, elle améliore le bien-être. L'existence de problèmes d'aléa moral joue dans le sens opposé : à cause de l'asymétrie de l'information, les individus peuvent choisir de ne pas produire, alors qu'ils pourraient le faire, ce qui diminue la production totale générée dans l'économie. Hansen et İmrohorođlu (1992) étudient alors d'un point de vue quantitatif lequel de ces deux effets domine pour l'économie américaine. Ils montrent que le premier effet domine, et qu'il y a donc un gain en termes de bien-être à l'existence d'un système d'assurance chômage. Plus précisément, en l'absence d'un système d'assurance chômage comme celui des Etats-Unis, le PNB américain devrait être supérieur d'environ 0,5 à 0,7 % pour que l'utilité des individus soit la même que dans un système avec assurance chômage.

## 3. Interactions offre-demande de travail

Acemoglu et Shimer (1999) présentent des arguments proches de ceux de Marimon et Zilibotti (1999) dans un modèle où les employeurs et les employés doivent se rechercher mutuellement et où les individus sont averses au risque. Dans ce contexte, des chômeurs couverts par un système d'assurance seront davantage disposés à accepter des emplois de plus haute qualité (avec des salaires élevés) mais associés à des risques de chômage plus élevés. Ceci a alors un impact sur la demande de travail : si plus d'individus sont à la recherche d'un emploi « risqué », les entreprises ouvriront plus de postes de ce type, ce qui à son tour encouragera la recherche d'emploi de ce type de la part des chômeurs. Ici, l'existence d'allocation chômage améliore le bien-être puisqu'elle rend l'économie plus productive.

## IV. INTERACTIONS ENTRE PROTECTION DE L'EMPLOI ET INDEMNISATION DU CHÔMAGE

Les sections II et III ont proposé une analyse séparée des impacts de la protection de l'emploi et de l'indemnisation du chômage. Il est clair cependant que ces deux groupes d'institutions interagissent à travers différents mécanismes. Par exemple, des coûts de licenciement faibles seront associés à plus de licenciements et donc à plus de dépenses pour le régime d'assurance chômage. Nous explorons maintenant les interactions positives et normatives entre ces institutions identifiées dans la littérature. La section A indique d'abord qu'il existe une corrélation négative entre les niveaux respectifs de la protection de l'emploi et de l'indemnisation du chômage dans les pays développés. Dans la section B, nous présentons les analyses expliquant la montée du chômage en Europe par l'interaction de chocs et de ces deux types d'institutions. La section C s'intéresse aux interactions entre utilisation des CDD et indemnisation du chômage pour le cas de la France. Enfin, la section D étudie d'un point de vue normatif si ces deux groupes d'institutions sont complémentaires ou substituables.

### A. Corrélations empiriques

En premier lieu, il est intéressant de savoir si les pays à faible niveau de protection sociale ont un système d'indemnisation du chômage généreux, ce qui pourrait nous faire penser que les deux types d'institutions sont des « substituts » ou si, au contraire, ils apparaissent plutôt « complémentaires ». Il n'existe pas à notre connaissance d'étude dans ce sens là, mais l'article de Boeri, Conde-Ruiz et Galasso (2003) montre qu'il existe une corrélation *négative* entre le

degré de protection de l'emploi et le niveau de l'indemnisation du chômage pour les différents pays européens. Le degré de protection de l'emploi est mesuré à travers l'indice de protection de l'emploi de l'OCDE à la fin des années 90 et le niveau de l'indemnisation chômage par le degré de couverture, le taux de remplacement, ou le produit des deux.

## **B. Chocs et institutions pour expliquer la montée du chômage en Europe**

Dans certaines explications de la montée du chômage en Europe, les deux ensembles d'institutions présentés ici (protection de l'emploi et indemnisation du chômage) se voient attribuer le même rôle. Blanchard et Wolfers (2000) expliquent ainsi l'évolution du chômage dans les différents pays européens par la combinaison de ces deux ensembles d'institutions et d'une série de chocs. Ces deux auteurs indiquent que l'on peut imaginer trois types d'explications à la montée du chômage en Europe depuis les années soixante-dix. Une première explication est fondée sur certains chocs qui ont été observés au cours des années soixante-dix, comme par exemple l'augmentation des prix du pétrole, la réduction de la croissance de la productivité totale des facteurs<sup>25</sup>, l'augmentation des taux d'intérêt réels ou la diminution relative de la demande de travail par rapport à la demande de capital. Cette explication reste partielle car, si tous les pays européens ont subi *grosso modo* les mêmes chocs, l'évolution du chômage a été très différente selon les pays. Une deuxième explication est fondée sur les institutions du marché du travail européen, en particulier les systèmes d'assurance chômage et de protection de l'emploi. Une indemnisation généreuse du chômage réduirait l'intensité de la recherche d'emploi des chômeurs et en même temps améliorerait leur pouvoir de marchandage salarial. Les systèmes de protection de l'emploi (en particulier les coûts de licenciement) réduiraient la création d'emplois et augmenteraient l'incidence du chômage de longue durée. Cette explication de la montée du chômage en Europe pose elle aussi problème : elle ne permet pas de comprendre pourquoi les pays européens avaient des taux de chômage inférieur au taux nord-américain jusqu'au milieu des années soixante-dix alors même que les « rigidités » du marché du travail étaient déjà présentes en Europe. La troisième explication de l'évolution du chômage dans les pays européens réside alors dans la combinaison des institutions du marché du travail et des chocs. Pour montrer la pertinence de cette explication, Blanchard et Wolfers (2000) utilisent des données sur l'évolution de certaines institutions du marché du travail<sup>26</sup> et sur différents chocs pour 15 pays européens<sup>27</sup>. D'après ces deux auteurs, en combinant institutions et chocs, on peut reproduire de façon satisfaisante l'évolution du taux de chômage en Europe dans la période 1965-1995 ainsi que l'hétérogénéité observée des évolutions entre différents pays européens.

Ce même type d'analyse a été développé par Bentolila et Jimeno (2003) pour le cas de l'Espagne. D'après ces auteurs, une explication de la hausse particulièrement forte du chômage en Espagne ne peut pas être basée sur le seul effet des chocs, puisque les chocs subis par l'économie espagnole ressemblent à ceux d'autres pays de l'OCDE (sauf pour des modifications plus prononcées de la demande). Ce sont donc les spécificités institutionnelles espagnoles (en particulier la protection de l'emploi, les allocations chômage et la négociation collective) qui sont à l'origine d'une plus forte hausse du chômage. D'après Bentolila et Jimeno, la forte hausse du chômage peut être aussi expliquée en partie par la date de mise en place de ces institutions, qui a coïncidé avec la crise des années soixante-dix.

---

(25) La productivité totale des facteurs est obtenue à partir des "résidus de Solow", c'est-à-dire de la partie de la croissance qui n'est expliqué ni par une augmentation de la quantité de capital ni par une augmentation de la quantité de travail. La productivité totale des facteurs est alors une mesure du progrès technologique.

(26) Système d'assurance chômage, protection de l'emploi, taux d'imposition sur les salaires, poids syndical et structure de la négociation salariale.

(27) RFA, Autriche, Belgique, Danemark, Espagne, Finlande, France, Irlande, Italie, Norvège, Pays-Bas, Portugal, Suède, Suisse et Royaume-Uni.

Ce point de vue attribuant le même rôle à la protection de l'emploi et à l'indemnisation du chômage n'est pas partagé dans toutes les analyses. Ainsi, Nickell et Layard (1999) estiment que les institutions de protection de l'emploi n'ont pas un impact important sur le taux de chômage, en particulier parce que les entreprises ont une marge de réduction de l'emploi d'environ 10 % associée aux travailleurs qui quittent leur emploi. Par contre, les systèmes d'allocation chômage plus généreux sont d'après ces auteurs à l'origine de taux de chômage plus élevés.

Ces papiers prennent en compte la coexistence de l'indemnisation du chômage et de la protection de l'emploi, mais ils n'étudient pas réellement les interactions entre ces deux institutions. Or ces interactions peuvent être importantes.

### **C. Indemnisation du chômage et CDD**

Ortega et Rioux (2002) étudient l'interaction entre l'indemnisation du chômage et la durée des contrats dans le cadre d'un modèle d'appariement. Les chômeurs après un emploi en CDI ont droit à une longue période d'indemnisation par l'assurance. Les chômeurs après un emploi temporaire sont peu ou pas indemnisés par l'assurance et se retrouvent donc à l'assistance (RMI). Or les premiers reçoivent des offres d'emploi en CDI et CDD, alors que les seconds ne trouvent que des CDD. Ortega et Rioux estiment les variables du modèle à partir du Panel européen, puis simulent l'impact de différentes réformes de l'indemnisation du chômage et de la législation sur les contrats temporaires.

Dans ce cadre, la hausse de l'allocation chômage d'assistance et celle de l'allocation d'assurance augmentent modérément le taux de chômage, améliorent légèrement le bien-être social utilitariste, mais dégradent le bien-être des entreprises. Ces effets s'expliquent par le renforcement du pouvoir de marchandage salarial des individus et par une hausse plus importante du revenu des pauvres que des riches. Cependant, les effets quantitatifs de ces deux mesures sur le bien-être des différents types d'agents et sur la part de CDI dans l'emploi total diffèrent. Ainsi, une hausse de 10 % du RMI se traduit par une augmentation du taux de chômage de 2,23 % (0,226 point), améliore la situation de tous les agents sauf celle des employés en CDI (qui doivent payer des impôts plus élevés pour financer la hausse du RMI) et diminue très légèrement la part des CDI dans l'emploi total. La hausse de l'allocation chômage d'assurance, quant à elle, nuit aux intérêts des chômeurs non indemnisés et des employés en CDD car elle affaiblit leur position dans le marchandage salarial et réduit leur salaire (présent ou potentiel).

L'allongement de trois mois de la durée d'indemnisation par l'assurance chômage diminue très légèrement le taux de chômage (- 0,06 %, soit - 0,006 point), améliore la situation des allocataires du régime d'assurance et des employés en CDI sans changer celle des autres agents. Au total, le bien-être social utilitariste augmente faiblement (+ 0,01 %).

La modification des conditions de renouvellement des CDD et celle de leur durée maximale légale ont les mêmes effets qualitatifs (sauf sur la part des CDI dans l'emploi total). Elles permettent une réduction importante du taux de chômage d'équilibre (- 3,5 % pour un durcissement des conditions de renouvellement qui se traduirait par une hausse de 10 % du taux de transformation des CDD en CDI ; - 6,08 % pour un allongement de trois mois de la durée maximale des CDD). Elles améliorent aussi le bien-être de tous les agents et font croître de façon importante (+ 4,86 % et + 8,21 %) la proportion de chômeurs indemnisés.

## D. Des institutions complémentaires ou substituables ?

Blanchard et Tirole (2004) étudient les caractéristiques optimales du système d'allocation chômage d'assurance et de la législation de protection de l'emploi. En effet, si plusieurs travaux présentés ici ont analysé les caractéristiques optimales pour chacune de ces institutions séparément, les interactions potentielles entre assurance chômage et protection de l'emploi peuvent rendre nécessaire une analyse *jointe* de ces institutions.

L'économie est composée d'entrepreneurs neutres au risque, d'investisseurs, de travailleurs averses au risque et de l'Etat. Chaque entrepreneur peut créer une entreprise où il emploie un travailleur, après paiement d'un coût fixe de création de l'entreprise. Les entrepreneurs ayant une richesse insuffisante pour financer cet investissement empruntent auprès des investisseurs. La productivité des binômes entrepreneur-travailleur est hétérogène, et n'est pas connue au moment de l'embauche du travailleur. Enfin, l'Etat connaît toutes les caractéristiques de l'économie et choisit les institutions qui permettent de maximiser la somme des utilités des agents. Dans ce but, l'Etat dispose de trois instruments : les allocations chômage, un coût de licenciement (payé par l'entreprise à l'Etat<sup>28</sup>) et des cotisations sociales.

Blanchard et Tirole (2004) montrent d'abord que la politique choisie par les entreprises sera d'établir un seuil de productivité pour le binôme : en d'autres termes, si la productivité jointe du binôme entreprise-travailleur se révèle inférieure à ce seuil, l'entreprise choisira de licencier son employé. Dans un premier temps, les deux auteurs étudient quelles seront les institutions optimales déterminées par l'Etat dans un cas simple où il n'y a pas d'asymétries de l'information, les salaires sont décidés par les entreprises et les entrepreneurs n'ont pas besoin de financement externe pour créer leur entreprise. Dans ce cas là, les institutions optimales sont caractérisées par l'absence de cotisations sociales et le financement complet des allocations chômage par les coûts de licenciement. Alors, l'équilibre est efficace, et les individus sont parfaitement assurés face au risque de chômage, c'est-à-dire qu'ils obtiennent le même revenu en étant employés ou au chômage. L'intuition pour le choix de ces institutions est la suivante : la somme des utilités des individus est maximisée si les individus reçoivent le même revenu indépendamment de leur situation sur le marché du travail. Ce but peut être atteint si l'Etat finance complètement les allocations chômage par les coûts de licenciement, puisque ceci garantit que les entreprises prennent parfaitement en compte que le licenciement d'un travailleur est coûteux pour l'Etat. En d'autres termes, le licenciement d'un travailleur n'entraîne pas nécessairement de coût pour l'entreprise (il s'agit d'une externalité négative sur le reste de l'économie), mais le système optimal choisi par l'Etat fait que les entreprises internalisent ce coût, puisqu'elles devront financer les allocations chômage en payant le coût de licenciement. Dans ce premier cas, il existe donc bien une *complémentarité* entre les institutions de protection de l'emploi et d'indemnisation du chômage.

Blanchard et Tirole (2004) étudient ensuite une situation où il existe un problème d'information asymétrique : les entrepreneurs ne peuvent pas observer parfaitement si leur employé fournit un effort durant son temps de travail, et ils doivent les inciter à fournir un tel effort. Les institutions optimales ne sont alors plus les mêmes, et l'Etat choisit d'établir un coût de licenciement supérieur aux allocations chômage qui sert aussi à subventionner l'embauche de travailleurs (par des cotisations sociales négatives). Alors, les individus sont partiellement assurés face au risque de chômage et le taux de chômage est inférieur au niveau efficace. L'assurance partielle est ici préférée à l'assurance complète pour inciter les employés à l'effort puisque, si l'allocation chômage était égale au salaire, les individus ne connaîtraient pas de diminution de leur revenu lors d'un éventuel licenciement. L'utilité des individus pendant le chômage étant faible à cause de l'assurance partielle, le coût de licenciement doit alors être élevé pour limiter le nombre de

---

(28) Dans ce modèle, des coûts de licenciement payés par les entreprises aux anciens employés ne sont pas pris en compte explicitement puisqu'il peuvent être interprétés comme une combinaison des allocations chômage et des coûts de licenciements payés par les entreprises à l'Etat.



licenciements. Dans ce cas là, l'assurance chômage et la protection de l'emploi sont *substituts* l'un de l'autre, et les entreprises reçoivent des subventions pour financer leur rôle en tant que fournisseurs (implicites) d'assurance aux employés.

La troisième situation étudiée correspond à une situation où le salaire est négocié entre l'entreprise et le travailleur une fois la productivité connue. Si tel est le cas, il est optimal d'instituer un coût de licenciement inférieur aux allocations chômage et de financer ces allocations en partie à l'aide de cotisations sociales. Les individus sont alors au mieux partiellement assurés et le taux de chômage se situe au dessus du niveau efficace. En effet, à cause de la négociation salariale, des allocations chômage plus élevées améliorent le pouvoir de marchandage des salariés et leur permettent d'obtenir des salaires eux aussi plus élevés. Ainsi, les allocations chômage ne sont plus un bon instrument pour la provision d'assurance : étant donné que toute augmentation des allocations entraîne une augmentation du salaire, l'indemnisation du chômage ne permet pas de redistribuer le revenu des périodes d'emploi vers les périodes de chômage. Dans ce cas là, seul un seuil de productivité élevé mène à un lissage du revenu entre les différentes périodes, et donc l'Etat impose un coût de licenciement relativement faible. Les cotisations sociales, quant à elles, sont nécessaires pour financer les allocations chômage.

Dans le dernier environnement étudié par ces auteurs, les entrepreneurs ne disposent pas de ressources suffisantes pour financer à eux seuls la création des entreprises et empruntent des ressources à des investisseurs. A cause d'un problème d'information asymétrique, on suppose en outre que les investisseurs ne peuvent pas réclamer une partie des revenus générés lors de la production. Dans ce cas-là, l'Etat choisit un coût de licenciement qui n'est pas nécessairement égal à l'allocation chômage ainsi qu'un niveau de cotisations sociales positif. Alors, le taux de licenciement se situe au dessus de son niveau efficace et les individus sont complètement assurés. En effet, à cause de la limite sur les revenus de l'entrepreneur que l'investisseur peut réclamer, la qualité des appariements doit être suffisante pour que les investisseurs puissent récupérer leur prêt, ce qui ne peut être garanti que si un faible coût de licenciement rend le licenciement facile. Ce problème d'information modifie la valeur totale de la production, mais n'empêche pas par contre que les individus soient assurés complètement. Enfin, des cotisations sociales positives sont nécessaires pour pouvoir financer les allocations chômage.

## CONCLUSION

Malgré des évolutions macroéconomiques similaires, les marchés du travail des trois pays étudiés ont connu des évolutions différentes. La France et l'Espagne ont connu simultanément une hausse importante du chômage, une segmentation accrue du marché selon le type de contrat, ainsi qu'une réduction des taux de pauvreté. Au Royaume-Uni, le chômage a fluctué autour d'une moyenne restée stable depuis 1975, alors que le taux de pauvreté a augmenté.

En même temps, des éléments communs aux trois pays peuvent être identifiés, puisque dans les trois cas les expériences des individus sur le marché du travail sont devenues plus hétérogènes. Cet élément pourrait indiquer que les causes de cette hétérogénéité croissante sont communes aux trois pays, et que les manifestations de ce même phénomène de base sont différentes quand elles sont filtrées par différentes institutions du marché du travail.

Nous avons ici étudié deux dimensions de ces institutions, le niveau de protection de l'emploi et le système d'indemnisation du chômage, et montré que souvent la France et l'Espagne partagent plus d'éléments communs entre elles qu'avec le Royaume-Uni. S'il existe *grosso modo* un consensus sur l'impact des institutions de protection de l'emploi (effet ambigu sur le niveau d'emploi, plus grande incidence du chômage de longue durée et réduction des réallocations sur le marché), l'analyse de l'impact des systèmes d'indemnisation du chômage reste une question plus ouverte.

Deux voies de recherche en cours présentées ici sont spécialement importantes pour comprendre les réformes nécessaires en France. Il s'agit d'une part des travaux qui ont étudié l'impact et la faisabilité politique de réformes partielles de la protection de l'emploi, et qui ont souligné que ce type de réforme (par exemple, le développement des contrats à durée déterminée) pouvait réduire le bien-être social par rapport à la situation de *statu quo*. La deuxième voie de recherche qui semble particulièrement pertinente est celle qui étudie les complémentarités et substituabilités entre protection de l'emploi et indemnisation du chômage, et en particulier l'introduction du mécanisme de l'"experience rating" pour financer l'assurance chômage.

## BIBLIOGRAPHIE

- Acemoglu, Daron et Robert Shimer (1999) "Efficient Unemployment Insurance", *Journal of Political Economy*, vol. 107 (5) p. 893-928.
- Bentolila, Samuel et Giuseppe Bertola (1990) "Firing Costs and Labour Demand: How Bad Is Eurosclerosis?", *Review of Economic Studies*, 1990, vol. 57 (3), p. 381-402.
- Bentolila, Samuel et Juanjo Dolado (1994) "Labour flexibility and wages: lessons from Spain", *Economic Policy*, vol. 18, p. 55-99.
- Bentolila, Samuel et Juan Francisco Jimeno (2003) "Spanish Unemployment : the End of the Wild Ride?". À paraître dans le volume de la Fondation Yrjö Jahnsson-CESifo *Unemployment in Europe: Reasons and Remedies*, MIT Press.
- Bertola, Giuseppe (2002) "A Pure Theory of Job Security and Labour Income Risk", *CEPR Discussion Paper* No. 3430.
- Blanchard, Olivier et Augustin Landier (2002) "The Perverse Effects of Partial Labour Market Reform : Fixed-Term Contracts in France", *The Economic Journal*, 112, F214-244.
- Blanchard, Olivier et Pedro Portugal (2001) "What hides behind an Unemployment Rate. Comparing Portuguese and U.S. unemployment", *American Economic Review*, 91(1), p. 187-207.
- Blanchard, Olivier et Justin Wolfers (2000) "The Role of Shocks and Institutions in the Rise of European Unemployment: the Aggregate Evidence", *The Economic Journal*, 110 (March), C1-C33.
- Blanchard, Olivier et Jean Tirole (2003) "Contours of Employment Protection Reform", Miméo.
- Blanchard, Olivier et Jean Tirole (2004) "The Optimal Design of Labor Market Institutions. A First Pass", Miméo.
- Blanchflower, David G. et Simon Burgess (1996) "Job Creation and Job Destruction in Great Britain in the 1980s", *Industrial and Labor Relations Review*, vol. 50 No. 1, p. 17-38.
- Boeri, Tito, José Ignacio Conde-Ruiz et Vincenzo Galasso (2003) "Protecting Against Labour Market Risk : Employment Protection or Unemployment Benefits ?", *CEPR WP* No. 3990.
- Booth, Alison, Juanjo Dolado et Jeff Frank (2002) "Symposium on Temporary Work. Introduction", *The Economic Journal*, 112, F181-188.
- Booth, Alison, Marco Francesconi et Jeff Frank (2002) "Temporary Jobs: Stepping Stones or Dead Ends?", *The Economic Journal*, 112, F189-213.
- Cahuc, Pierre et Fabien Postel-Vinay (2002) "Temporary Jobs, Employment Protection, and Labor Market Performance", *Labour Economics* 9, p. 63-91.
- Cantó, Olga et Magda Mercader-Prats (2002) "Child Poverty in Spain from the 70's to the 90's: a static and dynamic approach", *Journal of Applied Social Sciences Studies*, vol 4.
- Canziani, Patrizia et Barbara Petrongolo (2001) "Firing Costs and Stigma: A theoretical Analysis and Evidence from Microdata", *European Economic Review* 45, p. 1877-1906.

Davia, M. A. et Virginia Hernanz (2000) "Fixed-term employment contracts and segmentation in the Spanish (youth) labour market", Universidad de Alcalá de Henares. Miméo.

Davis, Steve J. et John Haltiwanger (1999) "Gross Job Flows" in Ashenfelter et Card (eds.) *Handbook of Labor Economics*, vol. 3B, p. 2711-2805.

Dell, Fabien et Nadine Legendre (2003) "De 1996 à 2000, la pauvreté relative baisse puis se stabilise", *INSEE Première* No. 942.

Díaz-Moreno, Carlos et José Enrique Galdón-Sánchez (2000) "Job Creation, Job Destruction, and the Dynamics of Spanish Firms", *Investigaciones Económicas* vol. XXIV (3), p. 545-61.

Dickens, Richard et David T Ellwood (2002) "Child Poverty in Britain and the United States", *The Economic Journal*, 113 (June), F219-239.

Dolado, Juanjo, Florentino Felgueroso et Juan Francisco Jimeno (1999) "Los problemas del mercado de trabajo juvenil en España: empleo, formación y salarios mínimos", *Ekonomiaz*, vol. 43, p. 136-57.

Dolado, Juanjo, García-Serrano, Carlos et Juan Francisco Jimeno (2002) "Drawing Lessons from the Boom of Temporary Jobs in Spain", *The Economic Journal*, 112, F270-295.

Duhautois, Richard (2002) "Les réallocations d'emplois en France sont-elles en phase avec le cycle ?", *Economie et Statistique* No. 351, p. 87-103.

Fella, Giulio (2000) "Efficiency Wage and Efficient Redundancy Pay", *European Economic Review* 44, p. 1473-1490.

García-Serrano, Carlos et Juan Francisco Jimeno (1999a) "Labour reallocation, labour flows, and labour market institutions", CEP Discussion Paper No. 414, CEP, London.

García-Serrano, Carlos et Juan Francisco Jimeno (1999b) "Job tenure and labour market institutions: lessons from Spain", Universidad de Alcalá de Henares. Miméo.

Gómez-Salvador, Ramón, Messina Julián et Giovanna Vallanti (2003) "Gross Job Flow Rates: a Comparative Analysis for the EU Countries". Miméo.

Güell, Maia (2003) "Fixed-term Contracts and the Duration Distribution of Unemployment". Miméo.

Güell, Maia et Barbara Petrongolo (2003) "How Binding are Legal Limits? Transitions from Temporary to Permanent Work in Spain". Miméo.

Hansen Gary D. et Ayse İmrohoroğlu (1992) "The Role of Unemployment Insurance in an Economy with Liquidity Constraints and Moral Hazard", *Journal of Political Economy*, vol. 100, No. 1.

Hosios, Arthur (1990) On the Efficiency of Matching and Related Models of Search and Recruiting, *Review of Economic Studies*, 57, p. 279-298.

Hourriez, Jean-Michel, Legendre Nadine et Robert Le Verre (2001) "Plus de ménages pauvres parmi les salariés, moins chez les retraités", *INSEE Première* No. 761.

INE (2004) <http://www.ine.es>.

Jimeno, Juan Francisco et Luis Toharia (1993) "The effects of fixed-term employment on wages: theory and evidence from Spain", *Investigaciones Económicas*, vol. 17(3), p. 475-494.

Jimeno, Juan Francisco et Luis Toharia (1996) "Effort, absenteeism, and fixed-term employment contracts", *Revista Española de Economía*, vol. 13(1), p. 105-119.

Kugler, Adriana D. et Gilles Saint-Paul (2004) "How do Firing Costs Affect Worker Flows in a World with Adverse Selection?", à paraître, *Journal of Labor Economics*.

Lazear, Edward P. (1990) "Job Security Provisions and Employment" *The Quarterly Journal of Economics*, 1990, vol.105, p. 699-726.

Marimon, Ramon et Fabrizio Zilibotti (1999) "Unemployment vs. Mismatch of Talents: Reconsidering Unemployment Benefits.", *Economic Journal*, 109, p. 266-291.

Martin, John P. (1996) "Measures of Replacement Rates for the Purpose of International Comparisons. A Note", *OECD Economic Studies* No.26, 1996/1.

Mortensen, Dale T. (1977) "Unemployment Insurance and Labor Supply Decisions", *Industrial and Labor Relations Review*, 30, p. 505-17.

Mortensen, Dale T. et Christopher Pissarides (1994) "Job Creation and Job Destruction in the Theory of Unemployment.", *Review of Economic Studies*, 61, 397-415.

Nickell, Stephen et Glenda Quintini (2002) "The Recent Performance of the UK Labour Market", *Oxford Review of Economic Policy*, vol. 18, No. 2.

Nickell, Stephen, Patricia Jones et Glenda Quintini (2002) "A Picture of Job Insecurity Facing British Men", *The Economic Journal*, 112 (January), p. 1-27.

Nickell, Stephen et Richard Layard (1999) "Labor Market Institutions and Economic Performance" *Handbook of Labor Economics*, p. 3029-3084, vol. 3C, Ashenfelter and Card (eds.), Elsevier.

OCDE (1999) *Employment Outlook*.

OCDE (2002) *Employment Outlook*

Ortega, Javier et Laurence Rioux (2002) "Durée des contrats et indemnisation du chômage : une analyse quantitative du dualisme du marché du travail français", *Revue Economique*, vol. 53, No. 6, p. 1273-1303.

Osberg, Lars (2002) "Trends in Poverty: The UK in International Perspective", *ISER Working Papers* No. 2002-10

Røed, Knut and Tao Zhang (2003) "Does Unemployment Compensation Affect Unemployment Duration?", *The Economic Journal* 113, p. 190-206.

Petrongolo, Barbara et Christopher A. Pissarides (2001) "Looking into the black box: A survey of the matching function", *Journal of Economic Literature* 39, 390-431.

Pissarides, Christopher A. (2002) "Consumption and Savings with Unemployment Risk: Implications for Optimal Employment Contracts". Miméo.

Saint-Paul, Gilles (2000) *The political economy of labour market institutions*, Oxford University Press.

Schmitt, John et Jonathan Wadsworth (1999) "You Won't Feel the Benefit: Changing Unemployment Benefit Entitlement and Labour Market Activity in Britain", Leverhulme Trust Programme on Labour Market Consequences of Technical and Structural Change, Discussion Paper No. 40.

Toharia, Luis, Cecilia Albert, Inmaculada Cebrián, Carlos García-Serrano, Inmaculada García-Mainar, Miguel Angel Malo, Gloria Moreno et Elizabeth Villagómez (1998) *El mercado de trabajo en España*, McGraw-Hill.

Wadsworth, Jonathan (1991) "Unemployment Benefits and Search Effort in the UK Labour Market", *Economica* 58, 17-34.

## ANNEXE

**Tableau A1- Probabilités de transition des travailleurs sur le marché du travail britannique (en gras) et français. Situation des individus en 1998 en fonction de leur situation initiale en 1996**

	CDI	CDD	U
CDI	<b>96,4-94,7</b>	<b>2,1-1,4</b>	<b>1,5-3,9</b>
CDD	<b>67-37,9</b>	<b>27-41,2</b>	obs-20,9
U	<b>46,9-20,9</b>	obs-26,2	<b>39,3-53</b>

*Données* : OCDE (2002) [p. 163], à partir du Panel Européen des Ménages.

*Lecture* : un employé en CDD au Royaume-Uni en 1996 est dans 67 % des cas employé en CDI en 1998. Cette proportion est de 37,9 % pour le cas français.

**Tableau A2 - Probabilités de transition des travailleurs sur le marché du travail espagnol (en gras) et français. Situation des individus en 1998 en fonction de leur situation initiale en 1996**

	CDI	CDD	U
CDI	<b>91,2-94,7</b>	<b>5,9-1,4</b>	<b>2,9-3,9</b>
CDD	<b>33,8-37,9</b>	<b>50,9-41,2</b>	<b>15,3-20,9</b>
U	<b>11,4-20,9</b>	<b>31,4-26,2</b>	<b>57,2-53</b>

*Données* : OCDE (2002) [p. 163], à partir du Panel Européen des Ménages.