

# Les transitions socio-économiques sur les marchés du travail : un exercice de benchmarking européen

Y. Saks<sup>(\*)</sup>

## Introduction

L'une des caractéristiques de la grande crise économique et financière a été son impact très différencié sur les niveaux des taux de chômage dans les pays de l'UE. Qu'est-ce qui explique que le taux de chômage augmente ? Est-ce plutôt une hausse des fins d'emplois, et donc un accroissement du nombre d'entrées de personnes dans le chômage, ou plutôt une dégradation des perspectives pour les personnes qui sont déjà demandeuses d'emploi, et qui le restent donc plus longtemps ?

Dans cet article, nous considérons les flux de travailleurs afin de mieux comprendre la dynamique du taux de chômage et les différences quant à cette dynamique entre les pays.

Nous quantifions les transitions sur le marché du travail à partir des données individuelles d'enquêtes harmonisées sur les forces du travail. Cette source a l'avantage de n'être influencée ni par les réglementations sociales nationales, ni par la gestion administrative du chômage et de l'emploi, lesquelles peuvent varier d'un pays à l'autre.

Nous examinons ces flux sur la période allant de 1998 à 2014, et ce pour sept pays (Allemagne, Belgique, Danemark, Espagne, France, Royaume-Uni et Suède), qui ont été choisis comme étant emblématiques des modèles sociaux européens.

L'article est structuré comme suit. La première partie s'intéresse à la dynamique de l'emploi des personnes âgées de 25 à 49 ans, soit la tranche d'âge pour laquelle la participation au marché du travail est la plus élevée. La deuxième partie commente les taux de transition de l'emploi vers le chômage et ceux du retour à l'emploi à partir de modèles multivariés estimés pour chacun des pays. Enfin, la conclusion reprend les principaux résultats.

## 1. Taux de chômage et dynamique du marché du travail

Comment expliquer les fluctuations du taux de chômage dans un pays ? Le nombre de chômeurs au sein d'une économie n'est jamais nul car, d'une part, les entreprises développent à tout instant de nouveaux projets qui leur permettent d'ouvrir des postes et, d'autre part, les chômeurs ont besoin de temps pour trouver un emploi correspondant à leurs compétences. Des deux côtés du marché, l'information sur les possibilités n'est ni immédiatement ni complètement disponible, ce qui se traduit par l'existence d'un chômage frictionnel.

Lorsque l'activité se contracte, il s'ensuit une dégradation de la situation sur le marché du travail. Par exemple, si les entreprises font face à un choc de demande, elles doivent modifier leur schéma de production et leurs coûts. Au niveau de leur personnel, cela peut prendre la forme d'une diminution des heures ouvrées, d'un non-renouvellement des intérimaires et des contrats à durée déterminée, voire de licenciements. L'adaptation se fait quasi exclusivement en termes de quantités, et non de

(\*) L'auteur remercie Eurostat pour la mise à disposition des microdonnées des enquêtes sur les forces de travail, ainsi qu'Anja Termote de la Direction générale Statistique (Belgique).

prix, car les salaires individuels sont notoirement rigides<sup>(1)</sup>. Lors de chocs importants, un ajustement des salaires peut être observé au niveau macroéconomique, mais celui-ci s'explique surtout par les conditions salariales des nouveaux contrats (Orsini, 2014).

Nous illustrons la dynamique du taux de chômage pour plusieurs pays européens, choisis comme étant emblématiques des modèles sociaux européens. La typologie d'Esping-Andersen (1999) est la plus souvent utilisée; elle distingue quatre modes d'organisation de la protection sociale. Le modèle continental (Allemagne, Belgique, France, etc.) est basé sur des prestations assurantielles pour les salariés, financées principalement par des cotisations sociales. Les partenaires sociaux jouent un grand rôle dans la gestion de la sécurité sociale, notamment parce que les conventions collectives négociées sont de portée générale. Dans le modèle nordique, le niveau des dépenses sociales est considérable et la couverture en principe universelle. Le rôle des partenaires sociaux est essentiel, compte tenu de l'importance des sources conventionnelles dans le droit du travail et de la gestion paritaire de l'assurance-chômage. La société nordique est assez égalitaire et la dispersion des salaires y est plutôt faible. Les politiques actives du marché du travail y sont très développées. Le modèle anglo-saxon (Royaume-Uni, Irlande), met quant à lui l'accent sur la protection des plus démunis. La dispersion des salaires y est relativement élevée. Enfin, le modèle méditerranéen (Espagne, Italie, Portugal, etc.) concentre les dépenses sociales sur le système des pensions. Les contrats à durée indéterminée y sont fort protégés et les différentes branches d'activité également couvertes par des conventions collectives. Par contre, l'économie informelle y est aussi assez étendue.

Il ne s'agit que d'une typologie. On observe des spécificités nationales au sein de chaque groupe. Enfin, dès les années 1990 pour les pays nordiques et 2000 pour les autres, des changements majeurs ont dû être opérés dans les systèmes de protection sociale, notamment parce que les économies sont plus ouvertes que dans le passé, que les structures familiales se modifient et que le vieillissement démographique pèse sur les comptes sociaux. Si certains parlent actuellement d'une hybridation des systèmes sociaux européens (Palier, 2011), la typologie initiale demeure utile.

(1) Pour un aperçu empirique, cf. Dickens *et al.* (2007) et les actualisations de ces travaux dans le cadre du Wage Dynamics Network du Système européen de banques centrales.

(2) De plus, lors d'une dégradation du climat économique, on peut parfois observer une augmentation du taux d'activité: le (la) partenaire qui ne travaillait pas au sein d'un couple peut décider, dans ce contexte plus incertain, de participer au marché du travail afin, le cas échéant, de compenser les pertes de revenu du ménage. La hausse généralisée de la participation des femmes au marché du travail a rendu cet « effet du travailleur supplémentaire » moins important qu'auparavant.

La contraction de l'activité se reflète de deux façons au niveau du chômage. D'une part, en raison des pertes d'emplois, le nombre d'entrants dans le chômage augmente. D'autre part, les entreprises ouvrent moins de postes, tandis que la mobilité professionnelle diminue elle aussi: les démissions et les changements d'employeur sont moins fréquents dans un climat conjoncturel détérioré. Cela se traduit par une baisse des opportunités d'emploi pour les personnes en recherche, et donc par un allongement des durées de chômage. La hausse du taux de chômage est la résultante de ces deux processus: le nombre d'entrants s'accroît, tandis que les sorties du chômage chutent<sup>(2)</sup>.

Il existe de nombreuses études empiriques consacrées aux taux d'entrée et de sortie du chômage, la plupart se basant sur des données américaines. Nous nous concentrons sur deux dimensions du comportement cyclique. D'une part, comment les taux de perte d'emploi et d'accès à l'emploi sont-ils corrélés avec le cycle conjoncturel? D'autre part, dans quelles mesures respectives les mouvements de ces deux taux contribuent-ils à la variabilité globale du chômage? Connaître les contributions et le phasage dans le temps permet de mieux comprendre le phénomène.

Les études américaines sont loin d'être unanimes. Selon la revue de la littérature de Yashiv (2007), certains faits sont cependant établis. Le taux d'accès à l'emploi est pro-cyclique, tandis que le taux de perte d'emploi (le passage de l'emploi au chômage) serait contra-cyclique. Concernant les contributions de l'un et de l'autre à l'augmentation du chômage, le point de vue traditionnel était que les variations des destructions d'emplois constituaient l'élément moteur et qu'il fallait donc surtout comprendre les pics dans ces destructions et leur volatilité. Hall (2005) et Shimer (2012) obtiennent toutefois un autre résultat: les destructions d'emplois aux États-Unis seraient relativement acycliques et, par conséquent, la hausse du chômage en situation de mauvaise conjoncture s'expliquerait surtout par la plus grande difficulté qu'éprouvent les chômeurs pour accéder à l'emploi.

Ce qu'illustre bien le débat dans les études américaines, c'est l'importance des données et des hypothèses utilisées pour énoncer les faits stylisés. Nous exploitons ici des données d'enquêtes collectées par les instituts statistiques des États membres et harmonisées au niveau européen, à savoir les enquêtes sur les forces de travail (EU Labour Force Surveys). Cette source fournit les séries temporelles les plus longues et les plus comparables entre pays pour étudier le marché du travail.

La relation entre le taux de chômage et les taux d'accès à l'emploi (*f*, pour *job finding rate*) et de perte d'emploi (*s*, pour *job separation rate*) peut facilement être établie

si on pose l'hypothèse d'une population active donnée  $L$  et si on travaille sous la condition d'état stationnaire, autrement dit si le stock de chômeurs  $U$  est constant dans le temps. À l'équilibre, le nombre d'entrants dans le chômage est égal au nombre de sortants. Comme la population active est donnée, nous avons ici simplement deux états : emploi et chômage.

Selon ces hypothèses, on a donc :

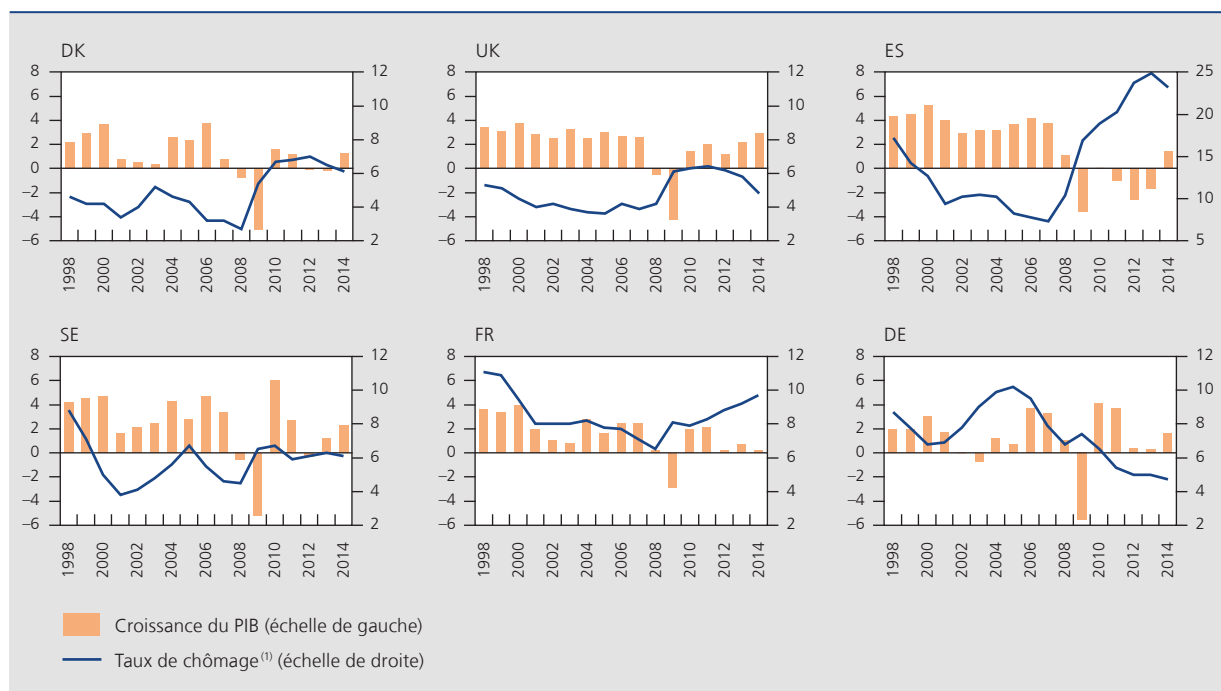
$f U = s(L-U)$  et, par conséquent, le taux de chômage d'équilibre  $U/L$  est égal à  $s/(s+f)$ . Autrement dit, il existe une relation univoque entre le taux de chômage stationnaire et le taux de perte d'emploi, d'une part, et le taux d'accès à l'emploi, d'autre part. Cette relation dynamique est à la base de la modélisation en termes de flux du marché du travail. Dans les modèles macro-économiques, on a le plus souvent des taux de perte d'emploi  $s$  et d'accès à l'emploi  $f$  homogènes, qui correspondent à la moyenne de ces grandeurs dans l'économie et sur la période considérée.

Nous savons bien sûr que le travail est en réalité un facteur hétérogène et que tant le taux de chômage que les taux de transition varient fortement en fonction des caractéristiques respectives des travailleurs (par exemple

leur niveau d'éducation, leur âge ou leur genre) et des employeurs (comme la branche d'activité ou la taille de l'entreprise). Les microdonnées permettent de mesurer ces grandeurs à un niveau plus détaillé.

Remarquons que la relation  $f U = s(L-U)$  fait abstraction de l'état d'inactivité. On est ici face à une population active donnée et on ne s'intéresse pas aux entrées ou ré-entrées sur le marché du travail, par exemple de jeunes ayant achevé leurs études et se présentant pour la première fois chez un employeur, pas plus qu'aux sorties de la population active, principalement lors du passage de l'emploi à la pension. Il y a au moins deux bonnes raisons de traiter ces transitions séparément. Premièrement, les propriétés cycliques des taux de transition entre l'emploi et l'inactivité pourraient être assez différentes de celles que nous considérons ici, à savoir les transitions entre l'emploi et le chômage. Deuxièmement, le recours à la mise à la pension et à des systèmes de retrait anticipé a été abondamment utilisé comme politique de gestion discrétionnaire du marché du travail, de sorte que le profil de ces transitions est très lié à ces choix de politique, qui ont non seulement varié dans le temps mais aussi d'un pays à l'autre. Les structures démographiques, le contexte budgétaire, la générosité des systèmes de pension et de pension anticipée, ou encore le degré de flexibilité du marché du travail

**GRAPHIQUE 1 CHÔMAGE ET ACTIVITÉ DANS DIFFÉRENTS PAYS EUROPÉENS**  
(pourcentages)



Source : CE.

(1) Taux de chômage des personnes âgées de 25 à 49 ans.

sont autant de paramètres qui expliquent le recours très différencié à ces mesures.

Afin d'exploiter les données tout en restant proches du modèle théorique de flux sur le marché du travail, nous comparons dans cette partie les taux de chômage et de transition du groupe des 25 à 49 ans. Dans cette tranche d'âge, le taux de participation est maximal et varie peu, de sorte que l'hypothèse d'une population active constante est une bonne approximation de la réalité.

Le marché du travail réagit aux fluctuations de l'activité économique. Parmi les six pays européens présentés, le graphique 1 révèle d'importantes variations, quand bien même il s'agit d'économies relativement proches tant géographiquement qu'en termes de développement et de structure. Au cours de la période d'observation, deux épisodes se démarquent : le ralentissement conjoncturel des années 2001-2003, puis, surtout, la crise économique et financière de 2008. On ne peut pas faire l'impasse sur le contexte historique : il faut aussi rappeler quelle était la situation de ces pays au seuil de la période d'observation.

Durant la crise économique et financière de 2008, l'Allemagne n'a enregistré qu'une faible augmentation du taux de chômage, tandis qu'elle a accusé un sévère recul de l'activité, vu le poids des exportations. Le chômage a par la suite continué de diminuer de manière régulière. Ces bonnes performances sur le marché du travail au cours de la période récente incitent certains à évoquer un « modèle allemand »<sup>(1)</sup>. Si on considère l'ensemble de la période, la situation est cependant plus contrastée, avec des résultats médiocres et un marché du travail dégradé pendant la période de dix années comprise entre 1995 et 2005. L'Allemagne s'est réunifiée en 1990. Cette réunification a dû être financée afin de créer les conditions favorables à une convergence économique de l'ancienne Allemagne de l'Est, dont l'appareil productif était vétuste. Cela a aussi entraîné une série de perturbations sur le marché du travail, le niveau des salaires (et la productivité) étant bien inférieur(s) à l'Est. L'effet de la réunification s'est diffusé dans le temps et a également eu un impact sur les partenaires commerciaux, l'Allemagne s'étant davantage concentrée sur son marché intérieur. La réunification (et, par la suite, la croissance atone) a également entraîné une période de forte modération salariale, qui a perduré jusqu'en 2013.

Les pays nordiques ont également subi de larges ajustements. Dans les années 1970 et 1980, la Suède et le Danemark ont été soumis à des tensions inflationnistes, qui ont conduit à des dévaluations de leurs monnaies pour

maintenir la compétitivité. Au milieu des années 1990, la crise économique et bancaire qui est survenue (et qui a vu l'éclatement d'une bulle immobilière) a été d'autant plus profonde que les déséquilibres macroéconomiques s'étaient accumulés. Enfin, le dynamisme de l'emploi durant les années 1980 en Suède prenait en grande partie sa source dans la croissance du secteur public. Cette crise sérieuse, en particulier en Suède, a induit une hausse du chômage. Le « modèle scandinave », qui se démarque par son caractère universel (peu de conditions pour accéder à l'assurance-chômage et à la sécurité sociale en général) et par la générosité des revenus de remplacement, implique aussi l'engagement des citoyens à s'adapter aux transformations structurelles. Dès les années 1970, tant la Suède que le Danemark ont développé des politiques actives de retour à l'emploi. L'accent a initialement été mis sur l'offre de formation, sur la réorientation professionnelle et sur l'accompagnement. Avec la crise du milieu des années 1990, les charges générées par ce système se sont nettement alourdies. Il a été nécessaire d'initier des réformes, et notamment de réduire le caractère universel et la générosité de l'assurance-chômage. En Suède, la protection chômage est à présent constituée d'une assurance de base, correspondant à un revenu de remplacement forfaitaire, et d'une assurance ordinaire, l'affiliation se faisant sur une base volontaire et les prestations étant proportionnelles au revenu. L'assurance de base est destinée aux personnes qui ne sont pas affiliées à un fonds d'assurance ou qui ne remplissent pas les conditions pour recevoir des allocations ordinaires. Il s'agit d'une garantie minimale, permettant de conserver le caractère universel, mais assortie de prestations réduites.

L'évolution au Danemark a été assez similaire. Son système de flexicurité est proche de celui des autres pays nordiques, mais sa particularité réside dans la faible protection de l'emploi. Grâce au bon niveau des revenus de remplacement et à la durée limitée des épisodes de chômage, notamment grâce aux politiques actives, ce sont les trajectoires professionnelles plutôt que les situations ou les contrats de travail spécifiques qui sont protégées.

En bref, tant en Allemagne que dans les pays nordiques, les graves chocs des années 1980-1990 ont créé une fenêtre d'opportunité pour procéder à des réformes substantielles du fonctionnement du marché du travail.

La situation est tout autre en Espagne. De 1980 à 1990, ce pays a bénéficié d'un phénomène de rattrapage, mais l'intensité en emplois de la croissance est demeurée médiocre. Durant les années 1990, une vaste réforme a été introduite, qui libérait le recours aux contrats à durée déterminée, tout en laissant largement inchangée la législation s'appliquant aux contrats à durée indéterminée.

(1) Cf. Dustmann *et al.* (2014).

Son caractère asymétrique a contribué à faire accepter la loi. Avec l'expansion économique, et en particulier la croissance très dynamique dans la construction et dans les services, des centaines de milliers d'emplois ont été créés, surtout sous la forme de contrats temporaires. Le taux de chômage espagnol a décliné de manière quasi ininterrompue jusqu'en 2007. Le retournement a été complet au moment de la crise économique et financière. Cette dernière a donc mis en lumière la nécessité de réduire ce dualisme du marché du travail espagnol. La législation relative à la protection de l'emploi a été revue en profondeur en 2012, avec notamment la redéfinition des motifs de licenciement économique. Cela a permis aux entreprises contraintes de licencier des travailleurs sous contrat permanent de le faire avec une plus grande certitude qu'auparavant quant aux délais et aux coûts. Par ailleurs, un nouveau type de contrat à durée indéterminée a été créé, ouvert aux seules entreprises occupant moins de 50 travailleurs. Ce contrat est assorti d'une période d'essai d'un an. De manière plus générale, la réforme de 2012 a visé à rendre le système de négociation collective plus flexible, notamment en limitant plus strictement la durée d'application des conventions collectives (OCDE, 2013). Ces changements réglementaires n'influencent guère

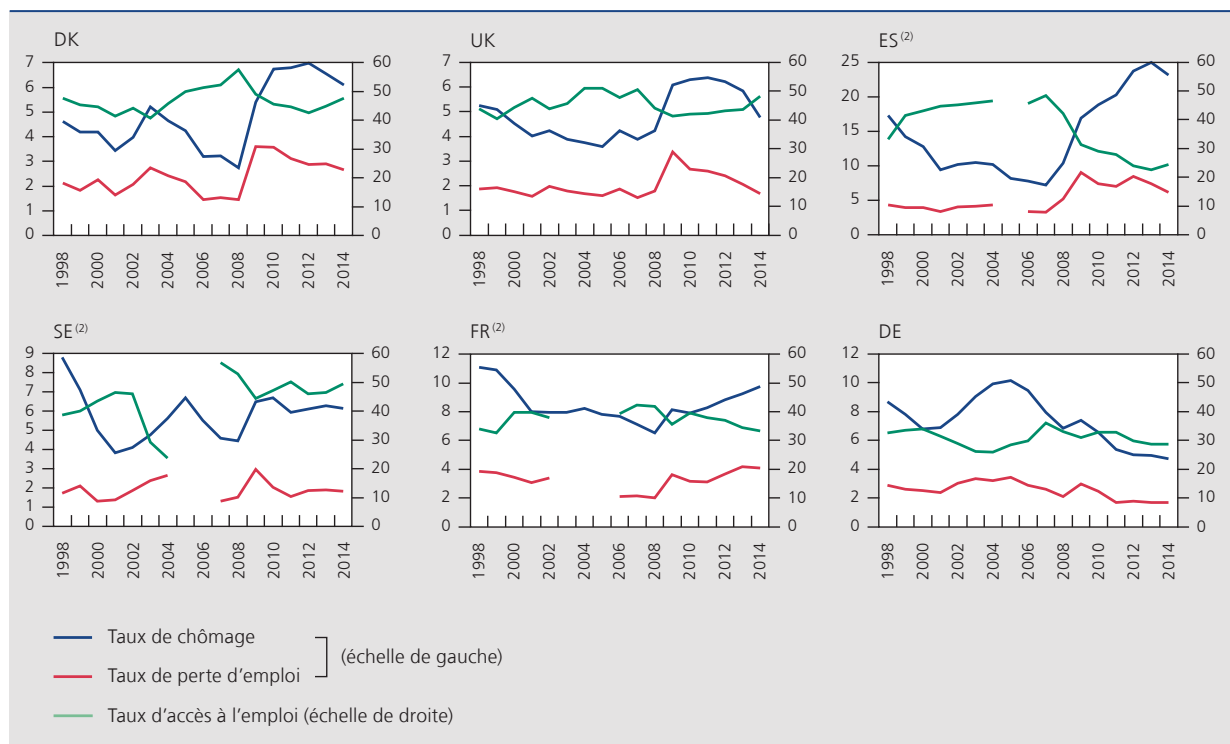
les résultats présentés, étant donné que notre fenêtre d'observation se clôt en 2014.

Le graphique 2 présente les taux de chômage, d'accès à l'emploi et de perte d'emploi. Le but est de déterminer quelle composante a joué le rôle principal dans l'évolution du chômage. Comme mentionné, la variabilité du taux de chômage est assez différente d'un pays à l'autre. Sur l'ensemble de la période d'observation (1998-2014), elle est de loin la plus élevée en Espagne et, dans une moindre mesure, en Allemagne et au Danemark.

Les séries mentionnées ici ont été établies indépendamment les unes des autres. Dans la littérature, il est fréquent de se baser sur la série (observée) pour le taux de chômage, de construire la série pour les entrants dans le chômage et, enfin, d'en dériver la troisième (le taux d'accès à l'emploi) en utilisant la formule du taux de chômage stationnaire. Ici, on n'impose pas de structure liant les trois séries.

Pour tous les pays examinés, le taux de perte d'emploi (les « ins ») est essentiel pour expliquer les mouvements du taux de chômage. Le taux d'accès ou de retour à l'emploi

**GRAPHIQUE 2** DYNAMIQUE DU MARCHÉ DE TRAVAIL <sup>(1)</sup> DANS DIFFÉRENTS PAYS EUROPÉENS  
(pourcentages)



Source : CE.

(1) Pour les personnes âgées de 25 à 49 ans.

(2) Pour ces trois pays, le statut sur le marché du travail un an auparavant manque pour certaines années, de sorte que les taux de transition ne peuvent être calculés.

**TABEAU 1** TAUX D'ACCÈS ET DE PERTE D'EMPLOI ET TAUX DE CHÔMAGE <sup>(1)</sup>  
(1998-2014)

	Coefficient de corrélation avec le taux de chômage		Taux de chômage (pourcentages)	
	Taux de perte d'emploi	Taux d'accès à l'emploi	Moyenne	Écart-type
Danemark .....	0,884	-0,505	4,8	1,4
Suède .....	0,298	-0,188	5,8	1,2
Royaume-Uni .....	0,825	-0,762	4,8	1,0
France .....	0,785	-0,829	8,5	1,2
Espagne .....	0,801	-0,981	14,5	6,0
Allemagne .....	0,937	-0,247	7,4	1,7
Belgique .....	0,514	-0,143	7,1	0,8

Sources : CE, DGS.

(1) Pour les personnes âgées de 25 à 49 ans.

(les « outs ») joue lui aussi un rôle majeur dans tous les pays, mais il n'a le rôle moteur pour le cycle du taux de chômage qu'en France et en Espagne (cf. tableau 1 pour les statistiques descriptives). Dans ces deux pays, la montée du chômage est surtout tirée par une diminution des retours à l'emploi et pas seulement par l'augmentation du taux de perte d'emploi.

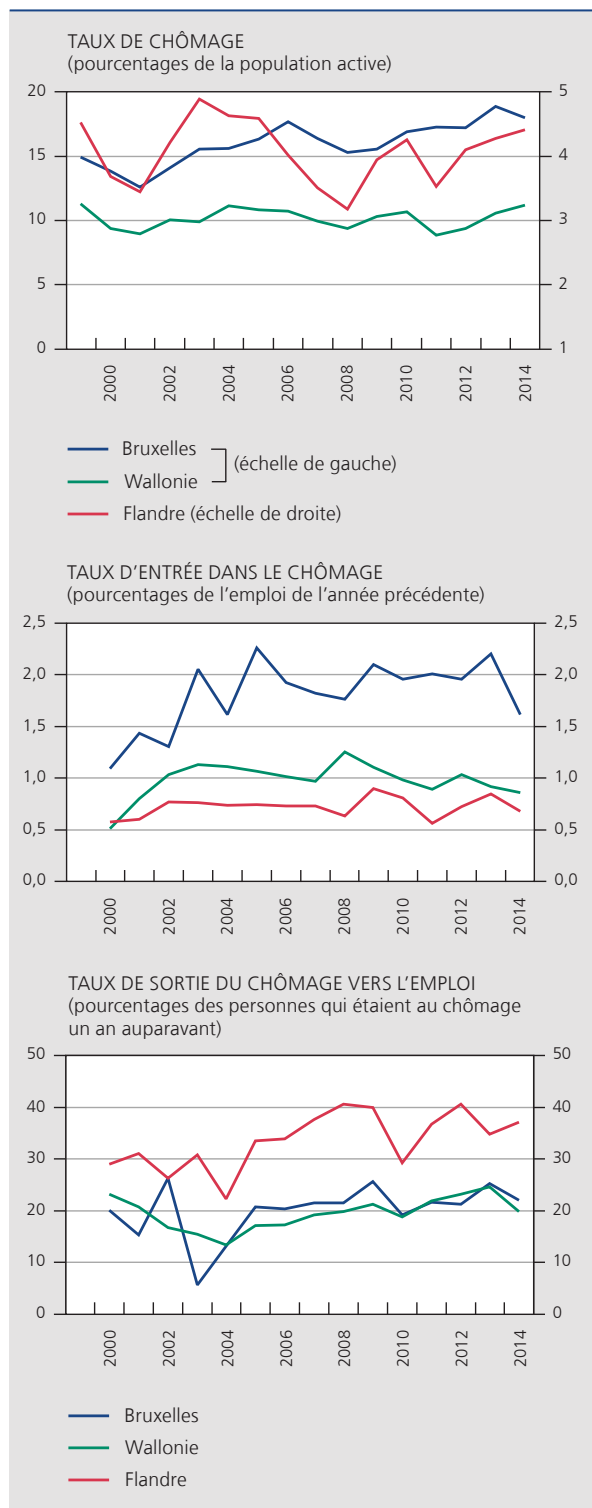
Pour la Belgique, nous avons choisi de présenter ces taux par région. Dans cette petite économie ouverte, où le droit du travail, l'assurance-chômage, la négociation collective des salaires et le cadre institutionnel sont communs aux trois régions, on observe, parmi les personnes du groupe d'âge d'activité maximale, des niveaux de taux de chômage très différents selon les régions. Alors qu'en Flandre, le taux de chômage fluctue autour des 4 %, avec des variations marquées selon la conjoncture, en Wallonie, pour ces adultes dans la force de l'âge, il atteint 10 %. Dans la région bruxelloise, il est plus élevé encore – en moyenne 16 % sur la période d'observation –, avec apparemment une évolution tendancielle croissante.

Pour calculer le taux d'entrée dans le chômage, nous nous basons sur le nombre de personnes qui sont demandeuses d'emploi depuis moins de trois mois et qui exerçaient un emploi avant leur période de chômage. On exclut ainsi les ré-entrées, notamment féminines et, de manière générale, de toute personne auparavant inactive, par exemple pour des raisons de santé. Ces moyennes annuelles sont rapportées à l'emploi correspondant de l'année précédente. On obtient ainsi une mesure de la probabilité pour une personne ayant un emploi de perdre celui-ci et de se retrouver au chômage.

La volatilité des taux d'entrée dans le chômage, autrement dit du taux de perte d'emploi, est supérieure à celle du chômage lui-même. Au cours de l'épisode conjoncturel le plus récent, à savoir la crise économique et financière de 2008 et sa prolongation par la crise de la dette souveraine, on a constaté une nette hausse du taux de perte d'emploi dès 2008 en Wallonie, alors que ce mouvement n'a été visible qu'à partir de 2009 en Flandre et à Bruxelles. La récession en W (« double dip ») s'est matérialisée sur le marché du travail belge par une nouvelle augmentation des entrées dans le chômage dès 2012 en Wallonie et en 2013 en Flandre et à Bruxelles. Les niveaux de cette mesure de la probabilité de perdre son emploi sont relativement similaires en Flandre et en Wallonie, même s'ils sont systématiquement plus faibles en Flandre (0,7 % en moyenne sur la période 2000-2014, contre un peu moins de 1 % en Wallonie). Le taux d'entrée dans le chômage est en revanche beaucoup plus haut dans la région bruxelloise, à 1,8 %. En d'autres termes, les personnes résidant dans la région bruxelloise ont des caractéristiques et/ou sont occupées dans des branches, des entreprises et des types de contrat de travail présentant une sécurité d'emploi moindre que dans les autres régions. De plus, on observe une tendance croissante assez nette sur la période d'observation, ce qui indique une plus grande instabilité de l'emploi des Bruxellois au cours des 15 dernières années.

Le taux de transition entre le chômage et l'emploi, mesuré ici par la proportion de chômeurs qui ont retrouvé un emploi un an plus tard, affiche également des différences très marquées. Le caractère procyclique du taux de retour à l'emploi est confirmé mais, dans les trois régions, les

**GRAPHIQUE 3** DYNAMIQUE DU MARCHÉ DE TRAVAIL <sup>(1)</sup> EN BELGIQUE, SELON LES RÉGIONS



Source : DGS.

(1) Pour les personnes âgées de 25 à 49 ans.

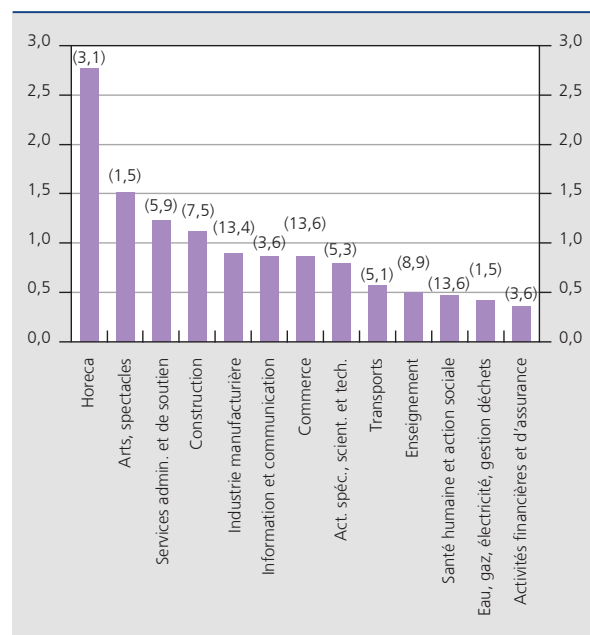
fluctuations conjoncturelles de ce taux ont été plus larges au début des années 2000, lorsque la Belgique, à l'instar des autres économies avancées, a enregistré une

croissance très modeste, qui s'est par la suite répercutée sur le marché du travail à partir de 2002, que durant la crise économique et financière de 2008, qui s'est pourtant distinguée par une chute de l'activité plus brutale et plus lourde. Pour cette transition, Bruxelles et la Wallonie ont été relativement proches durant la période d'observation, alors que la Flandre s'est nettement démarquée, avec un taux de retour à l'emploi de 50 à 75 % plus élevé. Sur dix personnes âgées de 25 à 49 ans qui étaient au chômage à Bruxelles ou en Wallonie, à peine 20 % ont trouvé un emploi l'année suivante, alors que cette proportion a avoisiné 35 % en moyenne au cours de cette même période en Flandre. Si la transition est procyclique dans les trois régions, cette sensibilité au cycle est plus prononcée en Flandre.

Étant donné que les personnes qui entrent dans le chômage doivent fournir dans le cadre de l'enquête certaines informations relatives à leur emploi précédent, nous pouvons calculer un taux de perte d'emploi par branche. La définition est semblable à celle utilisée précédemment, à savoir le nombre d'entrants dans le chômage rapporté à l'emploi correspondant. Comme attendu, le taux de perte d'emploi varie fortement d'une branche à l'autre. Il est de loin le plus élevé dans l'horeca, à 2,8 %, tandis que la moyenne pour l'ensemble des branches est de 0,8 %,

**GRAPHIQUE 4** TAUX DE PERTE D'EMPLOI SELON LA BRANCHE D'ACTIVITÉ <sup>(1)</sup>

(pourcentages de l'emploi correspondant, 25-49 ans, Belgique, 2014)



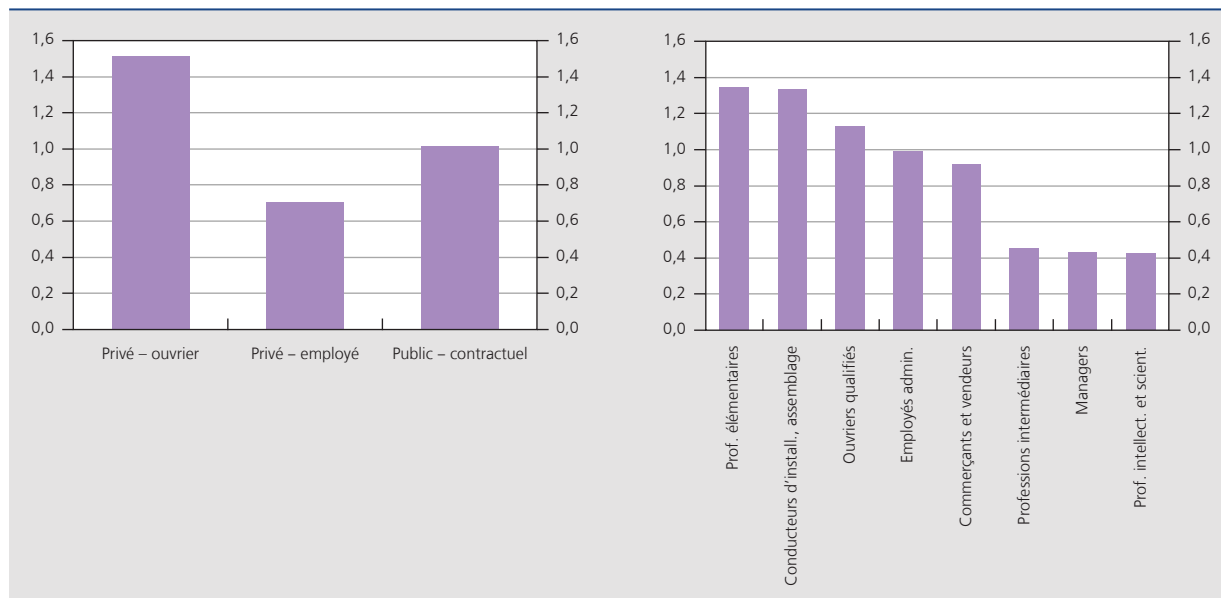
Source : DGS.

(1) Les chiffres entre parenthèses donnent le poids de la branche dans l'emploi total (salariés et indépendants).



## GRAPHIQUE 5 TAUX DE PERTE D'EMPLOI SELON LE STATUT ET LE MÉTIER

(pourcentages de l'emploi correspondant, 25-49 ans, Belgique, 2014)



Source : DGS.

toujours dans le groupe d'âge des 25-49 ans. On peut séparer le reste des branches en trois grands groupes : le premier comprend la branche des arts, spectacles et divertissements et, surtout, les services administratifs et de soutien, parmi lesquels on retrouve les agences d'intérim. Le deuxième groupe inclut la construction, l'industrie manufacturière, l'informatique, le commerce, les activités spécialisées et les transports. Au sein de ce groupe, le taux de perte d'emploi le plus haut se situe dans la construction et le plus bas dans les transports. Enfin, le dernier groupe englobe l'enseignement, la santé humaine et l'action sociale, les services financiers et la branche des « utilities », à savoir les services collectifs (énergie, eau, gestion des déchets, etc.). Les activités se rapprochent ici de celles du secteur public et présentent généralement une grande stabilité de l'emploi, si on en croit l'image donnée par les résultats de cette année particulière. Le secteur des banques et de l'assurance avait notamment subi dans un passé récent de vastes restructurations, qui expliquent en partie le faible taux de perte d'emploi observé en 2014.

De manière identique, on peut calculer les taux de perte d'emploi par statut et par métier. À partir de 2012, les règles concernant le licenciement des personnels ouvrier et employé ont progressivement été rapprochées et, depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2014, un statut unique prévaut. En résumé et de manière simplifiée, le coût de licenciement des ouvriers a été majoré pour les employeurs, tandis

que celui des employés a été diminué. Selon les données de 2014, on constate cependant que le taux de perte d'emploi des ouvriers du secteur privé demeure deux fois plus élevé que celui des employés du secteur privé, le nouveau statut ne s'appliquant que pro rata temporis aux anciens contrats. Le taux de perte d'emploi des agents contractuels dans le secteur public est également sensiblement supérieur à celui des employés du secteur privé.

La ventilation des pertes d'emploi selon le métier exercé fait également apparaître d'importantes disparités. Les professions les moins qualifiées affichent des taux de perte d'emploi substantiels. Les ouvriers qualifiés, les employés administratifs et les commerçants et vendeurs subissent également des pertes d'emploi supérieures à la moyenne, tandis que l'emploi est stable pour les professions intermédiaires<sup>(1)</sup>, les managers et les professions intellectuelles, scientifiques et artistiques.

## 2. Les déterminants des taux de retour à l'emploi et de perte d'emploi

Plusieurs auteurs ont exploité des données d'enquêtes pour réaliser des études consacrées aux transitions

(1) Notamment les techniciens et les fonctions intermédiaires dans les domaines des sciences et techniques, de la santé, de la finance, des services juridiques, des services sociaux et assimilés, ou encore certains métiers de l'information et de la communication.



socio-économiques en Europe. Ainsi, Erhel et Guergoat-Larivière (2013) utilisent les statistiques sur les revenus et sur les conditions de vie dans l'Union européenne (EU-SILC) pour estimer les mouvements entre les trois états (emploi, chômage, inactivité) sur le marché du travail entre 2006 et 2007. Elles estiment la probabilité de transition par un modèle logit, d'une part pour l'ensemble des pays (à l'exception de l'Allemagne) et d'autre part par pays, en agrégeant les états de chômage et d'inactivité en une catégorie unique de non-emploi. Les transitions les plus favorables, autrement dit celles aboutissant à l'emploi, sont corrélées avec les caractéristiques des personnes, notamment le niveau d'éducation, le genre, l'âge, de même que l'état de santé et le statut marital. En particulier, les personnes peu éduquées, les plus âgées et celles se déclarant en mauvaise santé sont surreprésentées dans les transitions défavorables. Les auteurs soulignent aussi la grande hétérogénéité entre les pays européens. Les pays nordiques parviennent mieux que les autres à favoriser une mobilité positive. De plus, les disparités en termes de mobilité entre les groupes socio-économiques sont beaucoup plus marquées dans certains pays.

Ward-Warmedinger et Macchiarelli (2014) estiment les taux de transition annuels au cours de deux sous-périodes: 1998-2003 et 2004-2008. Ils se fondent sur les données des enquêtes sur les forces de travail (EFT) menées dans 23 pays de l'Union européenne, en excluant le Royaume-Uni, l'Irlande et l'Allemagne. Par rapport à ceux des pays nordiques, les taux de transition du chômage et de l'inactivité vers l'emploi se révèlent faibles dans les pays de l'ancienne Europe de l'Est, les pays méditerranéens et les pays continentaux. Ainsi par exemple, la probabilité de rester au chômage est de plus de 70 % en Belgique et en Grèce, tandis qu'elle est à peine légèrement inférieure en Italie. Cette probabilité représente quasi le double de celle calculée pour le Danemark, la Suède, les Pays-Bas ou l'Espagne<sup>(1)</sup>, et près des trois quarts de celle enregistrée pour la France, l'Autriche ou le Portugal. Les marchés du travail néerlandais, danois, suédois et espagnol s'avèrent les plus dynamiques. Ces résultats s'expliquent surtout par les meilleures performances au sein de ces pays des personnes de moins de 30 ans, de celles diplômées de l'enseignement supérieur et des femmes. Enfin, les auteurs tentent de mettre en relation la mobilité avec les institutions du marché du travail (réglementation de la protection de l'emploi, taux de remplacement pour les bas salaires, dépenses en politiques actives du marché du travail, etc.). Ils ne parviennent pas à établir de relation empirique stable entre les institutions et les performances,

(1) Leur période d'observation s'achève avant la grande crise économique et financière de 2008.

ce qui suggère que la disparité entre les pays n'est pas réductible aux différences entre les institutions du marché telles que mesurées par les indicateurs usuels.

Bachmann *et al.* (2015) estiment un modèle logit multinomial sur l'ensemble des pays de l'UE à partir de données EU-SILC sur la période 2008-2010. La grande crise économique et financière a frappé plus durement certains groupes de travailleurs, en particulier les hommes et les jeunes. Cette spécificité s'explique par un effet sectoriel: les branches comme la construction, qui emploient essentiellement des travailleurs masculins et jeunes, ont davantage été touchées. Durant la première phase de cette crise, ce sont principalement les pertes d'emplois qui ont expliqué la hausse du taux de chômage, plutôt que l'allongement des durées de chômage.

Nous recourons ici aux enquêtes sur les forces de travail. Pour étudier les transitions entre états, un élément rétrospectif a été introduit dans l'EFT sous la forme d'une question concernant la situation socio-économique de la personne un an avant l'enquête. Par conséquent, nos données nous permettent d'enregistrer au maximum une transition par an et par personne, alors que plusieurs mouvements ont pu avoir lieu durant ce laps de temps. En particulier, si la personne est retombée dans la même situation par rapport à l'activité qu'un an auparavant, aucune transition n'est comptabilisée. Ces statistiques sous-estiment donc la mobilité effective. La situation socio-économique un an avant l'enquête est la situation déclarée par la personne. Cela laisse potentiellement la place à des interprétations différentes selon les individus, comme il est inhérent à toute donnée d'enquête. Outre la situation un an avant l'enquête et le statut actuel, nous connaissons également le genre, le niveau du diplôme, l'âge et le pays de résidence.

La qualité de l'information rétrospective est très bonne. En effet, pour certains pays, il existe, outre celle en coupe instantanée, une version panel de l'EFT. Il est dès lors possible de comparer les taux de transition estimés à partir de la question rétrospective (comme nous le faisons ici) avec ceux obtenus sur la base du panel, dans lequel les mêmes individus sont suivis et interrogés à des moments différents. Casado *et al.* (2015) effectuent cet exercice pour les données espagnoles de l'EFT, sur la période allant de 2006 à 2012. Les taux de transition annuels estimés par les deux sources sont quasi identiques. La version longitudinale permet aussi de calculer les transitions sur une base trimestrielle. Comme attendu, le nombre de transitions enregistrées est plus élevé lorsqu'on peut observer les mouvements au sein de l'année. Les estimations fondées sur une fréquence annuelle constituent somme toute une borne inférieure de la dynamique réelle du marché du travail.

Le statut socio-économique au moment de l'enquête repose sur les critères du Bureau international du travail. Il ne dépend pas du type de prestations que la personne perçoit. Ainsi, en Belgique, une personne recevant un revenu minimum d'intégration dans le cadre du système d'assistance, mais qui reste disponible pour le marché du travail et qui recherche activement un emploi, sera répertoriée comme demandeuse d'emploi. Les transitions de l'emploi vers le chômage et du chômage vers l'emploi font l'objet d'analyses distinctes.

Les estimations sont réalisées sur des données groupées, en fonction de la répartition selon le statut socio-économique au cours de l'année  $t$  des personnes qui se trouvaient dans une situation socio-économique donnée en  $t-1$ . Nous utilisons un modèle logit, estimé à l'aide de la méthode du Chi-Carré, qui permet d'exploiter de telles données (Amemiya, 1981). Grâce à une analyse multivariée, l'effet d'une variable est mesuré en contrôlant toutes les autres variables disponibles. Ainsi par exemple, l'effet du genre n'est pas lié à la différence de niveau d'éducation moyen des femmes par rapport aux hommes, pas plus qu'à la répartition hommes-femmes potentiellement différente entre les pays de l'échantillon, car le modèle tient également compte de ces effets spécifiques. Comme les variables explicatives de notre modèle sont exclusivement dichotomiques, les résultats sont calculés pour un individu de référence. Les estimations présentées ici ont été effectuées par pays, de manière à n'imposer aucune structure commune au niveau du cycle économique.

## 2.1 Les déterminants de la perte d'emploi

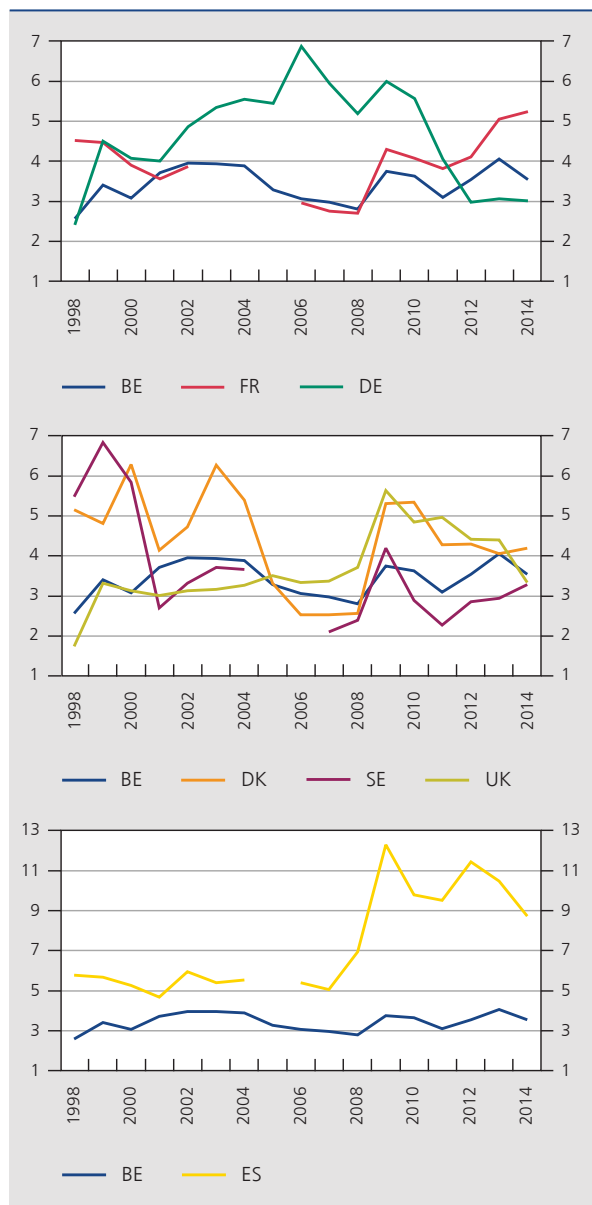
Nous examinons les déterminants empiriques du taux de perte d'emploi en comparant les estimations effectuées pour les sept pays. Ce qu'on sait grâce aux EFT, c'est que la personne avait un emploi un an auparavant (mais on ignore depuis combien de temps elle l'occupait) et qu'elle est à présent au chômage. L'estimation tient compte des facteurs suivants : niveau d'éducation, genre, statut marital et âge. Des variables indicatrices par année permettent de contrôler le profil temporel, à savoir à la fois les effets de la conjoncture économique et les phénomènes tendanciels durant la période. Comme on observe les transitions vers le chômage, la mesure du taux de séparation d'emploi ne comprend ici pas les démissions. Le profil conjoncturel des démissions est très différent de celui des fins d'emploi, car la mobilité d'un employeur à l'autre est supérieure dans un climat conjoncturel porteur, tandis que le taux de séparation d'emploi serait au contraire contra-cyclique. En outre, les flux d'un emploi à l'autre sont plus difficiles à dénombrer (Hobijn et Şahin, 2009) que les transitions entre des états distincts, en l'occurrence de l'emploi vers le chômage.

Les écarts entre les pays sont très importants. En 2014, pour notre groupe de référence, soit les travailleurs masculins âgés de 35 à 39 ans possédant un niveau d'éducation moyen et non mariés, le taux de perte d'emploi était de 3 % en Allemagne, de 3,3 % en Suède et au Royaume-Uni et de 3,5 % en Belgique, tandis qu'il atteignait 4,2 % au Danemark, 5,2 % en France et 8,7 % en Espagne. Ce classement n'a pas toujours été identique au cours de la période d'observation. Lors du creux conjoncturel de 2003, le Danemark était en tête du peloton pour les entrées dans le chômage, avec 6,3 %, suivi de l'Espagne et de l'Allemagne, avec 5,4 % chacune. Les taux de perte d'emploi les plus faibles étaient enregistrés par le Royaume-Uni et la Belgique. Sur l'ensemble de la période, le taux de séparation le plus constant et le plus bas en moyenne a été recensé en Belgique, ce qui signifie que les travailleurs y bénéficiaient d'une grande stabilité d'emploi.

Une décomposition du profil temporel en composantes cyclique et tendancielle en recourant à une méthode classique de type filtre de Hodrick-Prescott n'est pas réalisable étant donné la période restreinte de 1998 à 2014 et la fréquence annuelle des données. On peut cependant calculer des tendances linéaires. Plusieurs travaux ont été consacrés à l'évolution de la stabilité de l'emploi au fil du temps. Selon plusieurs études (principalement fondées sur des données nord-américaines ou françaises), la stabilité de l'emploi aurait diminué depuis les années 1980, notamment sous l'effet de changements dans les institutions du marché du travail (réglementation de la protection de l'emploi moins restrictive, augmentation de la part des contrats flexibles (intérim, durée déterminée, etc.), développement de nouvelles formes d'emploi hors salariat, etc.) allant de pair avec un plus grand nombre de transitions. La tertiarisation de l'économie entraînerait également une baisse de la stabilité des postes de travail au sein de l'économie. De même, les progrès technologiques permettent toujours davantage d'automatiser les tâches routinières, ce qui implique aussi plus de réallocations de la main-d'œuvre, éventuellement vers des branches où la stabilité d'emploi est plus réduite.

Selon les estimations des taux annuels, nous n'observons pas d'augmentation de l'instabilité de l'emploi en Allemagne, au Danemark et en Suède. Par contre, celle-ci est très marquée en Espagne, à la suite de la crise. Au Royaume-Uni, en France et en Belgique, on constate une tendance haussière modérée au cours de ces 16 années. La variabilité en fonction de la conjoncture économique est très forte en Espagne, mais aussi en Suède, au Danemark et au Royaume-Uni, ce qui pourrait s'expliquer notamment par la faible protection de l'emploi (Danemark, Royaume-Uni) et/ou par la

**GRAPHIQUE 6** TAUX DE TRANSITION <sup>(1)</sup> DE L'EMPLOI VERS LE CHÔMAGE



Source : CE.

(1) Taux de transition estimés selon le modèle multivarié par pays pour l'individu de référence, à savoir un homme âgé de 35 à 39 ans, non marié et possédant un niveau d'éducation moyen.

large part des contrats temporaires (y compris d'intérim), qui sont par nature de courte durée (Espagne surtout et, dans une moindre mesure, Suède et France). Pour amortir les fluctuations de l'activité économique, certains pays, tels l'Allemagne et la Belgique, ont, lors de la phase initiale de la crise économique et financière de 2008, privilégié les ajustements par la marge intensive, c'est-à-dire qu'ils ont permis aux entreprises d'adapter le volume d'heures ouvrées plutôt que l'emploi en personnes. Les transitions entre états ne rendent

toutefois pas compte de ces autres mécanismes d'ajustement au cycle économique.

Le modèle multivarié du taux de perte d'emploi estimé par pays montre l'importance cruciale du niveau d'éducation et de l'âge. Par rapport à notre groupe de référence des moyennement qualifiés <sup>(1)</sup>, la probabilité de perte d'emploi est plus élevée pour les personnes faiblement diplômées et bien moindre pour les plus éduquées, quel que soit le pays considéré. Ce rôle protecteur du diplôme pour la stabilité de l'emploi est le plus prononcé en Suède, au Danemark, en Belgique et en Allemagne, où les taux enregistrés pour les moyennement éduqués sont deux fois plus bas que ceux relevés pour les peu éduqués. En Allemagne et en Belgique, l'écart est aussi très net pour les plus qualifiés : le taux de séparation d'emploi de ce groupe se monte à un tiers à peine de celui estimé pour les personnes les moins éduquées.

L'âge est l'autre facteur essentiel qui explique le niveau du taux de perte d'emploi. Pour l'ensemble des pays, la probabilité de fin d'emploi en fonction de l'âge affiche un profil décroissant. Cela tient à la forte corrélation entre l'âge des travailleurs et le nombre d'années d'expérience qu'ils ont accumulées sur le marché du travail, voire la durée de leur carrière auprès d'un même employeur. Étant donné les asymétries d'information entre travailleurs et employeurs, surtout au moment de l'embauche, un certain nombre de nouvelles relations de travail sont rapidement dissoutes, cette probabilité diminuant par la suite au fur et à mesure que les asymétries d'information se réduisent. De plus, une plus grande part des travailleurs jeunes sont occupés sous contrat temporaire. Le profil estimé est donc en ligne avec les prédictions de la théorie. On observe cependant que, en Allemagne, au Danemark, en Suède et au Royaume-Uni, ce profil en fonction de l'âge est moins marqué. Pour ces pays, il s'agit plutôt de deux tranches d'âge, à savoir les moins de 30 ans, pour lesquels le taux de perte d'emploi est très élevé, et les 30 ans et plus, pour lesquels la probabilité est basse. Par contre, en France, en Espagne et en Belgique, le profil estimé montre une relation décroissante quasi monotone. Cette différenciation, qui se poursuit au-delà de l'âge de 40 ans, pourrait révéler l'existence d'un processus de sélection : les caractéristiques des personnes dont les carrières sont très longues seraient en moyenne meilleures que celles des travailleurs qui ont été amenés à changer d'employeur ou qui se retirent prématurément du marché du travail. L'incidence combinée de l'ancienneté sur la rémunération et de la législation relative à la protection de

(1) Les personnes possédant au plus un diplôme de l'enseignement secondaire inférieur ont un niveau d'éducation faible, tandis que celles diplômées du secondaire sont moyennement éduquées et que les personnes diplômées du supérieur ont un niveau élevé.

l'emploi rend par ailleurs le licenciement de ces travailleurs plus onéreux.

Le modèle contrôle également pour les effets du genre et du statut marital. L'impact du genre est très limité par rapport à celui des autres variables. Au Danemark et en Espagne, il est quasi nul. Au Royaume-Uni, en Allemagne et en Suède, le taux de perte d'emploi des femmes est inférieur à celui des hommes. En France et en Belgique, par contre, il est légèrement supérieur. Cette variable capture en fait en grande partie des effets sectoriels. Dans les pays où les femmes sont surreprésentées dans la fonction publique (comme par exemple en Suède) et/ou moins actives dans les branches où la stabilité d'emploi est faible (horeca, interim, etc.), la probabilité de licenciement ou de fin de relation de travail est plus tenue pour les femmes. Par contre, en Belgique et en France, les femmes sont surreprésentées dans les services de proximité et les soins à la personne au sens large, avec parfois des contrats ou des statuts entraînant une plus grande instabilité d'emploi.

L'effet du statut marital est nettement plus prononcé que celui du genre. Cette variable, qui est très souvent disponible dans les banques de données ayant trait aux individus, exerce en général un effet très significatif dans les questions empiriques d'économie du travail,

notamment concernant les rémunérations (cf. Becker (1973) et Dougherty (2006)). Pour nos estimations du taux de transition de l'emploi vers le chômage, l'effet est significatif et d'une amplitude similaire dans les sept pays examinés: le taux de perte d'emploi des personnes célibataires est toujours plus élevé que celui des personnes mariées. Plusieurs explications peuvent être avancées. Selon certains (dans la lignée des travaux pionniers de Becker), il y aurait une différence causale en termes de productivité entre les couples et les isolés. Les partenaires au sein d'un couple peuvent davantage se spécialiser chacun dans leurs tâches (de travail et domestiques), de sorte que les personnes mariées seraient effectivement plus productives et plus attachées au marché du travail, ce qui se traduit par une rémunération supérieure et, comme le montrent les résultats ici, par une plus grande stabilité d'emploi. D'autres auteurs penchent plutôt pour un phénomène de sélection ou de signalement. Les personnes mariées présenteraient en moyenne des caractéristiques plus favorables que les isolés, celles-ci influençant positivement tant leur productivité au travail que leur probabilité d'être mariées. Le fait d'être marié pourrait donc constituer indirectement pour l'employeur un signal que le travailleur possède ces caractéristiques favorables (inobservées dans les questionnaires), sans qu'on puisse pour autant parler d'un lien causal entre le fait d'être marié et le niveau de productivité.

**TABLEAU 2** RÉSULTATS ÉCONOMÉTRIQUES POUR LE TAUX DE PERTE D'EMPLOI, 1998-2014  
(pourcentages)

	Probabilité <sup>(1)</sup> (chômage   emploi un an auparavant)						
	BE	DE	FR	DK	SE	UK	ES
Référence <sup>(2)</sup> .....	3,5	3,0	5,2	4,2	3,3	3,3	8,7
Peu éduqué .....	7,0	6,0	8,9	8,7	7,0	5,7	10,6
Très éduqué .....	2,6	2,1	3,7	4,1	3,1	3,0	5,6
Femme .....	4,0	2,5	5,9	4,3	2,8	2,5	9,2
Marié .....	2,5	2,0	3,7	2,6	2,7	2,0	6,6
20 à 24 ans .....	7,4	3,6	12,0	4,7	6,7	6,2	14,9
25 à 29 ans .....	5,7	3,5	8,3	4,4	4,5	4,2	12,0
30 à 34 ans .....	4,2	3,2	6,4	4,7	3,9	3,7	10,2
40 à 44 ans .....	2,9	2,5	4,4	4,9	3,0	2,8	8,4
45 à 49 ans .....	2,8	2,5	3,6	4,7	3,0	2,9	7,1
50 à 54 ans .....	2,5	2,4	3,1	4,7	2,3	3,0	6,7
55 à 64 ans .....	1,9	2,8	2,7	3,2	2,6	2,8	4,8

Source : CE.

(1) Les probabilités reprises dans le tableau ne sont pas additives. La présentation adoptée est de type *ceteris paribus*: on modifie une seule caractéristique à la fois par rapport à l'individu de référence. Ainsi, la femme dont la probabilité de transition est reprise dans le tableau ne se distingue de l'individu de référence que par son genre; ses autres caractéristiques (telles que le niveau d'éducation, le statut marital, l'âge, l'année de transition, etc.) sont identiques à celles de l'individu de référence.

(2) Homme, non marié, âgé de 35 à 39 ans, moyennement éduqué, 2014.

## 2.2 Les déterminants du taux de retour à l'emploi

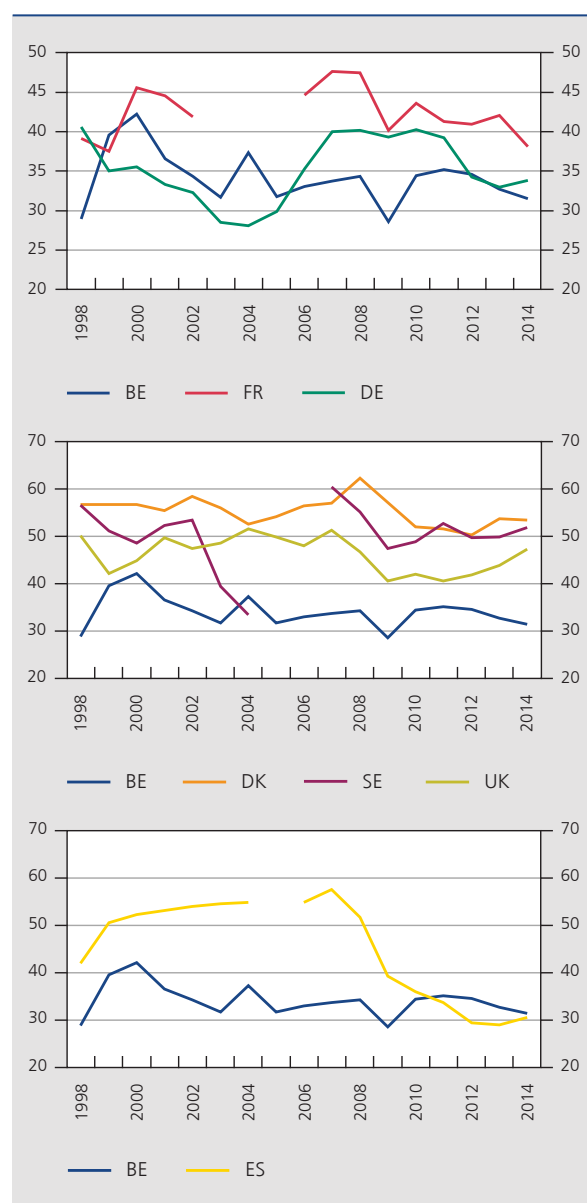
Le taux de transition du chômage vers l'emploi est déterminé en majeure partie par la conjoncture économique. En période d'expansion, les ouvertures de postes sont plus nombreuses et constituent autant de nouvelles opportunités pour les personnes à la recherche d'un emploi. Étant donné la grande diversité tant des candidats que des postes de travail et les asymétries d'information entre les deux parties, le processus d'appariement prend un certain temps. Les services publics de l'emploi participent à cette intermédiation, tout comme les acteurs privés du placement. Par ailleurs, il est possible que l'efficacité de la technologie d'appariement se soit accrue ces dernières années: la révolution des technologies de l'information, la modernisation de l'infrastructure des agences de placement et des entreprises en général, de même que le meilleur accès à internet des ménages contribuent à l'efficacité des échanges.

Outre dans la conjoncture et dans des facteurs structurels, un élément essentiel du retour à l'emploi réside dans l'organisation et le fonctionnement effectif de l'assurance-chômage. Dans tous les pays étudiés, un mécanisme d'assurance contre le risque de chômage a été organisé pour les salariés. Les bénéficiaires d'un tel système sont de permettre un lissage du revenu à travers le temps et, au niveau macroéconomique, de jouer un rôle de stabilisateur automatique. Son coût est surtout dû à l'aléa moral, c'est-à-dire le phénomène où parce qu'il est assuré, le preneur d'assurance modifie son comportement. L'assurance-chômage permet aux individus de fournir moins d'efforts pour chercher ou pour garder un emploi. Les durées de chômage sont dès lors plus longues (ou, inversement, le taux de transition vers l'emploi est plus bas) que dans la situation hypothétique où une telle assurance n'existerait pas. L'incidence du chômage pourrait aussi être plus grande, les employeurs licenciant plus facilement puisque leur personnel est assuré de percevoir un revenu financé par la sécurité sociale. Différentes techniques existent pour minimiser les coûts liés à l'aléa moral, qui sont d'ailleurs mises en œuvre dans le cadre de l'assurance-chômage. Premièrement, l'assurance n'est pas complète: le revenu de remplacement est toujours inférieur au salaire précédemment perçu; deuxièmement, la durée d'indemnisation est en général limitée dans le temps; troisièmement, les conditions d'éligibilité sont strictement définies en fonction des prestations de travail passées; enfin, quatrièmement, un dispositif de contrôle des efforts de recherche vient souvent compléter cette organisation.

Le taux de transition est construit ici à partir de la situation de l'ensemble des personnes au chômage un an

auparavant, qu'on compare à leur situation actuelle. Certaines d'entre elles ont retrouvé un emploi; cette proportion est une estimation du taux annuel de transition du chômage vers l'emploi pour une population donnée (c'est-à-dire selon le pays, l'année, le niveau d'éducation, le genre, etc.). Un inconvénient de ces données est que nous ignorons depuis combien de temps ces personnes étaient au chômage. Il y a au sein de la population des chômeurs à la fois des personnes récemment licenciées ou venant d'achever un contrat temporaire et des chômeurs de plus longue durée. On constate que les niveaux de

**GRAPHIQUE 7** TAUX DE TRANSITION<sup>(1)</sup> DU CHÔMAGE VERS L'EMPLOI



Source: CE.

(1) Taux de transition estimés selon le modèle multivarié par pays pour l'individu de référence, à savoir un homme âgé de 35 à 39 ans, non marié et possédant un niveau d'éducation moyen.

retour à l'emploi sont très différents d'un pays à l'autre. De plus, pour cette transition particulière, le classement des pays a peu évolué au cours de la période d'observation, exception faite de l'Espagne. Pour un demandeur d'emploi masculin, âgé de 35 à 39 ans et moyennement éduqué, le taux de sortie du chômage sur un an atteint 55 % au Danemark, 51 % en Suède et 46 % au Royaume-Uni. En Espagne, le taux de retour atteint 45 % en moyenne durant cette période, mais il a été élevé pendant la première partie de la période, avant de baisser très fortement à partir de 2008, soit au moment de la crise économique et financière. Le taux de transition du chômage vers l'emploi est de 42 % en France et de seulement 35 % en Allemagne ; il a en effet été très faible dans ce dernier pays entre 1998 et 2005. La Belgique se démarque par un taux encore plus faible d'à peine 34 % en moyenne pendant cette période. La dispersion des taux estimés à travers le temps est modeste pour le Danemark, la France et le Royaume-Uni et, comme attendu, est la plus importante pour l'Espagne.

Le modèle multivarié, estimé par pays, montre le rôle primordial que joue le niveau d'éducation dans la transition vers l'emploi. L'écart entre le taux de retour à l'emploi des personnes moyennement éduquées et celui des peu éduquées atteint plus de 10 points au Royaume-Uni et en France, tandis qu'il se situe aux alentours des 8 points en Allemagne, en Suède et en Belgique. Il est plus réduit au Danemark (6 points) et en Espagne (5 points). Le retour à l'emploi est surtout élevé pour les plus éduqués, en particulier en Belgique, en Allemagne (quelque 14 points additionnels par rapport au groupe des moyennement éduqués) et au Royaume-Uni (12 points). Cet écart est de 10 points en France, de 9 points au Danemark et de 8 points en Suède, tandis qu'il est inférieur à 5 points en Espagne.

La durée de chômage des femmes est en moyenne légèrement supérieure à celle estimée pour les hommes, mais cela est surtout vrai en Espagne et en Belgique, tandis que les écarts sont nuls ou très limités en Suède, en Allemagne et au Danemark. Au Royaume-Uni, le taux de retour à l'emploi féminin dépasserait même quelque peu celui des hommes. Les estimations illustrent également le maigre effet du statut marital sur le taux de retour à l'emploi. Il n'aurait un effet plus marqué qu'en France et en Allemagne. L'effet est par contre substantiel au Royaume-Uni, où les durées de chômage des isolés sont nettement plus longues.

Une fois de plus, l'âge a un effet remarquable sur la transition. Pour les sept pays considérés, on observe un certain gradient, avec des retours à l'emploi élevés parmi les jeunes, puis de plus en plus faibles pour les tranches d'âge

supérieures. En Belgique, en Allemagne, en Espagne et, dans une moindre mesure, en France, la pente de ce gradient est forte, tandis que, au Royaume-Uni, au Danemark et en Suède, le profil est différent : les écarts entre les tranches d'âge ne sont pas aussi nets, sauf pour les 55-64 ans, pour lesquels la probabilité de retour à l'emploi chute lourdement par rapport à toutes les tranches plus jeunes.

Le gradient par âge s'explique en partie par la corrélation entre l'âge et la durée du chômage : il y a plus de chômeurs de longue durée (12 mois et plus) parmi les plus âgés que parmi les jeunes. Or, le taux de retour à l'emploi diminue avec la durée passée au chômage. Cette dépendance négative vis-à-vis de la durée s'explique soit par la dépréciation progressive du capital humain des chômeurs, soit par un « effet de découragement » menant à une recherche moins active ; enfin elle peut aussi être le résultat d'un processus de sélection dans le temps : les caractéristiques des personnes restant au chômage plus longtemps seraient en moyenne moins favorables en termes d'employabilité que celles des personnes qui sont rapidement retournées à l'emploi. Ces explications ne s'excluent pas mutuellement.

L'âge ne capture cependant pas totalement la dépendance vis-à-vis de la durée. Comme nous l'avons mentionné, les données des EFT ne révèlent pas pendant combien de temps les personnes qui retrouvent un emploi ont préalablement été au chômage. Cela influence considérablement la comparaison internationale, puisque les taux de transition des pays où le stock de chômeurs affiche en moyenne une durée déjà écoulée considérable sont plus faibles. Le système d'assurance-chômage belge a la particularité de ne pas être limité dans le temps, sauf si le demandeur d'emploi est sanctionné. Par rapport aux autres pays de l'échantillon, le système belge est un mélange entre une assurance-chômage et un dispositif d'assistance-chômage<sup>(1)</sup>. En d'autres termes, la proportion de chômeurs de longue durée est institutionnellement plus grande en Belgique que dans tous les autres pays examinés, car ces derniers disposent d'un système distinct pour les personnes demeurant très longtemps sans emploi. Cela implique que, vu qu'on ne peut pas contrôler la durée déjà passée au chômage, la comparaison internationale des taux de transition du chômage vers l'emploi est toujours très défavorable à la Belgique.

Étant donné que, dans tous les pays, les salaires augmentent avec l'expérience, les demandeurs d'emploi plus âgés bénéficiaient souvent, avant de perdre leur emploi,

(1) Sans l'aspect « sous condition de ressources » qui caractérise généralement les dispositifs d'assistance.



d'une rémunération plus élevée que les jeunes. Cela influence à la hausse leur salaire de réserve, ce qui les conduit à prendre moins d'offres en considération et à allonger leur durée de chômage. Dans tous les systèmes de chômage, le revenu de remplacement est fonction du salaire antérieur. Dans la phase initiale, les âgés ont donc droit à des allocations d'un montant supérieur. En outre, certains pays ont adopté des règles renforçant encore cette générosité, par exemple au travers d'une allocation complémentaire forfaitaire à partir de 50 ans<sup>(1)</sup> ou d'une prolongation de la durée d'indemnisation. Selon la théorie du *job search* et de nombreuses études empiriques (pour un aperçu récent, cf. Schmieder et von Wachter (2016)), ces conditions plus favorables se traduisent en moyenne par un taux de retour à l'emploi plus faible<sup>(2)</sup>.

Parallèlement aux paramètres de l'assurance-chômage, d'autres caractéristiques institutionnelles influencent également le taux de retour à l'emploi des plus âgés. Ainsi, il a été courant dans le passé, à l'époque où on enregistrait à la fois une croissance soutenue de la population en âge de travailler et une conjoncture économique médiocre, de favoriser les départs anticipés à la pension, soit en instaurant un dispositif spécifique (telle la « pré-pension » en Belgique), soit en adaptant des régimes existants (chômage ou assurance-maladie), par exemple en supprimant la condition de recherche d'emploi tout en

permettant à ces personnes de percevoir des allocations identiques à celles des chômeurs. De telles mesures ont existé dans les sept pays, mais elles ont été graduellement durcies partout (relèvement des âges d'accès, etc..) avant d'être dans la plupart des cas définitivement abrogées à la fin de la période d'observation. Pour les travailleurs plus âgés ayant perdu leur emploi, la perspective de bénéficier à relativement court terme d'un dispositif de retrait anticipé se traduisait pour la majorité d'entre eux par une absence de recherche d'emploi, même si, dans le cadre de l'enquête, ils se déclaraient chômeurs (et non inactifs).

Outre les facteurs liés à l'offre de travail, aux institutions et aux politiques favorisant les retraits, la demande de travailleurs expérimentés tient également un rôle. Recruter un travailleur âgé peut être onéreux pour une entreprise, notamment dans des pays tels que la Belgique, l'Autriche

(1) En Belgique, notamment, un tel système a existé sous la forme des « compléments d'ancienneté ». À partir de 2012, l'âge pour pouvoir y prétendre a été relevé de 50 à 55 ans. Ils ont été supprimés le 1<sup>er</sup> janvier 2015.

(2) La durée de chômage plus longue observée lorsque les conditions d'indemnisation sont plus favorables ne tient pas qu'à l'aléa moral (recherche d'emploi moins active ou différée). Certaines personnes licenciées n'ont pas ou peu d'épargne et accèdent difficilement au crédit : en l'absence d'allocation, elles seraient obligées de trouver le plus rapidement possible une activité rémunérée. L'allongement de la durée de chômage s'explique donc aussi par la levée de ces contraintes de liquidité (Chetty, 2008). Son étude et les travaux menés à la suite de celle-ci ont exploité les différences d'effet de l'allocation selon que le ménage était financièrement contraint ou non, ainsi que les cas particuliers où le total du montant des indemnités était payé en une seule fois, à la clôture du contrat. Dans cette dernière configuration, l'aléa moral ne joue pas car l'incitant financier à rester au chômage est nul. On constate néanmoins aussi une augmentation de la durée de chômage.

**TABLEAU 3** RÉSULTATS ÉCONOMÉTRIQUES POUR LE TAUX DE RETOUR À L'EMPLOI, 1998-2014  
(pourcentages)

	Probabilité <sup>(1)</sup> (emploi   chômage un an auparavant)						
	BE	DE	FR	DK	SE	UK	ES
Référence <sup>(2)</sup> .....	31,5	33,8	38,1	53,5	51,9	47,3	30,5
Peu éduqué .....	24,0	25,5	27,9	47,6	44,3	36,4	25,3
Très éduqué .....	45,2	47,4	48,4	62,4	59,8	59,5	35,0
Femme .....	26,4	33,0	34,6	49,9	52,0	52,7	22,9
Marié .....	30,3	37,4	41,8	53,5	50,9	58,3	31,6
20 à 24 ans .....	43,2	44,6	45,3	57,7	51,3	52,5	38,5
25 à 29 ans .....	36,8	39,4	42,5	57,7	55,9	51,2	36,2
30 à 34 ans .....	33,0	35,4	39,6	54,4	51,6	48,8	32,4
40 à 44 ans .....	30,7	30,5	36,4	53,2	51,2	46,8	28,5
45 à 49 ans .....	27,5	27,8	33,6	52,4	50,0	44,7	26,7
50 à 54 ans .....	18,6	23,5	30,0	48,8	46,8	43,4	21,9
55 à 64 ans .....	8,9	13,4	13,4	34,0	36,3	32,1	13,8

Source : CE.

(1) Les probabilités reprises dans le tableau ne sont pas additives. La présentation adoptée est de type *ceteris paribus* : on modifie une seule caractéristique à la fois par rapport à l'individu de référence. Ainsi, la femme dont la probabilité de transition est reprise dans le tableau ne se distingue de l'individu de référence que par son genre ; ses autres caractéristiques (telles que le niveau d'éducation, le statut marital, l'âge, l'année de transition, etc.) sont identiques à celles de l'individu de référence.

(2) Homme, non marié, âgé de 35 à 39 ans, moyennement éduqué, 2014.



(qui ne fait pas partie de l'échantillon) et l'Espagne, où l'ancienneté joue un rôle important dans la progression salariale, même en tenant en compte de la productivité (Lallemand et Rycx, 2009). Une partie de l'expérience accumulée au cours de la carrière est de nature spécifique et ne sera pas nécessairement valorisée chez un nouvel employeur. Pour ce dernier, l'horizon de la pension peut lui aussi constituer un frein, car la période de rendement de son investissement est (potentiellement) plus courte qu'avec un travailleur jeune. Les frais fixes liés au recrutement<sup>(1)</sup> plaident en faveur de l'embauche d'un travailleur pour lequel le retrait du marché du travail est plus éloigné.

Enfin, il n'est pas exclu qu'une discrimination à l'embauche basée sur l'âge soit parfois pratiquée. Une expérience belge récente (Baert *et al.*, 2015) fondée sur des CV qui ne différaient que par l'âge des candidats<sup>(2)</sup> a montré un taux de réponse supérieur pour les postulants plus jeunes, soit un résultat similaire à ceux obtenus dans d'autres pays. D'autres expériences contrôlées ont montré que la différence d'âge entre le recruteur et le postulant exercerait également une influence.

Les effets du coût de recrutement et du salaire généralement plus élevé d'un travailleur âgé peuvent être renforcés par la réglementation sur la protection de l'emploi. Ainsi, en France, le législateur a introduit en 1987 une taxe sur le licenciement des travailleurs âgés de plus de 55 ans, payable par l'employeur et proportionnelle au salaire de la personne licenciée. Le but de cette mesure était d'internaliser dans le chef de l'employeur le coût social de tels licenciements, puisque ces seniors restaient au chômage plus longtemps. La disposition a été plusieurs fois remaniée (limite d'âge abaissée à 50 ans, etc.). Selon les études économétriques (pour un aperçu, cf. Behaghel *et al.*, 2008), cette protection additionnelle des travailleurs âgés a principalement eu pour effet de réduire leur recrutement. Par contre, son incidence, en principe plus directe, sur les licenciements a été faible. Cette taxe a été totalement supprimée en 2008.

## Conclusion

Cet article décrit les taux de perte d'emploi et de retour à l'emploi au cours de la période 1998-2014, et ce pour

(1) Un coût fixe de recrutement plus élevé se traduit par une plus grande sensibilité de l'employeur par rapport au temps restant jusqu'à la retraite du postulant (cf. Challe *et al.*, 2016). Par exemple, pour les agents de call centers, la compétence générique de gérer les appels a pu être acquise ailleurs, mais une formation spécifique pour utiliser la plate-forme du centre d'appels et une initiation minimale aux produits/services vendus par l'entreprise reste indispensable à la mise au travail. Selon les études empiriques, ce type de secteurs montre une plus grande sensibilité au temps restant jusqu'à la retraite que des secteurs où une formation lors du recrutement n'est pas indispensable.

(2) Les auteurs ont utilisé des CV identiques pour deux paires d'âge : 38-44 ans et 44-50 ans. Les CV différaient uniquement par la manière dont les années de carrière supplémentaires avaient été remplies (emploi comparable à celui de l'annonce, emploi éloigné de celui de l'annonce ou non-activité). Les taux de réponse entre les « âgés » et les « jeunes » n'étaient proches que lorsque l'emploi exercé était comparable à celui proposé par l'employeur.

sept pays (Allemagne, Belgique, Danemark, Espagne, France, Royaume-Uni et Suède). Ces taux sont estimés à partir des enquêtes harmonisées sur les forces de travail (EFT) en recourant à une procédure et à des hypothèses identiques, de manière à assurer la meilleure comparabilité possible.

Les transitions mesurent les changements de statut socio-économique (emploi, chômage, inactivité), autrement dit les modifications de la marge extensive. Les autres mécanismes d'ajustement au cycle économique, comme par exemple les variations des heures ouvrées, ne donnent pas lieu à des transitions.

Cela explique en partie les différences substantielles constatées entre les pays. Ainsi par exemple, dans la phase initiale de la grande crise de 2008, le taux de perte d'emploi ne s'est guère avivé en Belgique et en Allemagne par rapport aux autres pays étudiés. Dans la deuxième partie de la crise ou lors du creux conjoncturel du début des années 2000, on a en revanche observé partout une augmentation du taux de perte d'emploi.

La dynamique du taux de chômage peut être vue comme la résultante des évolutions du taux d'entrée dans le chômage (c'est-à-dire du taux de perte d'emploi), d'une part, et du taux de sortie du chômage (c'est-à-dire du taux de retour à l'emploi), d'autre part. Afin de pouvoir faire abstraction des flux en rapport avec l'inactivité, ces taux sont calculés pour les personnes âgées de 25 à 49 ans, soit une tranche d'âge pour laquelle le taux de participation au marché du travail est maximal et varie peu. Les différences dans les politiques nationales concernant la transition des jeunes des études vers le marché du travail ou la gestion des fins de carrière ne biaisent par conséquent pas la comparaison. Dans tous ces pays, le taux de perte d'emploi explique largement la variabilité du taux de chômage. Le taux de retour à l'emploi contribue lui aussi à cette variabilité, mais il ne se révèle être l'élément moteur qu'en France et en Espagne.

Pour la Belgique, ces mesures agrégées sont présentées par région. Les taux d'entrée dans le chômage en Flandre et en Wallonie sont proches, mais ce taux est beaucoup plus élevé en région bruxelloise. En d'autres termes, les personnes résidant à Bruxelles ont des caractéristiques et/ou sont occupées dans des branches, des entreprises et des types de contrats de travail pour lesquels la sécurité d'emploi est moindre que dans les autres régions. Le taux de transition du chômage vers l'emploi affiche également des différences très marquées. Il a systématiquement été supérieur à celui des deux autres régions en Flandre. Partout, la transition vers l'emploi est procyclique, mais cette sensibilité au cycle semble plus prononcée en Flandre.

Les taux de perte d'emploi et de retour à l'emploi sont ensuite analysés à l'aide d'un modèle multivarié pour estimer l'importance relative des caractéristiques observées. Ces estimations ont été réalisées par pays sur l'ensemble de la population en âge de travailler (20 à 64 ans).

Comme on l'avait déjà constaté sur la base des mesures agrégées, les écarts entre les pays sont considérables. En 2014, pour les travailleurs âgés de 35 à 39 ans, le taux de perte d'emploi estimé était de 3 % en Allemagne, de 3,3 % en Suède et au Royaume-Uni et de 3,5 % en Belgique, tandis qu'il atteignait 4,2 % au Danemark, 5,2 % en France et 8,7 % en Espagne. Ce classement n'a pas toujours été identique au fil des ans. En moyenne sur la période, le taux de perte d'emploi est à la fois le plus stable et le plus faible en Belgique. Au Royaume-Uni, en France et en Belgique, on constate une tendance haussière modérée de l'instabilité de l'emploi à travers la période, qui est encore nettement plus vive en Espagne.

Le modèle multivarié souligne l'importance que revêt l'éducation pour la stabilité d'emploi. L'âge (ou l'ancienneté) est aussi une variable de poids, puisque les taux de perte d'emploi sont élevés pour les jeunes et très faibles pour les plus âgés. En France, en Espagne et en Belgique, il s'agit d'une relation quasi monotone décroissante, avec une différenciation qui se poursuit au-delà de l'âge de 40 ans, tandis que, pour ce qui est des autres pays, il s'agit plutôt d'une distinction entre les personnes de moins de 30 ans et les autres travailleurs. La situation familiale joue également un rôle : le taux de perte d'emploi des isolés est significativement supérieur à celui des personnes mariées.

On constate également une grande hétérogénéité entre les pays, que n'expliquent pas les caractéristiques observées, pour le taux de retour à l'emploi. En 2014, pour l'individu de référence, ce taux est de plus de 50 % au Danemark et en Suède, alors qu'il est d'à peine 30 % en Belgique et en Espagne. Le taux de retour à l'emploi est procyclique car la conjoncture en est un facteur déterminant. Le modèle montre aussi, et ce pour les sept pays, l'importance de l'éducation pour un rapide retour à l'emploi. Le retour à l'emploi est aisé pour les jeunes, puis il devient de plus en plus difficile pour les tranches d'âge supérieures. Au Royaume-Uni, au Danemark et en Suède, les différences entre les tranches d'âge sont moins nettes, sauf pour les 55-64 ans, pour lesquels la probabilité de retour à l'emploi baisse fortement. Ces difficultés du retour à l'emploi des plus âgés sont imputables à plusieurs facteurs, dont certains sont de nature institutionnelle ou politique et ont progressivement été corrigés ces dernières

années. Le genre et le statut marital influencent moins les écarts de niveau du taux de retour à l'emploi.

Théoriquement, outre la conjoncture et des facteurs structurels, un élément fondamental façonnant le taux de retour à l'emploi réside dans l'organisation et dans le fonctionnement effectif de l'assurance-chômage. Toutes les études empiriques font état d'une dépendance négative du taux de retour à l'emploi vis-à-vis de la durée de chômage, qui peut s'expliquer par une dépréciation du capital humain ou par un phénomène de sélection dans le temps, les individus dont les caractéristiques sont plus favorables sortant plus rapidement du chômage.

Les données tirées des EFT ne révèlent pas combien de temps les personnes qui retrouvent un emploi ont préalablement passé au chômage. Cela a une conséquence importante pour la comparaison internationale, car les pays dont le stock de chômeurs accuse en moyenne une durée déjà écoulee élevée affichent des taux de transition plus bas. Le système d'assurance-chômage belge a la particularité de ne pas être limité dans le temps, sauf si le demandeur d'emploi est sanctionné. Par rapport aux autres pays de l'échantillon, la nature du système belge est un mélange entre une assurance-chômage et un dispositif d'assistance. Autrement dit, la proportion de chômeurs de longue durée est institutionnellement plus grande en Belgique que dans tous les autres pays examinés, car ces derniers disposent d'un système distinct pour les personnes demeurant très longtemps sans emploi. Comme on ne peut pas contrôler la durée déjà passée au chômage, la comparaison internationale des taux de transition du chômage vers l'emploi est forcément défavorable à la Belgique.

En résumé, le benchmarking européen montre que l'emploi est très stable en Belgique. Il révèle aussi la faiblesse du retour à l'emploi dans notre pays, même si ce constat tient en partie à un phénomène statistique. Dans un monde en mutation où les évolutions sont de plus en plus rapides, il semble indispensable de relever ce taux. Outre de mettre en place les conditions permettant de bénéficier d'une croissance durable de l'économie, il convient d'agir sur les leviers possibles, comme l'éducation ou encore le poids de l'ancienneté (corrélée avec l'âge), notamment dans les décisions de recrutement et de licenciement (et dans les rémunérations). Il est aussi crucial d'accroître la lisibilité du système d'assurance-chômage belge pour les bénéficiaires en ce qui concerne ses aspects incitatifs (dégressivité dans le temps des allocations, etc.), de manière à ce que les règles du jeu soient claires et qu'elles permettent un retour à l'emploi plus rapide.

## Bibliographie

- Amemiya T. (1981), « Qualitative Response Models: a Survey », *Journal of Economic Literature*, 19(4), 1483-1536.
- Bachmann R., P. Bechara, A. Kramer et S. Rzepka (2015), « Labour market dynamics and worker heterogeneity during the Great Recession – Evidence from Europe », *IZA Journal of European Labor Studies*, 4(19).
- Baert S., J. Norga, Y. Thuy et M. Van Hecke (2015), *Getting Grey Hairs in the Labour Market: An Alternative Experiment on Age Discrimination*, IZA, Discussion Paper 9289.
- Barnichon R. et Ch. Nekarda (2012), « The Ins and Outs of Forecasting Unemployment: Using Labor Force Flows to Forecast the Labor Market », *Brookings Papers on Economic Activity*, 45(2), 83-131.
- Becker G. (1973), « A Theory of Marriage: Part One », *Journal of Political Economy*, 81(4), 813-846.
- Behaghel L., B. Crépon et B. Sédillot (2008), « The Perverse Effects of Partial Employment Protection Reform: The Case of French Older Workers », *Journal of Public Economics*, 92(3-4), 696-721.
- Casado J. M., C. Fernandez et J. F. Jimeno (2015), *Worker flows in the European Union during the Great Recession*, ECB, Working Paper 1862.
- Challe L., F. Fremigacci, F. Langot, Y. L'Horty et L. Du Parquet, (2016), *Access to employment with age and gender: results of a controlled experiment*, 28<sup>th</sup> EALE Conference, Gand.
- Chetty R. (2008), « Moral Hazard versus Liquidity and Optimal Unemployment Insurance », *Journal of Political Economy*, 116(2), 173-234.
- Dickens W. T., L. Goette, E. Groshen, S. Holden, J. Messina, M. Schweitzer, J. Turunen et M. Ward (2007), « How Wages Change: Micro Evidence from the International Wage Flexibility Project », *Journal of Economic Perspectives*, 21(2), 195-214.
- Dougherty C. (2006), « The Marriage Earnings Premium as a Distributed Fixed Effect », *Journal of Human Resources*, 41(2), 433-443.
- Dustmann C., B. Fitzenberger, U. Schönberg et A. Spitz-Oener (2014), « From Sick Man of Europe to Economic Superstar: Germany's Resurgent Economy », *Journal of Economic Perspectives*, 28(1), 167-88.
- Elsby M., B. Hobijn et A. Şahin (2013), « Unemployment Dynamics in the OECD », *Review of Economics and Statistics*, 95(2), 530-548.
- Erhel C. et M. Guergoat-Larivière (2013), « La mobilité de la main-d'œuvre en Europe: le rôle des caractéristiques individuelles et de l'hétérogénéité entre pays », *Revue économique de Science Po*, 64(2), 309-343.
- Fujita S. et G. Ramey (2009), « The cyclicalty of separation and job finding rates », *International Economic Review*, 50(2), 415-430.
- Givord P. et E. Maurin (2004), « Changes in job security and their causes: an empirical analysis for France, 1982-2002 », *European Economic Review*, 48, 595-615.
- Hairault J.-O., T. Le Barbanchon et T. Sopraseuth (2015), « The Cyclicalty of the Separation and Job Finding Rates in France », *European Economic Review*, 76, 60-84.
- Hobijn B. et A. Şahin (2009), « Job-Finding and Separation Rates in the OECD », *Economics Letters*, 104(3), 107-111.

- Lallemand T. et F. Rycx (2009), « Are Older Workers Harmful for Firm Productivity ? », *De Economist*, 157(3), 273-292.
- Orsini K. (2014), « Wage adjustment in Spain : slow, inefficient and unfair ? », *Ecfm Country Focus*, 10.
- Palier B. (2011), « La dualisation progressive des systèmes de protection sociale bismarckiens », *Revue belge de sécurité sociale*, (53)3, 323-342.
- Petrongolo B. et Ch. Pissarides (2008), « The Ins and Outs of European Unemployment », *American Economic Review*, 98(2), 256-262.
- Shimer R. (2012), « Reassessing the ins and outs of unemployment », *Review of Economic Dynamics*, 15(2), 127-148.
- Schmieder J. et T. von Wachter (2016), « The Effects of Unemployment Insurance: New Evidence and Interpretation », *Annual Review of Economics*, 8, 547-581.
- Ward-Warmedinger M. et C. Macchiarelli (2014), « Transitions in labour market status in EU labour markets », *IZA Journal of European Labor Studies*, 3(17).
- Yashiv E. (2007), « U.S. Labor Market Dynamics Revisited » , *Scandinavian Journal of Economics*, 109(4), 779-806.