

La précarité de l'emploi progresse-t-elle dans les pays de l'OCDE?

A. INTRODUCTION ET PRINCIPAUX RÉSULTATS

1. Introduction

La question de la précarité de l'emploi est devenue, ces derniers temps, l'une des grandes préoccupations des gouvernements dans plusieurs pays de l'OCDE. Par exemple, le Président du Federal Reserve Board, aux États-Unis, Alan Greenspan, a attribué le fait que les États-Unis ont connu une phase prolongée de haute conjoncture au cours des années 90, sans pour autant enregistrer de pressions inflationnistes notables, à un sentiment croissant de précarité de l'emploi chez les travailleurs de ce pays. Dans le passé, la plupart des emplois étaient perçus comme sûrs et stables. Cette impression a été mise à mal par l'expérience de ces vingt dernières années, marquées par la persistance de hauts niveaux de chômage dans de nombreux pays, et les craintes au sujet de la précarité de l'emploi se sont beaucoup avivées dans les années 90. L'objet du présent chapitre est d'apprécier la validité de la proposition selon laquelle les emplois seraient moins sûrs aujourd'hui qu'ils ne l'étaient dans le passé dans les économies de l'OCDE, en s'appuyant à la fois sur des mesures indicatrices du sentiment de précarité de l'emploi chez les travailleurs et sur des mesures de l'ancienneté dans l'emploi et des taux de rétention.

La section B passe en revue un certain nombre d'observations pour identifier dans quels pays, actuellement, les travailleurs ont un fort sentiment de précarité de l'emploi et dans quel pays ce sentiment s'est accentué. Ce type d'information complète utilement des mesures objectives classiques comme l'ancienneté et les taux de rétention. Le sentiment de précarité de l'emploi chez les travailleurs dépend d'un ensemble complexe d'éléments objectifs et subjectifs qu'il est difficile de quantifier précisément. En outre, ce sentiment en soi est important. Premièrement, le sentiment de précarité de l'emploi est étroitement lié au sentiment de bien-être des individus¹. Deuxièmement, ainsi que le Président Greenspan l'a observé, le sentiment de précarité de l'emploi a aussi un retentissement au niveau macroéconomique, allant parfois de pair avec un moindre niveau de dépenses

de consommation et une plus grande modération salariale. Troisièmement, le sentiment de précarité peut aussi jouer un rôle dans la relation employeur-salarié. A mesure que la durée de la relation entre le travailleur et l'entreprise décroît et que le sentiment de précarité s'accroît, les individus risquent d'être moins incités à investir dans la formation, le moral des travailleurs risque d'en souffrir et il peut se poser des problèmes de motivation [Burchell (1996)], outre qu'il peut être plus difficile de mettre en place les divers avantages liés à une relation d'emploi de longue durée [US Department of Labor (1995)].

La section C est centrée sur la stabilité de l'emploi. Se fondant sur une analyse effectuée par l'OCDE [voir OCDE (1993)], on examine l'évolution de l'ancienneté moyenne auprès de l'employeur et l'évolution des taux de rétention. On s'intéresse, en particulier, à l'analyse des taux de rotation chez les travailleurs qui viennent de prendre un emploi car c'est manifestement une mesure de la difficulté qu'il y a à nouer (ou renouer) une relation à relativement « long terme » entre le travailleur et l'entreprise, et c'est donc une mesure importante dans le débat sur la précarité de l'emploi. La section C se termine par une évaluation de la relation entre les taux de rétention et les chiffres d'ancienneté, d'une part, et le sentiment de précarité examiné à la section B, d'autre part.

La section D, par-delà les données sur l'ancienneté moyenne et les taux de rétention, examine les *conséquences* de la perte d'un emploi : probabilité d'être sans emploi et durée du non-emploi, taux de remplacement et caractéristiques du nouvel emploi. La conjonction de la probabilité d'une cessation d'emploi et de « ce qui arrive ensuite » peut contribuer à expliquer pourquoi les variations du sentiment de précarité de l'emploi dépassent de beaucoup, en général, celles de la stabilité de l'emploi.

2. Principaux résultats

Le sentiment de précarité de l'emploi s'est beaucoup développé et, dans certains pays, de façon très vive, entre les années 80 et les années 90. Cependant, si la stabilité de l'emploi, telle que la mesurent les taux de rétention, a diminué pour certains groupes, par exemple les travailleurs manuels

et les travailleurs ayant un moins bon niveau de formation, globalement, les emplois semblent aussi stables dans les années 90 qu'ils l'étaient dans les années 80. Ce paradoxe apparent peut s'éclaircir si l'on considère que la précarité de l'emploi résulte à la fois du risque de cessation d'emploi et de ses conséquences.

Il apparaît que les conséquences négatives auxquelles les travailleurs s'attendent en cas de cessation d'emploi se sont aggravées. Sans doute le sentiment de précarité de l'emploi reflète-t-il en partie l'environnement macroéconomique général : le sentiment de précarité de l'emploi est moindre dans les pays qui enregistrent de bonnes performances économiques. Il apparaît aussi que, pour les travailleurs pourvus d'un emploi, le risque s'accroît de connaître le non-emploi. Si l'on considère les caractéristiques du nouvel emploi, on voit, à partir des données pour l'Amérique du Nord, que la rémunération sur un nouveau poste est notablement inférieure, et que, de façon générale, il semble plus difficile aujourd'hui d'établir une nouvelle relation d'emploi satisfaisante. Enfin, les institutions du marché du travail jouent apparemment un rôle important. Le sentiment de précarité de l'emploi est notablement moindre dans les pays où le taux de compensation de la perte de revenu assuré par les prestations de chômage est élevé, où la couverture conventionnelle est plus élevée et où la négociation collective est centralisée. En ce qui concerne la première de ces corrélations, on peut penser qu'elle témoigne de la reconnaissance de l'existence d'un filet de sécurité par les travailleurs qui ont le sentiment que leur emploi est menacé. Les choses sont plus difficiles à interpréter en ce qui concerne les deux autres corrélations, mais elles pourraient refléter la capacité qu'ont les syndicats de protéger leurs adhérents contre la précarité.

B. QU'EST-CE QUE LES TRAVAILLEURS PENSENT DE LA SÉCURITÉ DE LEUR EMPLOI ?

La période du début au milieu des années 90 a été marquée par l'inquiétude grandissante des travailleurs au sujet de la sécurité de l'emploi. Ce sentiment est largement répandu. Il ne s'observe pas seulement dans les pays où le chômage se maintient à de hauts niveaux. Il est présent également dans des pays où le taux de chômage est faible (Japon) ou orienté à la baisse depuis un certain temps (Royaume-Uni et États-Unis).

L'attention portée par les médias à la sécurité de l'emploi est un indicateur de l'intensité du débat sur ce sujet. Le graphique 5.1 montre comment les médias ont fait une place de plus en plus large à ce sujet au cours des quinze dernières années. Il indi-

que le nombre de fois (selon une définition assez restrictive²) où ce thème de la précarité de l'emploi dans les pays du G7 apparaît dans les bases de données du Reuters World Service et de l'Associated Press. La ligne du haut, sur le graphique 5.1, donne le total pour les sept pays considérés. On observe de fortes amplitudes annuelles mais la tendance à la hausse est claire. Le nombre d'articles consacrés à la précarité de l'emploi au Canada et aux États-Unis a nettement augmenté l'an passé ; la progression a été significative, aussi, pour la France, au cours des deux dernières années. Le pic enregistré pour l'Allemagne, en 1990, correspond à la réunification.

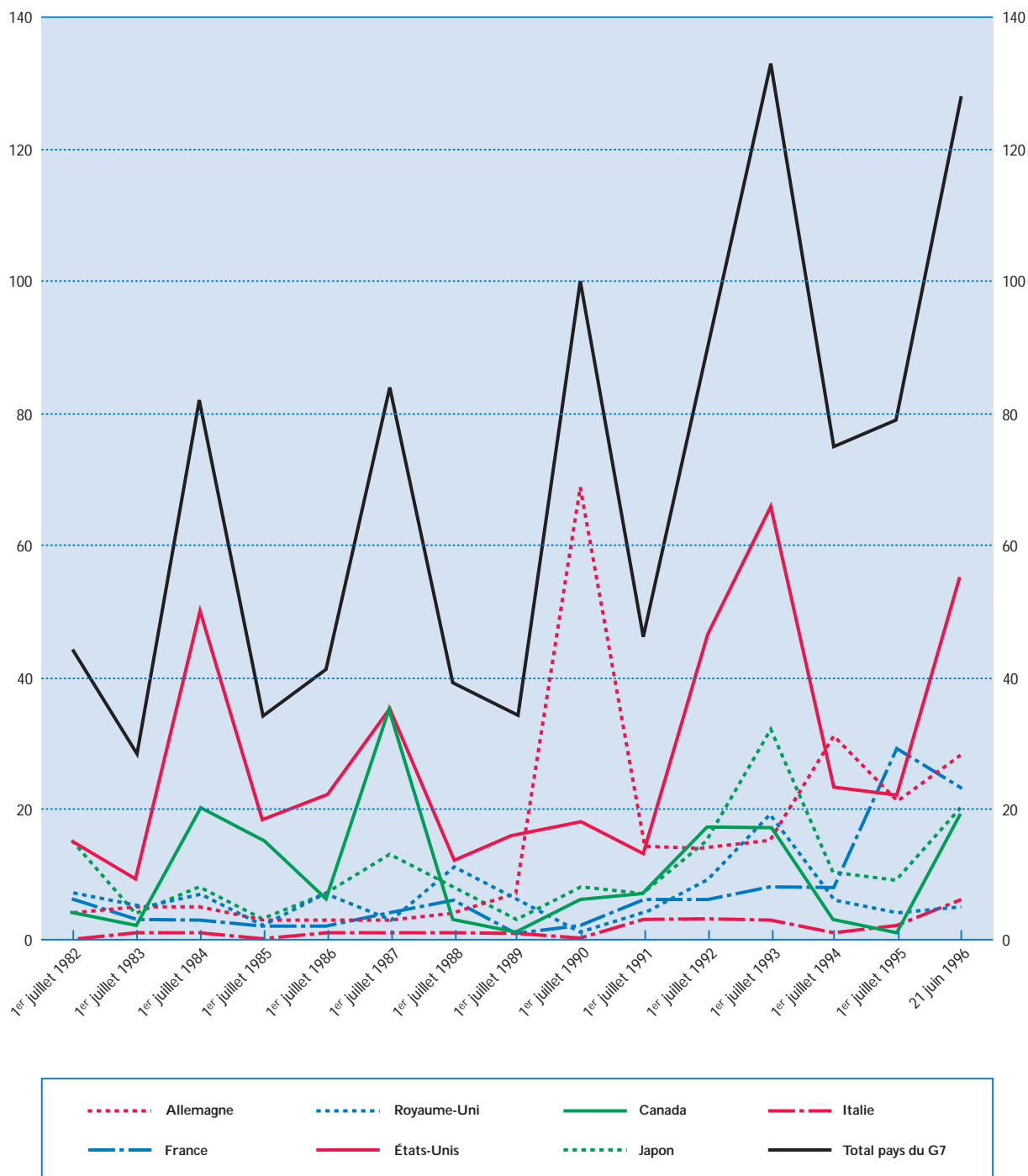
L'attention accrue que les médias portent à une question ne va pas forcément de pair avec un renforcement du phénomène lui-même³. Cet aspect peut être traité à partir des résultats d'enquêtes effectuées auprès des travailleurs pour voir ce qu'ils *pensent* de leur emploi et du marché du travail sous différents angles.

Pour les travailleurs, la sécurité est une caractéristique très importante d'un emploi. Dans le cadre de l'enquête ISSP (International Social Survey Programme) de 1989, il a été demandé aux travailleurs de neuf pays de l'OCDE (Autriche, Hongrie, Irlande, Italie, Pays-Bas, Norvège, ex-Allemagne de l'Ouest, Royaume-Uni et États-Unis) de ranger par ordre d'importance neuf caractéristiques pouvant être associées à un emploi : sécurité, revenu, perspectives de promotion, temps libre, intérêt du travail, travail indépendant, possibilité d'aider les autres, possibilité d'être utile à la collectivité et flexibilité des horaires de travail. Cinq types d'appréciation pouvaient être portés, allant de « très important » à « pas important du tout ». Au total, 59 pour cent des travailleurs ont déclaré que la sécurité de l'emploi était un aspect très important, alors que la moyenne est de 27 pour cent pour les huit autres caractéristiques. Dans huit des neuf pays, la sécurité de l'emploi est l'aspect que la plus forte proportion de travailleurs qualifient de très important (sauf aux Pays-Bas, où c'est l'intérêt du travail qui est cité en premier).

Si les travailleurs pensent que la sécurité de l'emploi est importante par rapport à d'autres caractéristiques, ils ne sont pas tout à fait satisfaits du degré de sécurité de l'emploi. Dans l'International Survey Research (1995a) sont présentées les appréciations moyennes portées par les travailleurs, dans 17 pays européens, sur 15 caractéristiques pouvant être associées à un emploi (rémunération, conditions de travail, formation et encadrement, etc.). La sécurité de l'emploi ne vient qu'en 11^e position (sur un total de 15) pour l'expression d'un avis favorable. Toutefois, il existe de grandes différences entre les

Graphique 5.1.

Mentions dans les médias des questions de sécurité/précarité de l'emploi, 1982-1996
 Nombre de mentions par an



Source : Recherche de données effectuée dans les archives de Reuters World Service et d'Associated Press (voir détails dans le texte).

pays du point de vue du sentiment de précarité de l'emploi.

1. Différences entre pays du point de vue du sentiment de précarité de l'emploi

Plusieurs enquêtes posent les mêmes questions aux travailleurs de différents pays sur la précarité de l'emploi. Sur le tableau 5.1, la première colonne indique le niveau « norme » de précarité de l'emploi sur la base des déclarations des travailleurs, dans 21 pays de l'OCDE, en 1996⁴. La proportion de travailleurs qui portent un jugement « défavorable » sous l'angle de la sécurité de l'emploi va de 31 pour cent en Norvège à 50 pour cent ou plus en France, au Japon⁵, au Royaume-Uni et aux États-Unis. Il peut sembler étrange que le sentiment de précarité de l'emploi soit si fort au Japon, qui est l'un des pays de l'OCDE où le chômage est le plus faible, ainsi qu'au Royaume-Uni et aux États-Unis, deux pays où le taux de chômage a baissé au cours des quatre dernières années. Cependant, le senti-

ment de précarité de l'emploi reflète sans doute diverses tendances sur le marché du travail, et pas seulement l'évolution du chômage (voir la section D ci-après).

La série de données provenant de l'enquête ISSP de 1989 fournit une mesure unique, à savoir le pourcentage de personnes interrogées qui ne souscrivent pas fortement à l'affirmation qui leur est proposée : « mon emploi est sûr ». Cette mesure apparaît à la deuxième colonne du tableau 5.1. Ces deux mesures de la précarité ne sont pas directement comparables car les questions posées n'étaient pas les mêmes. Cependant, et bien que sept années séparent les deux enquêtes, on relève des similitudes : l'Autriche est un pays où le sentiment de précarité est faible, tandis que les travailleurs du Royaume-Uni et des États-Unis sont davantage susceptibles de faire état d'un sentiment de précarité de l'emploi. On notera que l'Irlande, les Pays-Bas et la Norvège ont reculé dans le classement du point de vue de la précarité de l'emploi entre 1989 et

Tableau 5.1. **Trois mesures du sentiment de précarité de l'emploi parmi les salariés**

Pourcentage de salariés

	Niveau « norme » de précarité de l'emploi ^a	Pourcentage n'étant pas tout à fait d'accord avec « mon emploi est assuré »	
	1996	1989	1996
Australie	36
Autriche	35	47	63
Belgique	45	..	72
Canada	45
Danemark	38	..	44
Finlande	47	..	69
France	53	..	79
Allemagne	45	61 ^b	72
Grèce	38	..	66
Hongrie	..	81	..
Irlande	43	77	66
Italie	44	57	70
Japon	56
Luxembourg	61
Mexique	38
Pays-Bas	38	75	60
Norvège	31	68	..
Portugal	45	..	75
Espagne	46	..	71
Suède	47	..	73
Suisse	42
Royaume-Uni	54	82	67
États-Unis	52	72	..
Moyenne non pondérée	44	68	67

.. Données non disponibles.

a) Pour la définition du niveau « norme », voir la note 4 du texte.

b) Allemagne de l'Ouest.

Sources : Colonne 1 : données fournies par International Survey Research.

Colonne 2 : estimations du Secrétariat à partir des données de l'enquête de 1989 de l'International Social Survey Programme.

Colonne 3 : estimations du Secrétariat à partir des données de l'enquête 44.3 d'Eurobaromètre.

1996, alors que l'Italie et l'Allemagne ont gagné des places dans le classement.

L'enquête Eurobaromètre 44.3, effectuée au printemps 1996, nous fournit une autre mesure unique du sentiment de précarité, avec le pourcentage de travailleurs indiquant que leur emploi n'est pas très sûr. Cette mesure de la précarité apparaît à la troisième colonne du tableau 5.1. Parmi les quinze pays de l'Union européenne, on observe que moins des deux tiers des travailleurs au Danemark, au Luxembourg, aux Pays-Bas et en Autriche font état d'un tel sentiment de précarité, alors que le pourcentage le plus élevé s'observe en Belgique, en France, en Allemagne, au Portugal, en Espagne et en Suède. Ces résultats concordent à un seuil inférieur à 2 pour cent avec les données synthétiques de l'ISR pour 1996, bien que le Royaume-Uni et la Finlande se situent dans une zone nettement plus élevée sur la base des données ISR que sur la base des données Eurobaromètre.

2. Différences entre travailleurs du point de vue du sentiment de précarité de l'emploi

Le sentiment de précarité de l'emploi diffère notablement selon les groupes de travailleurs. Le tableau 5.2 établit un lien entre le sentiment de précarité de l'emploi tel qu'il ressort de l'enquête Eurobaromètre de 1996 et un certain nombre de caractéristiques individuelles et professionnelles. Pour l'ensemble des pays de l'Union européenne, il n'y a guère de différence entre les hommes et les femmes pour ce qui est du pourcentage de travailleurs qui éprouvent un sentiment de précarité de l'emploi. Ce pourcentage diminue essentiellement avec l'âge, encore qu'en Finlande, aux Pays-Bas et au Royaume-Uni ce sont les travailleurs âgés qui sont le plus susceptibles de faire état d'un sentiment de précarité de l'emploi. En règle générale, la corrélation entre le niveau d'études (l'âge auquel l'intéressé a cessé de suivre des études à plein temps servant d'indicateur supplétif) et le sentiment de précarité de l'emploi est négative, quoique faible. On notera, toutefois, que dans quatre pays de l'Union européenne – Danemark, France, Italie et Royaume-Uni – ce sont les travailleurs qui ont le plus haut niveau de formation qui sont le plus enclins à considérer leur emploi comme étant peu sûr. Le sentiment de précarité de l'emploi est généralement moindre chez les travailleurs non manuels que chez les travailleurs manuels. Le pourcentage d'employés de l'administration publique qui font état d'un sentiment de précarité de l'emploi est notoirement faible; en revanche, il n'y a guère d'écart, au niveau des pourcentages, entre l'industrie et les services⁶.

3. Évolution dans le temps du sentiment de précarité de l'emploi

La section A du tableau 5.3 donne des indications sur l'évolution dans le temps de la perception que les travailleurs ont de la sécurité de l'emploi dans sept pays européens (Belgique, France, Allemagne, Italie, Pays-Bas, Suisse et Royaume-Uni). La partie gauche du tableau analyse l'évolution, entre 1985 et 1995, du jugement que les travailleurs portent sur leur emploi sous 14 aspects, y compris celui de la sécurité de l'emploi. La sécurité de l'emploi est le critère au regard duquel la proportion de travailleurs donnant une réponse favorable a le plus fortement diminué au cours de la période⁷.

La partie droite de la section A du tableau montre comment le sentiment de la sécurité de l'emploi a évolué, entre 1985 et 1995, dans les sept pays considérés. Le sentiment de sécurité de l'emploi a reculé notablement dans les sept pays sans exception, mais avec des disparités marquées dans l'ampleur du recul. Le sentiment de sécurité de l'emploi s'est beaucoup dégradé en Allemagne et au Royaume-Uni, dans une moindre mesure en France et aux Pays-Bas, et plus faiblement (quoique de façon significative) en Belgique, en Italie et en Suisse.

La section B du tableau 5.3 fournit des informations détaillées sur les valeurs, en 1992 et 1996, des quatre mesures utilisées pour apprécier le niveau «norme» de sécurité de l'emploi dans le cadre de l'enquête ISR, dans 21 pays de l'OCDE. Là encore, on observe un recul général du sentiment de sécurité de l'emploi, la Finlande étant le seul pays où le sentiment de sécurité de l'emploi s'est renforcé; le recul est particulièrement net en France, en Italie et en Suisse. La baisse est surtout marquée en ce qui concerne le pourcentage des travailleurs qui déclarent ne pas être préoccupés par l'avenir de leur entreprise et le pourcentage de travailleurs qui se déclarent satisfaits de la sécurité de leur emploi. Elle l'est moins en ce qui concerne les deux autres mesures, davantage liées à la situation propre à chaque entreprise, ce qui tend à démentir l'idée selon laquelle le sentiment de précarité serait en grande partie lié à un changement dans l'attitude de la direction. Les données examinées ici montrent que le sentiment de précarité est plus général.

Le tableau 5.4 retrace l'évolution du sentiment de précarité de l'emploi dans deux pays, en fonction d'un certain nombre de caractéristiques démographiques. La partie supérieure du tableau 5.4 présente les données pour l'Allemagne, sur la base de l'enquête socio-économique. Pour mesurer la précarité de l'emploi, on considère la proportion de personnes ayant indiqué qu'elles sont préoccupées par la sécurité de leur emploi et la proportion de personnes ayant indiqué qu'elles risquent de perdre

Tableau 5.2. **Sentiment de précarité de l'emploi parmi les salariés selon les caractéristiques des individus et de l'emploi, 1996**Pourcentage de salariés n'étant *pas* tout à fait d'accord avec « mon emploi est assuré »

	Autriche	Belgique	Danemark	Finlande	France	Allemagne	Grèce	Irlande	Italie	Luxembourg	Pays-Bas	Portugal	Espagne	Suède	Royaume-Uni	Moyenne pondérée
Total	62.8	71.5	43.9	68.7	78.7	71.8	66.0	66.5	69.6	61.5	60.3	75.2	71.2	73.3	66.9	70.2
Hommes	63.4	70.9	43.8	66.4	75.2	71.9	70.6	68.3	70.9	68.0	63.3	76.7	65.2	73.4	66.9	69.6
Femmes	62.0	72.3	44.0	70.9	82.9	71.8	59.9	63.8	67.6	49.8	56.2	73.5	82.5	73.1	67.0	71.1
<i>Âge :</i>																
16 à 24 ans	62.5	56.7	42.3	61.9	91.1	77.6	85.5	71.1	83.7	55.0	61.5	84.0	97.1	77.9	58.7	74.1
25 à 44 ans	63.7	79.3	46.3	68.1	77.9	71.6	60.6	64.8	71.5	64.2	53.6	79.1	78.1	74.4	64.6	70.6
45 ans et plus	61.0	57.9	41.0	71.5	76.3	70.0	66.1	67.2	59.5	57.8	74.0	66.4	45.2	70.6	75.4	67.9
<i>Âge du premier arrêt des études à plein temps :</i>																
16 ans ou moins	60.0	74.4	33.4	69.9	77.3	76.4	75.5	72.8	68.7	79.4	61.1	80.1	71.8	80.2	70.4	72.5
17 à 18 ans	60.2	71.9	40.3	83.1	73.1	76.3	75.4	60.3	63.4	69.8	59.9	80.7	76.8	73.0	59.2	69.2
19 ans ou plus	69.3	70.1	46.5	61.9	82.9	63.7	47.6	67.4	73.2	44.7	60.2	61.6	67.8	69.7	66.6	68.5
<i>Profession :</i>																
Travailleurs non manuels	58.9	74.0	43.7	65.7	78.4	60.8	43.2	63.4	66.6	45.9	65.2	63.1	65.6	65.0	62.3	65.3
Travailleurs manuels	70.3	73.3	44.1	72.7	78.6	81.3	76.0	69.2	69.3	72.3	56.8	83.3	76.9	79.1	71.4	74.3
<i>Branche d'activité :</i>																
Industrie	65.7	82.5	43.6	71.0	80.8	73.3	82.1	72.5	80.2	78.6	55.5	83.2	73.5	70.2	64.8	72.7
Services	66.7	69.1	45.0	70.5	85.1	76.3	51.5	65.3	68.8	54.1	64.6	65.8	79.5	74.2	69.0	73.1
Administration publique	42.4	45.2	40.7	63.7	44.7	46.4	26.7	43.9	24.2	31.8	50.1	75.2	28.6	85.2	59.4	44.7

Source : Estimations du Secrétariat à partir des données de l'enquête 44.3 d'Eurobaromètre (1996).

Tableau 5.3. **Évolution dans le temps des réponses des salariés concernant les caractéristiques de leur emploi****A. Résultats pour quelques pays européens**

	Caractéristiques de l'emploi : moyennes européennes ^a		Sécurité de l'emploi par pays	
	Évolution en points de pourcentage de la proportion de salariés répondant favorablement : 1985 à 1995		Évolution en points de pourcentage de la proportion de salariés répondant favorablement : 1985 à 1995	
Sécurité et conditions de travail	5*	Belgique	-6*	
Supervision directe	3*	France	-14*	
Gestion de l'entreprise	2*	Allemagne	-18*	
Communications	2*	Italie	-5*	
Efficacité des opérations	1	Pays-Bas	-12*	
Satisfaction à l'égard de l'emploi	0	Suisse	-3*	
Organisation du travail	-3*	Royaume-Uni	-22*	
Relations de travail	-4*			
Identification à l'entreprise	-8*			
Rémunération	-8*			
Avantages sociaux	-8*			
Formation et information	-8*			
Performances et promotion sociale	-10*			
Sécurité de l'emploi	-12*			

* Évolution statistiquement significative.

a) La moyenne européenne correspond à la moyenne non pondérée des données relatives à l'Allemagne, la Belgique, la France, l'Italie, les Pays-Bas, le Royaume-Uni et la Suisse.

Source : International Survey Research (1995a).

B. Résultats pour les pays de l'OCDE

Évolution récente du sentiment de précarité de l'emploi dans les pays de l'OCDE

	Personnes sans inquiétude quant à l'avenir de leur entreprise (pourcentage)		Personnes estimant que la sécurité de l'emploi dans leur entreprise est aussi bonne ou même meilleure que dans la plupart des autres entreprises de la branche (pourcentage)		Personnes convaincues de conserver un emploi dans leur entreprise tant que leurs performances seront satisfaisantes (pourcentage)		Pourcentage de personnes satisfaites de la sécurité de leur emploi		Niveau « norme » de sécurité de l'emploi	
	1992	1996	1992	1996	1992	1996	1992	1996	1992	1996
Australie	69	67	75	64	59	58	78	67	70	64
Autriche ^a	79	77	75	74	59	50	66	60	70	65
Belgique	69	68	60	55	42	38	66	60	59	55
Canada	74	61	61	56	49	45	60	56	61	55
Danemark ^b	71	68	70	69	54	52	62	58	64	62
Finlande ^b	46	53	63	63	39	37	45	57	48	53
France	72	58	70	59	32	28	56	41	58	47
Allemagne	73	64	54	60	51	46	62	48	60	55
Grèce ^a	78	75	69	70	41	41	59	61	62	62
Irlande ^a	63	60	63	65	46	47	54	57	57	57
Italie	78	68	74	64	53	37	64	55	67	56
Japon	84	64	32	29	33	37	46	44	49	44
Mexique	87	82	72	74	21	25	71	67	63	62
Pays-Bas	71	66	58	62	59	60	74	61	66	62
Norvège	..	73	..	77	..	60	..	66	..	69
Portugal ^a	82	75	64	59	24	27	59	59	57	55
Espagne	76	68	72	66	22	21	64	60	59	54
Suède ^b	66	60	61	59	46	44	49	49	56	53
Suisse	81	62	80	62	55	51	78	57	74	58
Royaume-Uni ^b	52	47	57	54	39	39	52	43	50	46
États-Unis	60	52	58	55	46	38	57	47	55	48
Moyenne non pondérée	72	65	64	62	44	42	61	56	60	56

.. Données non disponibles.

a) Les données figurant dans la colonne 1992 se rapportent à 1994.

b) Les données figurant dans la colonne 1992 se rapportent à 1993.

Source : Données communiquées par International Survey Research.

Tableau 5.4. **Évolution dans le temps du sentiment de précarité de l'emploi : résultats d'enquêtes allemande et britannique**

A. Résultats allemands								
Salariés inquiets quant à la sécurité de leur emploi (pourcentage)								
	1985	1987	1989	1991	1992	1993	1994	1995
Total	41.2	41.1	34.8	29.2	37.5	36.5	44.0	42.3
Hommes	42.8	41.1	35.6	31.3	39.9	39.5	47.6	45.2
Femmes	38.7	41.1	33.7	26.2	34.1	32.4	39.2	38.6
Âge :								
16 à 24 ans	52.8	46.6	37.7	32.9	40.6	39.0	48.5	54.1
25 à 44 ans	38.9	41.2	34.6	27.7	36.7	36.2	44.1	42.6
45 à 69 ans	37.8	37.7	33.6	29.9	37.4	35.9	42.4	38.3
Niveau de formation :								
Secondaire premier cycle	54.8	53.9	44.5	37.6	49.2	48.3	54.5	52.7
Secondaire deuxième cycle	44.2	44.1	37.6	31.4	40.5	39.3	47.1	45.7
Supérieur	20.8	20.3	17.2	16.1	20.2	20.1	28.9	26.5
Profession :								
Travailleurs non manuels	33.6	31.4	28.5	23.1	31.5	29.5	35.5	36.3
Travailleurs manuels	51.7	52.5	45.1	39.0	49.0	49.9	59.8	55.6
Ancienneté (années) :								
0 à 4	46.5	48.2	38.0	30.9	37.5	36.4	43.2	44.6
5 à 9	38.9	39.3	36.4	29.8	36.8	35.7	47.9	42.4
10 à 14	39.4	36.0	33.7	25.9	38.0	39.9	46.4	44.4
15 à 19	39.6	38.5	35.2	33.1	39.4	34.0	41.8	41.3
20+	33.1	30.9	25.7	25.2	36.8	36.0	40.4	37.1
Salariés déclarant qu'ils risquent de perdre leur emploi au cours des deux prochaines années (pourcentage)								
	1985	1987	1989	1991	1993	1994		
Total	47.4	46.9	46.2	47.6	54.1	63.7		
Hommes	47.2	46.9	46.5	47.6	56.5	64.1		
Femmes	47.7	47.0	45.7	47.6	51.0	63.2		
Âge :								
16 à 24 ans	62.1	57.1	55.4	52.2	58.3	71.5		
25 à 44 ans	47.2	47.8	49.6	50.7	58.4	67.3		
45 à 69 ans	39.2	39.6	36.4	40.4	45.8	55.3		
Niveau de formation :								
Secondaire premier cycle	52.8	56.5	48.2	49.1	52.7	66.0		
Secondaire deuxième cycle	50.6	49.9	51.1	51.5	58.8	67.4		
Supérieur	30.7	28.6	25.4	32.4	38.6	51.3		
Profession :								
Travailleurs non manuels	43.1	41.0	42.2	44.8	49.8	58.7		
Travailleurs manuels	51.6	54.4	52.8	51.5	63.1	71.9		
Ancienneté (années) :								
0 à 4	57.6	57.5	54.7	52.8	60.0	69.1		
5 à 9	46.3	44.3	48.7	52.8	55.5	67.0		
10 à 14	42.0	43.6	43.9	42.6	52.1	62.6		
15 à 19	41.0	39.0	37.7	45.2	47.0	55.6		
20+	31.4	32.0	29.2	34.8	45.9	54.4		

Source : Estimations du Secrétariat à partir de l'Enquête Socio-Économique allemande.

B. Résultats britanniques					
Salariés pas totalement satisfaits de la sécurité de leur emploi (pourcentage)					
	1991	1992	1993	1994	1995
Total	61.7	75.8	77.9	78.2	78.4
Hommes	66.4	79.7	81.6	82.6	81.9
Femmes	56.7	71.8	74.2	73.9	75.0
Âge :					
16 à 24 ans	61.2	72.9	78.1	74.9	75.1
25 à 44 ans	64.5	79.2	80.6	80.2	80.5
45 à 69 ans	57.9	72.6	74.3	77.5	77.5
Niveau de formation :					
Secondaire premier cycle	57.2	71.9	71.3	71.6	72.7
Secondaire deuxième cycle	62.2	75.9	79.8	78.5	77.7
Supérieur	66.5	79.8	81.3	82.9	83.2
Profession :					
Travailleurs non manuels	60.5	75.3	78.3	78.0	77.7
Travailleurs manuels	64.5	76.8	76.8	78.5	80.2
Ancienneté (années) :					
0 à 4	63.0	76.5	79.2	79.1	78.7
5 à 9	61.1	76.7	77.0	77.7	79.1
10 à 14	59.4	75.1	75.0	79.2	80.8
15 à 19	58.4	69.9	71.3	74.4	77.4
20+	49.3	65.9	69.4	65.0	63.9

Source : Estimations du Secrétariat à partir du British Household Panel Survey.

leur emploi au cours des deux prochaines années. En ce qui concerne la première de ces deux mesures, on observe un mouvement de baisse jusqu'en 1991 à partir d'un point haut atteint vers le milieu des années 80, et on constate ensuite une forte augmentation. Pour autant qu'il est possible d'établir un lien avec les caractéristiques individuelles, cette mesure de la précarité de l'emploi en Allemagne s'est aggravée particulièrement pour les jeunes travailleurs, pour les travailleurs ayant un faible niveau d'études et pour les travailleurs manuels.

La partie inférieure du tableau 5.4 présente des résultats analogues pour les cinq premières phases de l'enquête auprès des ménages (British Household Panel Survey) effectuée en Grande-Bretagne sur la période 1991-1995⁸. La mesure considérée ici est la proportion de travailleurs qui déclarent ne pas être complètement satisfaits du degré de sécurité de leur emploi. La proportion a fortement augmenté en 1992 et se maintient depuis à un haut niveau [Spencer (1996) tire des résultats analogues de la British Social Attitudes Survey]. La progression du sentiment de précarité de l'emploi s'observe pour tous les travailleurs, quoiqu'elle soit un peu plus forte chez les travailleurs âgés.

Les cinq dernières lignes de chaque section du tableau 5.4 analysent le sentiment de précarité de l'emploi en fonction de l'ancienneté. A la section A du tableau, consacrée aux résultats pour l'Allemagne, on observe une corrélation négative manifeste entre le sentiment de précarité et l'ancienneté jusqu'au début des années 90, les travailleurs qui ont moins de cinq ans d'ancienneté étant ceux qui éprouvent le plus vivement un sentiment de précarité de l'emploi. Les chiffres récents font apparaître une distribution plus uniforme du sentiment de précarité de l'emploi entre les différents groupes du point de vue de l'ancienneté; la même situation s'observe en ce qui concerne la perception du risque de perdre son emploi. A la section B du tableau, les données pour le Royaume-Uni dénotent le même nivellement. Il y a aujourd'hui très peu d'écarts, dans les deux pays, du point de vue du sentiment de précarité de l'emploi, parmi les travailleurs ayant moins de 15 ans d'ancienneté.

En un mot, les données sont sans ambiguïté. Le sentiment de précarité de l'emploi s'est répandu, au cours des années 90, dans tous les pays de l'OCDE pour lesquels des données sont disponibles.

4. Qu'est-ce qui pourrait expliquer la progression du sentiment de précarité de l'emploi?

On a tendance à assimiler le sentiment de précarité de l'emploi à la probabilité qu'un travailleur a

de perdre son emploi du moment. Pourtant, les chiffres de la section A du tableau 5.4 donnent à penser que les deux notions ne sont pas exactement équivalentes : le pourcentage de travailleurs indiquant qu'ils pourraient perdre leur emploi est notablement plus élevé que le pourcentage de travailleurs se déclarant préoccupés par la sécurité de leur emploi. On peut penser que le sentiment de précarité de l'emploi reflète tout un ensemble d'éléments sur le marché du travail, le risque de perdre son emploi n'étant que l'un de ces éléments, même s'il est important.

Pour caractériser le sentiment de précarité de l'emploi, on peut le présenter comme étant fonction des conséquences négatives anticipées en cas de perte de l'emploi occupé sur le moment. Les conséquences négatives anticipées correspondent à la différence entre la valeur de l'emploi actuel (V_J), qui dépend du salaire et des avantages autres que pécuniaires attachés à cet emploi, et la valeur anticipée de la situation dans laquelle le travailleur se trouverait si son emploi actuel cessait (V_F). Si s exprime la probabilité que l'emploi du moment cesse :

$$\text{Conséquences négatives anticipées} = V_J - [sV_F + (1 - s)V_U] = s(V_J - V_F).$$

V_F , valeur de « ce qui arrive ensuite », dépend de la probabilité de retrouver un emploi, représentée par r , de la valeur anticipée du nouvel emploi (V_N) et de la valeur anticipée attribuée au fait d'être sans emploi (V_U). Si on remplace V_F par ses composantes dans l'expression qui précède, on obtient :

$$\text{Conséquences négatives anticipées} = s(V_J - rV_N - (1 - r)V_U).$$

L'équation ci-dessus montre clairement que les conséquences négatives anticipées et, par conséquent, le sentiment de précarité de l'emploi, augmentent lorsque :

- s , probabilité que l'emploi du moment cesse, augmente (tant que $V_J > V_F$);
- r , probabilité de retrouver un emploi, diminue (tant que $V_N > V_U$);
- V_N , valeur anticipée du nouvel emploi, baisse;
- V_U , valeur anticipée attribuée au fait d'être sans emploi, baisse; et
- V_J , valeur de l'emploi du moment, augmente.

La montée du sentiment de précarité de l'emploi tient assurément à la probabilité qu'un emploi cesse. Cependant, d'après ce qui précède, on voit qu'elle peut aussi résulter d'une dégradation des chances de retrouver un emploi (par suite d'une aggravation du chômage, par exemple), du fait qu'un nouvel emploi serait moins attrayant (salaire

moindre, poste temporaire ou à temps partiel), ou du fait qu'une situation de non-emploi se présenterait sous un jour moins attrayant (les choses dépendant en partie du degré de générosité des indemnités de chômage). Dans le reste de ce chapitre, nous nous efforcerons de faire le lien entre la montée générale du sentiment de précarité de l'emploi chez les travailleurs et les divers aspects des conséquences négatives anticipées, évoquées plus haut, en commençant par ce qui apparaît le plus évident, à savoir la durée de l'emploi et la probabilité que l'emploi du moment cesse.

C. STRUCTURES D'ANCIENNETÉ DANS L'EMPLOI : QUE RÉVÈLENT-ELLES SUR LA SÉCURITÉ DE L'EMPLOI ?

1. Introduction

Dans cette section, on considère deux indicateurs types de la stabilité de l'emploi, à savoir l'ancienneté auprès d'un employeur et le taux de rétention, pour avoir un autre angle d'approche sur le débat sur la précarité de l'emploi. La relation entre l'ancienneté auprès d'un employeur et la précarité de l'emploi n'est pas une relation simple. Par exemple, sur un marché du travail dynamique, les travailleurs qui perdent leur emploi peuvent être nombreux à retrouver assez rapidement un autre emploi, même si ce n'est pas toujours avec le même salaire et les mêmes avantages. En outre, les travailleurs qui quittent volontairement un emploi le font souvent pour améliorer leur situation. De plus, il y a toujours eu, sur le marché du travail, des segments qui se sont caractérisés par une assez grande précarité de l'emploi et une forte rotation des effectifs [Buechtemann (1993); Lindeboom et Theeuwes (1991)].

Plusieurs analystes, toutefois, émettent l'idée que les liens entre les entreprises et les travailleurs sont aujourd'hui à plus court terme et plus ténus qu'ils ne l'étaient dans le passé, ce qui reflète l'instabilité accrue de l'environnement des entreprises [Locke, Kochan et Piore (1995); Boyer (1990)]. Un environnement plus volatil tendrait à renchérir le coût qu'il y aurait à « garantir » une relation d'emploi à long terme, d'où des changements dans la relation entre l'ancienneté auprès de l'employeur et la précarité de l'emploi. Des observations largement anecdotiques incitent à penser que les entreprises, dans certaines branches et dans certains pays, répondent à ces « chocs » de façon différente ou à des degrés divers, parfois en modifiant leurs pratiques en matière de ressources humaines dans le sens d'un plus large recours au marché externe du

travail [Osterman (1987); Doeringer (1991); Dore (1996)].

2. Vue d'ensemble de l'ancienneté auprès de l'employeur

La distribution de l'emploi selon l'ancienneté auprès de l'employeur, ainsi que l'ancienneté moyenne et médiane⁹, donnent une idée générale de la situation du point de vue de la stabilité de l'emploi selon les pays et selon les périodes. Une étude de l'OCDE réalisée en 1993 relève des différences notables du point de vue de l'ancienneté selon les pays, l'Amérique du Nord se caractérisant par des durées d'ancienneté comparative-ment faibles et de nombreux pays européens et le Japon par une ancienneté beaucoup plus grande. Le tableau 5.5 présente la distribution de l'emploi selon l'ancienneté auprès de l'employeur, en 1995, dans 23 pays de l'OCDE. La moyenne non pondérée pour les pays de l'OCDE est de près de dix ans. Certains pays (Australie, Canada, Danemark, Royaume-Uni et États-Unis) enregistrent des durées d'ancienneté nettement plus courtes que d'autres (Belgique, Italie, Japon, Pologne et Portugal). L'Allemagne se situe plus ou moins dans la « moyenne » des pays européens. Lorsque l'on considère la distribution de l'emploi en fonction de l'ancienneté, on observe que les écarts entre pays sont particulièrement marqués dans les zones de très faible ancienneté. Les écarts sont notables, aussi, en ce qui concerne la proportion de travailleurs ayant 20 ans ou plus d'ancienneté, l'Australie, le Royaume-Uni et les États-Unis enregistrant un pourcentage nettement plus faible de travailleurs ayant une telle ancienneté.

Une analyse à plusieurs variables peut fournir une estimation plus précise des différences entre pays du point de vue de l'ancienneté moyenne en tenant compte des différences dans la distribution de l'emploi selon le sexe, l'âge et la catégorie professionnelle. Ce type d'analyse, présenté à l'annexe 5.A., confirme, de façon générale, la configuration des différences entre pays présentée au tableau 5.5. C'est aux États-Unis, en Australie et au Royaume-Uni que l'ancienneté auprès de l'employeur est la plus faible, après quoi viennent le Canada et le Danemark. Et c'est en Italie qu'elle est la plus élevée, après quoi viennent la Belgique, le Portugal et la France.

Profil des différents types de travailleurs du point de vue de l'ancienneté

Le tableau 5.6 montre l'ancienneté moyenne selon le groupe démographique, la branche d'activité, la profession et le niveau général d'études. Une comparaison des moyennes non pondérées

Tableau 5.5. Répartition de l'emploi selon l'ancienneté dans l'entreprise, 1995

Pourcentages

	Moins de 6 mois	De 6 mois à moins d'un an	De 1 an à moins de 2 ans	De 2 ans à moins de 5 ans	Moins de 5 ans	De 5 ans à moins de 10 ans	De 10 ans à moins de 20 ans	20 ans et plus	Ancienneté moyenne (en années)	Ancienneté médiane ^a (en années)
Australie ^b	15.8	9.4	12.6	21.6	59.4	19.5	14.3	6.8	6.4	3.4
Autriche	7.6	5.0	8.9	21.2	42.7	19.0	22.5	15.7	10.0	6.9
Belgique	7.0	4.6	7.7	17.5	36.8	19.6	24.2	19.4	11.2	8.4
Canada ^c	14.8	7.9	..	28.0	50.8	19.8	18.1	11.3	7.9	5.9
République tchèque ^d	10.1	9.1	24.4	12.3	55.8	12.0	14.8	17.4	9.0	2.0
Danemark	15.5	9.6	11.4	16.2	52.7	18.2	17.7	11.4	7.9	4.4
Finlande	12.1	5.5	6.2	13.4	37.2	23.1	22.3	17.3	10.5	7.8
France	10.1	4.9	8.0	17.7	40.6	17.4	23.3	18.7	10.7	7.7
Allemagne	7.9	8.2	9.4	22.0	47.5	17.2	18.4	17.0	9.7	10.7
Grèce	8.3	4.3	8.4	18.5	39.6	20.6	26.6	13.3	9.9	7.5
Irlande	9.3	8.5	11.0	20.1	48.8	18.1	21.2	11.9	8.7	5.3
Italie	4.5	4.0	7.0	18.1	33.6	20.8	26.1	19.5	11.6	8.9
Japon ^e	..	7.6	15.0	13.9	36.5	20.7	21.5	21.4	11.3	8.3
Corée ^f	7.8	6.0	21.5 ^g	19.7 ^g	54.9	15.9	14.1	15.1	8.7	2.5
Luxembourg	6.4	5.0	8.6	20.7	40.7	21.4	21.4	16.4	10.2	7.2
Pays-Bas	9.8	6.5	11.4	20.4	48.1	20.3	19.8	11.9	8.7	5.5
Pologne	..	2.4 ^h	3.3	7.1	12.8	12.5	30.9	43.9	17.5	17.0
Portugal	7.2	6.2	9.0	17.5	39.9	18.5	20.8	20.8	11.0	7.7
Espagne	27.3	8.2	4.9	11.1	51.4	14.4	17.7	16.5	8.9	4.6
Suède	8.6	6.2	7.4	15.1	37.3	23.0	22.7	17.0	10.5	7.8
Suisse	8.5	7.2	9.0	20.8	45.5	22.9	18.3	13.3	9.0	6.0
Royaume-Uni	10.5	9.1	10.7	19.5	49.8	23.5	17.3	9.4	7.8	5.0
États-Unis ^{b, i}	12.6	13.4	8.5	20.0	54.5	19.8	16.8	9.0	7.4	4.2
Moyenne non pondérée	10.6	6.9	10.2	17.9	44.2	19.1	20.5	16.3	9.8	6.7
Écart-type	4.9	2.4	4.9	4.4	10.0	3.1	4.2	7.2	2.2	3.1
Coefficient de variation (en pourcentage)	46.0	35.1	47.7	24.5	22.7	16.5	20.3	44.1	22.0	46.0

.. Données non disponibles.

a) La médiane est calculée en prenant la classe d'ancienneté dans laquelle se situe l'observation centrale et en supposant que ces observations sont également réparties selon l'ancienneté à l'intérieur de cette classe.

b) 1996.

c) 6 mois ou moins ; 7 à 12 mois ; 1 à 5 ans ; 5 ans et moins ; 6 à 10 ans ; 11 à 20 ans ; plus de 20 ans.

d) Jusqu'à 6 mois ; plus de 6 mois jusqu'à 1 an ; plus d'un an jusqu'à 3 ans ; plus de 3 ans jusqu'à 5 ans ; plus de 5 ans jusqu'à 10 ans ; plus de 10 ans jusqu'à 20 ans ; plus de 20 ans.

e) Moins d'un an ; 1 à 2 ans ; 3 à 4 ans ; 0 à 4 ans ; 5 à 9 ans ; 10 à 14 ans ; 15 à 19 ans ; 20 ans et plus.

f) 1992.

g) 1 an à moins de 3 ans ; 3 à moins de 5 ans.

h) Moins d'un an.

i) Moins de 6 mois ; 6 mois à 1 an ; 13 à 23 mois ; 2 ans à moins de 5 ans ; moins de 5 ans ; 5 ans à moins de 10 ans ; 10 ans à moins de 15 ans ; 15 ans à moins de 20 ans ; 20 ans et plus.

Sources : Les données pour l'Autriche, la Belgique, le Danemark, la Finlande, la France, l'Allemagne, la Grèce, l'Irlande, l'Italie, le Luxembourg, les Pays-Bas, le Portugal, l'Espagne, la Suède et le Royaume-Uni proviennent de données non publiées de l'Enquête communautaire sur les forces de travail établie par Eurostat. Pour les données pour l'Australie, le Canada, la République tchèque, le Japon, la Corée, la Pologne, la Suisse et les États-Unis, voir annexe 5.A.

entre pays montre que les hommes ont une ancienneté supérieure à celle des femmes et que l'ancienneté augmente fortement avec l'âge. Il existe de grandes disparités selon les branches d'activité, les anciennetés les plus longues s'observant dans le secteur de la production et de la distribution d'électricité, de gaz et d'eau, et les plus faibles dans le secteur des hôtels et restaurants. Le commerce de gros et de détail se caractérise aussi par des durées moyennes d'ancienneté faibles. D'une manière générale, les travailleurs non manuels hautement qualifiés (membres de l'exécutif et corps législatifs,

cadres supérieurs de l'administration publique et dirigeants et cadres supérieurs d'entreprise, par exemple) ont la plus longue ancienneté, alors que les travailleurs non manuels peu qualifiés (travailleurs occupant un emploi dans les services ou dans la vente, par exemple) et les travailleurs manuels ont une plus faible ancienneté. La même dispersion des durées d'ancienneté, selon les branches et les professions, se retrouve dans les différents pays. Ces différences dans les moyennes simples sont généralement confirmées par une analyse à plusieurs variables.

Tableau 5.6. Ancienneté moyenne auprès de l'employeur par sexe, âge, branche d'activité, profession et niveau de formation, 1995

Années

	Australie ^{a, b}	Autriche	Belgique	Canada ^{b, c}	Danemark	Finlande	France	Allemagne	Grèce	Irlande	Italie	Japon ^{b, d}	Corée	Luxembourg	Pays-Bas	Pologne	Portugal	Espagne	Suède	Suisse ^b	Royaume-Uni	États-Unis ^{a, b}	Moyenne non pondérée
Total	6.4	10.0	11.2	7.9	7.9	10.5	10.7	9.7	9.9	8.7	11.6	11.3	5.2	10.2	8.7	17.5	11.0	8.9	10.5	9.0	7.8	7.4	9.6
Hommes	7.1	11.0	11.7	8.8	8.3	10.5	11.0	10.6	10.9	9.8	12.1	12.9	5.9	11.7	9.9	18.2	11.1	9.8	10.7	10.4	8.9	7.9	10.4
Femmes	5.5	8.6	10.4	6.9	7.5	10.4	10.3	8.5	8.2	7.2	10.6	7.9	3.4	7.6	6.9	16.6	10.9	7.2	10.4	7.1	6.7	6.8	8.4
<i>Âge :</i>																							
15 à 24 ans	1.9	2.8	1.9	1.6	1.5	1.7	1.6	2.4	2.1	2.2	2.8	2.5	..	2.3	1.8	2.7	2.8	1.0	2.2	2.4	2.2	1.6	2.1
25 à 44 ans	5.9	8.8	9.4	6.5	6.3	8.2	9.0	7.7	8.2	8.5	9.4	9.5	..	8.4	7.6	14.9	9.5	7.3	8.2	6.7	7.0	6.2	8.2
45 ans ou plus	11.1	17.8	19.4	13.8	14.5	16.6	17.5	16.2	17.0	15.4	19.2	18.0	..	18.8	16.0	29.3	17.9	16.1	15.9	14.6	12.2	12.4	16.7
<i>Branche d'activité</i>																							
Agriculture, chasse, sylviculture, pêche	6.6	12.1	6.3	13.0	5.3	7.9	7.8	8.0	10.3	8.0	8.8	7.2	6.0	..	10.1	4.8	9.8	8.7	8.9	6.6	8.2
Activités extractives	7.2	14.0	12.9	..	7.2	15.0	15.5	13.8	11.7	12.5	11.3	12.8	..	7.3	10.5	..	10.4	11.8	15.4	..	9.0	9.6	11.5
Industrie manufacturière	7.0	10.6	11.8	8.9	7.8	12.3	12.1	10.8	9.0	8.3	11.2	13.1	..	14.7	10.3	..	10.4	10.9	11.5	10.6	9.0	9.2	10.5
Production et distribution d'électricité, de gaz et d'eau	12.2	15.5	14.5	12.7	13.2	15.8	15.3	13.1	13.2	16.4	16.4	17.3	..	15.8	13.6	..	15.2	15.9	15.1	13.6	13.5	..	14.7
Construction	6.5	9.2	8.1	6.8	7.1	9.2	8.7	7.9	10.3	8.8	8.6	11.2	..	7.8	9.0	..	6.9	4.7	11.0	9.4	8.2	5.7	8.2
Commerce de gros et de détail	4.5	7.8	8.8	6.1	5.8	8.2	8.0	8.0	6.4	7.0	8.8	7.6	6.8	..	8.9	6.9	8.9	..	5.9	5.0	7.5
Hôtels et restaurants	5.7	4.5	4.3	3.3	6.9	5.1	4.8	5.8	4.2	7.4	10.6	4.2	3.5	..	6.4	4.8	3.3	7.4	4.1	..	5.0
Transports, entreposage et communications	8.6	12.0	13.7	10.5	9.1	12.0	13.1	12.1	12.6	12.4	14.4	13.0	..	13.1	10.1	..	15.9	12.3	11.7	11.2	9.2	9.3	11.8
Intermédiation financière	12.2	13.7	11.5	14.5	14.2	11.1	11.3	9.7	14.1	11.5	..	9.5	11.0	..	15.3	14.1	12.4	..	8.7	..	12.2
Immobilier, locations et activités de service aux entreprises	5.7	7.6	7.5	7.8	7.3	7.8	7.9	7.1	5.8	6.1	7.7	8.1	..	6.3	6.8	..	6.0	5.1	8.1	8.0	5.7	5.9	6.9
Administration publique	13.4	13.2	11.8	12.3	11.9	13.8	11.6	13.9	14.0	14.7	12.4	11.4	..	15.0	12.3	13.8	11.3	11.2	10.3	12.7
Autres activités de services collectifs, sociaux et personnels	7.3	9.7	11.5	8.8	8.1	9.9	10.4	9.1	9.9	8.8	12.6	8.8	..	10.2	8.8	..	12.1	9.0	10.5	8.0	7.6	6.2	9.4
<i>Profession :</i>																							
Membres de l'exécutif et des corps législatifs, cadres supérieurs de l'administration publique, et dirigeants et cadres supérieurs d'entreprise	9.8	12.8	11.9	10.3	9.6	..	11.8	11.6	14.6	11.6	17.0	..	9.9	11.3	11.7	..	11.4	12.2	..	11.1	9.5	9.0	11.5
Professions intellectuelles et scientifiques	7.6	12.1	12.1	9.5	10.4	..	12.0	11.2	11.0	10.3	13.7	..	6.2	11.7	10.0	..	12.2	10.8	..	8.8	9.2	8.5	10.6
Professions intermédiaires	10.0	10.9	11.8	8.9	8.9	..	11.8	10.2	9.7	8.5	12.6	..	5.8	10.6	9.0	..	14.1	10.4	..	9.5	8.1	7.6	9.8
Employés de type administratif	6.6	10.9	12.4	7.4	9.2	..	11.5	10.0	10.5	9.0	12.4	..	5.2	10.9	8.7	..	13.1	10.6	..	8.9	7.2	7.2	9.5
Personnel des services et vendeurs de magasin et de marché	4.1	7.9	9.0	5.5	5.7	..	8.0	7.6	7.8	6.5	9.5	..	4.1	6.4	6.2	..	9.0	7.1	..	6.6	5.3	5.4	6.8
Agriculteurs et ouvriers qualifiés de l'agriculture et de la pêche	13.3	8.1	5.4	..	7.3	7.4	11.2	9.4	10.2	..	4.8	9.0	7.9	..	10.8	7.0	..	7.9	7.6	7.0	8.4
Artisans et ouvriers des métiers de type artisanal	6.0	9.6	10.4	7.7	7.8	..	10.5	9.8	10.2	7.8	10.3	..	4.9	10.3	9.3	..	9.7	8.8	..	10.0	8.9	8.9	8.9
Conducteurs d'installations et de machines et ouvriers de l'assemblage	10.5	10.8	8.3	7.8	..	11.3	10.6	9.9	9.3	11.8	4.6	13.3	10.0	..	11.1	10.4	..	10.8	8.5	8.0	9.8
Ouvriers et employés non qualifiés	8.1	9.6	10.5	5.5	..	8.2	7.5	8.3	7.0	9.8	4.1	7.9	6.8	..	8.6	5.7	..	8.0	5.9	5.0	7.4
Employés	13.9
Ouvriers de production	12.5

Tableau 5.6. **Ancienneté moyenne auprès de l'employeur par sexe, âge, branche d'activité, profession et niveau de formation, 1995** (suite)

Années

	Australie ^{a, b}	Autriche	Belgique	Canada ^{b, c}	Danemark	Finlande	France	Allemagne	Grèce	Irlande	Italie	Japon ^{b, d}	Corée	Luxembourg	Pays-Bas	Pologne	Portugal	Espagne	Suède	Suisse ^b	Royaume-Uni	États-Unis ^{a, b}	Moyenne non pondérée
<i>Niveau de formation :</i>																							
Primaire/1 ^{er} cycle du secondaire	6.8	9.3	12.5	9.3	6.5	13.3	11.6	8.4	10.3	9.5	11.6	15.3	5.3	9.7	8.2	17.5	10.9	8.9	13.1	9.1	7.8	5.8	10.0
Titulaire du diplôme de fin d'études secondaires	5.9	10.1	10.7	8.2	7.9	9.6	10.5	9.7	9.2	8.0	11.2	11.4	4.9	10.7	8.9	17.6	9.1	8.2	9.7	8.9	7.5	7.9	9.3
Études supérieures incomplètes ou complètes	6.7	10.7	10.4	7.8	9.1	9.5	9.8	10.5	10.4	8.6	13.0	9.5	5.6	11.0	8.5	17.2	12.9	9.3	10.0	9.1	8.3	7.4	9.8

.. Données non disponibles.

a) 1996.

b) Les données concernant les branches d'activité et les professions, recueillies en fonction de classifications nationales, sont regroupées de manière à correspondre approximativement aux catégories de la NACE (Rev.1) et de la CIP-88 dans ce tableau. Voir des explications détaillées dans l'annexe 5.A.

c) Pour les niveaux de formation, les moyennes correspondent à des moyennes pondérées au point médian des classes d'ancienneté.

d) Les données concernant les employés, salariés et les ouvriers de production concernent uniquement l'industrie manufacturière.

Source : Voir tableau 5.5.

L'ancienneté moyenne rapportée au niveau de formation ne fait pas apparaître une structure uniforme dans les différents pays : dans certains pays (Royaume-Uni, Portugal, Italie et Allemagne), les travailleurs qui ont un haut niveau d'études ont une ancienneté supérieure à celle des travailleurs qui ont un faible niveau d'études; tandis que dans d'autres (Belgique, Finlande, France), c'est l'inverse qui se vérifie. Cependant, une analyse à plusieurs variables (pour les pays de l'Union européenne) montre qu'en intégrant les différences dans la distribution par âge et par sexe, on observe que les travailleurs qui ont le plus faible niveau d'études ont aussi la plus faible ancienneté, tandis que ceux qui ont un niveau d'études intermédiaire ont la plus forte ancienneté¹⁰.

Évolution de l'ancienneté auprès de l'employeur

Le tableau 5.7 montre la proportion de travailleurs ayant peu d'ancienneté (moins d'un an) et l'ancienneté moyenne pour un certain nombre d'années et de pays. L'ancienneté moyenne est considérée comme un indicateur de la stabilité à long terme ou globale de l'emploi, alors que la proportion de travailleurs ayant peu d'ancienneté reflète la rotation à court terme [OCDE (1993)]. Entre

1985 et 1995, les phénomènes de rotation à court terme se sont accentués en France, aux Pays-Bas, en Espagne et au Royaume-Uni, et ils se sont atténués en Australie, au Canada, en Finlande, en Allemagne, au Japon et aux États-Unis. L'ancienneté moyenne est demeurée pour l'essentiel inchangée aux Pays-Bas, au Royaume-Uni et aux États-Unis, alors qu'elle a augmenté en Australie, au Canada, en Finlande, en France, en Allemagne et au Japon, et qu'elle a baissé en Espagne.

Ces tendances générales pourraient simplement refléter les différences dans la composition démographique de l'emploi. Bien qu'elle ne soit pas présentée ici, une analyse à plusieurs variables tenant compte des particularités dans la répartition par âge et par sexe de l'emploi montre que l'ancienneté moyenne ne s'est pas modifiée entre 1985 et 1995 dans neuf des dix pays considérés; l'Espagne, où l'ancienneté moyenne a diminué, constitue la seule exception. L'ancienneté est aussi affectée par le cycle économique, étant orientée à la baisse en phase d'expansion et orientée à la hausse en phase de récession, au travers des changements touchant les embauches, les licenciements et les départs volontaires [BIT (1996)] : venant étayer cette hypothèse, les chiffres d'ancienneté moyenne présentés

Tableau 5.7. Ancienneté inférieure à un an et ancienneté moyenne des travailleurs : évolution dans le temps

	1980		1985		1989		1990		1995	
	Ancienneté < 1 an (pourcentage)	Ancienneté moyenne (en années)	Ancienneté < 1 an (pourcentage)	Ancienneté moyenne (en années)	Ancienneté < 1 an (pourcentage)	Ancienneté moyenne (en années)	Ancienneté < 1 an (pourcentage)	Ancienneté moyenne (en années)	Ancienneté < 1 an (pourcentage)	Ancienneté moyenne (en années)
Australie	22.3 ^{a, b}	6.6 ^{a, b}	26.6 ^c	5.5 ^c	22.7 ^d	6.3 ^d	25.2 ^e	6.4 ^e
Canada	26.4	7.0	25.7	7.4	27.5	7.2	26.0	7.2	22.7	7.9
Finlande	17.9	7.9	18.5	8.4	22.2	8.0	18.7	8.4	18.0	9.2
France	13.8 ^f	9.5 ^f	12.2	10.1	16.7	9.7	14.4	10.4
Allemagne	11.3 ^g	9.8 ^g	11.2	10.2	9.8 ^h	10.8 ^h
Japon	10.4	9.3	9.4	10.3	9.5	10.8	9.8	10.9	7.6	11.3
Pays-Bas	11.6	9.4	20.3	8.2	13.1 ^h	9.6 ^h
Espagne	15.2 ^{b, i}	11.5 ^{b, i}	24.6	9.1	24.8	9.1
Royaume-Uni	17.7	8.3	21.2	7.8	18.6	8.3
États-Unis ^j	28.2 ^k	7.1 ^k	27.3 ^l	7.5 ^l	28.8 ⁱ	7.3 ⁱ	28.8 ^d	7.2 ^d	26.0 ^e	7.4 ^e

.. Données non disponibles.

a) 1979.

b) Les données ne sont pas entièrement comparables avec les données des années ultérieures car elles prennent en compte les travailleurs indépendants et les travailleurs familiaux non rémunérés.

c) 1986.

d) 1991.

e) 1996.

f) 1982.

g) 1984.

h) 1994.

i) 1987.

j) Les données pour 1991 et 1996 concernent uniquement les travailleurs salariés tandis que celles pour 1978, 1983 et 1987, ainsi que celles des personnes ayant une ancienneté inférieure à un an en 1991, concernent l'ensemble des personnes pourvues d'un emploi.

k) 1978.

l) 1983.

Sources : Pour l'Australie, le Canada, le Japon et les États-Unis, voir tableau 5.5 et OCDE (1993). Voir l'annexe 5.A pour les données de la Finlande, la France, l'Allemagne, les Pays-Bas, l'Espagne, et le Royaume-Uni.

au tableau 5.5 apparaissent en corrélation négative significative avec l'écart conjoncturel de production, défini comme étant le rapport du PIB effectif au PIB potentiel. Cependant, si on répète l'analyse pour les travailleurs ayant une ancienneté de cinq ans ou plus, ce qui réduit l'incidence de la conjoncture macroéconomique récente, les résultats sont inchangés.

3. Rester chez le même employeur : évolution des taux de rétention

Le taux dit « de rétention » est un autre indicateur de la stabilité de la relation employeur-travailleur. Le taux de rétention sur cinq ans, par exemple, correspond au pourcentage de travailleurs, au cours d'une année donnée, qui seront toujours chez le même employeur cinq ans plus tard. Dans ce chapitre, les taux de rétention sont calculés par âge, sexe, durée d'ancienneté, niveau de formation et profession pour tenter d'identifier les groupes de travailleurs pour lesquels le changement a été le plus marqué.

Les calculs reposent sur une analyse de cohorte « fictive », impliquant une comparaison des effectifs de travailleurs classés par groupes d'ancienneté et d'âge de cinq ans, à intervalles de cinq ans. Ainsi, pour un groupe déterminé du point de vue de l'ancienneté, par exemple le groupe des travailleurs ayant entre zéro et cinq ans d'ancienneté, le taux de rétention mesure le pourcentage de travailleurs qui continuent de travailler pour le même employeur pendant encore cinq ans, accédant ainsi au groupe des travailleurs ayant entre cinq et dix ans d'ancienneté [voir annexe 5.A].

Les tableaux 5.8 et 5.9 présentent ces calculs pour l'Australie, le Canada, la Finlande, la France, l'Allemagne, le Japon, l'Espagne, la Suisse, le Royaume-Uni et les États-Unis. Les estimations portent sur des taux de rétention sur cinq ans, sauf pour les États-Unis pour lesquels le taux est calculé sur quatre ans, sur la période 1979-1991. Les différences entre pays sont notables : les taux de rétention les plus élevés s'observent au Japon et en Allemagne, et les plus faibles en Finlande, en Espagne et en Australie.

Il est essentiel de considérer l'évolution dans le temps. Le taux global de rétention a diminué dans certains pays et il est demeuré stable dans d'autres. Il a quelque peu décliné en Allemagne et au Japon. La plus forte baisse a été enregistrée en Finlande, en France et en Espagne¹¹. Les États-Unis ont enregistré une baisse du taux global de rétention entre 1983-1987 et 1987-1991, quoique le taux ait apparemment un peu augmenté en 1991-1996¹². Le taux de rétention a légèrement augmenté en Australie, au Canada et au Royaume-Uni. Les taux de rétention

sont moins influencés par les évolutions récentes du cycle économique que l'ancienneté moyenne¹³. Au total, ancienneté moyenne et taux de rétention apparaissent relativement stables.

Les configurations sont plus marquées lorsque l'on considère différents groupes. La baisse du taux de rétention concerne essentiellement les travailleurs masculins en Allemagne et au Japon. Pour les femmes occupant un emploi, le taux de rétention a augmenté dans tous les pays, sauf en Finlande, en France et en Espagne. Le renforcement des dispositions en matière de congé de maternité opéré par la législation et les conventions collectives, qui permet aux femmes de continuer de travailler pour le même employeur, a certainement eu un effet positif sur le taux de rétention des femmes – ainsi que l'idée en a été avancée pour le Royaume-Uni [Gregg et Wadsworth (1996b)]. Dans la plupart des pays, le taux de rétention s'accroît lorsque l'on passe des travailleurs jeunes aux travailleurs appartenant aux classes d'âge de forte activité, puis il décroît lorsque les travailleurs approchent de la retraite. Cette courbe est particulièrement marquée au Japon, ce qui reflète le schéma traditionnel qui veut que les travailleurs âgés quittent leur employeur avant de partir à la retraite pour occuper un emploi ailleurs jusqu'à ce qu'ils atteignent l'âge officiel de la retraite [Dore, Bounine-Cabalé et Tapiola (1989)]. Il n'y a pas de configuration uniforme de l'évolution dans le temps pour les différents groupes d'âge dans ces pays.

Le tableau 5.9 fait apparaître les taux de rétention selon l'ancienneté, le niveau de formation et la profession. De 1985-1990 à 1990-1995, le taux de rétention entre 0-5 ans et 5-10 ans d'ancienneté a fléchi en moyenne de 0.5 point de pourcentage, tandis que le taux de rétention entre 5-10 ans et 10-15 ans d'ancienneté est resté stable, en moyenne, et que le taux de rétention entre 10-15 ans et 15-20 ans d'ancienneté a baissé de 2.5 points de pourcentage. Depuis le début des années 80, cinq des huit pays considérés ont enregistré une baisse du taux de rétention dans la zone des 10-15 ans à 15-20 ans d'ancienneté, baisse qui a été particulièrement marquée en Australie, en Finlande, au Japon et en Espagne.

Les variations dans les taux de rétention sont particulièrement nettes lorsqu'on les met en rapport avec les niveaux de formation. Pour commencer, on observe de profondes disparités entre les pays. Pour les travailleurs n'ayant qu'un niveau d'études secondaires de premier cycle, le taux de rétention est particulièrement faible au Canada, en Espagne et aux États-Unis. Pour ces travailleurs, le taux de rétention a baissé au Canada, en Allemagne, au Japon et aux États-Unis, alors que le taux de rétention pour ce groupe a augmenté, en partant, il

Tableau 5.8. **Taux de rétention selon les caractéristiques des travailleurs, 1980-1985, 1985-1990 et 1990-1995**

Pourcentages

	Australie ^a	Canada	Finlande	France	Allemagne ^b	Japon	Espagne	Suisse ^c	États-Unis (1) ^d	États-Unis (2) ^e
Total									50.9	..
1980-1985	..	46.7	52.3	67.2	54.8	..
1985-1990	38.5	45.5	45.4	56.7	62.1	64.8	57.9 ^f	..	50.8	..
1990-1995	41.3	47.9	42.8	49.9	60.7	64.2	42.8	55.2	..	48.6
Sexe :										
Hommes									51.9	..
1980-1985	..	49.0	53.2	77.0	58.6	..
1985-1990	40.2	48.4	47.0	57.3	64.1	73.5	59.4 ^f	..	53.5	..
1990-1995	42.4	49.1	45.8	50.5	60.2	71.9	43.0	60.9	..	49.8
Femmes									49.6	..
1980-1985	..	43.8	51.3	50.4	50.7	..
1985-1990	36.3	42.1	43.7	56.2	59.3	50.5	54.8 ^f	..	47.9	..
1990-1995	40.0	46.5	39.3	49.5	61.4	51.8	42.4	49.0	..	47.4
Âge :										
15 à 24 ans									28.7	..
1980-1985	..	28.0	21.7	48.7	30.6	..
1985-1990	23.0	22.3	13.9	32.7	43.7	49.0	19.9 ^f	..	25.6	..
1990-1995	25.4	25.1	14.5	24.0	43.4	50.8	14.8	35.4	..	24.6
25 à 44 ans									55.1	..
1980-1985	..	55.0	57.3	77.9	59.6	..
1985-1990	45.0	53.8	49.5	64.7	68.1	73.5	60.0 ^f	..	55.5	..
1990-1995	47.0	55.2	47.2	56.4	66.3	71.1	50.0	57.7	..	54.2
45 ans et plus									67.2	..
1980-1985	..	54.9	50.7	58.9	66.8	..
1985-1990	45.6	54.3	49.3	51.4	71.5	60.8	63.6 ^f	..	61.2	..
1990-1995	48.1	51.9	40.6	47.6	65.4	62.8	45.7	69.8	..	56.2

.. Données non disponibles.

a) 1986-1991 et 1991-1996.

b) 1984-1989 et 1989-1994.

c) 1991-1996.

d) Des taux de rétention sur quatre ans sont calculés pour les périodes 1979-1983, 1983-1987 et 1987-1991.

e) Il s'agit pour 1991-1996 de taux de rétention estimés sur cinq ans.

f) Les données portent sur la période 1987-1992 et prennent en compte les travailleurs indépendants et les travailleurs familiaux non rémunérés.

Sources et notes sur la méthode d'estimation : Voir annexe 5.A.

est vrai, d'un faible niveau, en Australie. Des configurations analogues s'observent, au niveau international, pour les travailleurs n'ayant qu'un niveau d'études secondaires de second cycle. Les taux de rétention pour les travailleurs ayant au moins commencé des études supérieures ont diminué en Australie et au Japon, alors qu'ils ont augmenté en Allemagne. Sauf au Japon, le taux de rétention pour les travailleurs ayant fait des études universitaires s'est accru ces dernières années¹⁴. Considérés tels quels, ces résultats donnent à penser que les travailleurs qui ont un faible niveau de formation tendent à bénéficier d'une moindre sécurité de l'emploi, au fil du temps, dans la majorité des pays pour lesquels des données sont disponibles.

4. Instabilité de l'emploi à court terme

Il est probable que l'un des aspects essentiels à considérer pour apprécier l'instabilité de l'emploi

intervient très tôt dans la relation d'emploi, de sorte qu'il ne sera pas bien saisi au travers des taux de rétention généraux présentés plus haut. Dans la présente sous-section, nous analysons à la fois la fréquence du phénomène de très faible ancienneté et de rotation sur très courte période, et leur évolution dans le temps, pour voir dans quelle mesure l'emploi est devenu plus précaire pour ceux qui essaient de nouer ou de renouer une relation d'emploi. On peut considérer que c'est une façon d'examiner les données disponibles concernant les probabilités s et r , sources d'un sentiment de précarité de l'emploi, évoquées à la section B.4.

Gregg et Wadsworth (1995) proposent une mesure des taux de rotation ou de cessation d'emploi sur très courte période en comparant le nombre de travailleurs ayant 3 mois ou moins d'ancienneté au nombre de travailleurs ayant une ancienneté de 3 à 6 mois; selon eux, l'écart entre les deux représente les appariements qui n'ont pas

Tableau 5.9. **Taux de rétention selon la durée d'ancienneté, le niveau de formation et la profession, 1980-1985, 1985-1990 et 1990-1995**

Pourcentages

	Australie ^a	Canada	Finlande	France	Allemagne ^b	Japon	Espagne	Suisse ^c	Royaume- Uni ^d	États- Unis (1) ^e	États- Unis (2) ^f
Durée d'ancienneté											
<i>[5-10]/[0-5]</i>											
1980-1985	..	35.1	39.2	55.9	45.9 ^g	..
1985-1990	28.5	31.6	33.0	36.5	53.7	56.4	41.0 ^h	..	35.5	49.1 ^g	..
1990-1995	33.1	36.4	35.5	28.1	49.9	58.2	28.6	46.5	37.7	45.1 ^g	..
										..	39.7
<i>[10-15]/[5-10]</i>											
1980-1985	..	69.5	66.0	74.9	68.3 ^g	..
1985-1990	58.2	67.9	57.0	88.6	71.8	70.6	78.7 ^h	69.9 ^g	..
1990-1995	63.0	71.3	55.9	90.2	73.9	68.3	73.7	72.1	..	64.5 ^g	..
										..	64.6
<i>[15-20]/[10-15]</i>											
1980-1985	..	76.6	73.0	84.0	75.5 ^g	..
1985-1990	73.4	74.8	68.0	73.2	71.7	77.8	79.7 ^h	81.4 ^g	..
1990-1995	61.8	76.0	62.9	77.6	74.2	75.6	73.0	72.8	..	76.6 ^g	..
										..	68.3
Niveau de formation											
(Salariés âgés de 25 ans ou plus)											
<i>Primaire/secondaire premier cycle</i>											
1980-1985	..	50.0	64.6	52.2	..
1985-1990	41.3	43.5	69.1	62.1	55.2	..
1990-1995	49.4	42.3	..	46.2	54.4	62.2	40.7	53.4	..	46.7	..
										..	42.7
<i>Secondaire deuxième cycle</i>											
1980-1985	..	53.1	76.2	59.5	..
1985-1990	49.6	44.4	67.3	72.2	62.4	..
1990-1995	56.1	51.4	..	58.1	63.3	67.9	62.5	57.2	..	56.4	..
										..	46.1
<i>Études supérieures inachevées ou achevées</i>											
1980-1985	82.6	59.9	..
1985-1990	46.3	75.4	75.3	62.5	..
1990-1995	35.7	61.1	..	58.8	81.4	74.4	71.0	65.1	..	59.8	..
										..	64.1
– <i>Études supérieures non universitaires</i>											
1980-1985	..	59.2	71.7	54.9 ⁱ	..
1985-1990	47.6	80.0	70.3	61.4 ⁱ	..
1990-1995	24.6	59.1	80.0	66.6	57.6 ⁱ	..
										..	67.8 ⁱ
– <i>Études supérieures universitaires</i>											
1980-1985	85.4	64.4 ⁱ	..
1985-1990	44.2	70.8	76.8	63.4 ⁱ	..
1990-1995	54.6	65.6	78.6	77.5	71.0	61.8 ⁱ	..
										..	61.1 ⁱ
Profession											
<i>Travailleurs non manuels</i>											
1980-1985	..	48.1	74.7 ^j	54.2	..
1985-1990	..	44.8	..	59.6	62.2	73.4 ^j	51.2	..
1990-1995	44.8	48.4	..	53.0	66.0	73.4 ^j	33.1 ^k	55.7	49.3
<i>Travailleurs manuels</i>											
1980-1986	..	45.5	67.6 ^j	57.6	..
1985-1991	..	47.0	..	51.7	62.9	62.8 ^j	49.9	..
1990-1996	35.6	48.9	..	44.5	51.6	63.7 ^j	39.9 ^k	54.0	46.8

.. Données non disponibles.

a) 1986-1991 et 1991-1996.

b) 1984-1989 et 1989-1994.

c) 1991-1996.

d) Les taux de rétention concernant le Royaume-Uni se rapportent aux intervalles moins de 5 ans, à 5 ans à moins de 10 ans.

e) Des taux de rétention sur quatre ans sont calculés pour les périodes 1979-1983, 1983-1987 et 1987-1991 et pour la profession, pour les périodes 1983-1987 et 1987-1991.

f) Les taux de rétention pour 1991-1996 sont estimés sur cinq ans.

g) Moyenne pondérée de deux taux de rétention sur quatre ans. Voir annexe 5.A.

h) Les données portent sur la période 1987-1992 et prennent en compte les travailleurs indépendants et les travailleurs familiaux non rémunérés.

i) Dans la catégorie études supérieures non universitaires sont comprises les personnes qui n'ont pas obtenu un diplôme universitaire, tandis que dans les études universitaires sont comprises les personnes ayant obtenu un diplôme universitaire.

j) Industries manufacturières uniquement.

k) Les estimations concernant les deux groupes professionnels sont inférieures au taux de rétention total en raison d'observations manquantes.

Sources et notes sur la méthode d'estimation : Voir annexe 5.A.

Tableau 5.10. **Mesures de la rotation des effectifs, 1995**

	Ancienneté dans l'entreprise					Estimation de la rotation des effectifs à court terme	
	Pourcentage de l'effectif total					Pourcentages	
	1 mois ou moins	3 mois ou moins	Plus que 3 mois à moins de 6 mois	6 mois à moins de 1 an	1 an à moins de 2 ans	Cessations d'emploi entre le premier et le second trimestre ^a	Cessation d'emploi entre 1 et 2 ans ^b
Australie ^{c, d}	..	9.7	6.1	9.4	12.6	37.6	49.7
Autriche	1.7	4.3	3.3	5.0	8.9	22.7	29.5
Belgique	2.4	4.4	2.6	4.6	7.7	41.6	28.4
Canada ^d	..	6.4	6.7	8.8	10.3	30.1 ^e	53.0
Danemark	2.5	8.1	7.5	9.6	11.4	7.0	51.2
Finlande	3.0	8.5	3.6	5.5	6.2	25.2 ^f	58.0 ^f
France	2.4	5.3	4.7	4.9	8.0	11.6	41.6
Allemagne	2.1	4.6	3.3	8.2	9.4	26.5	31.4
Grèce	1.6	5.3	3.0	4.3	8.4	43.1	30.7
Irlande	1.6	5.0	4.3	8.5	11.0	12.5	30.4
Italie ^g	1.2	..	6.1	3.8	6.0	47.2 ^h	45.9
Luxembourg	1.4	4.3	2.1	5.0	8.6	50.0	20.0
Pays-Bas	3.5	6.2	3.6	6.5	11.4	42.1	26.1
Portugal	2.4	4.5	2.7	6.2	9.0	39.4	36.4
Espagne	8.8	18.4	8.9	8.2	4.9	51.5	85.1
Suède	2.1	5.8	2.8	6.2	7.4	52.2	50.1
Suisse	..	4.9	3.6	7.2	9.0	26.4	42.6
Royaume-Uni	1.8	5.7	4.8	9.1	10.7	16.0	41.2
États-Unis ^{c, i}	..	6.3	6.3	13.4	8.5	17.2 ^j	65.9 ^j
Moyenne non pondérée	2.6	6.5	4.5	7.1	8.9	32.5	43.0

.. Données non disponibles.

a) Ce taux correspond à la différence entre le nombre de personnes restant dans l'entreprise au maximum 3 mois, chiffre qui est un indicateur du nombre de nouvelles embauches, et le nombre de personnes restant dans l'entreprise entre 3 et 6 mois, en pourcentage des nouvelles embauches. La formule utilisée est $[100 * ((\leq 3 \text{ mois}) - (3 > \text{ et } < 6 \text{ mois})) / (\leq 3 \text{ mois})]$ tirée de Gregg et Wadsworth (1995).

b) Ce taux correspond à la différence entre le nombre de personnes ayant une ancienneté inférieure à 1 an en 1994, qui représente la population source *moins* le nombre de personnes ayant entre 1 et 2 ans d'ancienneté en 1995, en pourcentage de la population source. La formule utilisée est la suivante: $[100 * ((< 1 \text{ an } (1994)) - (\geq 1 \text{ an et } < 2 \text{ ans } (1995))) / (< 1 \text{ an } (1994))]$. Les estimations pour l'Australie, l'Autriche, le Canada, la Finlande, la Suède, la Suisse et les États-Unis se rapportent aux taux de cessation d'emploi du moment.

c) 1996.

d) Les durées sont les suivantes : moins de 3 mois, de 3 à moins de 6 mois, de 6 mois à moins de 1 an, de 1 an à moins de 2 ans.

e) Les données étant arrondies au mois le plus proche, la formule modifiée est la suivante : $[100 * ((< 3 \text{ mois} * 3/2) - (3 \geq \text{ et } < 6 \text{ mois})) / (< 3 \text{ mois} * 3/2)]$.

f) Les formules modifiées sont $[100 * ((< 3 \text{ mois} * 3/4) - ((3 \geq \text{ et } < 6 \text{ mois}) * 4/3)) / (< 3 \text{ mois} * 3/4)]$ et $[100 * ((< 1 \text{ an} * 11/12) - ((\geq 1 \text{ an et } < 2 \text{ ans}) * 12/11)) / (< 1 \text{ an} * 11/12)]$.

g) Les durées sont les suivantes : inférieure à 1 mois, entre 1 et 6 mois, de plus que 6 mois à 1 an, plus que 1 an à moins de 2 ans.

h) La formule modifiée est la suivante : $[100 * ((1 \text{ mois} * 6) - (6 > \text{ et } \leq 12 \text{ mois})) / (1 \text{ mois} * 6)]$.

i) Les durées sont les suivantes : moins de 3 mois, de 3 mois à moins de 6 mois, de 6 mois à 1 an, de plus que 1 an à 23 mois.

j) Les données étant arrondies au mois le plus proche, les formules sont les suivantes : $[100 * ((3 < \text{ mois} * 3/2.5) - (3 \geq \text{ et } < 6 \text{ mois})) / (< 3 \text{ mois} * 3/2.5)]$ et $[100 * ((\leq 1 \text{ an}) - ((> 1 \text{ an et } \leq 23 \text{ mois}) * 12/11.5)) / (\leq 1 \text{ an})]$.

Sources : Voir tableau 5.5. Les données pour l'Italie sont tirées de Gennari et Sestito (1996).

réussi. Cet indice est présenté au tableau 5.10. Il faut être prudent dans l'interprétation, car les estimations peuvent donner lieu à d'importantes erreurs de mesure¹⁵. Le taux de rotation à court terme (sixième colonne) va de 7 pour cent au Danemark à plus de 50 pour cent en Espagne et en Suède, avec une valeur moyenne de 33 pour cent. Le Royaume-Uni, où l'accentuation du phénomène de rotation à court terme a été relevée comme constituant une évolution majeure, enregistre en fait

un taux de rotation relativement faible par rapport à la plupart des autres pays.

Le tableau 5.10 présente aussi des taux de cessation d'emploi rétrospectifs (sur la base de cohortes fictives) entre un et deux ans, taux qui vont de 20 pour cent au Luxembourg à 85 pour cent en Espagne. En moyenne, 43 pour cent des travailleurs qui avaient moins d'un an d'ancienneté en 1994 ne sont pas parvenus à se maintenir plus de deux ans dans l'entreprise¹⁶.

Tableau 5.11. **Tendances de la rotation des effectifs, 1980-1995**

	Taux de cessation de 1 à 2 ans (pourcentage du nombre estimé d'embauches)			
	1980	1985	1990	1995
Australie	..	46.9 ^a	38.9 ^b	49.7 ^c
Canada	52.1	58.2	52.0	53.0
Finlande ^d	44.9	46.2	31.5	45.1
Allemagne	..	25.0 ^e	24.0 ^f	27.2 ^g
Espagne	..	15.6 ^h	62.4	85.0
Royaume-Uni	..	40.5	43.3	42.9
États-Unis ⁱ	58.9 ^j	60.5 ^h	63.4 ^{b, k}	65.9 ^{c, l}

.. Données non disponibles.

a) 1986.

b) 1991.

c) 1996.

d) Les données étant arrondies au mois le plus proche, la formule est la suivante :
 $[100 * ((\leq 11 \text{ mois} * 12 / 11) - (\geq 1 \text{ an et } < 2 \text{ ans})) / (\leq 11 \text{ mois} * 12 / 11)]$.

e) 1984.

f) 1989.

g) 1994.

h) 1987.

i) Les données pour 1991 et 1996 concernent uniquement les travailleurs salariés tandis que celles pour 1983 et 1987 concernent l'ensemble des personnes pourvues d'un emploi.

j) 1983.

k) Les données étant arrondies au mois le plus proche, la formule est la suivante :
 $[100 * ((\leq 1 \text{ an} * 12 / 11.5) - (\geq 1 \text{ an et } < 2 \text{ ans})) / (\leq 1 \text{ an} * 12 / 11.5)]$.

l) Les données étant arrondies au mois le plus proche, la formule est la suivante :
 $[100 * ((\leq 1 \text{ an}) - (> 1 \text{ an et } \leq 23 \text{ mois}) * 12 / 11.5)) / (\leq 1 \text{ an})]$.

Source : Voir annexe 5.A.

Les estimations sur la période de 1980 (ou 1985) à 1995 présentées au tableau 5.11 montrent que le phénomène de rotation entre la première et la deuxième années d'une relation d'emploi s'est beaucoup intensifié en Espagne, qu'il s'est quelque peu accru en Australie, en Allemagne, au Royaume-Uni et aux États-Unis, et qu'il est resté stable en Finlande et au Canada. Cependant, il est difficile de dégager des conclusions précises sur les tendances, les données relatives à la rotation sur courte période étant très sensibles aux fluctuations de la conjoncture; d'autant qu'il n'est pas possible, avec si peu d'observations, d'isoler cet effet.

La phase initiale de la relation d'emploi est un moment clé dans le processus d'intégration dans une relation d'emploi stable à plus long terme, et c'est une phase par laquelle doivent passer aussi bien les nouveaux entrants sur le marché du travail que les travailleurs établis qui changent d'emploi. Les données présentées incitent à penser que de nombreux appariements «échouent» à ce stade, bien que l'ampleur de cet échec varie énormément selon les pays, et les observations qui amèneraient à conclure à une augmentation générale du phénomène sont assez limitées. Ce qu'il faut se demander c'est pourquoi une si forte proportion

d'appariements échouent très tôt et si cela a de l'importance pour l'évaluation de la précarité de l'emploi.

5. Conséquences des tendances observées en matière d'ancienneté pour la précarité de l'emploi

Les données révèlent de notables différences du point de vue de l'ancienneté, des phénomènes de rotation et des taux de rétention selon les pays. Il n'y a guère d'éléments, toutefois, qui permettent de conclure que ces chiffres soient corrélés avec le sentiment de précarité de l'emploi décrit à la section B. Bien que les chiffres de faible ancienneté moyenne pour le Royaume-Uni et les États-Unis aillent de pair avec un assez fort sentiment de précarité, il n'y a, en général, pas de corrélation significative, au niveau international, entre le sentiment de précarité et l'ancienneté, médiane ($\rho = 0.21$, $N = 19$)¹⁷ ou moyenne ($\rho = 0.23$, $N = 19$). Il en va de même pour les pays, moins nombreux, pour lesquels on a des informations sur les taux de rétention ($\rho = 0.51$, $N = 8$) : le Japon, qui est le pays où le taux de rétention est le plus élevé, est aussi celui où le sentiment de précarité de l'emploi est le plus élevé.

Enfin, il n'y a pas d'élément qui permette d'établir une corrélation, au niveau international, entre les taux de cessation d'emploi entre le premier et le deuxième trimestres ou entre un an et deux ans présentés au tableau 5.10, d'une part, et le sentiment de précarité de l'emploi, d'autre part ($\rho = 0.20$ et $\rho = 0.36$ respectivement, $N = 18$) : on notera le haut niveau de rotation et le faible sentiment de précarité de l'emploi en Australie et en Grèce, et le faible niveau de rotation, associé à un fort sentiment de précarité de l'emploi, en France et au Royaume-Uni.

La situation apparaît toutefois plus cohérente en ce qui concerne les différents groupes de travailleurs. Les travailleurs manuels ont, en règle générale, un plus fort sentiment de précarité de l'emploi que les travailleurs non manuels et, de fait, ils ont une moindre ancienneté et des taux de rétention plus faibles. De même, dans la plupart des pays, les travailleurs jeunes ont un plus grand sentiment de précarité de l'emploi que les travailleurs âgés, structure qui s'observe aussi au niveau des taux de rétention calculés. La situation apparaît moins claire en ce qui concerne le niveau de formation. Les taux de rétention augmentent généralement avec le niveau de formation et les travailleurs qui ont un plus faible niveau de formation sont un peu plus enclins à indiquer que leur emploi n'est pas très sûr. En outre, les taux de rétention pour les travailleurs ayant un niveau de formation moindre ont généralement eu tendance à baisser au fil du temps. Cependant, des données plus détaillées pour deux pays (tableau 5.4) montrent que le sentiment de précarité de l'emploi s'atténue lorsque le niveau de formation s'élève en Allemagne, alors que c'est l'inverse qui se produit en Grande-Bretagne¹⁸.

La situation que décrivent les données relatives à l'ancienneté et les taux de rétention témoigne d'une dégradation limitée de la stabilité globale de l'emploi, même si certains groupes, comme les travailleurs ayant le plus faible niveau de formation, ont enregistré un recul notable de ce point de vue. Il faut bien être conscient que les mesures de l'ancienneté et de la rétention sous-estiment les évolutions « véritables » car elles ont un caractère endogène, étant en partie déterminées elles-mêmes par le regard que les individus portent sur leurs perspectives sur le marché de l'emploi. Par exemple, un sentiment répandu de précarité pourrait dissuader les travailleurs de quitter volontairement leur emploi, ce qui, toutes choses égales par ailleurs, entraînerait la progression des mesures de l'ancienneté et de la rétention¹⁹. On peut aussi penser, comme on l'a vu à la section B.4, que la montée du sentiment de précarité de l'emploi s'explique peut-être aussi par une aggravation des conséquences s'attachant à la perte d'un emploi.

D. LE MARCHÉ DU TRAVAIL ET LA PRÉCARITÉ DE L'EMPLOI

Le sentiment déclaré de précarité de l'emploi reflète la réaction des individus face à un éventail de facteurs économiques et sociaux qui peut être large. Comme il est extrêmement difficile d'apprécier précisément tous les éléments qui peuvent influencer sur ce sentiment, il est a priori délicat d'établir une quelconque relation empirique entre ce qui est ressenti et des mesures objectives du même phénomène²⁰.

Les informations présentées à la section C concernant l'ancienneté et les taux de rétention ne permettent pas de se faire une idée complète de la progression de la précarité de l'emploi, ni de ses différents niveaux selon les pays. Par exemple, le Président Greenspan a émis l'idée, devant la Commission bancaire du Sénat, que le fort sentiment de précarité de l'emploi éprouvé par les travailleurs aux États-Unis, en dépit d'un marché du travail tendu, s'expliquait peut-être par la crainte des travailleurs que leurs compétences ne soient dépassées et ne leur permettent pas de retrouver un bon emploi au cas où ils perdraient leur emploi actuel. Dans la présente section, reprenant le modèle décrit à la section B.4 sur les conséquences négatives anticipées en cas de perte d'un emploi, nous examinons la relation entre la précarité de l'emploi et l'expérience plus large des travailleurs sur le marché du travail. Nous commençons par examiner la relation entre la précarité de l'emploi et la situation macroéconomique générale, qui éclaire assurément l'aspect « que se passe-t-il ensuite ? » dans le sentiment de précarité de l'emploi. Nous examinons, en particulier, combien de temps un travailleur met pour retrouver un autre emploi, et quelles sont les caractéristiques de cet emploi. Pour terminer, nous nous interrogeons sur le lien qui peut exister entre les caractéristiques institutionnelles du marché du travail et la précarité de l'emploi.

1. La transition vers un nouvel emploi

Ce qui est déterminant dans cette transition, c'est la facilité avec laquelle le travailleur retrouve un autre emploi, ce que mesure r dans le modèle décrit à la section B.4. Cette probabilité dépend pour beaucoup du cycle économique. En ce qui concerne les données ISR de 1996 présentées au tableau 5.1, on peut évoquer l'évolution sur le plan macroéconomique pour expliquer qu'en Belgique, en Finlande, en France, en Espagne et en Suède, le sentiment de précarité de l'emploi atteint des valeurs supérieures à la moyenne. Toutefois, il est évident aussi que la conjoncture ne peut, à elle seule, expliquer complètement la distribution, au

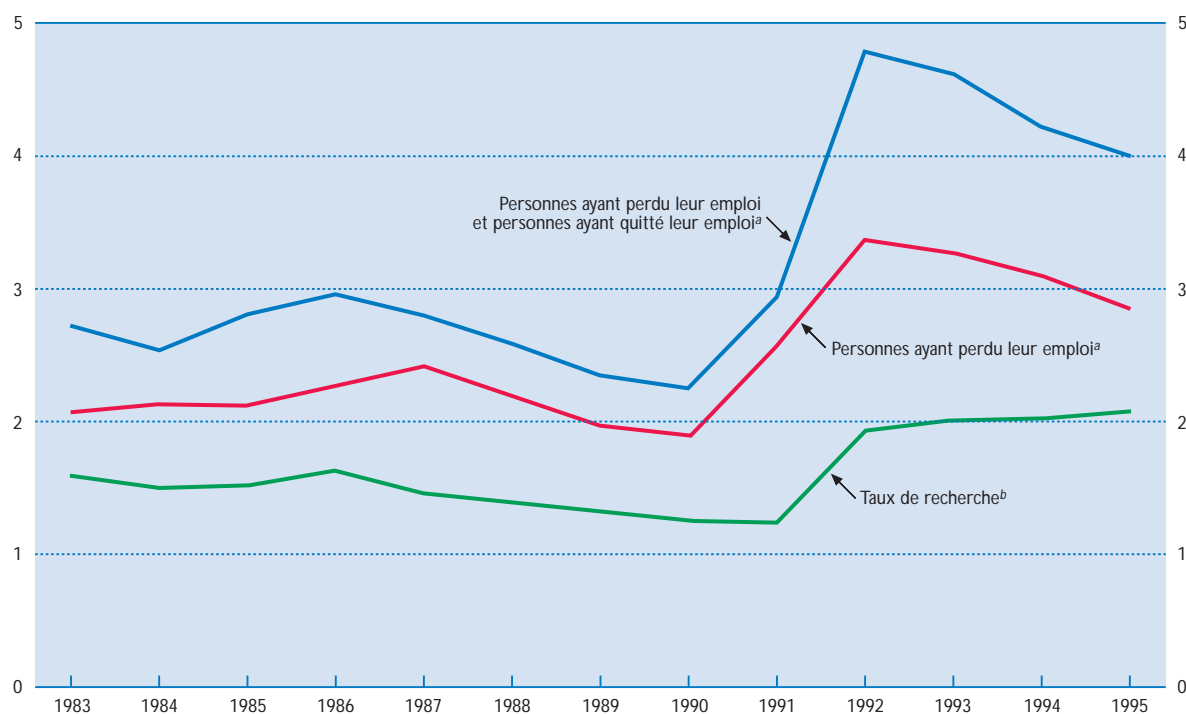
niveau international, du sentiment de précarité de l'emploi. Les pays où le sentiment de précarité exprimé par les travailleurs est le plus fort sont le Japon, le Royaume-Uni et les États-Unis. En 1996, le chômage avait tendance à régresser, depuis quatre ans environ, dans ces deux derniers pays. À l'inverse, le chômage était orienté à la hausse depuis cinq ans au Japon, mais il dépassait encore à peine les 3 pour cent. La corrélation entre cette mesure de la précarité de l'emploi ressentie et, à la fois, le taux de chômage et le taux d'emploi est, en fait, non significative ($\rho = 0.16$ et $\rho = 0.09$ respectivement, $N = 21$). Il existe, en revanche, une corrélation négative significative entre la précarité de l'emploi et l'écart conjoncturel de production ($\rho = -0.45^*$,

$N = 20$). Cette conclusion est confirmée par l'analyse de l'évolution du sentiment de précarité de l'emploi entre 1992 et 1996 au tableau 5.3²¹.

Le graphique 5.2 présente une autre mesure hybride de la difficulté de la transition d'un emploi à un autre : il s'agit de la proportion de chômeurs ou d'inactifs ayant perdu leur emploi par suite de licenciement (pertes d'emploi) et de personnes ayant quitté volontairement leur emploi (départs volontaires) au cours des six mois précédents, en pourcentage de l'emploi. C'est une mesure des cessations d'emploi *non réussies*, en ce sens que les intéressés n'ont pas encore retrouvé un emploi. Les proportions indiquées sont fonction de deux des facteurs de précarité examinés à la section B.4, à

Graphique 5.2.

Personnes ayant perdu leur emploi et personnes ayant quitté leur emploi (actuellement sans emploi) et proportion de travailleurs ayant entrepris de trouver un nouvel emploi par crainte de perdre leur emploi actuel, dans certains pays européens
Pourcentage de l'emploi



a) Pour les personnes au chômage au moment de l'enquête ou non comptées dans la population active, qui ont cessé de travailler au cours des six derniers mois. Moyenne pondérée des données relatives aux pays suivants : Belgique, Danemark, France, Allemagne, Grèce, Irlande, Italie, Luxembourg, Pays-Bas et Royaume-Uni. Pour l'Allemagne, 1984 au lieu de 1983, pour le Luxembourg, 1993 au lieu de 1992, pour les Pays-Bas, 1985 au lieu de 1984 et 1987 au lieu de 1986.

b) Travailleurs cherchant un emploi par crainte ou certitude de perdre leur emploi ou de le voir cesser, ou parce que l'emploi qu'ils occupent est considéré comme un emploi de transition. Moyenne pondérée des données relatives aux pays suivants : Belgique, Danemark, France, Allemagne, Grèce, Irlande, Italie et Royaume-Uni.

Source : Données non publiées fournies par Eurostat sur la base de l'Enquête communautaire sur les forces de travail.

savoir le taux de cessation d'emploi, qui exprime le nombre de travailleurs qui quittent ou perdent leur emploi, et le «taux de réemploi», qui indique avec quelle rapidité les intéressés retrouvent un emploi. L'indicateur des pertes d'emploi et des départs volontaires augmentant sous s et diminuant sous r , il devrait exister une corrélation positive avec la précarité de l'emploi²².

Les estimations sont indiquées pour la période 1983-1995, sur la base d'une moyenne pondérée de dix pays de l'Union européenne. Il y a de réels problèmes de comparabilité des données d'un pays à l'autre, ainsi que des problèmes d'exactitude de la mesure du nombre des licenciements et des départs volontaires. Ces problèmes sont analysés dans l'encadré 1 et incitent à faire preuve de beaucoup de prudence dans l'interprétation de ces calculs. En dépit des mises en garde exprimées dans l'encadré 1, on observe une progression notable de la proportion des cessations d'emploi non réussies, résultant d'une augmentation du nombre des pertes d'emploi à compter de 1992, ce qui pourrait donc apparaître comme un phénomène en partie cyclique.

Bien que la progression soit comparativement sensible, la proportion, même en 1992, n'était que de 5 pour cent de l'emploi, et de 4 pour cent en 1995²³.

Le tableau 5.12 présente des données plus détaillées sur les perspectives d'emploi des travailleurs ayant perdu leur emploi et des travailleurs ayant quitté volontairement un emploi. Pour tenter de contrôler les effets de cycle, on compare le creux des années 80 et celui des années 90. Abstraction faite des problèmes conceptuels et de mesure, la proportion de travailleurs ayant perdu leur emploi qui étaient sans emploi au moment du creux conjoncturel des années 90 a atteint les valeurs les plus élevées en Espagne, le Danemark, l'Australie, le Canada, la Finlande et la France venant ensuite. Les valeurs les plus faibles ont été enregistrées au Japon, suivi par le Portugal, les Pays-Bas et l'Autriche. On peut penser que les pertes d'emploi consécutives à un licenciement, individuel ou collectif, sont celles qui ont le plus d'impact sur la sécurité de l'emploi. Durant les années 90, ce «taux» a atteint les valeurs les plus élevées au

Encadré 1. Pertes d'emploi et départs volontaires : problèmes de mesure

Le tableau 5.12 et le graphique 5.2 présentent des données sur les personnes qui, actuellement, ou bien sont au chômage ou bien ne font pas partie de la population active, ayant quitté leur emploi par suite de licenciement (pertes d'emploi) ou l'ayant quitté volontairement (départs volontaires). Le nombre des personnes ayant perdu leur emploi ou ayant quitté volontairement leur emploi qui sont actuellement sans emploi est exprimé en pourcentage de l'emploi (généralement une moyenne pour la période en cours et la période précédente). Ce pourcentage, en tant que tel, est une mesure du risque que les travailleurs pourvus d'un emploi ont d'être, un jour, sans emploi. Ces données ne sont pas une mesure de la probabilité d'être licencié ni de la probabilité de quitter volontairement son emploi. Ces probabilités correspondent à des flux sur une période déterminée, alors que les données disponibles sont des données de stocks. Sur le plan conceptuel, la probabilité d'un licenciement correspond à la proportion de travailleurs au temps t qui, au bout d'un certain temps, ont perdu leur emploi et qui sont ou bien au chômage, ou bien ne font plus partie de la population active, ou bien ont retrouvé un autre emploi. Au contraire, les données présentées ici ne concernent que les *anciens* salariés qui, actuellement, se trouvent sans emploi.

Il y a de grandes différences de mesures selon les pays. La différence la plus marquée s'observe entre les pays de l'Union européenne et tous les autres. Dans le premier groupe de pays, les travailleurs ayant perdu leur emploi et les travailleurs ayant quitté volontairement leur emploi, et qui ont travaillé au cours des six mois précédents sont pris en compte. En Australie, seules les personnes qui sont actuellement au chômage et ont quitté un emploi à plein temps au cours des deux années précédentes sont prises en compte. Au Canada, les personnes qui sont actuellement au chômage ou qui ne font pas partie de la population active et qui ont travaillé au cours des douze mois précédents sont prises en compte. Au Japon, seules les personnes actuellement au chômage sont prises en compte et aucune limite n'est précisée quant à la date à laquelle elles occupaient un emploi. Enfin, aux États-Unis, seules les personnes actuellement au chômage ayant travaillé au cours des cinq dernières années sont prises en compte. Ces différences limitent clairement la comparabilité des données.

Tableau 5.12. **Taux estimatifs de cessation d'emploi, selon la raison de perte du dernier emploi**
Chômeurs ou personnes non comptées dans la population active ayant cessé de travailler au cours des six derniers mois

Licenciements et départs (pourcentage de l'effectif total)	Licenciements (pourcentage de l'effectif total)								[(Licenciements)/ (Licenciements + départs)] (pourcentage)	
	Ensemble		Licenciements ou suppressions de poste		Contrats temporaires					
	Creux des années 1980 ^a	Creux des années 1990 ^a	Creux des années 1980 ^a	Creux des années 1990 ^a	Creux des années 1980 ^a	Creux des années 1990 ^a	Creux des années 1980 ^a	Creux des années 1990 ^a	Creux des années 1980 ^a	Creux des années 1990 ^a
Union										
européenne										
Autriche	..	3.1	..	1.9	..	1.1	..	0.2	..	61.6
Belgique	1.1	4.1	1.1	3.0	0.5	1.7	0.4	0.8	96.9	73.7
Danemark	5.1	8.6	4.3	7.1	2.2	4.0	2.0	2.5	82.7	82.2
Finlande	..	6.1	..	5.5	..	2.0	..	3.5	..	89.7
France	3.2	5.9	2.9	5.0	1.3	1.8	1.4	3.1	91.7	85.9
Allemagne ^b	1.6	4.3	1.1	2.8	0.7	2.0	0.2	0.3	70.4	65.5
Grèce	4.5	7.7	4.1	4.9	1.7	2.8	2.3	1.3	91.4	63.1
Irlande	3.7	5.2	3.4	3.3	2.5	1.8	0.9	1.4	90.8	64.4
Italie	1.5	2.7	1.4	2.3	0.5	0.8	0.8	1.4	91.9	85.7
Pays-Bas	3.4	2.5	3.1	1.7	2.8	1.2	0.0	0.1	89.6	68.6
Portugal	3.1	1.1	2.9	0.8	0.5	0.3	2.3	0.2	91.9	69.6
Espagne	7.7	14.8	7.2	12.8	1.5	1.7	5.7	10.8	94.3	86.7
Suède	..	5.9	..	4.1	..	1.3	..	2.6	..	68.7
Royaume-Uni	4.4	4.4	2.7	2.7	1.8	1.8	0.8	0.8	61.6	60.5
Moyenne pondérée^c	2.7	4.4	2.2	3.2	1.2	1.7	0.9	1.2	81.0	72.1
Autres pays										
Australie	..	7.9	..	5.7	72.1
Canada	9.9	9.2	5.9	5.7	59.3	62.0
Japon	1.9	2.4	0.6	0.7	29.1	27.3
États-Unis	5.1	4.0	4.3	3.1	83.8	79.1

a) Pour les pays, les périodes sont les suivantes : Australie (1991-1992) ; Autriche (1995) ; Belgique (1987-1988, 1993-1994) ; Canada (1982-1983, 1992-1993) ; Danemark (1984, 1993-1994) ; Finlande (1995) ; France (1984-1985, 1993-1994) ; Allemagne (1984, 1993-1994) ; Grèce (1983-1984, 1993-1994) ; Irlande (1983-1984, 1993-1994) ; Italie (1984-1985, 1993-1994) ; Japon (1987-1988, 1996) ; Pays-Bas (1983, 1993-1994) ; Portugal (1986, 1994-1995) ; Espagne (1987, 1993-1994) ; Suède (1995) ; Royaume-Uni (1983, 1993-1994) et États-Unis (1982-1983, 1991-1992).

b) Avant 1991, les données se réfèrent à l'Allemagne occidentale.

c) Ne sont compris que la Belgique, le Danemark, la France, l'Allemagne, la Grèce, l'Irlande, l'Italie, les Pays-Bas et le Royaume-Uni.

Sources : Les données concernant les pays de l'Union européenne sont extraites de données non publiées établies par Eurostat sur la base de l'Enquête communautaire sur les forces de travail. Les données de l'Australie proviennent de *Labour Force Australia* (diverses années), Australian Bureau of Statistics. Les données du Canada sont tirées de la *Revue chronologique de la population active*, Statistique Canada. Les données du Japon sont extraites de *Report on the Special Survey of the Labour Force Survey* (diverses années), Statistics Bureau, Management and Coordination Agency. Les données des États-Unis proviennent de *Employment and Earnings* (diverses années), Bureau of Labor Statistics. Voir annexe 5.A pour les définitions.

Danemark, en Grèce, en Finlande, en Allemagne, en Irlande et au Royaume-Uni, tandis qu'entre le fléchissement des années 80 et celui des années 90, il a augmenté le plus au Danemark, en Allemagne, en Belgique et en Grèce²⁴.

Une analyse plus détaillée à plusieurs variables pour neuf pays de l'Union européenne montre qu'il y a eu une augmentation sensible de la proportion de personnes ayant perdu leur emploi qui sont actuellement sans emploi, au-delà de ce que l'on pouvait attendre sur la base de l'observation du cycle, dans la proportion d'environ un point de pourcentage en moyenne pour l'ensemble des pays. Cette augmentation a commencé en 1991 et s'est

poursuivie jusqu'en 1995²⁵. Il y a aussi eu une augmentation, plus limitée en chiffres absolus mais *plus importante* proportionnellement, du pourcentage de travailleurs ayant quitté volontairement leur emploi et qui sont actuellement sans emploi. De fait, cette augmentation a été suffisante pour entraîner une baisse notable de la part des travailleurs ayant perdu leur emploi dans le total des cessations d'emploi tel que mesuré ici. Au total, les années 90 ont enregistré une progression du nombre aussi bien des pertes d'emploi non réussies que des départs volontaires non réussis.

Au niveau international et au fil des années, les écarts qui apparaissent au tableau 5.12 peuvent

dénoter des écarts réels dans la probabilité de perdre ou de quitter un emploi (s), des écarts réels dans la probabilité de retrouver un emploi (r), ou une certaine combinaison des deux. Malheureusement, on n'a pratiquement pas de données distinctes ni sur l'une ni sur l'autre de ces probabilités. Une autre mesure reflète à la fois s et r : c'est la proportion de travailleurs qui sont à la recherche d'un autre emploi parce qu'ils ont le sentiment que l'emploi qu'ils occupent actuellement est menacé. On en a aussi une représentation graphique sur le graphique 5.2. Ce type de recherche s'est beaucoup développé au cours des années 90 par rapport aux années 80²⁶. Cela peut s'expliquer par une aggravation du risque de licenciement durant les années 90, ou bien encore par une perception accrue de la difficulté de retrouver un emploi.

On dispose d'autres données statistiques sur la durée des périodes de non-emploi après un licenciement pour les pays de l'Union européenne. À partir de 1993, on observe une progression du nombre des travailleurs ayant perdu leur emploi et qui sont restés sans emploi entre un an et trois ans, en pourcentage de l'emploi. On est passé de 0.41 pour cent en 1990 à 0.79 pour cent en 1995²⁷. Les travailleurs jeunes et les travailleurs âgés sont davantage exposés au risque de connaître une longue période de non-emploi après un licenciement. Le risque est particulièrement élevé en Espagne, moindre en Irlande, en France et au Danemark, et c'est aux Pays-Bas et au Royaume-Uni qu'il est le plus faible.

2. Les caractéristiques du nouvel emploi

L'analyse présentée plus haut montre que certains éléments incitent à conclure que le nombre de cessations d'emploi débouchant sur le non-emploi s'est accru ces dernières années, et que la durée probable de ces périodes de non-emploi a augmenté. Les deux phénomènes peuvent avoir contribué à alimenter le sentiment de précarité de l'emploi. Cependant, le risque pour les travailleurs pourvus d'un emploi d'être sans emploi n'est pas la seule question en jeu dans le débat sur la précarité de l'emploi. Les caractéristiques du nouvel emploi que le travailleur pense pouvoir trouver (V_N dans le modèle présenté à la section B.4) ont sans doute une très grande importance également.

L'une des caractéristiques essentielles à considérer est la durée d'occupation du nouvel emploi. Les chiffres du tableau 5.10 montrent que près de la moitié des travailleurs qui ont moins d'un an d'ancienneté ne conservent pas leur poste jusqu'à la fin de la deuxième année. Cette forte rotation indique qu'il existe de réels obstacles à l'obtention d'un emploi stable : les travailleurs licenciés doivent tenter de renouer une relation durable avec un

nouvel employeur, tandis que des départs volontaires si précoces pourraient témoigner de la difficulté à trouver un emploi satisfaisant.

La rémunération est un autre aspect important à considérer. Il est difficile d'obtenir des données au niveau international sur le salaire que les travailleurs perçoivent dans un nouveau poste, après une cessation d'emploi. Au Royaume-Uni, les salaires réels correspondant à des emplois de débutants ont baissé par rapport aux salaires correspondant aux autres emplois entre 1979 et 1991 [Gregg et Wadsworth (1996a)]. L'inégalité globale des gains est un indicateur synthétique de la distribution des salaires. La corrélation entre le niveau « norme » de précarité de l'emploi en 1996 (tableau 5.1) et les chiffres d'inégalités de gains présentés dans OCDE (1996) est positive mais faible ($\rho = 0.17$, $N = 15$), tandis que la corrélation avec l'évolution de l'inégalité des gains est plus forte ($\rho = 0.41$, $N = 16$).

Les études portant sur les travailleurs victimes de suppressions d'emploi (c'est-à-dire les travailleurs qui ont perdu un emploi permanent à la suite d'un licenciement) apportent des informations détaillées sur le processus de passage d'un emploi à un autre. Les résultats pour l'Amérique du Nord montrent que les coûts liés à la suppression d'un emploi permanent sont loin d'être négligeables. Les travailleurs victimes de suppressions d'emploi ont une moindre probabilité que les travailleurs qui quittent volontairement leur emploi d'occuper un emploi par la suite; ceux qui retrouvent un emploi ont une moindre probabilité d'être employés à plein temps; et, enfin, même s'ils retrouvent un emploi à plein temps, ils gagnent généralement nettement moins que d'autres travailleurs, aux caractéristiques comparables, qui n'ont pas été victimes de suppressions d'emploi, et ils gagnent moins qu'ils ne gagnaient avant d'avoir perdu leur emploi [Crossley, Jones et Kuhn (1994); Farber (1993, 1996); Podgursky et Swaim (1987)]²⁸. En outre, des études pour les États-Unis montrent que la dégradation des gains est durable [Topel (1990); Ruhm (1991); Jacobsen, Lalonde et Sullivan (1993); Huff Stevens (1997); Schoeni et Dardia (1996)].

Au total, les données tendent à montrer que les suppressions d'emploi ont un coût non négligeable à court terme, et que ce coût peut persister pour certains groupes. Farber (1993, 1996) conclut qu'il n'y a pas eu de variation du coût des suppressions d'emploi, aux États-Unis, entre les années 80 et les années 90. Polsky (1996), par contre, constate que le coût des licenciements s'est notablement accru entre 1976-1981 et 1986-1991. Il est toutefois très difficile d'obtenir des données au niveau international sur ces coûts et leur évolution dans le temps.

3. Caractéristiques institutionnelles du marché du travail

L'analyse présentée jusqu'à présent a tenté d'expliquer la précarité de l'emploi par la probabilité d'une cessation d'emploi (s), la difficulté de retrouver un emploi (r) et les caractéristiques probables du nouvel emploi (V_N). Dans la présente sous-section, nous nous demandons si on peut établir un lien entre la précarité de l'emploi et les caractéristiques institutionnelles des marchés du travail.

Le degré de protection qu'assure la législation sur la protection de l'emploi est l'une des caractéristiques qui s'impose de manière évidente : elle indique l'étendue de la protection légale dont bénéficient les travailleurs en cas de licenciement [voir OCDE (1994)]. Trois mesures de la législation sur la protection de l'emploi ont été prises en compte : délai de préavis exigé en cas de licenciement individuel; indice global de la législation sur la protection de l'emploi pour l'ensemble des travailleurs; et indice global de la législation sur la protection de l'emploi pour les travailleurs permanents. Toutes les corrélations avec le sentiment de précarité de l'emploi sont négatives ($\rho = -0.24$, $N = 20$; $\rho = -0.09$, $N = 20$; et $\rho = -0.15$, $N = 18$, respectivement), comme on s'y attendait, mais aucune n'est significative. L'importance de l'emploi temporaire, qui dépend dans une large mesure des réglementations visant le marché du travail, est une autre caractéristique du marché du travail [OCDE (1996)]. Il n'y a toutefois pas de relation qui se vérifie au niveau international entre l'importance de l'emploi temporaire sur le marché du travail et la précarité de l'emploi ($\rho = -0.17$, $N = 16$); il n'apparaît pas clairement non plus que les pays où l'emploi temporaire a le plus progressé soient aussi ceux où la précarité de l'emploi s'est le plus accentuée.

Le taux de compensation de la perte de revenu qu'assurent les prestations de chômage est une troisième caractéristique institutionnelle intéressante à considérer : ce taux donne une indication sur les difficultés financières qu'engendre la perte d'un emploi (V_U dans le modèle présenté à la section B.4). La mesure synthétique des droits à prestations établie par l'OCDE - moyenne de 18 taux bruts de compensation [Martin (1996)] - a baissé dans 13 pays sur 20 entre 1985 et 1995, mais pas de plus de 8 points de pourcentage, tandis qu'elle a augmenté dans les sept autres pays, dans une proportion pouvant aller jusqu'à 19 points de pourcentage. Cependant, cet indice ne tient pas pleinement compte des changements affectant d'autres aspects des systèmes d'indemnisation du chômage, par exemple les conditions d'admission au bénéfice du dispositif ou la durée du bénéfice [voir OCDE (1996)]. Si l'on considère la distribution des taux de

remplacement, il est intéressant de noter que les trois pays où la mesure synthétique des taux de remplacement bruts est la plus faible (Japon, Royaume-Uni et États-Unis) figurent parmi les quatre pays où le sentiment de précarité de l'emploi atteint les plus hauts niveaux. Pour l'ensemble des pays pour lesquels des données sont disponibles, la corrélation entre les deux est négative ($\rho = -0.42^*$, $N = 20$).

Enfin, un certain nombre de commentateurs ont émis l'idée que le système de la négociation collective pouvait grandement contribuer à tempérer les relations entre employeurs et salariés. L'un des objectifs des syndicats est certainement d'améliorer la sécurité de l'emploi de leurs adhérents [Freeman et Medoff (1984); Polivka (1996)]. De fait, les corrélations entre la précarité de l'emploi et les variables mesurant différents aspects du système de négociation collective donnent des résultats qui figurent parmi les plus significatifs. Précisément, les niveaux « norme » de précarité de l'emploi en 1996 sont en corrélation négative significative avec le taux de couverture conventionnelle ($\rho = -0.44^*$, $N = 18$), mais pas avec le taux de syndicalisation ($\rho = -0.30$, $N = 18$). On observe aussi une corrélation négative entre l'évolution du sentiment de précarité de l'emploi dans sept pays européens entre 1985 et 1995 (tableau 5.3) ainsi qu'entre l'évolution du taux de syndicalisation entre 1980 et 1994 ($\rho = -0.70^*$, $N = 7$) et l'évolution de l'étendue de la négociation collective ($\rho = -0.49$, $N = 5$). L'une des explications qui peut être avancée est que les travailleurs qui ne sont pas couverts par des accords syndicaux peuvent avoir le sentiment d'être davantage exposés aux changements survenant dans l'environnement macroéconomique. Par ailleurs, la corrélation des rangs entre le degré de centralisation du système de négociation collective et la précarité de l'emploi est statistiquement significativement ($\rho = -0.47^*$, $N = 18$) : les travailleurs des pays où la négociation collective est décentralisée font état d'un sentiment plus intense de précarité de l'emploi.

Dans la présente section, nous avons examiné diverses mesures des *conséquences* de la perte d'un emploi pour voir si cela pouvait être une explication de la progression du sentiment de précarité de l'emploi. Indicateur général des chances de retrouver un emploi, la précarité de l'emploi au niveau international reflète en partie les différences dans la conjoncture. En outre, il existe un risque croissant de non-emploi pour les personnes pourvues d'un emploi, au-delà de ce que l'on pouvait attendre sur la base de la conjoncture, soit du fait d'une progression des cessations d'emploi, soit du fait d'une baisse de la probabilité de retrouver un emploi, soit du fait de ces deux phénomènes. En ce qui concerne les caractéristiques du nouvel emploi,

l'importance de la rotation sur courte période, qui va s'intensifiant, dénote la difficulté accrue qu'il y a à établir une nouvelle relation d'emploi qui soit satisfaisante. Qui plus est, de nombreuses études ont mis en évidence une dégradation des gains, importante et durable, des travailleurs victimes de suppressions d'emploi, bien que les données soient limitées à l'Amérique du Nord. Enfin, il y a une corrélation entre le sentiment de précarité de l'emploi et certaines caractéristiques institutionnelles du marché du travail. En particulier, les travailleurs des pays où les indemnités de chômage assurent un taux élevé de compensation et où la couverture conventionnelle est plus étendue, ou plus centralisée, éprouvent moins fortement un sentiment de précarité de l'emploi.

E. CONCLUSIONS

Le sentiment de précarité de l'emploi s'est beaucoup développé et, dans certains pays, de façon très vive, entre les années 80 et les années 90. On notera le niveau élevé du sentiment de précarité de l'emploi dont les travailleurs font état dans les pays où le chômage est faible ou en baisse : États-Unis, Japon et Royaume-Uni. Le sentiment de précarité de l'emploi peut résulter d'un large éventail de facteurs objectifs différents. Indépendamment de la stabilité de l'emploi, mesurée au travers de l'ancienneté et des taux de rétention, le sentiment de précarité de l'emploi dépend aussi des conséquences d'une cessation d'emploi – facilité avec laquelle le travailleur retrouve un emploi, caractéristiques du nouvel emploi et situation d'une personne sans emploi. Il est probable que ces facteurs se conjuguent diversement selon les pays, de sorte que les expériences nationales diffèrent du point de vue de la progression du sentiment de précarité.

A en juger par les données relatives à la durée moyenne d'occupation d'un emploi chez le même employeur et à la probabilité de rester dans la même entreprise, il n'y a guère d'éléments, au total, qui permettent de conclure à une plus grande instabilité de l'emploi. Ce paradoxe apparent peut s'expliquer de plusieurs façons. D'abord, l'ancienneté et les taux de rétention sont loin d'être des mesures idéales de la précarité de l'emploi car ce sont des mesures endogènes, déterminées en partie par la précarité même de l'emploi; ensuite, une cessation d'emploi a aujourd'hui des conséquences plus négatives. En ce qui concerne ce dernier aspect, la précarité de l'emploi semble découler pour partie de l'environnement macroéconomique général, lequel influe sur la facilité avec laquelle les travailleurs retrouvent un emploi : les pays qui enregistrent les meilleures performances économiques

enregistrent aussi les plus faibles niveaux de précarité de l'emploi. La sensibilité des mesures de l'ancienneté à l'état de la conjoncture (les pays où l'embauche est atone enregistrant, toutes choses égales par ailleurs, de plus longues anciennetés) contribue à expliquer pourquoi la précarité de l'emploi progresse alors même que l'on n'enregistre que de faibles évolutions dans l'ancienneté moyenne. Enfin, dans les pays de l'Union européenne, on constate un risque croissant de non-emploi pour les personnes pourvues d'un emploi, bien que le phénomène soit difficile à mesurer avec précision, et les niveaux semblent faibles par rapport à l'intensité du sentiment de précarité de l'emploi.

Par ailleurs, le sentiment de précarité de l'emploi dont font état les travailleurs est corrélé avec certaines caractéristiques institutionnelles du marché du travail. Le sentiment de précarité de l'emploi est notablement moindre dans les pays où le taux de compensation de la perte de revenu assuré par les prestations de chômage est élevé, où la couverture conventionnelle est élevée et où la négociation collective est centralisée. En ce qui concerne le premier aspect, on peut penser qu'il témoigne de ce que les travailleurs qui ont le sentiment que leur emploi est menacé sont conscients de l'existence d'un filet de sécurité destiné à améliorer le sort des chômeurs. Les choses sont plus difficiles à interpréter en ce qui concerne les deux autres aspects, mais on peut penser qu'ils reflètent la capacité des syndicats de protéger leurs adhérents contre la précarité.

La situation de certains groupes de travailleurs n'est aucunement paradoxale. Les travailleurs ayant un niveau de formation et de qualification moindre font état à la fois d'un plus vif sentiment de précarité de l'emploi que leurs homologues ayant un meilleur niveau de formation et de qualification, et enregistrent des niveaux d'ancienneté et des taux de rétention plus faibles, ces deux indicateurs étant en outre orientés à la baisse. On peut se demander dans quelle mesure le recul des taux de rétention pour cette catégorie de travailleurs peut refléter des changements dans les pratiques de gestion des ressources humaines et dans la demande de travailleurs moins qualifiés. Retrouver un emploi et renouer une relation d'emploi durable peut être beaucoup plus difficile pour ces travailleurs, dans la mesure où la concurrence pour les emplois de débutants est sans doute plus vive, encore que cette question n'ait pas été examinée ici. Ces travailleurs sont aussi ceux qui présentent la plus forte probabilité d'occuper pendant longtemps des emplois mal rémunérés ou de passer alternativement de l'emploi au non-emploi.

Notes

1. Par exemple, les informations contenues dans la cinquième phase de l'enquête britannique effectuée auprès des ménages (British Household Panel Survey ou BHPS) révèlent l'existence d'un lien très fort entre un niveau satisfaisant de sécurité de l'emploi (mesuré sur une échelle de un à sept) et les sentiments dont font état les personnes interrogées – bonheur, dépression, nervosité, estime de soi, problèmes de sommeil. Darity et Goldsmith (1996) notent que le sentiment de précarité de l'emploi est souvent associé à la nervosité et à la dépression, et qu'il peut entamer la motivation du travailleur. Burchell (1993) utilise les données de panel britanniques pour montrer que les travailleurs qui ont le sentiment que leur emploi n'est pas sûr ont un niveau de bien-être psychologique plus proche de celui des chômeurs que de celui des personnes pourvues d'un emploi. Qui plus est, on n'a constaté aucune amélioration de l'état psychologique des hommes qui sont passés du chômage au moment de la première enquête à un emploi précaire au moment de la deuxième enquête.
2. La recherche a porté sur les paragraphes qui, dans les sujets, comportaient : 1) une référence à l'un des pays du G7; 2) les mots « job » (travail) ou « employment » (emploi), et; 3) les occurrences « fear » (crainte), « uncertain! » (incertain), « secur! » (sûr) ou « insecur! » (précaire). Le point d'exclamation (« ! ») sous 3) permet de repérer tous les mots dérivés : par exemple, « secur! » permet de repérer à la fois « secure » et « security ». Les bases de données ont été passées en revue du 1^{er} janvier 1982 au 12 décembre 1996, le nombre de sujets recensés au cours d'une année étant imputé au point médian (1^{er} juillet) de chaque année, sauf pour 1996 où le point médian de la période examinée était le 21 juin. Les données présentées entraînent une sous-estimation dans la mesure où les sujets, très souvent, ne mentionnent pas expressément le nom d'un pays (ce sera le cas, par exemple, dans un article d'un journal paraissant aux États-Unis sur la précarité de l'emploi aux États-Unis), et parce que les sujets qui font référence à un pays par l'adjectif de nationalité n'ont pas été pris en compte (le problème étant que l'adjectif « American » aurait amené à saisir, aussi, les sujets concernant l'Amérique du Sud et l'Amérique centrale). Il n'y a toutefois aucune raison de penser que les tendances concernant l'évolution des chiffres au fil des années ne soient pas représentatives. Les données ont été très aimablement fournies par David Fan, de l'Université du Minnesota. Pour de plus amples détails concernant la méthode d'analyse de contenu, on se reportera à Fan (1994).
3. En vérité, il se peut que l'attention accrue portée au phénomène par les médias alimente le sentiment de précarité. Mais la constatation qui est faite dans ce chapitre, à savoir que le sentiment de précarité de l'emploi s'est très nettement accentué dans presque tous les pays de l'OCDE, en dépit d'évidentes disparités dans la façon dont les médias couvrent le phénomène selon les pays, dément cette hypothèse.
4. Le niveau « norme » de sécurité de l'emploi correspond à la moyenne simple des pourcentages de travailleurs ayant répondu favorablement (voir les réponses figurant entre parenthèses) aux quatre questions suivantes : 1) Je m'inquiète souvent au sujet de l'avenir de mon entreprise (Pas d'accord/Plutôt pas d'accord); 2) Mon entreprise nous assure un niveau de sécurité de l'emploi aussi bon, voire meilleur, que la plupart des entreprises de notre secteur d'activité (D'accord/Plutôt d'accord); 3) Je peux être sûr de continuer à travailler dans l'entreprise dans laquelle je travaille tant que mes performances sont bonnes (D'accord/Plutôt d'accord); et, 4) Dans quelle mesure êtes-vous satisfait du degré de sécurité de votre emploi? (Très satisfait/Satisfait). Le niveau « norme » de précarité de l'emploi correspond alors à 100 pour cent moins le niveau « norme » de sécurité de l'emploi.
5. D'autres données concernant le sentiment de précarité de l'emploi au Japon montrent que 43 pour cent des travailleurs, en 1996, tendent à ne pas souscrire à l'idée qu'ils auraient le sentiment que leur emploi est sûr, ou bien se déclarent non assurés de la sécurité de leur emploi (Enquête nationale sur les préférences en matière de mode de vie, Exercice 1996, Agence de planification économique). La proportion était de 27 pour cent en 1982 (Enquête d'opinion publique, Services du Premier ministre). Le pourcentage de travailleurs ayant indiqué qu'ils se sentent assurés de la sécurité de leur emploi est passé de 22 pour cent à un peu moins de 10 pour cent sur la même période.
6. Les mêmes configurations générales concernant le sentiment de précarité de l'emploi chez les travailleurs se retrouvent dans la série de données ISSP 1989 et dans plusieurs séries de données par pays [International Social Science Survey de 1994 pour l'Australie (Evans et Kelley, 1995), phase 1995 de l'enquête socio-économique allemande, phase 1995 de la British Household Panel Survey pour la Grande-Bretagne et enquête 1993 sur les conditions de travail en Norvège]. Des relations plus détaillées concernant les travailleurs britanniques entre, d'une part, les caractéristiques individuelles des travailleurs et les caractéristiques des emplois et, d'autre part, le sentiment de précarité de l'emploi dont les travailleurs font état, sont mises en évidence dans Clark (1997) et dans l'International Survey Research (1995b).
7. Il est intéressant de noter que sous plusieurs autres aspects également – formation, identification à

l'entreprise, performances et promotion sociale – qui tous pourraient être associés à des relations d'emploi à long terme, l'appréciation portée par les travailleurs est devenue moins favorable sur cette même période.

8. Les données de panel permettent de suivre l'évolution de la situation des travailleurs qui se déclarent préoccupés par la sécurité de leur emploi. 27 pour cent des travailleurs qui faisaient état du plus faible degré de satisfaction à l'égard de la sécurité de leur emploi au moment de la première phase de l'enquête BHPS avaient quitté ou perdu leur emploi au moment de la deuxième phase (fin 1992), alors que la proportion n'est que de 12 pour cent pour les travailleurs qui font état du plus haut degré de satisfaction. Au moment de la cinquième phase (fin 1995), les proportions étaient respectivement de 51 et 35 pour cent. Il est aussi intéressant de se demander vers quoi sont allés ceux qui sont partis. Au moment de la deuxième phase, 22 pour cent des travailleurs ayant quitté ou perdu leur emploi qui avaient fait état d'un degré de satisfaction 4 ou moins (sur l'échelle de 1 à 7) au moment de la première phase étaient au chômage, contre 15 pour cent des travailleurs ayant quitté ou perdu leur emploi qui avaient fait état d'un degré de satisfaction de 5 à 7 au moment de la première phase. Lors de la cinquième phase, 35 pour cent des travailleurs ayant quitté ou perdu leur emploi qui avaient fait état d'un degré de satisfaction 4 ou moins au moment de la première phase avaient subi au moins une période de chômage depuis la première phase, contre 25 pour cent des travailleurs ayant quitté ou perdu leur emploi qui avaient fait état d'un degré de satisfaction de 5 à 7 au moment de la première phase.
9. Les chiffres présentés dans ce chapitre renvoient à des durées moyennes de périodes inachevées, telles que les travailleurs les déclarent dans les enquêtes auprès des ménages : les salariés disent depuis combien de temps ils travaillent pour leur employeur actuel. Comme on peut penser qu'ils resteront encore un certain temps chez cet employeur, la durée moyenne d'une période achevée d'emploi auprès d'un employeur est supérieure à la durée moyenne d'une période inachevée. En état d'équilibre, le rapport est du simple au double [OCDE (1984)].
10. Cette tendance se retrouve aussi si l'on ne considère que les travailleurs âgés de 25 ans ou plus.
11. La baisse du taux de rétention en Finlande reflète la forte récession et la brusque montée du chômage au début des années 90. Le fait que l'ancienneté moyenne a augmenté, au début des années 90, tant en France qu'en Finlande, alors que le taux de rétention a diminué, pourrait s'expliquer par l'atonie des embauches et, vraisemblablement, par une concentration des licenciements sur les travailleurs ayant peu d'ancienneté. Bien que la baisse observée en Espagne reflète en partie un changement dans l'échantillon, elle est en grande partie liée à un recours accru aux contrats temporaires. Les données pour la période 1987-1992 incluent les travailleurs indépendants et les travailleurs familiaux alors que celles pour la période 1990-1995 couvrent uniquement les salariés. Les travailleurs indépendants ont en règle générale plus d'ancienneté dans l'emploi que les salariés, de sorte que le changement dans l'échantillon amène à surestimer la baisse des taux de rétention.
12. Pour comparer les taux de rétention sur quatre ans de 1979 à 1991 et le taux de rétention sur cinq ans de 1991 à 1996, on multiplie le taux longitudinal de rétention sur cinq ans pour 1991-1996 figurant au tableau 5.8 (48.6 pour cent) par le rapport du taux moyen de rétention du moment sur quatre ans en 1991 et 1996 (49.7 pour cent) au taux de rétention moyen du moment sur cinq ans au cours des deux mêmes années (43.3 pour cent). Cela donne une estimation de 55.8 pour cent.
13. Les changements intervenant dans les embauches sur la période de cinq ans comprise entre deux observations n'affectent pas le taux de rétention mais ils affectent l'ancienneté moyenne. En revanche, les changements touchant les cessations d'emploi sur la durée du cycle influent sur les deux.
14. Au Royaume-Uni, le taux de rétention entre 0-5 ans et 5-10 ans, le seul qu'il soit possible de calculer, a diminué pour les travailleurs ayant un moins bon niveau de formation mais a augmenté pour les travailleurs plus diplômés.
15. Pour vérifier les chiffres sur l'ancienneté de trois mois ou moins, on les a comparés aux chiffres du taux d'embauche établis sur la base de données administratives [OCDE (1996)] : les résultats sont similaires dans certains pays mais les chiffres sur l'ancienneté sous-estiment l'embauche dans d'autres.
16. L'écart entre ces chiffres et les taux de cessation d'emploi intervenant entre le premier et le deuxième trimestres présentés plus haut paraît parfois trop faible. C'est parce que le taux des cessations d'emploi intervenant entre un an et deux ans ne rend pas compte des cessations d'emploi intervenues la première année, dont rend compte le taux de cessation d'emploi à plus court terme.
17. Pour toutes les corrélations, le signe «*» après le coefficient de corrélation indique une corrélation significative au seuil de 10 pour cent.
18. Il est vrai, toutefois, que le taux de rétention des travailleurs ayant suivi des études universitaires au Royaume-Uni est plus faible que le taux de rétention des travailleurs ayant suivi un autre type d'enseignement supérieur.
19. Il se peut aussi que les pertes d'emploi frappant certains groupes à forte visibilité aient contribué à alimenter un sentiment général de précarité de l'emploi. Par exemple, si une longue ancienneté apparaissait autrefois comme un gage absolu de sécurité de l'emploi, une baisse des taux de rétention parmi les travailleurs ayant une longue ancienneté peut avoir suscité un sentiment de précarité chez tous les travailleurs ; il n'y a pas de données qui permettent de confirmer ou d'infirmer cette thèse.
20. Il y a une corrélation significative au niveau international ($\rho = 0.52^*$, $N = 13$) entre le pourcentage de salariés à la recherche d'un emploi parce qu'ils pensent

que leur emploi du moment est menacé ou parce qu'ils sont sous contrat temporaire et que leur contrat arrive à son terme, ce que l'on pourrait considérer comme un indicateur objectif de la précarité, et la mesure ISR de la précarité déclarée.

21. Si la corrélation avec le chômage est faible, c'est peut-être, notamment, parce que la nature du chômage varie beaucoup d'un pays à l'autre, en particulier sous l'angle de la durée. La fréquence du chômage de longue durée, qui est l'un des indicateurs de la difficulté des transitions sur le marché du travail, ne s'est pas accrue entre les années 80 et les années 90. Les expériences sur la fréquence du chômage de longue durée n'ont fait apparaître aucune corrélation significative.
22. Il se peut aussi – mais la question est difficile à examiner ici car on manque de données comparables de qualité – qu'une augmentation de la proportion de cessations d'emploi dues à des licenciements et non à des départs volontaires génère un plus grand sentiment de précarité, les travailleurs ayant le sentiment de ne pas maîtriser la situation. Les données disponibles montrent qu'au Canada le taux des licenciements permanents est resté inchangé tandis que le nombre de départs volontaires a diminué [Picot et Lin (1997)], et le nombre des licenciements a augmenté, alors que celui des départs volontaires a diminué en France [Chambin et Mihoubi (1995); Audirac, Barthelemy et Jaulent (1996)] et aux États-Unis [Polsky (1996)].
23. La corrélation entre le niveau « norme » de précarité de l'emploi en 1996 et ces mesures des licenciements et des départs volontaires est non significative.
24. Le fait de ne prendre en compte que les personnes actuellement au chômage dans les pays de l'Union européenne, ce qui rend ces données davantage comparables avec celles de certains autres pays, ne modifie pas la structure des résultats du tableau 5.12 et du graphique 5.2.
25. L'équation estimée pour la proportion de travailleurs ayant perdu leur emploi et actuellement sans emploi, dans le pays i au temps t est :

$(\text{Pertes d'emploi/emploi})_{it} = \alpha_i + \beta_1 \text{Année}_t + \beta_2 \text{Écart conjoncturel}_{it} + \beta_3 \text{Sexe}_{it} + \beta_4 \text{Âge}_{it} + \beta_5 \text{Pays}_i + E_{it}$

où :

Année_t = vecteur de douze variables indicatrices couvrant les années 1983 à 1995, 1985 étant omise ;

$\text{Écart conjoncturel}_{it}$ = écart entre la production effective et la production potentielle ;

Sexe_{it} = une variable indicatrice pour sexe ;

Âge_{it} = vecteur de neuf variables indicatrices couvrant les tranches d'âge 15 à 64 ans, par tranches de cinq ans, la tranche 40-44 ans étant omise ;

Pays_i = vecteur de huit variables indicatrices, l'Allemagne étant omise ; et

E_{it} = résidu stochastique

Les résultats, sur la base des moindres carrés pondérés par l'emploi, sont les suivants :

$(\text{Pertes d'emploi/emploi}) = 0.47^{**} + 0.14(1983) - 0.02(1984) + 0.13(1986) + 0.33^*(1987) + 0.10(1988) - 0.11(1989) - 0.19(1990) + 0.49^{**}(1991) +$

$1.45^{**}(1992) + 1.36^{**}(1993) + 1.20^{**}(1994) + 0.93^{**}(1995) + 0.004(\text{écart conjoncturel}) + 0.12(\text{femmes}) + 2.52^{**}(15-19 \text{ ans}) + 2.69^{**}(20-24 \text{ ans}) + 1.12^{**}(25-29 \text{ ans}) + 0.47^{**}(30-34 \text{ ans}) + 0.21(35-39 \text{ ans}) + 0.06(45-49 \text{ ans}) + 0.44^{**}(50-54 \text{ ans}) + 2.48^{**}(55-59 \text{ ans}) + 4.12^{**}(60-64 \text{ ans}) - 0.01(\text{Belgique}) + 2.43^{**}(\text{Danemark}) + 1.83^{**}(\text{France}) + 1.77^{**}(\text{Grèce}) + 1.09^{**}(\text{Irlande}) + 0.03(\text{Italie}) - 0.46^{**}(\text{Pays-Bas}) + 0.36^{**}(\text{Royaume-Uni})$

R^2 corrigé = 0.48, N = 2 270

où ** et * indiquent que le coefficient est significatif au seuil de 1 et 5 pour cent respectivement, au vu d'un test bilatéral de Student. Ces résultats sont demeurés inchangés quand des valeurs manquant pour l'Allemagne (1983) et pour les Pays-Bas (1984 et 1986) ont été remplacées par des données pour les années suivantes, comme dans la graphique 5.2.

26. Il peut paraître plutôt étonnant que 2 pour cent seulement des salariés soient à la recherche d'un emploi par crainte de perdre le poste qu'ils occupent actuellement. Cependant, ce pourcentage ne témoigne que des recherches au cours d'un mois donné et, selon que le départ volontaire ou le licenciement ultérieur interviendra plus ou moins rapidement, le chiffre annuel pourra être beaucoup plus élevé.
27. L'analyse à plusieurs variables confirme qu'une augmentation, débutant en 1993, a eu lieu dans le pourcentage des individus ayant perdu leur emploi qui ont été sans emploi depuis un et trois ans. L'équation estimée est :

$(\sum_{k=1}^3 \text{Perte d'emploi}_{it-k} / \sum_{k=1}^3 \text{Emploi}_{it-k}) = \alpha_i + \beta_1 \text{Année}_t + \beta_2 \text{Écart conjoncturel}_{it} + \beta_3 \text{Sexe}_{it} + \beta_4 \text{Âge}_{it} + \beta_5 \text{Pays}_i + E_{it}$

où :

$k = 1$ correspond à des périodes de non-emploi de 12 à 17 mois, $k = 2$ correspond à des périodes de non-emploi de 18 à 23 mois, et $k = 3$ correspond à des périodes de non-emploi de 24 à 35 mois ;

Emploi_{it-k} = emploi avec un retard approprié ;

Année_t = vecteur de huit variables indicatrices couvrant les années 1987 à 1995, 1987 étant omise ;

$\text{Écart conjoncturel}_{it}$ = écart entre la production effective et la production potentielle ;

Sexe_{it} = une variable indicatrice pour sexe ;

Âge_{it} = vecteur de neuf variables indicatrices couvrant les tranches d'âge 15 à 64 ans, par tranches de cinq ans, la tranche 40-44 ans étant omise ;

Pays_i = vecteur de dix variables indicatrices par pays, l'Allemagne étant omise ; et

E_{it} = résidu stochastique.

Les résultats pour les seules variables indicatrices temporelles et l'écart conjoncturel, sur la base des moindres carrés pondérés par la somme des valeurs décalées de l'emploi, sont les suivants :

$(\sum_{k=1}^3 \text{Perte d'emploi}_{it-k} / \sum_{k=1}^3 \text{Emploi}_{it-k}) = -0.06(1988) - 0.10^{**}(1989) - 0.18^{**}(1990) - 0.16^{**}(1991) - 0.08^*(1992) + 0.11^{**}(1993) + 0.26^{**}(1994) + 0.14^*(1995) - 0.02^{**}(\text{Écart})$

conjoncturel) + 0.13**(femmes) + variables indicatrices par âge + variables indicatrices par pays.

R^2 corrigé = 0.60, N = 1 897

où ** et * indiquent que le coefficient est significatif au seuil de 1 et 5 pour cent respectivement, au vu d'un test bilatéral de Student.

28. Les études montrent que le manque à gagner, ainsi que la durée du chômage après une suppression

d'emploi, sont en corrélation positive avec l'âge mais négative avec le niveau de formation, et que les femmes peuvent connaître de plus longues périodes de chômage [Gray et Grenier (1997)]. Burchell (1996), toutefois, s'appuie sur des données britanniques concernant les antécédents professionnels des travailleurs pour montrer que les hommes ont à la fois une plus grande probabilité de passer d'un emploi sûr à un emploi précaire et une moindre probabilité de passer d'un emploi précaire à un emploi sûr.

ANNEXE 5.A

Sources et définitions des données sur l'ancienneté dans l'entreprise et des chiffres estimatifs des pertes d'emploi et des départs volontaires

1. Sources des données

Les statistiques sur l'ancienneté dans l'entreprise couvrent en général la période pendant laquelle un travailleur a été constamment au service d'un même employeur. La question posée est parfois : « Quand avez-vous commencé à travailler pour votre employeur actuel? » et parfois : « Depuis combien de temps travaillez-vous de façon continue pour votre employeur actuel? ». Un énoncé différent peut amener une réponse différente. Des questions sur l'ancienneté sont généralement posées lors d'enquêtes auprès des ménages. Les seules exceptions sont ici le Japon où la plupart des données proviennent de réponses des employeurs, et la Finlande où la plupart émanent d'une source administrative. Sauf indication contraire, les données correspondent à des emplois salariés.

Australie

Données sur l'ancienneté non publiées pour 1984, 1986, 1991 et 1996 tirées d'une enquête effectuée chaque année en février depuis 1975 comme supplément à l'Enquête sur la population active effectuée par l'Australian Bureau of Statistics (données mensuelles). Les données relatives aux branches, qui correspondent à la Classification internationale type par industrie, de toutes les branches d'activité économique (CITI, Rév. 2), ont été regroupées selon la Nomenclature générale des activités économiques dans les communautés européennes (NACE) comme indiqué ci-après. La rubrique commerce, restaurants et hôtels correspond à l'ensemble commerce de gros et de détail, et hôtels et restaurants. La branche banques, assurances, affaires immobilières et services fournis aux entreprises correspond aux rubriques intermédiation financière et immobilier, locations et activités de service aux entreprises. La branche services fournis à la collectivité, services sociaux et services personnels correspond aux rubriques administration publique et activités de services collectifs, sociaux et personnels. Les données sur les professions tirées de l'Australian Standard Classification of Occupations (ASCO) ont été converties en données de la Classification internationale type des professions (CITP-88, Com.), dont certaines rubriques ont été regroupées. La rubrique Professionals and paraprofessionals équivaut aux professions intellectuelles et scientifiques et professions intermédiaires. La rubrique artisans, conducteurs d'installations et de machines, manœuvres et ouvriers assimilés équivaut à l'ensemble

agriculteurs et ouvriers qualifiés de l'agriculture et de la pêche, artisans et ouvriers des métiers de type artisanal, conducteurs d'installations de machines et ouvriers de l'assemblage et ouvriers et employés non qualifiés.

Les estimations relatives aux pertes d'emploi et aux départs volontaires sont extraites des éditions de *The Labour Force, Australia*, n° de catalogue 6203.0 de l'Australian Bureau of Statistics. Ces estimations concernent les personnes sans emploi au moment de l'enquête, mais ayant occupé un emploi à plein temps pendant deux semaines ou plus au cours des deux années écoulées. Il y a perte d'emploi lorsque les intéressés ont été licenciés ou sont victimes de réduction d'effectifs, ont quitté leur emploi pour raisons de santé ou à la suite d'un accident, occupaient un emploi temporaire ou, dans le cas de travailleurs indépendants, lorsque leur entreprise a fermé ses portes en raison de difficultés financières. Les personnes mises provisoirement au chômage (en attente de réembauche dans un emploi à plein temps ou à temps partiel) sont exclues. Il y a départ volontaire lorsque les intéressés ont quitté leur emploi parce qu'ils n'étaient pas satisfaits des conditions de travail, de leur salaire ou de leur horaires, pour reprendre leur études ou, dans le cas de travailleurs indépendants, parce qu'ils ont fermé leur entreprise pour raisons autres que financières.

Canada

Données annuelles non publiées sur les ménages tirées de l'Enquête sur la population active (données mensuelles) et des données provenant de la *Revue chronologique de la population active* fournies par Statistique Canada pour 1980, 1985, 1990 et 1995. Les données, classées selon la Classification nationale type des industries (CTI), sont regroupées selon la NACE comme indiqué ci-après. Agriculture et autres branches du secteur primaire équivalent au regroupement de agriculture, chasse, sylviculture et pêche ainsi que industries extractives. Énergie électrique, gaz et eau correspond à production et distribution d'électricité, de gaz et d'eau. Les transports, conduites et entreposage et communications correspondent à transports, entreposage et communications. La rubrique finance, assurances, services immobiliers et service aux entreprises correspond à intermédiation financière et immobilier, locations et activités de services aux entreprises. Les services d'éducation, de santé et sociaux et autres services correspondent aux services collectifs, sociaux et personnels. Les données sur les professions selon la Classification nationale des professions (1980) sont regroupées

selon les catégories de la CTP-88 comme suit. Les professions médicales et de santé, professions libérales, l'enseignement et les professions similaires sont regroupées en professions intellectuelles et scientifiques et professions intermédiaires. Les professions de la construction et autres professions du secteur primaire correspondent à l'ensemble agriculteurs et ouvriers qualifiés de l'agriculture et de la pêche, plus ouvriers et employés non qualifiés. Les métiers intéressant la transformation, l'usinage et la fabrication ainsi que l'exploitation des transports correspondent à conducteurs d'installations et de machines et ouvriers de l'assemblage. Manutentionnaires et autres métiers correspondent à artisans et ouvriers des métiers de type artisanal.

Les estimations sur les pertes d'emploi et les départs volontaires concernent soit les personnes au chômage au moment de l'enquête, soit les inactifs, dont le dernier emploi a pris fin au cours de l'année précédente. Les chômeurs ayant perdu leur emploi sont des personnes licenciées pour raisons économiques ou dont l'emploi saisonnier ou temporaire a pris fin. Les personnes qui ont été mises temporairement au chômage sont exclues. En ce qui concerne les inactifs, les personnes ayant perdu leur emploi sont définies comme ci-dessus, mais incluent celles qui ont été licenciées temporairement. Les personnes ayant quitté leur emploi l'ont fait pour s'acquitter d'obligations personnelles, pour suivre des études ou pour d'autres raisons. Les personnes ayant quitté leur emploi pour cause de maladie ou pour prendre leur retraite ne sont pas incluses.

République tchèque

Les données pour 1995 proviennent de l'Office tchèque de la statistique, enquête par sondage sur la population active.

Union européenne

On a utilisé des données non publiées tirées de l'enquête communautaire sur les forces de travail, fournies par Eurostat, pour estimer l'ancienneté durant la période 1992-1995 dans les pays suivants de l'Union européenne : Allemagne, Autriche, Belgique, Danemark, Espagne, Finlande, France, Grèce, Irlande, Italie, Luxembourg, Pays-Bas, Portugal, Suède et Royaume-Uni. Le mois et l'année d'entrée du salarié dans l'emploi actuellement occupé sont indiqués. La date d'embauche est supposée être le 15 du mois. L'ancienneté est ensuite calculée en jours à partir de la différence entre cette date et la semaine de référence de l'enquête.

Des données non publiées tirées de cette même enquête ont également été utilisées pour calculer le nombre de personnes ayant perdu leur emploi et le nombre de celles l'ayant quitté, pour la période 1983-1995. Ce calcul est effectué à partir des réponses à des questions concernant les personnes au chômage ou inactives au moment de l'enquête qui occupaient précédemment un emploi. L'échantillon a été limité aux personnes dont le

dernier emploi avait pris fin au cours des six mois précédents.

Pour la période 1983-1991, les personnes ayant perdu leur emploi sont celles qui ont été licenciées ou dont le poste a été supprimé, dont l'emploi à durée limitée a pris fin et qui ont pris une retraite anticipée pour des raisons économiques. Les personnes qui ont quitté leur emploi sont celles qui ont démissionné ou ont cessé de travailler pour des raisons personnelles ou autres. Sont exclues de cette catégorie les personnes qui ont pris leur retraite pour des raisons autres qu'économiques ou médicales, qui ont cessé de travailler pour raison de maladie ou d'invalidité ainsi que celles appelées pour le service militaire ou civil obligatoire. Pour la période 1992-1995, sont comptées parmi les personnes ayant perdu leur emploi, les personnes licenciées ou dont le poste a été supprimé, celles dont l'emploi à durée limitée a pris fin et qui ont pris une retraite anticipée. Sont comptées parmi les personnes ayant quitté leur emploi, celles qui ont cessé de travailler pour raisons personnelles ou familiales, pour suivre des études ou une formation et pour d'autres raisons. Sont exclus des cessations d'emploi, les départs à la retraite à l'âge normal, ceux pour cause de maladie ou d'invalidité et pour le service militaire ou civil obligatoire. Le nombre de pertes d'emploi et de départs est divisé par la moyenne des niveaux d'emploi de la période en cours et de la période précédente.

Finlande

Les données sont tirées du Registre de l'Institut central des pensions, publié chaque année dans le *Työeläkejärjestelmän tilastollinen vuosikirja, Osa II* (Annuaire statistique du régime des pensions des salariés, partie II). Les données utilisées correspondent à 1980, 1985, 1990 et 1995 et se rapportent aux personnes couvertes par le principal régime de pensions du secteur privé, institué en vertu de la loi sur les pensions des salariés (TEL). Ce régime couvre 85 pour cent de la population salariée.

France

Les données non publiées sur les ménages tirées de l'Enquête sur l'emploi, effectuée chaque année en mars, ont été fournies par l'Institut national de la statistique et des études économiques (INSEE), pour 1982, 1985, 1990 et 1995.

Allemagne

Données non publiées sur les ménages provenant de l'Enquête socio-économique, enquête longitudinale représentative de la population résidente menée par la Sonderforschungsbereich 3 des universités de Francfort et de Mannheim et par le Deutsches Institute für Wirtschaftsforschung à Berlin. Les données utilisées dans ce chapitre ne se rapportent qu'à l'Allemagne occidentale. Les données concernent 1984, 1989 et 1994.

Japon

Les données sur l'ancienneté, qui portent sur 1980, 1985, 1990 et 1995, sont tirées de *Chingin Kozo Kihon Tokei Chosa Hokoku* (enquête de base sur la structure des salaires), Policy, Planning and Research Department, Ministry of Labour. Il s'agit d'une enquête annuelle menée auprès des entreprises du secteur privé et des entreprises publiques en vertu de la législation sur les relations professionnelles dans l'entreprise à l'échelon national, ou de la législation sur les relations professionnelles dans les entreprises publiques à l'échelon local. Les données portent sur les établissements employant au moins dix salariés réguliers et ne concernent pas l'agriculture, la sylviculture ni la pêche. Par salariés réguliers, on entend les personnes engagées pour une durée indéterminée ainsi que celles engagées pour une durée déterminée supérieure à un mois, et les travailleurs temporaires ou journaliers embauchés pour 18 jours au moins en avril et mai. Les données concernant les branches, classées selon la classification nationale type, ont été regroupées selon la NACE de la manière suivante. La branche mines équivaut à industries extractives. La rubrique électricité, gaz, distribution de chaleur et eau équivaut à production et distribution d'électricité, de gaz et d'eau. Commerce de gros et de détail, lieux de restauration et débits de boisson correspond à l'ensemble du commerce de gros et de détail et hôtels et restaurants. Transports et communications équivaut à transports, entreposage et communications. Services financiers et assurances équivaut à intermédiation financière. Immobilier équivaut à immobilier, locations et activités de service aux entreprises. La branche services équivaut à activités de services collectifs, sociaux et personnels.

Les estimations concernant les pertes d'emploi et les départs volontaires sont tirées de données publiées dans le *Report on the Special Survey of the Labour Force Survey*, Statistics Bureau, Management and Co-ordination Agency, publié en février de chaque année. Seuls les chômeurs sont inclus et aucun délai n'est fixé quant à la date de perte de son emploi par l'intéressé. Les personnes ayant perdu leur emploi sont celles qui occupaient précédemment un emploi et en ont été privées pour l'une des raisons suivantes : réduction d'effectifs, dissolution ou faillite de l'entreprise, médiocres perspectives d'avenir pour l'entreprise et autre raisons imputables à l'entreprise ou à l'employeur. Les personnes ayant quitté leur emploi sont celles qui ont cessé de travailler pour l'une des raisons suivantes : recherche d'un emploi plus satisfaisant, obligations familiales, poursuite d'études ou raisons de santé, mariage ou maternité ou soins aux enfants et autres raisons. Ne sont pas pris en compte les départs à la retraite ou les cessations d'emploi imputables à l'âge.

Corée

Les données du tableau 5.6 proviennent du ministère du Travail, *Yearbook of Labour Statistics* pour 1995, tandis que celles du tableau 5.5 émanent de l'Office national de la statistique, *Report on the Employment Structure Survey*, 1992, qui paraît tous les cinq ans.

Pays-Bas

Données non publiées sur les ménages émanant du *Arbeidsaanbodspanel*, enquête longitudinale, et fournies pour 1985, 1989, 1990 et 1994 par l'Organisatie voor Strategisch Arbeidsmarktonderzoek (OSA).

Pologne

Les données proviennent de l'enquête sur la population active qui est effectuée tous les trimestres, et ont été fournies par l'Office central de la statistique pour novembre 1995.

Espagne

Données non publiées sur les ménages provenant de l'Enquête trimestrielle sur la population active et fournies pour les deuxièmes trimestres de 1987, 1990, 1992 et 1995 par l'Instituto Nacional de Estadística (INE). Les travailleurs indépendants sont inclus dans les estimations concernant 1987 et 1992, mais non dans celles qui concernent 1990 et 1995.

Suisse

Données non publiées sur les ménages provenant de l'Enquête suisse sur la population active et fournies pour 1991, 1995 et 1996 par l'Office fédéral de la statistique. Les apprentis ne sont pas inclus. Les données par branche fondées sur la classification nationale ont été recodées selon la NACE comme indiqué ci-après : la branche arts et métiers/industries correspond aux industries manufacturières. La branche énergie et eau correspond à production et distribution d'électricité, de gaz et d'eau. La branche bâtiment et génie civil correspond à construction. La branche commerce, restauration/hébergement et services de réparation correspond à l'ensemble du commerce de gros et de détail et des hôtels et restaurants. La branche banques, assurances et immobilier, etc., correspond à l'ensemble des activités d'intermédiation financière et de l'immobilier, locations et activités de services aux entreprises. La branche regroupant les autres services et travail dans un autre ménage privé correspond aux activités de services collectifs, sociaux et personnels.

Royaume-Uni

Données non publiées sur les ménages provenant de la Labour Force Survey annuelle (maintenant trimestrielle) menée au printemps et fournies pour 1985, 1990 et 1995 par l'Office of National Statistics.

États-Unis

Les données sur l'ancienneté dans l'entreprise sont des estimations non publiées extraites des suppléments à la Current Population Survey pour janvier 1979, 1983,

1987, 1991 et 1996. Les données américaines classées selon la classification nationale type des branches d'activité économique [SIC (1987)] ont été regroupées selon la NACE comme indiqué ci-après. Les hôtels et restaurants sont inclus dans les deux branches commerce de gros et de détail et activités de services collectifs, sociaux et personnels. La rubrique transports, communications et autres réseaux publics (qui comprennent la production et la distribution d'électricité, de gaz et d'eau) équivaut à production et distribution d'électricité, de gaz et d'eau, et transports, entreposage et communications. Les branches services financiers, assurances et immobilier et activités de service aux entreprises et de réparation équivalent au total des activités d'intermédiation financière et de celles classées dans la section immobilier, locations et activités de service aux entreprises. Les services aux personnes et aux ménages privés, les services récréatifs et de loisirs et les services aux professions intellectuelles et scientifiques et assimilées (y compris les services juridiques et d'ingénierie) correspondent aux activités de services collectifs, sociaux et personnels. Les données sur les professions classées selon la Standard Occupational Classification nationale [SOC (1980)] ont été regroupées selon la CITP-88 comme indiqué ci-après. La branche techniciens et autres personnels d'appui est l'équivalent de professions intermédiaires. Le groupe soutien administratif, y compris employés de bureau, correspond à employés de type administratif. Les vendeurs et employés de services correspondent au personnel des services et vendeurs de magasin et de marché. Le groupe agriculture, sylviculture et pêche correspond à agriculteurs et ouvriers qualifiés de l'agriculture et de la pêche. Les ouvriers des métiers de précision, des métiers de type artisanal et de la réparation correspondent à artisans et ouvriers des métiers de type artisanal. Les opérateurs de machines, ouvriers de l'assemblage et contrôleurs et les personnes employées au transport et au déménagement de matériel correspondent aux conducteurs d'installations et de machines et ouvriers de l'assemblage. Les manutentionnaires, nettoyeurs de machines, aides et manœuvres correspondent au groupe ouvriers et employés non qualifiés.

Les chiffres concernant les pertes d'emploi et les départs volontaires sont des calculs effectués sur les moyennes annuelles tirées de la Current Population Survey publiée dans *Employment and Earnings* et concernent les personnes sans emploi depuis moins de cinq ans. Les raisons de la perte d'emploi sont les suivantes : licenciement motivé (renvoi), fermeture définitive de l'entreprise, déménagement de la société, réduction d'effectifs, fin de contrat, mise à la retraite d'office, ou expiration du contrat de travail temporaire. Les travailleurs mis au chômage pour une durée temporaire avec indication de la date du retour (dans l'entreprise) ou pour une durée non définie (avec l'espoir de réintégrer l'entreprise dans un délai de six mois) ne sont pas pris en considération.

2. Calculs de l'ancienneté moyenne et des taux de rétention longitudinaux

L'ancienneté moyenne dans l'entreprise actuelle au Canada, en Corée (tableau 5.6) et au Japon est reprise directement de la source indiquée. Pour les autres pays, elle a été calculée à l'aide des points médians des inter-

valles fermés. Pour la catégorie d'ancienneté de vingt ans et plus, on a utilisé un point médian commun de 27.5 années.

Les taux de rétention longitudinaux sont des estimations calculées sur des périodes de cinq ans (1986-1991, 1991-1996) en Australie; (1985-1990, 1990-1995) au Canada, en Finlande, en France, au Japon et au Royaume-Uni; (1984-1989, 1989-1994) en Allemagne; (1987-1992, 1990-1995) en Espagne; et (1991-1996) en Suisse. Aux États-Unis, ils sont calculés sur des périodes de quatre ans (1979-1983, 1983-1987, 1987-1991), puis sur une période de cinq ans (1991-1996).

Le calcul des taux de rétention longitudinaux est simple. Imaginons que l'on constate, à l'occasion d'une enquête représentative réalisée en 1990, que 100 personnes ont une ancienneté dans l'entreprise inférieure à cinq ans. Cinq ans plus tard, une enquête analogue révélera que 52 personnes ont une ancienneté dans l'entreprise de cinq ans ou plus, mais inférieure à dix ans. Toutes ces personnes devaient avoir en 1990 une ancienneté inférieure à cinq ans. Le taux de rétention à cinq ans des salariés ayant moins de cinq années d'ancienneté de 1990 à 1995 s'établit dès lors à 52 pour cent.

Pour faciliter la présentation des données des tableaux 5.8 et 5.9, plusieurs groupes de salariés classés selon l'ancienneté ont été associés afin d'obtenir un taux de rétention plus étendu. Supposons, par exemple, que l'on ait constaté lors des enquêtes que 60 personnes avaient en 1990 une ancienneté comprise entre cinq et dix ans et 39 une ancienneté comprise entre dix et quinze ans en 1995. On obtient alors un taux de rétention pour ce groupe de salariés de 65 pour cent. Le taux de rétention des salariés ayant moins de dix ans d'ancienneté est simplement la moyenne pondérée du taux de rétention du groupe de salariés ayant moins de cinq ans d'ancienneté et du groupe de salariés ayant entre cinq et dix ans d'ancienneté, la pondération étant donnée par la part relative dans la population considérée des travailleurs ayant moins de dix ans d'ancienneté en 1990 (qui, dans l'exemple ci-dessus, étaient au nombre de 160) :

$$\pi_{0-10} = (100/160)\pi_{0-5} + (60/160)\pi_{5-10} = 56.9 \%$$

On peut, de manière analogue, ajouter d'autres groupes de travailleurs classés selon l'ancienneté. Si l'on prend en considération la totalité des groupes de travailleurs classés par ancienneté que compte l'économie, on obtient le taux de rétention totale (c'est-à-dire de l'ensemble des travailleurs du pays) comme on le voit sur les trois premières lignes du tableau 5.8. Le taux de rétention total peut être calculé de la même façon selon le sexe, le niveau de formation ou toute autre caractéristique démographique sur laquelle des informations sont disponibles. Le taux de rétention indiqué ici concerne les travailleurs qui n'avaient pas plus de 65 ans au moment de la deuxième enquête.

L'une des difficultés que présente le calcul de certains taux de rétention, en particulier les taux de rétention sur cinq ans estimés ici, tient au phénomène de concentration des données. En effet, les enquêtés ont tendance à arrondir les chiffres qu'ils donnent à titre rétrospectif, notamment concernant leur ancienneté dans l'entreprise au moment de l'enquête. Les anciennetés déclarées ont

Tableau 5.A.1. **Estimations économétriques de l'ancienneté moyenne**

	Ancienneté moyenne (en années)	
Femmes (en comparaison avec les hommes)	-1.54**	(0.028)
15 à 19 ans	-8.70**	(0.248)
20 à 24 ans	-5.68**	(0.047)
25 à 29 ans	-4.44**	(0.047)
30 à 34 ans	-3.12**	(0.047)
35 à 39 ans	-1.64**	(0.047)
45 à 49 ans	1.67**	(0.048)
50 à 54 ans	3.16**	(0.054)
55 à 59 ans	4.17**	(0.065)
60 à 64 ans (en comparaison des 40 à 44 ans)	5.93**	(0.087)
Australie ^a	-3.00**	(0.134)
Autriche ^b	0.81	(0.597)
Belgique	1.18**	(0.353)
Canada ^b	-1.53**	(0.321)
Danemark	-1.52**	(0.351)
France	0.59**	(0.154)
Grèce	-0.23	(0.377)
Irlande	-0.34	(0.551)
Italie	1.51**	(0.172)
Luxembourg	0.28	(1.370)
Pays-Bas	-0.72**	(0.236)
Portugal	0.86**	(0.301)
Espagne	-0.83**	(0.198)
Royaume-Uni	-2.04**	(0.147)
États-Unis ^a (en comparaison avec l'Allemagne)	-2.82**	(0.616)
Membres de l'exécutif et des corps législatifs, cadres supérieurs de l'administration publique, et dirigeants et cadres supérieurs d'entreprise	0.59**	(0.050)
Employés de type administratif	-0.020	(0.039)
Personnel des services et vendeurs de magasin et de marché	-1.65**	(0.041)
Travailleurs manuels ^c (en comparaison des professions intellectuelles et scientifiques et des professions intermédiaires)	-1.13**	(0.034)
1992	0.038	(0.142)
1993	0.070	(0.141)
1994 (en comparaison avec 1995)	0.048	(0.141)
Constante	12.45**	(0.139)
R ² ajusté	0.91	
N	8 956	

** et * indiquent que les coefficients sont significatifs à 1 et 5 pour cent respectivement avec un test T bilatéral. Erreurs type entre parenthèses.

a) 1996 uniquement, utilisé pour 1995.

b) 1995 uniquement.

c) Y compris agriculteurs et ouvriers qualifiés de l'agriculture et de la pêche, artisans et ouvriers des métiers de type artisanal, conducteurs d'installations et de machines et ouvriers de l'assemblage, et ouvriers et employés non qualifiés.

Source : Voir tableau 5.5.

donc tendance à se concentrer autour de multiples de cinq. Diverses méthodes ont été proposées pour ajuster les données en conséquence [Ureta (1992); Swinnerton et Wial (1995)]. Il n'entre pas dans le propos du présent chapitre d'examiner la méthode qui permettrait le mieux de lisser les données, sujet d'ailleurs encore très controversé.

3. Analyse économétrique de l'ancienneté dans l'entreprise

Les comparaisons de l'ancienneté moyenne dans les différents pays peuvent être affectées par des disparités d'un pays à l'autre dans la structure démographique ou professionnelle et par d'autres facteurs. Une analyse à

plusieurs variables permet de prendre en compte ces effets et de donner une idée plus précise des différences observées d'un pays à l'autre dans l'ancienneté moyenne.

On dispose de données sur l'ancienneté moyenne dans chaque pays pour quatre années (1992-1995), selon le sexe et pour dix tranches d'âge à intervalles de cinq ans. Le nombre de groupes de professions varie. Quatre groupes de professions communs ont été créés; les autres groupes représentent les catégories omises. Les données sont disponibles pour 16 pays, totalisant 8 956 observations. L'équation estimée de l'ancienneté moyenne dans le pays i au moment t est la suivante :

$$\text{Ancienneté moyenne}_{it} = \alpha_i + \beta_1 \text{Sexe}_{it} + \beta_2 \text{Âge}_{it} + \beta_3 \text{Pays}_i + \beta_4 \text{Profession}_{it} + \beta_5 \text{Année}_t + E_{it}$$

où :

Sexe_{it} = variable indicatrice (1,0);

Âge_{it} = vecteur de neuf variables indicatrices (1,0) pour des tranches d'âge de cinq ans entre 15 et 64 ans;

Profession_{it} = vecteur de quatre variables indicatrices (1,0);

Pays_i = vecteur de 15 variables indicatrices (1,0);

Année_t = vecteur de trois variables indicatrices (1,0);

et

E_{it} = résidu stochastique.

La méthode économétrique employée est celle des moindres carrés pondérés, l'emploi étant le facteur de pondération. Le R^2 ajusté et la statistique de T sont souvent exceptionnellement élevés, parce que les données ont été regroupées. Ce regroupement fait perdre une grande partie de sa variabilité à la variable dépendante. Chaque observation est en fait une combinaison unique des variables indépendantes. Par conséquent, la variation de la variable dépendante intervient essentiellement

d'un groupe à l'autre (comme l'explique l'équation de régression) alors que la variation à l'intérieur d'un même groupe (variation inexpliquée) est relativement faible.

Les résultats sont présentés dans le tableau 5.A.1. Les conclusions qui s'en dégagent sont les suivantes. Les femmes ont en moyenne une ancienneté inférieure de 1.5 ans à celle des hommes. Comme il fallait s'y attendre, l'ancienneté moyenne s'accroît avec l'âge. On ne constate aucune différence sensible dans l'ancienneté moyenne entre les quatre années considérées. En ce qui concerne la profession, les dirigeants et cadres supérieurs d'entreprises ont une ancienneté légèrement supérieure à celle des professions intellectuelles et scientifiques et des professions assimilées (la catégorie omise). Les employés de type administratif ont la même ancienneté que la catégorie omise, le personnel des services et vendeurs de magasins et de marché ont une ancienneté inférieure en moyenne de 1.6 an tandis que les ouvriers ont une ancienneté inférieure en moyenne de 1.1 an.

Les différences dans l'ancienneté moyenne d'un pays à l'autre sont estimées par rapport à l'Allemagne où l'ancienneté se rapproche de la moyenne des pays européens. La plus longue ancienneté moyenne est celle de l'Italie, suivie de la Belgique, du Portugal et de la France, tandis que l'Autriche, la Grèce, l'Irlande et le Luxembourg ont une ancienneté moyenne analogue à celle de l'Allemagne. L'ancienneté est plus courte aux Pays-Bas, en Espagne, au Canada, au Danemark et au Royaume-Uni, et c'est aux États-Unis et en Australie qu'elle est la plus brève. Une équation de régression distincte englobant aussi la Finlande, le Japon et la Suède pour lesquels on ne dispose pas de données sur les professions, indique que le Japon vient au troisième rang par la longueur de l'ancienneté, tandis que l'ancienneté en Finlande et en Suède n'est pas sensiblement différente de celle de l'Allemagne.

Bibliographie

- AUDIRAC, P.-A., BARTHELEMY, N. et JAULENT, C. (1996), «Quand les entreprises réembauchent: le redémarrage de 1994 en regard de celui de 1988», *Premières Synthèses*, n° 123, février, ministère du Travail, du Dialogue social et de la Participation, Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques.
- BOYER, R. (1990), «The Economics of Job Protection and Emerging Capital Labour Relations: From the Perspective of 'Regulation Theory'», CEPREMAP Discussion Paper, juillet.
- BURCHELL, B. (1993), «The Effects of Labour Market Position, Job Insecurity and Unemployment on Psychological Health», dans Gallie, D., Marsh, C. et Vogler, C. (dir. publ.), *Social Change and the Experience of Unemployment*, Oxford University Press, Oxford et New York.
- BURCHELL, B. (1996), «The Unequal Distribution of Job Insecurity», University of Cambridge, photocopié.
- BUECHTEMANN, C.F. (1993), «Introduction: Employment Security and Labor Markets», dans Buechtemann, C.F. (dir. publ.), *Employment Security and Labor Market Behavior*, ILR Press, Ithaca, NY, pp. 3-68.
- BUREAU INTERNATIONAL DU TRAVAIL (1996), *L'emploi dans le monde 1996/97 : les politiques nationales à l'heure de la mondialisation*, Genève.
- CHAMBIN, M. et MIHOUBI, F. (1995), «Le processus de création et de suppression d'emplois dans les établissements de plus de 50 salariés (1985-1994)», *Premières Synthèses*, n° 117, novembre, ministère du Travail, du Dialogue social et de la Participation, Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques.
- CLARK, A.E. (1997), «Job Satisfaction and Gender: Why are Women so Happy at Work?», *Labour Economics* (à paraître).
- CROSSLEY, T.F., JONES, S.R.G. et KUHN, P. (1994) «Gender Differences in Displacement Cost», *The Journal of Human Resources*, vol. 29, printemps, pp. 461-480.
- DARITY, W. et GOLDSMITH, A.H. (1996), «Social Psychology, Unemployment and Macroeconomics», *Journal of Economic Perspectives*, vol. 10, pp. 121-140.
- DOERINGER, P.B. (1991), *Turbulence in the American Workplace*, Oxford University Press, Oxford.
- DORE, R. (1996), «The End of Jobs for Life? Corporate Employment Systems: Japan and Elsewhere», London School of Economics and Political Science, Centre for Economic Performance, Occasional Paper n° 11, mars.
- DORE, R., BOUNINE-CABALÉ, J. et TAPIOLA, K. (1989), *Le Japon à l'œuvre : emploi et flexibilité*, OCDE, Paris.
- EVANS, M.D.R. et KELLEY, J. (1995), «Job Security», *Worldwide Attitudes*, 11 septembre, pp. 1-8.
- FAN, D.P. (1994), «Predicting Public Opinion from Press coverage», *The Public Perspective*, juillet/août, pp. 21-23.
- FARBER, H.S. (1993), «The Incidence and Costs of Job Loss: 1982-91», *Brookings Papers on Economic Activity: Microeconomics*, n° 1, pp. 73-119.
- FARBER, H.S. (1996), «The Changing Face of Job Loss in the United States», National Bureau of Economic Research, Working Paper n° 5596.
- FREEMAN, R.B. et MEDOFF, J.L. (1984), *What Do Unions Do?*, Basic Books, New York.
- GENNARI, P. et SESTITO, P. (1996), «Durata dell'attività lavorativa e Turn-over in Italia», présentée au XI^e Convegno Nazionale dell'Associazione Italiana degli Economisti del Lavoro (AIEL), 3-5 octobre.
- GRAY, D. et GRENIER, G. (1997), «Jobless Durations of Displaced Workers: A Comparison of Canada and the United States», *Canadian Public Policy* (à paraître).
- GREGG, P. et WADSWORTH, J. (1995), «A Short History of Labour Turnover, Job Tenure, and Job Security», *Oxford Review of Economic Policy*, printemps, pp. 73-90.
- GREGG, P. et WADSWORTH, J. (1996a), «Mind the Gap Please? The changing nature of entry jobs in Britain», Centre for Economic Performance, Discussion Paper N° 303.
- GREGG, P. et WADSWORTH, J. (1996b), «Feeling Insecure? An analysis of Job Tenure From 1975 to 1995», *Employment Audit*, Employment Policy Institute, automne.
- HUFF STEVENS, A. (1997), «Persistent Effects of Job Displacement: The Importance of Multiple Job Losses», *Journal of Labor Economics*, janvier, pp. 165-188.
- INTERNATIONAL SURVEY RESEARCH (1995a), *Employee Satisfaction: Tracking European Trends*, ISR International Survey Research Ltd., Londres.
- INTERNATIONAL SURVEY RESEARCH (1995b), *Employee Opinion Surveys: the Seven Pillars of Wisdom*, ISR International Survey Research Ltd., Londres.
- INTERNATIONAL SURVEY RESEARCH (1995c), *Employee Attitudes in OECD Countries: 1995*, ISR International Survey Research Ltd., Londres.
- JACOBSEN, L., LALONDE, R. et SULLIVAN, D. (1993), «Earnings Losses of Displaced Workers», *American Economic Review*, septembre, pp. 685-709.
- LINDEBOOM, M. et THEEUWES, J. (1991), «Job Duration in the Netherlands: The Co-existence of High Turnover and Permanent Job Attachment», *Oxford Bulletin of Economics and Statistics*, août, pp. 243-264.
- LOCKE, R., KOCHAN, T. et PIORE, M. (1995), *Employment Relations in a Changing World Economy*, MIT Press, Cambridge, Massachusetts.

- MARTIN, J.P. (1996), «Indicateurs de taux de remplacement aux fins de comparaisons internationales», *Revue économique de l'OCDE*, n° 1, pp. 115-132.
- OCDE (1984), *Perspectives de l'emploi*, Paris.
- OCDE (1993), *Perspectives de l'emploi*, Paris.
- OCDE (1994), *L'étude de l'OCDE sur l'emploi : Données et explications, Partie II : Possibilités d'adaptation des marchés du travail*, Paris.
- OCDE (1996), *Perspectives de l'emploi*, Paris.
- OSTERMAN, P. (1987), «Choice of Employment Systems in Internal Labor Markets», *Industrial Relations*, hiver, pp. 46-67.
- PICOT, G. et LIN, Z. (1997), «Are Canadians More Likely to Lose their Jobs in the 1990s», polycopié, Statistique Canada, janvier.
- POLIVKA, A. (1996), «A Profile of Contingent Workers», *Monthly Labor Review*, octobre, pp. 11-21.
- PODGURSKY, M. et SWAIM, P. (1987), «Job Displacement Earnings Loss: Evidence from the Displaced Worker Survey», *Industrial and Labor Relations Review*, octobre, pp. 17-29.
- POLSKY, D. (1996), «Changes in the Consequences of Job Separations in the US Economy», polycopié, University of Pennsylvania.
- RUHM, C. (1991), «Are Workers Permanently Scarred by Job Displacements?», *American Economic Review*, mars, pp. 319-324.
- SCHOENI, R.F. et DARDIA, M. (1996), «Earnings Losses of Displaced Workers in the 1990s», polycopié, RAND.
- SPENCER, P. (1996), «Reactions to a Flexible Labour Market», dans Jowell, R., Curtice, J., Park, A., Brook, L. et Thomson, K. (dir. publ.), *British Social Attitudes: the 13th report*, Dartmouth, Aldershot.
- SWINNERTON, K. et WIAL, H. (1995), «Is Job Stability Declining in the US Economy?», *Industrial and Labor Relations Review*, janvier, pp. 293-304.
- TOPEL (1990), «Specific Capital and Unemployment: Measuring the Costs and Consequences of Job Loss», *Carnegie-Rochester Conference Series on Public Policy*, automne, pp. 181-214.
- URETA, M. (1992), «The Importance of Lifetime Jobs in the US Economy, Revisited», *American Economic Review*, mars, pp. 322-335.
- US DEPARTMENT OF LABOR (1995), *Report on the American Workforce*, US Government Printing Office, Washington, DC.