

CHAPITRE 5

L'ajustement de l'emploi, les travailleurs et le chômage

A. INTRODUCTION ET PRINCIPAUX RÉSULTATS

1. Introduction

La capacité d'adaptation des marchés du travail face à l'évolution de la situation économique préoccupe les gouvernements depuis bien plus de dix ans. L'analyse du processus de création et de destruction d'emplois apparaît de plus en plus comme essentielle pour progresser dans la compréhension des mécanismes selon lesquels l'emploi s'adapte face aux chocs.

Les premiers travaux consacrés à la rotation des emplois ont consisté essentiellement à tenter d'expliquer l'évolution dans le temps et les disparités entre pays, en mettant en évidence les tendances conjoncturelles et structurelles, et à analyser les taux de création et de survie des établissements [OCDE (1994a)]. Plus récemment, les analystes ont cherché à établir des liens entre les caractéristiques de la dynamique de l'emploi au niveau des entreprises, le niveau et la composition du chômage dans les différents pays et certaines mesures gouvernementales susceptibles d'être mises en rapport avec ces deux aspects, par exemple la législation sur la protection de l'emploi et l'assurance-chômage. Les grandes questions examinées ici sont les suivantes :

- Dans quelle mesure la rotation des emplois est-elle un bon indicateur de l'ajustement de l'emploi ?
- Quels flux de travailleurs les disparités entre pays de l'OCDE du point de vue de la rotation des emplois engendrent-elles et qu'est-ce que cela implique, éventuellement, pour la compréhension du chômage ?
- Quels effets les politiques gouvernementales ont-elles sur la rotation des emplois et la rotation de la main-d'œuvre, et quelles sont les conséquences, éventuellement, sur le plan du chômage ?

Pour examiner ces questions, on a rassemblé des données sur la rotation des emplois et de la main-d'œuvre, les flux d'entrée et de sortie du chômage et les indicateurs de la législation sur la protection de l'emploi qui proviennent de diverses sources cou-

vrant plusieurs périodes. Il convient de ne pas perdre de vue que le problème de la comparabilité des données reste en grande partie à résoudre (voir annexe 5.A). Si l'analyse des données existantes donne des indications sur la façon dont les marchés du travail assurent l'affectation des travailleurs par rapport aux emplois, il faut être prudent dans les conclusions que l'on dégage car il reste encore beaucoup à faire pour disposer de séries de données comparables. Les difficultés tiennent aussi à ce que la réflexion théorique sur les créations et les destructions d'emplois n'a pas encore atteint son plein développement et l'élargissement du modèle de base fait qu'il est beaucoup plus difficile d'anticiper l'impact de la rotation.

La section B présente de façon succincte les données relatives à la rotation des emplois et examine l'utilité de ce concept comme indicateur de l'ajustement de l'emploi. La rotation des emplois engendrant des flux de travailleurs, la section C analyse les liens entre la rotation des emplois et la rotation de la main-d'œuvre (voir l'encadré pour la définition de ces termes) et analyse leur incidence sur le chômage. La section D est consacrée à un examen de l'incidence, sur la rotation des emplois et sur la rotation de la main-d'œuvre, de la législation sur la protection de l'emploi et elle évalue les implications de cette situation. Dans une dernière section, on examine rapidement certains problèmes se posant à l'action des gouvernements et on signale les aspects sur lesquels l'effort de collecte de données et de réflexion demande à être approfondi.

2. Principaux résultats

Malgré des disparités entre pays, une rotation relativement forte des emplois apparaît comme une caractéristique commune à de nombreux pays de l'OCDE. Le taux de rotation des emplois est demeuré relativement stable, dans la plupart des pays de l'OCDE, depuis la fin des années 70, à quelques exceptions près : Canada (en particulier dans les petites entreprises), Norvège (secteur manufacturier) et pour une série de données concernant les États-Unis.

Le niveau des taux de rotation montre que les déplacements de main-d'œuvre et l'ajustement de

l'emploi sont beaucoup plus importants, dans les pays de l'OCDE, qu'on pourrait le penser à considérer seulement la croissance nette de l'emploi.

Les particularités de la rotation des emplois ne recourent pas les disparités entre pays du point de vue de la croissance nette de l'emploi ni du taux de chômage.

Ainsi qu'on peut l'observer sur des modèles simples, la rotation des emplois (dans les établissements toujours en activité) est en corrélation positive avec les flux d'entrée et de sortie du chômage, et négative avec la fréquence du chômage de longue durée. Cependant, les corrélations sont faibles et il apparaît peu probable que les disparités entre pays du point de vue de la rotation des emplois puissent expliquer pour une grande part les différences, marquées, dans la composition du chômage.

En liant la rotation des emplois et la rotation de la main-d'œuvre, on peut faire un certain nombre d'observations :

- i) la rotation de la main-d'œuvre est moindre en Europe et au Japon qu'en Amérique du Nord;
- ii) *l'écart* entre les taux annuels de création d'emplois *nouveaux* et un indicateur supplétif de *l'ensemble* des nouvelles embauches est beaucoup plus faible dans certains pays européens (France, Allemagne et Italie) qu'en Amérique du Nord. Les travailleurs, en Europe, dépendraient donc beaucoup plus des créations d'emplois nouveaux pour intégrer l'emploi; par conséquent
- iii) la proportion de postes sur lesquels des travailleurs peuvent être recrutés en remplacement d'autres travailleurs (postes existants) apparaît relativement faible dans les pays précités;
- iv) sur la base des données présentées, on peut également observer qu'en France, en Allemagne et en Italie, il s'opère une forte rotation des travailleurs sur les emplois existants qui deviennent effectivement vacants;
- v) les flux mesurés d'entrée dans le chômage sont plus faibles en Europe qu'en Amérique du Nord et sont, dans certains pays, plus faibles que les taux de destruction d'emplois; on peut en déduire que
- vi) bien qu'il n'ait pas été effectué de travaux empiriques directs, l'une des caractéristiques importantes de la rotation de la main-d'œuvre en Europe est que nombre de travailleurs, lorsqu'ils quittent ou perdent un emploi, ne passent pas pour autant par une phase de chômage mesurée. Peut-être vont-ils « directement » vers un autre emploi dans

une autre entreprise, lorsque leur précédent emploi est supprimé.

La théorie donne à penser que la rotation des emplois est en partie déterminée par les politiques visant le marché du travail comme la législation sur la protection de l'emploi et l'assurance-chômage. Dans ce chapitre, nous examinons les liens entre la rotation des emplois et des indicateurs du degré de rigueur de la législation. Une réglementation stricte de l'embauche de travailleurs temporaires va de pair avec une rotation un peu plus faible des emplois.

Le fait que le chômage de longue durée atteint de plus hauts niveaux en Europe qu'en Amérique du Nord ou au Japon est souvent présenté comme témoignant de la plus grande rigidité des marchés du travail, et la législation sur la protection de l'emploi est présentée comme l'une des causes possibles de cette situation. Cependant, toute corrélation peut refléter un enchaînement de causes différent. Malgré les maints problèmes que posent les données et bien qu'il faille poursuivre la réflexion, l'analyse tend à montrer que la fréquence élevée du chômage de longue durée s'explique peut-être moins par une insuffisance de l'ajustement de l'emploi que par la façon dont cet ajustement s'opère. L'ajustement de l'emploi dans certains pays européens semble s'opérer par des ajustements internes au sein des entreprises, ce qui se traduit par un nombre relativement faible de postes vacants parmi les emplois existants, et, lorsque des destructions d'emplois interviennent, par des flux de travailleurs qui, apparemment, évitent le chômage mesuré.

B. LA ROTATION DES POSTES : UN INDICATEUR DE L'AJUSTEMENT DE L'EMPLOI

La rotation des postes, qui représente le total des variations des niveaux d'emploi, sur une année, dans l'ensemble des établissements, est un indicateur de l'ampleur des changements sur le marché externe du travail (voir l'encadré). C'est une mesure relativement globale de l'ajustement de l'emploi, en ce sens qu'elle rend compte à la fois des redéploiements de postes *entre* branches d'activité et des redéploiements de postes entre unités productives (qu'il s'agisse d'entreprises ou d'établissements) *au sein* des branches d'activité. Bien que la rotation des emplois ne rende compte que de la variation nette du niveau de l'emploi dans les différents établissements ou des emplois pourvus, c'est néanmoins un instrument d'analyse intéressant car l'attention des responsables gouvernementaux se polarise souvent sur les obstacles à l'embauche et, de façon symétrique, sur les licenciements.

Rotation des emplois et rotation de la main-d'œuvre

L'analyse des créations et des destructions d'emplois s'appuie sur un certain nombre de concepts. La *rotation des emplois*, au niveau d'un établissement ou d'une entreprise, correspond simplement à la variation *nette* de l'emploi entre deux dates – nombre total d'emplois créés moins le nombre d'emplois ayant disparu. Elle ne rend pas compte des emplois vacants qui restent non pourvus, non plus que des emplois qui apparaissent et disparaissent durant la période d'observation (le plus souvent un an). La rotation des emplois au niveau de toute l'économie représente simplement la somme, en termes absolus, des variations nettes de l'emploi dans l'ensemble des établissements ou entreprises, en proportion de l'emploi total.

La comparaison des niveaux d'emploi entre deux moments donnés permet de distinguer quatre types de cas: *i)* ouvertures d'établissements ou d'entreprises – pas d'emplois en début de période et des emplois en fin de période; *ii)* fermetures d'établissements ou d'entreprises – des emplois en début de période et pas d'emplois en fin de période; *iii)* établissements ou entreprises en expansion – des emplois aux deux dates considérées, mais à un niveau supérieur en fin de période; et *iv)* établissements ou entreprises en contraction – des emplois aux deux dates considérées mais à un niveau inférieur en fin de période. En additionnant les variations nettes de l'emploi correspondant aux ouvertures d'établissements et aux établissements en expansion, on obtient le chiffre des *gains d'emplois*, tandis qu'en additionnant les chiffres de recul de l'emploi correspondant aux fermetures d'établissements et aux établissements en contraction, on obtient le chiffre des *pertes d'emplois*. Le solde des gains et des pertes d'emplois représente la rotation des emplois.

La *rotation de la main-d'œuvre*, en revanche, enregistre les mouvements des *travailleurs* par rapport à l'emploi, qu'il s'agisse d'entrées (embauches) ou de sorties (cessations d'emploi), au cours d'une période donnée. Un exemple aidera à comprendre la différence entre rotation des emplois et rotation de la main-d'œuvre. Supposons qu'un établissement compte 100 salariés au temps t et 110 salariés au temps $t + 1$. Durant l'intervalle, 10 personnes ont été embauchées pour occuper des postes nouvellement créés. La rotation des emplois – autrement dit la variation nette de l'emploi – est de 10 pour cent. Mais, imaginons que durant cette même période, 10 travailleurs ont quitté l'établissement et 10 autres ont été embauchés pour les remplacer. La rotation de la main-d'œuvre, qui rend compte des flux d'entrée et de sortie des travailleurs par rapport à l'emploi, est de 30 pour cent [total des embauches (20) et des cessations d'emploi (10) divisé par le chiffre initial de l'emploi (100)].

La rotation de la main-d'œuvre intègre la rotation des emplois, liée à l'expansion et à la contraction des établissements ou des entreprises et les flux d'entrée et de sortie des travailleurs par rapport aux *emplois existants* dans les établissements ou dans les entreprises. Les travailleurs quittent des entreprises et les entreprises embauchent d'autres travailleurs pour les remplacer, que l'entreprise elle-même se développe ou régresse. Dans l'exemple ci-dessus, la rotation des emplois (qui est de 10 pour cent) reflète la croissance de l'établissement et est un élément de la rotation globale de la main-d'œuvre (qui est de 30 pour cent); les 20 pour cent restants, soit les deux tiers de la rotation de la main-d'œuvre, correspondent à des changements sur des postes existants.

Le tableau 5.1 présente les taux de rotation des emplois et leurs composantes. Les données montrent que le taux de rotation des emplois est relativement élevé dans la plupart des pays : il s'établit entre 35 pour cent en Nouvelle-Zélande et 15 pour cent en Belgique, aux Pays-Bas et au Royaume-Uni.

Tel que la mesure la rotation des emplois, le rythme de l'ajustement de l'emploi est demeuré relativement stable. Il n'a pas nettement tendance à s'accélérer, dans la plupart des pays de l'OCDE, depuis la fin des années 70¹, à quelques exceptions près (graphique 5.1) : Canada (en particulier dans les petites entreprises), Norvège (secteur manufacturier) et pour une série de données concernant les États-Unis². L'idée est parfois avancée que des taux relativement constants de rotation des emplois au niveau global masquent peut-être une instabilité de plus en plus grande de l'emploi dans les petits établisse-

ments, contrebalancée par une stabilité de plus en plus grande dans les grands établissements. Une comparaison (non présentée ici) des tendances concernant la rotation des emplois dans des établissements de différentes tailles au Canada, au Danemark, aux États-Unis, et en Norvège, ne vient pas étayer cette hypothèse.

Cependant, la configuration de la rotation des emplois peut varier tout au long du cycle économique. Aux États-Unis, la rotation des emplois s'accélère en phase descendante du cycle, en raison d'une assez forte augmentation du nombre des pertes d'emplois. Dans d'autres pays, en particulier en Europe, les taux de rotation des emplois ne semblent guère varier en fonction du cycle. La raison de ces différences apparentes dans les structures suscite tout un débat. Les facteurs mis en avant sont aussi bien le rôle des réglementations visant le marché du

Tableau 5.1. **Gains et pertes d'emplois**^a
Taux annuel moyen en pourcentage de l'emploi total

	Australie (secteur manufac- turier)	Autriche ^b	Belgique ^b	Canada ^b	Danemark	Finlande	France ^b	Allemagne	Irlande (secteur manufac- turier)	Italie ^b	Japon	Pays-Bas ^b (secteur manufac- turier)	Nouvelle- Zélande	Norvège (secteur manufac- turier)	Suède	Royaume- Uni ^{b,c}	États- Unis ^c	États- Unis ^c (secteur manufac- turier)
	1984-85	1991-93	1983-85	1983-91	1983-89	1986-91	1984-91	1983-90	1984-85	1987-92	1985-92	1984-91	1987-92	1985-92	1985-92	1985-91	1984-91	1984-88
Gains bruts d'emplois	16.1	..	7.7	14.5	16.0	10.4	12.7	9.0	8.8	11.0	..	8.2	15.7	8.1	14.5	8.7	13.0	8.2
Ouvertures	9.0	3.2	6.1	3.9	6.1	2.5	2.7	3.8	7.4	2.1	6.5	2.7	8.4	1.4
Expansions	7.1	5.7	..	11.2	9.9	6.5	6.6	6.5	6.1	7.3	8.6	..	8.3	6.0	8.0	6.0	4.6	6.7
Pertes brutes d'emploi	13.2	..	7.5	11.9	13.8	12.0	11.8	7.5	12.7	10.0	..	7.2	19.8	10.6	14.6	6.6	10.4	10.4
Fermetures	8.7	3.1	5.0	3.4	5.5	1.9	4.6	3.8	8.5	3.1	5.0	3.9	7.3	2.7
Contractions	4.6	6.2	..	8.8	8.8	8.7	6.3	5.6	8.1	6.2	5.3	..	11.3	7.5	9.6	2.7	3.1	7.7
Variations nettes de l'emploi	2.9	..	0.2	2.6	2.2	-1.6	0.9	1.5	-3.9	1.0	..	1.0	-4.1	-2.5	-0.1	2.1	2.6	-2.2
Rotation des emplois	29.3	..	15.2	26.3	29.8	22.4	24.4	16.5	21.4	21.0	..	15.4	35.5	18.7	29.1	15.3	23.4	18.6
Établissements toujours en activité uniquement	11.7	11.9	..	20.0	18.7	15.2	12.9	12.1	14.1	13.5	13.9	..	19.7	13.5	17.6	8.7	7.7	14.4

.. Données non disponibles.

a) Les mois ou périodes d'observation varient selon les pays : Australie : juin; Autriche : moyenne annuelle des variations mensuelles en glissement sur 12 mois; Belgique : moyenne annuelle; Canada : moyenne annuelle; Danemark : novembre; Finlande : moyenne annuelle; France : moyenne annuelle; Allemagne : juin; Irlande : septembre; Italie : décembre; Japon : janvier-juin; Pays-Bas : septembre; Nouvelle-Zélande : février; Norvège : moyenne annuelle; Suède : novembre; Royaume-Uni : décembre; États-Unis : secteur privé, décembre (tous les deux ans) (juin en 1989 et 1991), secteur manufacturier, mars.

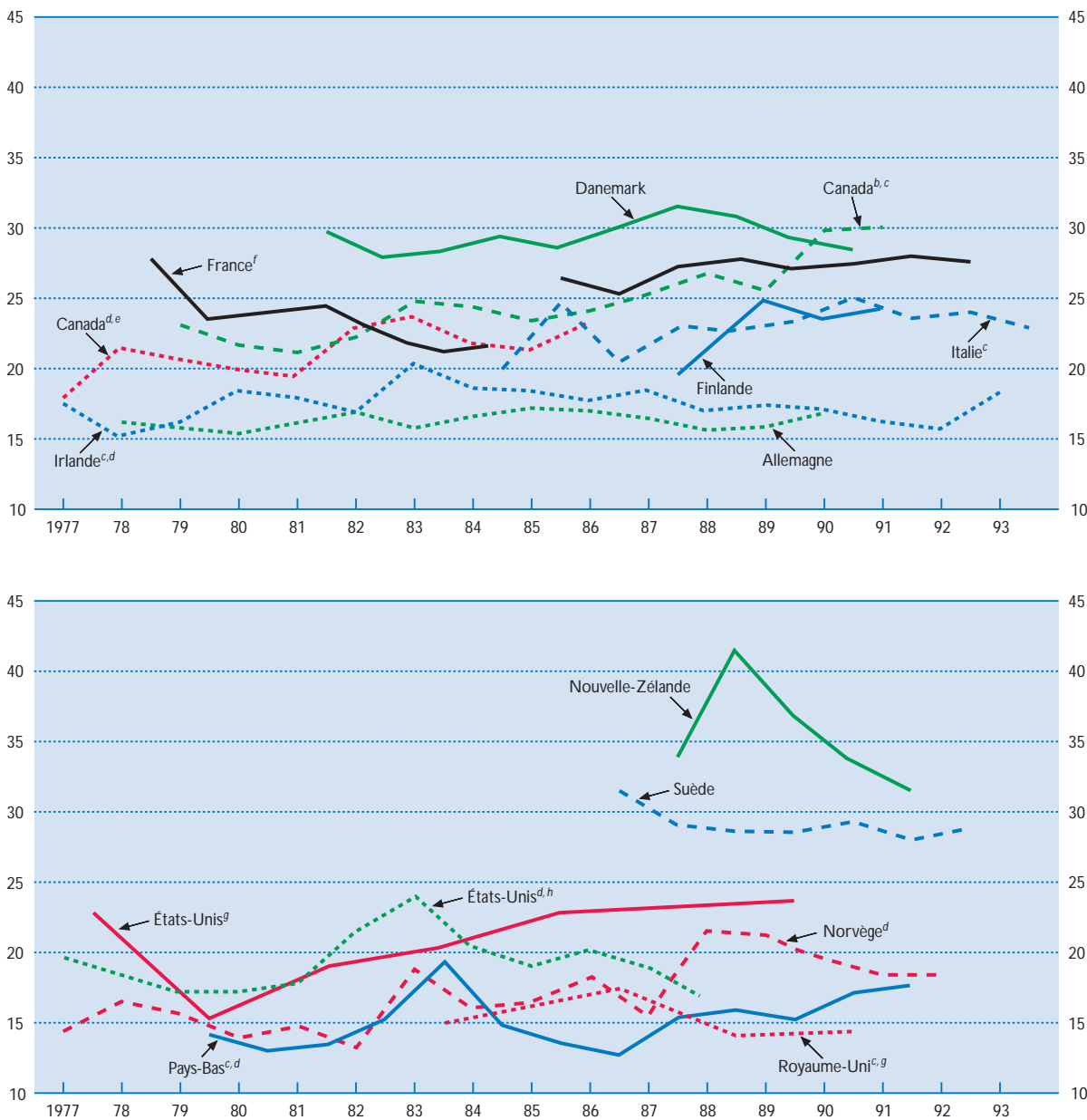
b) Les données se rapportent aux entreprises.

c) Données établies par la Société Dun et Bradstreet. Les résultats fondés sur ces données sont à considérer avec beaucoup de prudence pour des raisons expliquées dans OCDE (1994a).

Sources : Voir l'annexe 5.A pour les données sur le Danemark, la Finlande, l'Italie, le Japon et les États-Unis [secteur manufacturier d'après le Longitudinal Research Database (LRD)]. Voir *Perspectives de l'emploi*, 1994, annexe 3.A pour les données sur le Canada [Programme d'analyse longitudinale de l'emploi (PALE)], l'Allemagne, la Nouvelle-Zélande, la Suède, le Royaume-Uni (Dun et Bradstreet) et les États-Unis (Dun et Bradstreet). Les données pour l'Australie proviennent de Borland and Home (1994). Les données pour l'Autriche proviennent de Hofer et Pichelmann (1995). Les données pour la Belgique proviennent de Leonard et van Audenrode (1995). Les données pour la France proviennent de Nocke (1994). Les données pour l'Irlande proviennent de Keating et Keane (1988/1989). Les données pour le Japon proviennent de Genda (1995). Les données pour le Pays-Bas proviennent de Broersma et Gautier (1994). Les données pour la Norvège proviennent de Salvanes (1996).

Graphique 5.1.

Évolution du taux de rotation des emplois^a
Variations en pourcentage de l'emploi total



a) Les périodes considérées varient selon les pays. Voir note a du tableau 5.1, sauf pour la France (décembre).
 b) Les données proviennent du Programme d'analyse longitudinale de l'emploi (PALE).
 c) Les données se rapportent aux entreprises.
 d) Secteur manufacturier.
 e) Les données proviennent du recensement des manufactures.
 f) Rupture dans la série entre 1984 et 1985.
 g) Les données proviennent de la société *Dun and Bradstreet*.
 h) Les données proviennent de la *Longitudinal Research Database (LRD)*, Bureau of the Census des États-Unis.
 Sources : Voir tableau 5.1.

travail, qui font que les pertes d'emplois sont davantage étalées dans le temps, que le manque de comparabilité des données [Boeri (1995a)]. Toutefois, au cours de la dernière phase descendante du cycle, à partir du début des années 90, la rotation des emplois s'est accélérée dans un plus grand nombre de pays (Finlande, Norvège et Suède). Si les institutions et les politiques du marché du travail sont à l'origine des disparités apparentes dans les évolutions conjoncturelles, l'accélération de la rotation des emplois observée récemment dans les pays précités donne à penser qu'elles ne font que lisser, dans une mesure limitée, le processus de destruction d'emplois.

C. ROTATIONS DES EMPLOIS, ROTATION DE LA MAIN-D'ŒUVRE ET CHÔMAGE

1. Introduction

Le cadre théorique dans lequel s'inscrit l'analyse de la rotation des emplois repose essentiellement sur une modélisation des créations et des destructions d'emplois qui part de l'hypothèse que les niveaux de productivité des emplois varient. Cette dispersion des productivités, ainsi que les chocs auxquels sont soumises, spécifiquement, les différentes entreprises, entraînent des taux élevés de création et de destruction d'emplois, conformément aux tendances observées. De même, on postule que la productivité varie tout au long du cycle : les créations d'emplois se multiplieraient et les destructions d'emplois deviendraient plus rares en phase ascendante, la valeur de production des emplois augmentant, et l'inverse se vérifierait en phase descendante, la valeur de production des emplois diminuant. Les fluctuations des taux de rotation des emplois trouvent une traduction directe dans les flux d'entrée et de sortie du chômage [Mortensen et Pissarides (1994); Millard et Mortensen (1994)].

Si le taux de rotation des emplois est élevé dans la plupart des pays de l'OCDE, pourquoi y-a-t-il de telles disparités entre pays sur le plan du chômage? On ne saurait tenter de répondre à cette question sans examiner aussi la question de la rotation de la main-d'œuvre (se reporter à l'encadré pour les définitions). Ce n'est qu'à travers les transferts effectifs de travailleurs qu'on peut saisir l'adaptation des niveaux d'emploi dans les établissements ou la rotation des emplois. La rotation des emplois n'est qu'un aspect de la rotation de la main-d'œuvre : par exemple, un travailleur peut aussi changer d'emploi en remplaçant quelqu'un dans un autre établissement (flux de travailleurs entre emplois existants). Malheureusement, la rotation de la main-d'œuvre n'est pas pleinement prise en compte dans les modèles existants de rota-

tion des emplois [Burgess (1994)]. Cependant, il importe de comprendre le rôle que joue la rotation de la main-d'œuvre car, en sachant comment les emplois existants sont pourvus, on peut mieux appréhender les disparités entre pays concernant la façon dont les marchés du travail s'adaptent aux changements. La relation entre la rotation de la main-d'œuvre et le chômage a déjà suscité bien des débats et des analyses [voir Alogoskoufis *et al.* (1995)]. La présente section vise à apporter quelques éclaircissements sur cette relation.

2. Rotation des emplois et rotation de la main-d'œuvre

La rotation de la main-d'œuvre mesure les transferts de personnes entre emplois, que les emplois considérés soient nouvellement créés, qu'ils soient déjà existants (et, dans un second temps, pourvus par quelqu'un d'autre) ou qu'ils disparaissent. Elle enregistre les cessations d'emploi (consécutives à un départ volontaire ou à un licenciement) de travailleurs qui seront finalement remplacés, autrement dit les flux d'entrée et de sortie des travailleurs par rapport aux emplois existants. La rotation de la main-d'œuvre est clairement affectée par la rotation des emplois. Représentant un accroissement net de l'emploi dans un établissement, la création d'emplois implique nécessairement qu'un nombre au moins équivalent de travailleurs supplémentaires soient embauchés. De même, les destructions d'emplois impliquent un nombre au moins équivalent de cessations d'emploi. Un enchaînement de vacances d'emploi peut engendrer une rotation de la main-d'œuvre nettement supérieure à la rotation des emplois, un emploi nouvellement créé étant pourvu par un travailleur occupant un emploi qui change d'entreprise, ce qui entraîne une succession de cessations d'emploi et d'embauches [Akerlof *et al.* (1988); Contini et Revelli (1990)].

Bien qu'on ne dispose pas vraiment de données de qualité, comparables, sur la rotation de la main-d'œuvre, les estimations préliminaires (tableau 5.2) montrent qu'il existe des différences entre pays : la rotation de la main-d'œuvre tend à être plus importante en Amérique du Nord qu'en Europe ou au Japon³. Toutefois, elle n'est pas négligeable dans certains pays européens. Par conséquent, tels qu'on peut les mesurer à travers la rotation des emplois et la rotation de la main-d'œuvre, des marchés du travail qui sont traditionnellement considérés comme très différents semblent présenter un haut degré d'ajustement.

Il est donc intéressant d'examiner de façon plus approfondie la rotation de la main-d'œuvre sous ses différents aspects. La part de la rotation des emplois dans la rotation de la main-d'œuvre est indicative de

Tableau 5.2. **Rotation des emplois et rotation de la main-d'œuvre**^a

Unité d'observation pour la rotation des emplois	Période d'observation pour la rotation des emplois et la rotation de la main-d'œuvre ^b	Taux annuel en pourcentage de l'emploi total				Part de la rotation des emplois dans la rotation de la main-d'œuvre Pourcentage (1)/(2)	
		Rotation des emplois ^c (1)	Rotation de la main-d'œuvre (2)	Embauches	Cessations d'emploi		
Canada	entreprises	1987-1988 ^d	22.1 ^d	92.6 (109.6) ^d	48.2	44.4	23.8 ^d
Danemark	établissements de production	1984-1991	23.2 ^e	57.9 ^e	29.0	29.0	40.1 ^e
Finlande	établissements	1986-1988 ^f	19.5 ^f	77.0 ^f	40.0	37.0	25.3 ^f
France	établissements toujours en activité	1990-1991	7.2 ^g	58.0 ^g	12.4 ^g
Allemagne	établissements	1985-1990	16.0 ^h	62.0 ^h	31.6	30.4	25.9 ^h
Italie	entreprises	1985-1991 ⁱ	22.8 ⁱ	68.1 ⁱ	34.5	33.6	33.5 ⁱ
Japon	établissements toujours en activité	1988-1992	8.2 ^j	39.1 ^j	20.2	18.9	21.0 ^j
Pays-Bas	établissements toujours en activité	1988-1990	7.0 ^k	22.0	11.9	10.1	31.8 ^k
États-Unis	établissements	1979-1983	53.6 ^l	126.4 (174.4) ^l	64.6	61.8	42.5 ^l
Moyenne non pondérée (États-Unis inclus)			20.0	67.0	35.0	33.2	28.5
Moyenne non pondérée (États-Unis exclus)			15.8	59.6	30.8	29.1	26.7

.. Données non disponibles.

a) Les mois ou périodes d'observation varient selon les pays : Canada, moyenne annuelle; Danemark, novembre; Finlande, moyenne annuelle; France, moyenne annuelle; Allemagne, juin; Italie, décembre; Japon, janvier-juin; Pays-Bas, ensemble des mouvements durant l'année; et États-Unis, trimestre.

b) A moins que ce ne soit indiqué en note, la rotation de la main-d'œuvre s'entend pour une période analogue.

c) La rotation des emplois de ce tableau diffère souvent de celle du tableau 5.1. Dans la mesure du possible, les échantillons de rotation des emplois du tableau 5.2. concordent avec ceux de la main-d'œuvre. En conséquence, la couverture des établissements varie (souvent limitée aux établissements toujours en activité uniquement) et, de ce fait, les données sont moins comparables entre pays que celles du tableau 5.1.

d) La rotation moyenne des emplois des périodes 1987-1988 et 1988-1989 concerne l'ensemble de l'économie. Les données relatives aux embauches, aux cessations d'emploi et à l'emploi se rapportent à l'ensemble de l'économie en 1988 et proviennent de Lemaitre, Picot et Murray (1992). Le chiffre de rotation de la main-d'œuvre indiqué entre parenthèses englobe les embauches temporaires et les cessations d'emploi.

e) Les données concernent le secteur manufacturier seulement pour la période 1984-1985 à 1990-1991, et sont extraites de Albaek et Sørensen (1995).

f) La rotation des emplois concerne la période 1986-1988. La rotation de la main-d'œuvre pour 1984 est extraite d'une étude de l'OCDE (1986). La part calculée sur la base de la rotation des emplois se réfère à 1986-1988 et la rotation de la main-d'œuvre à 1984.

g) Les données pour 1990-1991 dans les établissements toujours en activité comptant au moins 50 salariés sont extraites de Lagarde, Maurin et Torelli (1995).

h) La rotation des emplois concerne la période 1984-1990, alors que la rotation de la main-d'œuvre correspond à la période 1985-1990. La rotation de la main-d'œuvre est extraite de Mavromaras et Rudolph (1995). La rotation des emplois et de la main-d'œuvre est calculée à partir de données du Bundesanstalt für Arbeit (BA) ayant la même couverture pour l'ensemble des salariés à l'exclusion des fonctionnaires.

i) La rotation moyenne des emplois concerne la période 1985-1991. La rotation de la main-d'œuvre pour 1985-1991 est extraite de Contini *et al.* (1995).

j) La rotation des emplois est extraite de Genda (1995). Les données concernent seulement les établissements toujours en activité pour 1988-1992.

k) Les données pour 1990 sont extraites de Hamarmesch, Hassink et van Ours (1994).

l) Les données pour 1979-1983 sont extraites de Anderson et Meyer (1994). Elles sont basées sur une estimation trimestrielle qui a été grossièrement annualisée en la multipliant par 4. L'estimation trimestrielle des taux de rotation des emplois crée un taux plus élevé significatif étant donné que plus la période est courte, plus la rotation des emplois s'approche de la rotation de la main-d'œuvre. Le chiffre de rotation de la main-d'œuvre indiqué entre parenthèses englobe les embauches temporaires et les cessations d'emploi.

Notes et sources : Pour les données sur la rotation des emplois, voir l'annexe 5.A pour la Finlande. Les *Perspectives de l'emploi*, 1994, annexe 3.A contiennent des informations sur la rotation des emplois pour le Canada et l'Allemagne. Les autres sources utilisées sont indiquées dans les notes ci-dessus.

l'importance de ce premier phénomène comme facteur explicatif du second. L'écart entre les deux est une mesure de la rotation de la main-d'œuvre sur les emplois existants. Ainsi que le montre le tableau 5.2, établi à partir de nombreuses études détaillées, la rotation de la main-d'œuvre s'explique pour près de 30 pour cent en moyenne par la rotation des emplois [Anderson et Meyer (1994); Burgess *et al.* (1994); Schettkat (1994); Revelli (1996); Hamermesh *et al.* (1994)]. Le cas de la France est inhabituel en ce sens que dans ce pays, la rotation mesurée de la main-d'œuvre ne s'explique que pour 12-15 pour cent par la rotation des emplois. Il faut dire que l'importance de

ce facteur explicatif est sous-estimée dans la mesure où l'on ne prend en compte que les établissements toujours en activité [Lagarde *et al.* (1995); Chambin et Mihoubi (1995)]. La rotation de la main-d'œuvre s'effectue donc en grande partie sur les emplois existants.

La rotation de la main-d'œuvre correspond à la somme du nombre de postes sur lesquels s'opère une embauche ou une cessation d'emploi et du nombre d'embauches et de cessations d'emploi sur chacun de ces postes sur la période considérée (généralement un an). Il y a un lien direct entre la proportion de postes sur lesquels il a été effectué au moins une

embauche et la rotation annuelle de la main-d'œuvre. Les données relatives à l'ancienneté des travailleurs donnent une indication de la proportion de postes sur lesquels une embauche a été réalisée. La proportion de travailleurs ayant moins d'un an d'ancienneté dans un établissement/une entreprise représente la proportion de postes sur lesquels il a été réalisé au moins une nouvelle embauche au cours de l'année écoulée. Ainsi que le montre le tableau 5.3, cohérent en cela avec les écarts observés au niveau des taux de rotation de la main-d'œuvre, le Canada et les États-Unis enregistrent une plus forte proportion (23.5 et 28.8 pour cent respectivement) de travailleurs ayant moins d'un an d'ancienneté que, par exemple, la France (16.8 pour cent), l'Allemagne (12.8 pour cent) ou le Japon (9.8 pour cent dans les seules entreprises toujours en activité).

A supposer qu'il n'y ait pas d'erreur de mesure, la catégorie des travailleurs ayant moins d'un an d'ancienneté recouvre trois types de situations : emplois nouvellement créés et pourvus au cours de l'année écoulée; emplois existants sur lesquels un travailleur en remplace un autre à titre temporaire et sur lesquels les mouvements de personnel sont fréquents; et emplois existants devenus vacants sur lesquels les nouvelles embauches se transformeront, finalement, en emplois à long terme. Les données disponibles ne permettent pas de dissocier ces deux derniers aspects. Les données annuelles relatives aux taux de création d'emplois nouveaux sont utilisées ici comme indicateur supplétif de la première des trois composantes indiquées plus haut.

L'écart entre la proportion de travailleurs ayant peu d'ancienneté dans l'emploi total et les taux annuels de création d'emplois nouveaux représente une estimation très grossière de la proportion d'emplois existants sur lesquels il y a une rotation de la main-d'œuvre⁴. Les deux dernières colonnes du tableau 5.3 tendent à montrer que les écarts entre pays sont tout à fait marqués. Cela tient à ce que la proportion de travailleurs ayant peu d'ancienneté varie davantage d'un pays à l'autre que les taux de création d'emplois⁵. L'Allemagne, l'Autriche, la France, le Japon et la Norvège, par exemple, enregistrent des proportions relativement basses de postes existants sur lesquels une embauche pourrait être réalisée, alors qu'aux États-Unis, au Canada, au Danemark et aux Pays-Bas, la proportion est de 10 pour cent, si ce n'est plus. Ces disparités apparaissent sur le graphique 5.2. qui montre qu'il n'existe qu'une faible corrélation positive entre la rotation des emplois et la proportion de travailleurs ayant moins d'un an d'ancienneté. Les grandes disparités observées entre pays reflètent des différences du point de vue de la rotation de la main-d'œuvre sur des postes existants.

Les données présentées au tableau 5.2 et au tableau 5.3 montrent, prises ensemble, que la rotation de la main-d'œuvre peut être assez élevée sans que pour autant une forte proportion de postes existants deviennent vacants. Des taux d'embauche et de cessation d'emploi relativement élevés par rapport à la proportion de travailleurs ayant moins d'un an d'ancienneté dénotent une rotation entre emplois, de la part de certaines personnes, sur de très courtes périodes. Par exemple, en Allemagne et en France, la part de travailleurs ayant moins d'un an d'ancienneté est relativement faible alors que la rotation de la main-d'œuvre est estimée à environ 60 pour cent l'an. La situation au Japon est différente en ce sens que les deux mesures y sont comparativement basses. Au Canada et aux États-Unis, les chiffres sont relativement élevés sous ces deux aspects. En ce qui concerne l'Allemagne et la France, les données donnent à penser qu'une proportion relativement limitée de la main-d'œuvre effectue de très courts passages sur des emplois, alors que la plupart des personnes occupant un emploi connaissent des durées d'emploi longues, observation qui est cohérente avec les estimations concernant l'ancienneté dans l'entreprise et les taux de rétention [OCDE (1993)]. Au Japon, il semble aussi que l'adéquation avec un emploi soit vite établie et que l'embauche soit durable pour une grande majorité de travailleurs. Au Canada et aux États-Unis, une fraction non négligeable de la main-d'œuvre change sans cesse d'emploi. Par conséquent, dans certains pays européens, pour acquérir une expérience professionnelle ou pour trouver l'emploi qui leur convient, les travailleurs doivent davantage compter sur la rotation des emplois ou sur de courtes périodes de travail dans des emplois existants comparativement moins nombreux. Peut-être cela s'explique-t-il par le jeu de marchés internes du travail dans ces pays, avec une mobilité inter-entreprises des travailleurs comparativement faible et un nombre limité de points d'entrée dans les entreprises.

On peut en tirer certaines conséquences en ce qui concerne le fonctionnement des marchés du travail. On considère souvent que les marchés du travail en Europe sont moins flexibles qu'en Amérique du Nord, parce que les flux d'entrée et de sortie du chômage, tels que les mesurent les enquêtes sur la population active, y sont comparativement limités [OCDE (1995)]. Pourtant, les taux aussi bien de rotation des emplois que de rotation de la main-d'œuvre semblent indiquer des ajustements très importants de l'emploi. Cela étant, il faut se demander pourquoi les mouvements d'entrée et de sortie du chômage semblent relativement limités dans de nombreux pays européens et s'interroger sur ce qu'est la relation, le cas échéant, entre la rotation des emplois et de la main-d'œuvre, d'une part, et le chômage d'autre part.

Tableau 5.3. **Rotation des emplois et ancienneté dans l'entreprise**

Unité d'observation pour la rotation des emplois		Créations d'emplois ^a		Suppressions d'emplois		Ancienneté dans l'entreprise ^b < 1 an		Postes existants faisant l'objet d'une rotation des effectifs (estimations) (Ancienneté dans l'entreprise < 1 an – Créations d'emplois) En pourcentage de l'emploi total	
		Taux annuel en pourcentage de l'emploi total				En pourcentage de l'emploi total			
		1985	1991	1985	1991	1985	1991	1985	1991
Australie	établissements de production	16.1 ^c	..	13.2	..	20.2 ^c	16.0 ^c	4.1 ^c	..
Autriche	entreprises toujours en activité	..	7.6 ^d	..	5.1	..	13.8 ^d	..	< 6.2 ^d
Canada	entreprises	11.6 ^e	11.6	8.0	13.1	26.7 ^e	23.5	15.1	11.9
Danemark	établissements	16.3 ^f	13.9	13.7	14.6	26.8 ^f	..	10.5 ^f	..
Finlande	établissements	10.2 ^g	8.2	9.3	17.1	18.1 ^g	11.9	7.9	3.7
France	entreprises	13.0 ^h	12.3	10.8	13.3	13.4	16.8	0.4	4.5
Allemagne	établissements	7.9 ⁱ	9.6	8.2	6.5	8.5 ⁱ	12.8 ^j	0.6	3.2
Italie	entreprises	12.8 ^j	9.6	10.0	10.5	..	15.6 ^j	..	6.0
Japon	entreprises toujours en activité	4.2 ^k	4.7	3.7	3.8	9.4 ^k	9.8	1.2 ^k	1.8
Pays-Bas	sur la base des flux de la main-d'œuvre	10.5 ^l	14.0	8.8	10.7	11.7	24.0 ^l	1.2	10.0
Norvège	établissement de production	8.4 ^m	..	7.0	..	10.0 ^m	..	1.6 ^m	..
Royaume-Uni	entreprises	9.2 ⁿ	8.0	8.3	6.4	15.4 ⁿ	18.6	6.2	10.6
États-Unis	établissements	10.4 ^o	12.0	9.3	11.3	28.9 ^o	28.8	18.5	16.8
Moyenne pondérée		10.9	10.1	9.2	10.2	17.2	17.4	6.1	7.5

.. Données non disponibles.

a) Les mois ou périodes d'observation varient selon les pays et sont ajustés pour correspondre à la période d'ancienneté, de sorte qu'ils ne coïncident pas toujours avec les estimations pour 1985 et 1991. Les périodes considérées sont les suivantes : Australie, juin; Autriche, moyenne annuelle des variations mensuelles en glissement sur 12 mois; Canada, moyenne annuelle; Danemark, novembre; Finlande, moyenne annuelle; France, moyenne annuelle; Allemagne, juin; Italie, décembre; Japon, janvier-juin; Pays-Bas, moyenne annuelle; Norvège, moyenne annuelle; Royaume-Uni, décembre (bisannuel); États-Unis, décembre (bisannuel), juin (1989 et 1991).

b) OCDE (1993).

c) Pour le seul secteur manufacturier. La rotation des emplois pour 1984-1985 est extraite de Borland et Home (1994).

d) La rotation des emplois pour 1988-1989 est extraite de Hofer et Pichelmann (1995), pour les seules entreprises toujours en activité. L'ancienneté concerne 1988. La part des emplois existants donnant lieu à de nouvelles embauches représente un maximum, car seules les créations d'emplois dans les entreprises toujours en activité (les ouvertures d'entreprises ne sont pas prises en compte) sont déduites de la part des effectifs ayant moins d'un an d'ancienneté.

e) La rotation des emplois dans les secteurs privé et public est une moyenne pour les périodes 1984-1985 et 1985-1986; 1989-1990 et 1990-1991. L'ancienneté en 1986 concerne également les secteurs privé et public.

f) La rotation des emplois est une moyenne des périodes 1985-1986 et 1986-1987; et 1989-1990. Les données relatives à l'ancienneté en 1987 sont extraites de Leth-Sørensen (1993).

g) La rotation des emplois concerne 1986-1988. L'ancienneté se réfère à 1986. Dans les deux cas, seul le secteur privé est concerné.

h) La rotation des emplois dans le secteur privé, moyenne des périodes 1984-1985 et 1985-1986; 1989-1990 et 1990-1991 est extraite de Nocke (1994). L'ancienneté en 1986 concerne le secteur privé.

i) La rotation des emplois est une moyenne pondérée de [0.5 (1982-1983) + 1983-1984 + 0.5 (1984-1985)]; et [0.5(1988-1989) + (1989-1990)]. L'ancienneté se réfère à 1984 et 1990. La rotation des emplois concerne le secteur privé seulement; l'ancienneté se réfère aux secteurs privé et public.

j) La rotation des emplois est une moyenne des périodes 1990-1991 et 1991-1992. Les données relatives à l'ancienneté dans l'entreprise en 1992 proviennent de tableaux non publiés tirés de l'Enquête communautaire sur les forces de travail fournis par Eurostat. Elles ne concernent que le secteur privé, dans les deux cas. Des changements exceptionnels sont inclus en 1985 dans la rotation des emplois mais sont exclus en 1991. Voir l'annexe 5.A pour plus de détails.

k) La rotation des emplois est la moyenne de 1986-1985 et 1989-1990, extraite de Genda (1995). L'ancienneté se réfère à 1985 et 1990. Seul le secteur privé est concerné dans les deux cas. Pour calculer les chiffres de la colonne 7, pour les établissements toujours en activité seulement, la proportion de travailleurs ayant une faible ancienneté (9.4 pour cent) est ajustée de manière à refléter la situation dans les établissements toujours en activité uniquement, sans tenir compte de l'emploi dans les nouveaux établissements en 1985-1986 (4.3 pour cent) extrait du recensement des établissements de 1986 au Japon, annualisé pour tenir compte de la date du recensement. L'ajustement est de [(9.4 - 4.3) / (100 - 4.3)]. Un ajustement équivalent est calculé en utilisant l'emploi dans les nouveaux établissements (3.5 pour cent en 1990-1991) extrait du recensement des établissements de 1991.

l) La rotation des emplois en 1990, calculée à partir des flux du marché du travail, est extraite de Broersma et den Butter (1995). L'ancienneté se réfère à 1990. Les secteurs public et privé sont concernés dans les deux cas.

m) La rotation des emplois est une moyenne des périodes 1984-1985 et 1985-1986, dans le seul secteur manufacturier. L'ancienneté < 21 mois dans le secteur manufacturier se réfère à 1986.

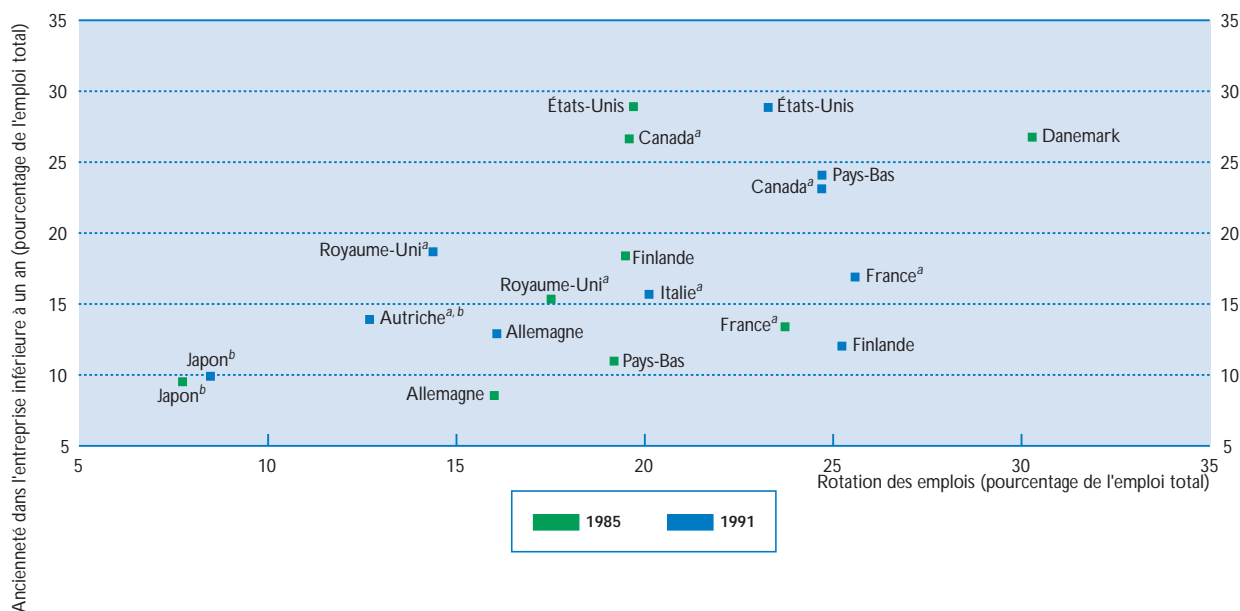
n) La rotation des emplois en 1985-1987 et 1989-1991, dans le secteur privé, est extraite de Gallagher, Daly et Thomason (1991) et Brace, Robson et Gallagher (1993) respectivement. L'ancienneté dans les secteurs public et privé se réfère à 1983.

o) Les données relatives à la rotation des emplois dans le secteur privé proviennent de la Société Dun et Bradstreet et sont une moyenne des périodes 1980-1982 et 1982-1984; et 1989-1991. L'ancienneté dans les secteurs public et privé concerne 1983.

Sources et notes : Pour les données sur la rotation des emplois, voir l'annexe 5.A pour le Danemark, la Finlande et l'Italie. Les *Perspectives de l'emploi*, 1994, annexe 3A, contiennent des informations sur la rotation des emplois dans les pays suivants : Canada, Allemagne, Norvège ainsi que Royaume-Uni et États-Unis, sur la base de données provenant de la Société Dun et Bradstreet. Les autres sources utilisées sont indiquées dans les notes ci-dessus.

Graphique 5.2.

Rotation des emplois et ancienneté dans l'entreprise



a) Les données se rapportent aux entreprises.

b) Entreprises (Autriche) et établissements (Japon) toujours en activité.

Sources : Voir sources et notes du tableau 5.3.

3. Rotation des emplois et de la main-d'œuvre, et chômage

La relation attendue entre la rotation des emplois et de la main-d'œuvre et le chômage n'est pas claire du tout et elle devient particulièrement difficile à cerner si on modélise la recherche d'emploi de la part des personnes pourvues d'un emploi [Burgess (1994)]. La rotation des emplois est une composante de la rotation de la main-d'œuvre, mesurée du point de vue de la nature du changement touchant l'emploi qui a conduit à une embauche ou à une cessation d'emploi. Les flux de passage de l'emploi au chômage, et inversement, sont également une composante de la rotation de la main-d'œuvre. Cependant, les nouvelles créations d'emplois ou une embauche sur un poste vacant, n'entraînent pas nécessairement de changements équivalents dans le stock des chômeurs ni un accroissement du nombre des sorties du chômage. Cela tient à au moins trois facteurs. Premièrement, les emplois nouveaux peuvent être pris par des travailleurs qui ont déjà un emploi et qui en changent. Deuxièmement, certains emplois nouveaux peuvent être pris par des per-

sonnes qui étaient en dehors de la population active mesurée. Enfin, les individus peuvent sortir du chômage non pas en trouvant un emploi mais en sortant de la vie active [OCDE (1995)]. Les mêmes mises en garde valent pour la relation entre les taux de perte d'emplois et le chômage. Néanmoins, il est intéressant d'examiner cette relation

Malgré la taille limitée de l'échantillon et bien qu'il puisse y avoir des cas atypiques, le tableau 5.4 montre que la corrélation des rangs entre la *rotation des emplois* et le taux de chômage est, pour l'essentiel, nulle⁶. Ce résultat est cohérent avec l'absence de corrélation entre la rotation des emplois et la croissance nette de l'emploi, qui apparaît également sur le tableau. L'accélération de la rotation des emplois implique une augmentation aussi bien des pertes que des gains d'emplois : en effet, s'il y a des postes vacants qui peuvent être occupés par le stock des chômeurs, il y a aussi un plus grand nombre de travailleurs qui quittent un emploi et qui, pour beaucoup, en cherchent un autre.

Il existe une corrélation positive, quoique rarement significative statistiquement, dans les différents pays, entre la rotation des emplois (ou bien, d'ail-

Tableau 5.4. **Corrélations entre la rotation des emplois et le chômage^a**

	Rotation des emplois (dans le secteur privé)		Créations d'emplois (dans le secteur privé)		Suppressions d'emplois (dans le secteur privé)	
	Ensemble des établissements	Établissements toujours en activité	Ensemble des établissements	Établissements toujours en activité	Ensemble des établissements	Établissements toujours en activité
Taux de chômage	-0.32	0.00	-0.29	0.05	-0.31	-0.06
Entrées en chômage	0.22	0.61*	0.23	0.53	0.19	0.61*
Sorties du chômage	0.30	0.47	0.31	0.38	0.26	0.50
Fréquence du chômage de longue durée (en pourcentage du nombre de chômeurs)	-0.62 *	-0.56	-0.64 *	-0.51	-0.54	-0.53
Variations nettes de l'emploi ^b	-0.40	-	-0.06	-	-0.63 *	-
Taille de l'échantillon (nombre de pays) ^c	11	11	11	11	11	11

- Non applicable.

* Résultats significatifs au seuil de 5 pour cent avec un test *t* bilatéral.

** Résultats significatifs au seuil de 1 pour cent avec un test *t* bilatéral.

a) Les pays pris en compte dans les corrélations sont les suivants : Belgique, Canada, Danemark, Finlande, France, Allemagne, Italie, Japon (établissements toujours en activité uniquement), Pays-Bas (« Ensemble des établissements »; uniquement), Nouvelle-Zélande, Suède, Royaume-Uni (établissements toujours en activité uniquement), États-Unis (« Ensemble des établissements »; uniquement). Les mois ou périodes d'observation varient selon les pays : voir la note a du tableau 5.1.

b) Des résultats analogues ont été obtenus sur la base d'estimations officielles de la variation nette de l'emploi provenant de sources OCDE.

c) Les corrélations qui sont établies ne concernent pas forcément les mêmes pays.

Sources : Pour les données sur la rotation des emplois pour le Danemark, la Finlande, la France, l'Italie et le Japon, voir l'annexe 5.A. Les *Perspectives de l'emploi*, 1994, annexe 3.A, contiennent des informations sur la rotation des emplois pour les pays suivants : Canada (PALE), Allemagne, Nouvelle-Zélande, Suède et États-Unis (Dun and Bradstreet). Les autres sources utilisées sont les suivantes : Belgique (entreprises toujours en activité uniquement) [Mulkay et van Audenrode (1993)], (toutes les entreprises) [Leonard et van Audenrode (1995)]; France [Nocke (1994)]; Japon [Genda (1995)]; Pays-Bas (toutes les entreprises) [Broersma et den Butter (1995)]; Royaume-Uni [Blanchflower et Burgess (1994)]; et États-Unis [Anderson et Meyer (1994)]. Les données concernant diverses mesures du chômage proviennent de sources OCDE.

leurs, les taux de créations ou de pertes d'emplois considérés séparément) et les flux d'entrée ou de sortie du chômage, conformément à la théorie exposée plus haut. Lorsque l'on considère uniquement les établissements toujours en activité, on observe une corrélation positive statistiquement significative entre les taux de rotation des emplois et les flux d'entrée dans le chômage. On notera que, dans le cas des établissements toujours en activité, il existe aussi une corrélation positive de l'ordre de 0.5 par rapport aux flux de sortie du chômage. Cependant, on ne sait pas pourquoi le fait d'inclure les pertes d'emplois enregistrées, par exemple dans les établissements qui ferment, se traduit par une relation non significative. Si la rotation des emplois a effectivement une incidence sur les flux d'entrée et de sortie du chômage, cette incidence n'est tout simplement pas très importante par rapport à celle d'autres facteurs. Les analyses de séries temporelles pour les États-Unis, sur la base de données trimestrielles, tendent à faire apparaître une corrélation positive entre les créations d'emplois et les flux de sortie du chômage, ainsi qu'entre les pertes d'emplois et les flux d'entrée dans le chômage [Davis et Haltiwanger (1995); Davis *et al.* (1995)]. En revanche, l'examen de séries temporelles annuelles (non présentées ici) pour le Canada et le Danemark ne fait pas apparaître de résultats très clairs.

La fréquence du chômage de longue durée a tendance à augmenter et elle est beaucoup plus élevée dans un certain nombre de pays européens qu'en Amérique du Nord ou au Japon et, jusque très récemment, en Scandinavie. En outre, ces écarts ne s'expliquent pas aisément par les dissimilarités dans les taux de chômage. Ainsi que le montre le tableau 5.4, des taux élevés de rotation des emplois vont de pair avec une faible fréquence du chômage de longue durée. Toutefois, les disparités du point de vue de la rotation des emplois n'expliquent qu'en partie sa progression⁷.

Il est souhaitable d'explorer plus avant la relation entre la rotation des emplois et de la main-d'œuvre et les flux de chômage. Ainsi que cela a été signalé plus haut dans cette section, la proportion de travailleurs ayant une faible ancienneté représente l'aspect essentiel de la rotation de la main-d'œuvre. La question qui se pose est de savoir si cette composante de la rotation de la main-d'œuvre est liée au chômage. Si les corrélations entre la proportion de travailleurs ayant une ancienneté inférieure à un an et les flux de chômage sont, comme attendu, positives, elles ne sont généralement pas significatives aux seuils habituels (tableau 5.5). La proportion de chômeurs ayant peu d'ancienneté est en corrélation négative avec la fréquence du chômage de longue

Tableau 5.5. **Corrélation entre l'ancienneté dans l'entreprise et le chômage^a**

	Ancienneté dans l'entreprise (pourcentage de travailleurs ayant moins d'un an d'ancienneté)	
	Ancienneté (1985)	Ancienneté (1991)
Taux de chômage (1985 ou 1991)	0.08	0.50
Entrées dans le chômage (1985 ou 1991)	0.71*	0.62
Sorties du chômage (1985 ou 1991)	0.52	0.21
Fréquence du chômage de longue durée (pourcentage de chômeurs) (1985 ou 1991)	-0.49	-0.24
Taille de l'échantillon (nombre de pays) ^b	11	10

* Résultats significatifs au seuil de 5 pour cent avec un test *t* bilatéral.

** Résultats significatifs au seuil de 1 pour cent avec un test *t* bilatéral.

a) Les pays pris en compte sont les suivants : Australie (1985, 1991), Canada (1985, 1991), Danemark (1987), Finlande (1985), France (1985, 1991), Allemagne (1985, 1991), Italie (1992), Japon (1985, 1991), Pays-Bas (1985, 1991), Norvège (1991), Espagne (1985, 1991), Royaume-Uni (1985) et États-Unis (1985, 1991).

b) L'observation de la Finlande est exclue en 1991 en raison d'une baisse marquée des effectifs ayant une faible ancienneté.

Sources : Données sur l'ancienneté dans l'emploi provenant de l'OCDE (1993) et diverses mesures du chômage tirées de documents de l'OCDE.

durée, mais pas de façon significative (tableau 5.5). Ces résultats assez peu concluants ne sont pas une surprise. Il est peu probable que les corrélations entre la rotation de la main-d'œuvre et le chômage soient plus fortes que les corrélations avec la rotation des emplois. La rotation de la main-d'œuvre excède la rotation des emplois peut-être en raison des flux d'emploi à emploi (la chaîne des vacances d'emploi), ce qui donne à penser que les chômeurs sont en concurrence avec les travailleurs qui ont déjà un emploi et qu'ils sont aisément tenus à l'écart des processus de sélection des entreprises.

La conclusion à tirer est que si, en Europe, les flux limités d'entrée et de sortie du chômage et la fréquence élevée du chômage de longue durée traduisent une rotation un peu plus faible des emplois et une plus faible proportion de postes sur lesquels s'effectue une rotation de la main-d'œuvre, aucune de ces relations n'est très forte. Cela donne à penser qu'ou bien d'autres facteurs influent sur les possibilités d'emploi, ou bien (si ce n'est parallèlement) les différences entre pays en ce qui concerne la lutte pour les emplois ont une incidence sur les flux et la durée du chômage.

Il se peut que des taux relativement élevés de rotation des emplois ne reflètent pas véritablement les débouchés accessibles, du moins pour les chômeurs. Peut-être les flux externes de travailleurs qui « évitent » le chômage jouent-ils un rôle important [Boeri (1995b)]. Certaines données, quoique limitées, tendent à montrer que ces flux sont importants. En Allemagne, d'après des estimations pour 1976-1981, 32 pour cent des cessations d'emploi ont débouché sur une réembauche dans un délai d'une semaine [Schettkat (1992)]. En Italie, 25 pour cent des cessations d'emploi, sur la période 1985-1991, ont débou-

ché sur une réembauche dans un délai d'un mois [Contini *et al.* (1995)]. Au Royaume-Uni, les embauches de personnes qui occupaient un autre emploi ont représenté 48 pour cent du total des embauches en 1988 [Smith (1988)]. Par comparaison, au Canada, 53 pour cent des travailleurs victimes d'un licenciement définitif alors qu'ils occupaient un emploi à plein-temps, en 1988, ont retrouvé un autre emploi en trois semaines au maximum [Picot et Pyper (1993)]. Cela signifie que, à un niveau donné de croissance nette de l'emploi, malgré des taux relativement élevés de rotation de la main-d'œuvre et des emplois, les flux de travailleurs qui évitent le chômage peuvent limiter les possibilités d'emploi pour les chômeurs.

D. POLITIQUES DU MARCHÉ DU TRAVAIL ET ROTATION DES EMPLOIS ET DE LA MAIN-D'ŒUVRE

1. Introduction

Cette section est consacrée à l'examen des effets possibles de la législation sur la protection de l'emploi et de l'assurance-chômage sur la rotation des emplois, la rotation de la main-d'œuvre et le chômage. Si l'on s'est polarisé sur la législation sur la protection de l'emploi et l'assurance-chômage, cela tient à deux raisons : *i*) les liens entre la législation sur la protection de l'emploi, la rotation des emplois et le chômage ont beaucoup été étudiés de même qu'on a beaucoup étudié l'incidence de l'assurance-chômage sur l'emploi; et *ii*) on dispose de divers indicateurs supplétifs de la législation sur la protection de l'emploi et du degré de générosité des presta-

tions d'assurance-chômage pour un grand nombre de pays.

La protection de l'emploi englobe la législation et les règles applicables aux licenciements abusifs, aux licenciements individuels et collectifs de travailleurs permanents pour motif économique, aux indemnités de licenciement, aux délais de préavis, à l'autorisation administrative de licenciement et à l'entretien préalable avec les représentants du personnel. On peut aussi prendre en compte la réglementation applicable aux contrats de travail temporaire, fixant, par exemple, leur durée maximale ou le nombre de renouvellements autorisé [OCDE (1994b)]. Dans la mesure où cette législation peut peser sur les décisions des entreprises de recruter ou de licencier en fonction de l'évolution de la conjoncture, ainsi que sur la décision des travailleurs de quitter leur emploi, elle peut également influencer sur la rotation des emplois et de la main-d'œuvre.

2. Arguments théoriques

La réflexion théorique concernant l'effet sur l'emploi de la législation sur la protection de l'emploi, avant que n'apparaissent les modèles de rotation des emplois, a amené certains à avancer l'idée que la législation sur la protection de l'emploi, en renchérissant le coût des licenciements, pousse les entreprises à ajuster leurs effectifs plus lentement en phase descendante et à moins embaucher en phase ascendante, ce qui aurait des effets ambigus sur les niveaux moyens d'emploi et de chômage sur toute la durée du cycle [pour une présentation résumée, voir Buechtemann (1993)]. Bertola (1990) insiste aussi sur l'importance des anticipations des entreprises en présence d'une législation sur la protection de l'emploi. Si les entreprises sont pessimistes quant à l'évolution de la demande, elles peuvent hésiter davantage à embaucher, les coûts de licenciement étant d'autant plus lourds.

Un argument analogue, à propos de la législation sur la protection de l'emploi, est développé dans les modèles théoriques de création et de destruction d'emplois élaborés par Mortensen et Pissarides (1994) et Millard et Mortensen (1994). Les mesures de protection de l'emploi pouvant influencer sur les coûts de licenciement et d'embauche, elles alourdissent le coût des créations et des destructions d'emplois dont on attend, par conséquent, qu'elles soient moins nombreuses. La législation sur la protection de l'emploi pourrait aussi affecter la sensibilité conjoncturelle des rotations d'emplois. L'évolution des créations d'emplois est peut-être moins heurtée que celle des pertes d'emplois car il est coûteux, en moyens financiers et en temps, de trouver des travailleurs qui conviennent pour de nouveaux postes [Mortensen et Pissarides (1994)]. Le nombre des pertes d'emplois

pourrait augmenter moins nettement en phase descendante du cycle économique, dans les pays où la législation sur la protection de l'emploi est particulièrement stricte [Garibaldi (1995)].

L'incidence sur la rotation des emplois de la législation sur la protection de l'emploi n'a fait l'objet que de rares études empiriques. Établissant une simulation pour le Royaume-Uni, Millard (1995) a constaté que lorsque la législation sur la protection de l'emploi est assouplie, ce qui va dans le sens de la prédiction d'une augmentation des créations et des destructions d'emplois, la fréquence du chômage s'accroît, mais la durée moyenne du chômage diminue, de sorte que le taux de chômage est moindre que ce qu'il serait si la législation était plus stricte. Bien que ces résultats ne soient pas présentés ici, la corrélation entre la rotation des emplois et l'évolution nette de l'emploi donne à penser que la rotation des emplois a un caractère plus cyclique dans les pays où la protection de l'emploi est moins stricte (Canada, États-Unis, Nouvelle-Zélande et Royaume-Uni) tandis qu'on n'observe généralement pas de schéma conjoncturel dans les pays où les mesures de protection de l'emploi sont plus strictes (Allemagne, France, Italie et Suède) [Garibaldi (1995)]⁸. En revanche, il ne semble guère que la sensibilité de la rotation des emplois à la croissance du PIB varie notablement d'un pays à l'autre en fonction de la plus ou moins grande rigueur de la législation sur la protection de l'emploi [Boeri (1995a)].

On a beaucoup réfléchi sur l'incidence de l'assurance-chômage sur l'emploi et, récemment, des théories ont été élaborées et testées dans le contexte de modèles de la rotation des emplois [Garibaldi *et al.* (1995); Millard et Mortensen (1994); Millard (1995)]. En abaissant le coût du chômage, des prestations d'assurance-chômage généreuses entraînent, pense-t-on, une hausse du salaire minimum accepté. Dans le cadre théorique développé par Mortensen et Pissarides (1994), une accentuation de la générosité des prestations d'assurance-chômage se traduit par une augmentation des destructions d'emplois, car cela entraîne un relèvement du seuil de productivité à atteindre pour qu'un emploi soit maintenu, et il en résulte une raréfaction des créations d'emplois, faute pour les emplois qui auraient pu être créés d'atteindre le niveau de productivité désormais requis. Une étude empirique portant sur plusieurs pays a montré que la relation entre la rotation des emplois et le niveau des prestations est positive, tandis que la corrélation avec la durée des prestations est négative [Garibaldi *et al.* (1995)]. Dans une autre étude, les variations touchant la fréquence et la durée du chômage étaient cohérentes avec les anticipations concernant l'augmentation des destructions d'emplois et la raréfaction des créations d'emplois

résultant d'une plus grande générosité des prestations d'assurance-chômage [Millard et Mortensen (1994); Millard (1995)].

En résumé, la théorie inciterait à penser que plus la législation sur la protection de l'emploi est stricte, plus la rotation des emplois est faible et moins elle est variable et que plus les prestations d'assurance-chômage sont généreuses, plus les destructions d'emplois sont nombreuses et plus les créations d'emplois sont rares.

3. Quelques données d'observation

Le tableau 5.6 présente des corrélations entre les classements de plusieurs pays établis sur la base d'indicateurs du degré de protection de l'emploi et de la rotation des emplois⁹. Une fois encore, il convient

de souligner le manque de comparabilité des données, ainsi que les difficultés que pose l'élaboration d'un indicateur qui rende compte du degré de protection de l'emploi de façon précise et actuelle¹⁰. Les indicateurs du « degré de rigueur » de la législation sur la protection de l'emploi tiennent compte des mesures visant les salariés permanents et les travailleurs temporaires¹¹. Pour les salariés permanents, il est aussi établi des classements par pays en fonction du nombre maximum de semaines de préavis et du montant des indemnités de licenciement dans le cas de travailleurs ayant 20 ans d'ancienneté.

Les indicateurs de la législation sur la protection de l'emploi utilisés ici reposent sur un simple classement des pays qui va des moins aux plus « protecteurs », et en règle générale, ils se réfèrent à la situation à la fin des années 80 ou au début des années 90. Cela ne concorde pas toujours bien avec les don-

Tableau 5.6. **Corrélations de rangs entre divers classements internationaux établis sur la base d'indicateurs de la législation sur la protection de l'emploi et la rotation des emplois^a**

Indicateurs de la législation sur la protection des emplois*	Rotation des emplois (secteur privé)					Rotation des emplois (secteur manufacturier)	
	Ensemble des établissements	Établissements toujours en activité	Établissements ≥ 100	Établissements toujours en activité ≥ 100	Établissements < 100 / Établissements ≥ 100	Ensemble des établissements	Établissements toujours en activité
1. Réglementations visant uniquement les travailleurs permanents	-0.44	-0.34	-0.67	-0.83**	0.62	-0.23	-0.47
2. Réglementations visant uniquement les travailleurs temporaires	-0.79*	-0.63*	-0.77*	-0.68	0.63	-0.41	-0.64**
3. Indemnités maximum à verser et délai de préavis à respecter en cas de licenciement de travailleurs permanents	-0.54	-0.34	-0.85**	-0.98*	0.73*	-0.38	-0.30
4. Organisation internationale des employeurs (OIE)	-0.65	-0.33	-0.60	-0.66	0.63	-0.52	-0.54*
5. Classement de Bertola	-0.58	-0.48	-0.79*	-0.90**	0.74*	-0.26	-0.52*
Taille de l'échantillon (nombre de pays)	11	11-12	8	8	8	12-13	15-17

* Résultats significatifs au seuil de 5 pour cent avec un test t bilatéral.

** Résultats significatifs au seuil de 1 pour cent avec un test t bilatéral.

a) Les mois ou périodes d'observation varient selon les pays; voir la note du tableau 5.1.

Sources : Pour les données sur la rotation des emplois pour le Danemark, la Finlande, la France, l'Italie et le Japon, voir l'annexe 5.A. On trouvera dans les *Perspectives de l'emploi*, 1994, annexe 3.A, des informations sur la rotation des emplois dans les pays suivants : Canada (PALE), Allemagne, Nouvelle-Zélande, Norvège, Suède, Royaume-Uni (Dun and Bradstreet) et États-Unis (Dun and Bradstreet). Les autres sources utilisées sont les suivantes : Australie [Borland and Home (1994)]; Autriche [Hofer et Pichelmann (1995)]; Belgique, entreprises toujours en activité [Mulkay et van Audenrode (1993)]; entreprises toujours en activité dans le secteur manufacturier [Léonard et van Audenrode (1993)]; et toutes les entreprises [Léonard et van Audenrode (1995)]; Canada, secteur manufacturier [Baldwin, Dunne et Haltiwanger (1994)]; France [Nocke (1994)]; Irlande [Keating et Keane (1988/1989) et Barry, Strobl et Walsh (1996)]; Japon [Genda (1995)]; Pays-Bas, secteur manufacturier [Broersma et Gautier (1994)], toutes les entreprises [Broersma et den Butter (1995)]; Norvège [Salvenes (1996)]; Royaume-Uni, établissements toujours en activité [Blanchflower et Burgess (1994)]; et États-Unis [Anderson et Meyer (1994)].

1. et 2. Source : Grubb et Wells (1993), mis à jour dans OCDE (1994b, tableaux 6.5 et 6.6).

3. Source : OCDE (1993), mis à jour dans OCDE (1994b, tableau 6.7).

4. Source : OIE (1985) dans Emerson (1988), mis à jour dans OCDE (1994b, tableau 6.7).

5. Source : Bertola (1990), mis à jour dans OCDE (1994b, tableau 6.7).

nées sur la rotation, ce qui complique encore l'analyse. En outre, l'application effective des dispositions relatives à la protection de l'emploi varie généralement dans une large mesure selon la catégorie de travailleurs, l'ancienneté et, souvent, la taille de l'établissement. Dans l'idéal, il serait souhaitable de mesurer les *coûts* que la législation sur la protection de l'emploi impose effectivement aux entreprises plutôt que d'utiliser des indicateurs qualitatifs, mais ces données ne sont pas disponibles et il faut se satisfaire d'indicateurs supplétifs.

La première conclusion que l'on peut tirer du tableau 5.6 est qu'il y a invariablement une corrélation négative entre les divers indicateurs de la législation sur la protection de l'emploi et la rotation des emplois, ce qui est conforme à la théorie. Les corrélations sont toutefois souvent non significatives aux seuils habituels. On notera que lorsqu'on considère séparément les indicateurs de protection de l'emploi applicables aux travailleurs permanents et aux travailleurs temporaires, les corrélations pour les premiers ne sont pas statistiquement significatives alors qu'elles atteignent des valeurs supérieures, en chiffres absolus, pour les seconds, et qu'elles sont souvent statistiquement significatives. Les résultats concernant d'autres indicateurs de la protection de l'emploi sont nuancés, encore que la corrélation soit affectée du signe attendu. Sur les graphiques 5.3a et 5.3b, les pays sont disposés en fonction de la rotation des emplois dans les établissements/entreprises toujours en activité du secteur manufacturier (pour lequel l'échantillon de pays est le plus étoffé) et d'une estimation de la protection de l'emploi pour les travailleurs permanents et les travailleurs temporaires, respectivement¹².

Pourquoi la législation sur la protection de l'emploi a-t-elle apparemment un effet négatif plus fort sur la rotation des emplois dans le cas des travailleurs temporaires que dans le cas de travailleurs permanents? En principe, la législation sur la protection de l'emploi applicable aux travailleurs permanents a un effet direct de lissage de la courbe des pertes d'emplois dans la mesure où le processus demande plus de temps. En outre, s'il est vrai que les mesures de protection de l'emploi affectent les embauches, les gains d'emplois seront réduits. Cependant, l'absence de corrélation statistiquement significative pour les travailleurs permanents donne à penser que les entreprises parviennent à réduire leurs effectifs et que les créations d'emplois nouveaux, s'agissant d'emplois permanents, ne sont pas nécessairement freinées par la législation.

Il y a plusieurs explications à l'existence d'une relation négative, statistiquement significative, entre la rotation des emplois et les réglementations visant les contrats temporaires. L'embauche d'un travailleur temporaire pour faire face à des besoins à court

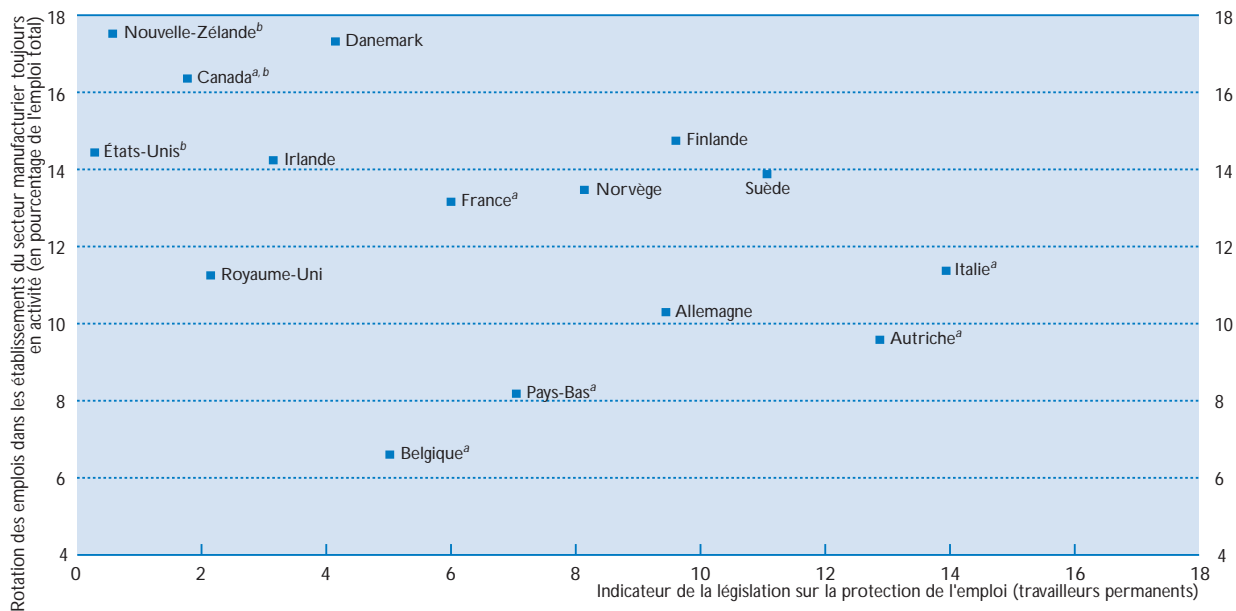
terme est sans doute une décision plus urgente qu'une décision à plus long terme consistant à embaucher un travailleur permanent supplémentaire. Les restrictions visant les contrats temporaires influent davantage sur les décisions d'embauche des entreprises que sur leurs décisions de licenciement, car l'entreprise sait que le contrat arrivera un jour à son terme et que le travailleur sera licencié. Par contre, les réglementations visant les salariés permanents influent plus directement sur les décisions de licenciement que sur les décisions d'embauche. Cela est cohérent avec l'idée que le coût de licenciement d'un travailleur permanent n'est en grande partie pas pris en compte car l'entreprise s'attend à n'avoir à supporter ce coût que dans longtemps [Bentolila et Bertola (1990)]. La rotation de la main-d'œuvre peut aussi atténuer la nécessité de licencier des travailleurs permanents. Cela rend la législation sur la protection de l'emploi moins contraignante dans le cas des travailleurs permanents, mais il n'en va pas de même pour les contrats temporaires. Ces deux éléments peuvent expliquer l'existence d'une corrélation significative entre la législation sur la protection de l'emploi visant les travailleurs temporaires et la rotation des emplois, et l'absence d'une telle corrélation en ce qui concerne les réglementations visant les travailleurs permanents.

L'une des idées qui a été avancée est que la rotation des emplois peut être importante dans tous les pays, les règles moins strictes applicables aux contrats temporaires par rapport aux travailleurs permanents entraînant un remplacement des emplois permanents par des emplois temporaires. Ce phénomène de substitution peut se produire à travers les départs naturels de travailleurs permanents. Ces transformations de postes seraient en partie enregistrées comme rotation des emplois, car le retrait de travailleurs permanents non remplacés sur leur poste serait enregistré au titre des pertes d'emplois tandis que l'embauche ultérieure de travailleurs temporaires, destinés à remplacer les travailleurs permanents, serait enregistrée au titre des créations d'emplois. Les données d'observation qui pourraient venir étayer cette thèse sont assez maigres. Pour que la substitution d'emplois temporaires représente une part significative de la rotation des emplois, laquelle est souvent de l'ordre de 20 pour cent l'an, il faudrait qu'il y ait eu une augmentation substantielle de la part de l'emploi temporaire dans l'emploi total, ce qui n'a généralement pas été observé. Il n'y a qu'en Espagne, semble-t-il, que la « transformation » d'emplois permanents en emplois temporaires a été suffisante pour avoir une influence notable sur le taux de rotation des emplois [OCDE (1993)]¹³.

La rotation des emplois dans les établissements toujours en activité ou dans les établissements de grande taille devrait être davantage affectée par la

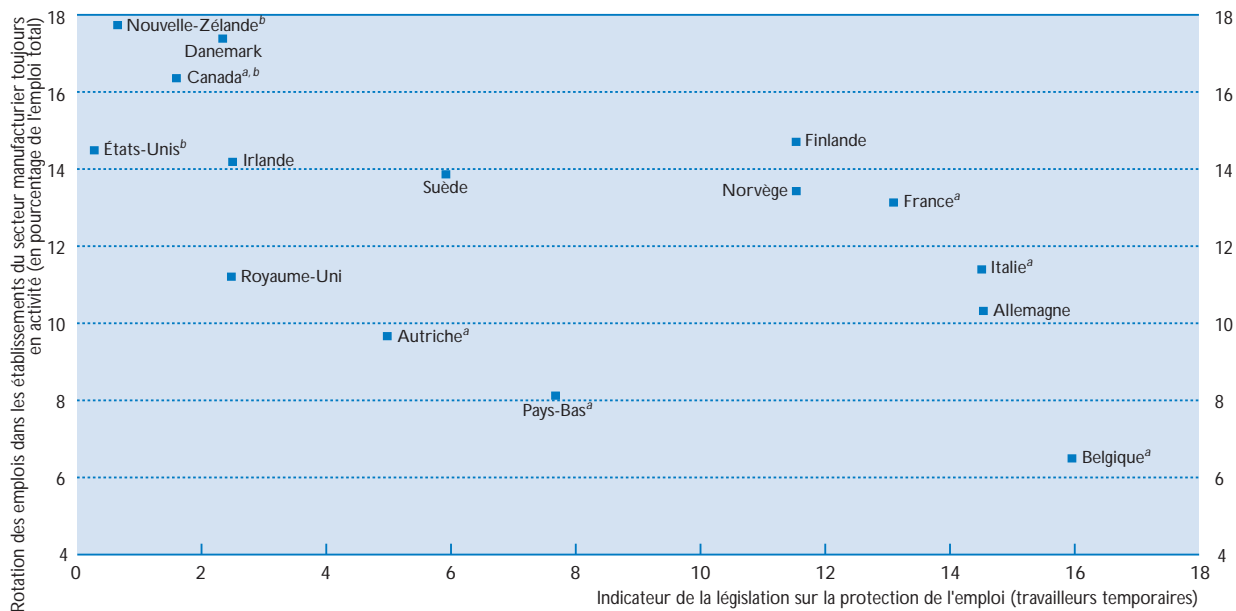
Graphique 5.3a.

Législation sur la protection de l'emploi applicable aux travailleurs permanents et rotation des emplois



Graphique 5.3b.

Législation sur la protection de l'emploi applicable aux travailleurs temporaires et rotation des emplois



a) Les données sur la rotation se rapportent aux entreprises.

b) Valeurs attribuées dans OCDE (1994b) à l'indicateur conjoint de la législation sur la protection de l'emploi pour les travailleurs permanents et les travailleurs temporaires.

Sources : Pour les informations sur la rotation des emplois et sur l'indicateur de la législation sur la protection de l'emploi, voir les sources du tableau 5.6.

législation sur la protection de l'emploi que la rotation dans les établissements plus petits, car il existe souvent des seuils fixant la taille minimale des établissements devant se conformer aux restrictions en matière de licenciement. Ces seuils varient selon les pays mais, en règle générale, les établissements comptant au moins 20 salariés doivent se conformer à la législation. Malheureusement, les limitations des données font qu'on ne peut pas retenir ce seuil pour tous les pays de l'échantillon et l'on a donc retenu un seuil de plus de 100 salariés. Les ouvertures et les fermetures étant beaucoup plus fréquentes parmi les petites entreprises, c'est là une autre raison de s'attendre à ce que la législation sur la protection de l'emploi ait une plus grande incidence sur la rotation des emplois dans les établissements de grande taille [Garibaldi *et al.* (1995)]. En l'occurrence, les corrélations avec les divers indicateurs de la protection de l'emploi sont pour l'essentiel les mêmes, qu'il s'agisse d'établissements de grande taille ou de l'ensemble des établissements.

Peut-être aussi se produit-il un effet de déplacement, la législation sur la protection de l'emploi provoquant un déplacement de la rotation des emplois vers les petites entreprises. Autrement dit, dans les pays où cette législation est plus rigoureuse, les petites entreprises pourraient absorber relativement plus facilement des variations brusques de l'emploi. Si tel est le cas, il faudrait s'attendre à observer une corrélation positive entre la législation sur la protection de l'emploi et les taux de rotation des emplois dans les petits établissements par rapport aux taux de rotation des emplois dans les grands établissements. La corrélation positive, parfois statistiquement significative, entre la législation sur la protection de l'emploi et la rotation des emplois dans les petits établissements comparativement aux grands (colonne 5 du tableau 5.6), et la corrélation négative, statistiquement significative, avec la rotation des emplois dans les grands établissements (colonne 3) corroborent, dans une certaine mesure, la thèse du déplacement.

On s'attendrait aussi que les changements apportés à la législation sur la protection de l'emploi s'accompagnent de variations dans le temps du taux de rotation des emplois. En France, la rotation dans les établissements toujours en activité n'a apparemment pas été affectée par les modifications apportées à la législation, en 1986, qui ont libéralisé les dispositions applicables aux contrats de durée déterminée et ont supprimé l'autorisation administrative préalable pour les licenciements collectifs [voir OCDE (1994b) et le graphique 5.1 pour la rotation des emplois]. Par ailleurs, le durcissement de la législation sur les licenciements collectifs, en 1989, ne s'est pas accompagné d'un ralentissement de la rotation des emplois et la limitation du recours aux contrats de durée

déterminée, en 1990, ne semble pas non plus avoir eu une grande incidence. La libéralisation de la réglementation applicable aux contrats de durée déterminée, en Allemagne, en 1985, n'est pas allée de pair, non plus, avec une augmentation de la rotation des emplois. Sans qu'on puisse formuler de conclusions définitives, on peut dire toutefois que ces constatations ne viennent pas véritablement conforter l'idée selon laquelle les changements touchant la législation sur la protection de l'emploi influeraient sur la rotation des emplois¹⁴.

Peut-être la législation sur la protection de l'emploi pèse-t-elle davantage sur la rotation de la main-d'œuvre. Le tableau 5.7 montre que l'indicateur de rigueur de la législation régissant l'emploi temporaire est en corrélation négative et significative avec la proportion de travailleurs ayant peu d'ancienneté dans l'emploi¹⁵. De nouveau, les résultats par rapport à d'autres indicateurs sont nuancés. Cela signifie que la proportion de postes sur lesquels s'effectue une rotation de la main-d'œuvre est plus limitée, sans pour autant que la fréquence des rotations sur ces postes soit nécessairement plus faible. Peut-être cela s'explique-t-il par un taux plus faible de créations et de destructions d'emplois temporaires ou par une moindre rotation de la main-d'œuvre sur les postes existants, les employeurs ne pouvant « libérer » ces postes en raison des restrictions qui pèsent sur les licenciements. Actuellement, les données ne permettent pas de conclure, ni dans un sens ni dans l'autre.

Plus la législation sur la protection de l'emploi est stricte, plus le chômage de longue durée est fréquent [OCDE (1993)]. D'après ce que l'on a vu dans ce chapitre, cela n'est apparemment imputable que pour une faible part à des marchés du travail que l'on qualifierait de gelés, que la situation s'apprécie à travers la rotation des emplois ou à travers la rotation de la main-d'œuvre. Que ces indicateurs des possibilités d'emploi ne soient liés que dans une faible mesure à la fréquence du chômage de longue durée donne à penser que d'autres facteurs, qui à tout le moins ont un lien avec la rigueur de la législation sur la protection de l'emploi, influent sur les possibilités d'emploi pour les chômeurs.

La rotation des emplois diffère de telle façon, d'un pays à l'autre, que cela peut avoir une incidence sur le chômage. Dans les pays où la législation sur la protection de l'emploi est plus stricte, les emplois existants ouverts à de nouvelles embauches sont apparemment moins nombreux. Les flux mesurés d'entrée dans le chômage sont également plus faibles dans ces pays. Dans plusieurs d'entre eux, les flux mesurés d'entrée dans le chômage sont insuffisants pour correspondre aux taux mesurés de pertes d'emplois [Boeri (1995b)]. Ces divers éléments amènent à formuler l'hypothèse suivante : l'ajustement de l'emploi dans certains pays européens s'opérerait

Tableau 5.7. **Corrélations de rangs entre divers classements internationaux établis sur la base d'indicateurs de la législation sur la protection de l'emploi et l'ancienneté dans l'entreprise^a**

Indicateurs de la législation sur la protection de l'emploi	Ancienneté dans l'entreprise (en pourcentage de travailleurs ayant moins d'un an d'ancienneté)		
	Ancienneté 1985	Ancienneté 1991	Ancienneté dans les pays européens (1992)
1. Réglementations visant uniquement les travailleurs permanents	-0.66	-0.45	0.17
2. Réglementations visant uniquement les travailleurs temporaires	-0.82**	-0.63*	-0.69*
3. Indemnités maximum à verser et délai de préavis à respecter en cas de licenciement de travailleurs permanents	-0.21	-0.20	0.38
4. Organisation internationale des employeurs (IOE)	-0.68*	-0.26	-0.33
5. Classement de Bertola	-0.69*	-0.53	-0.05
Taille de l'échantillon (nombre de pays) ^b	9-11	11-13	11

* Résultats significatifs au seuil de 5 pour cent avec un test *t* bilatéral.

** Résultats significatifs au seuil de 1 pour cent avec un test *t* bilatéral.

a) Les pays pris en compte dans les corrélations sont les suivants : Australie (1985, 1991) ; Autriche (1991) ; Belgique (1992) ; Canada (1985, 1991) ; Danemark (1987, 1992) ; Finlande (1985) ; France (1985, 1991, 1992) ; Allemagne (1985, 1991, 1992) ; Grèce (1992) ; Irlande (1992) ; Italie (1992) ; Japon (1985, 1991) ; Pays-Bas (1985, 1991, 1992) ; Norvège (1991) ; Portugal (1992) ; Espagne (1985, 1991, 1992) ; Suisse (1991) ; Royaume-Uni (1985, 1991, 1992) ; et États-Unis (1985, 1991). L'observation pour 1992 pour l'Italie est également utilisée en 1991.

b) L'observation de la Finlande est exclue en 1991 en raison d'une baisse marquée des effectifs ayant une faible ancienneté.

Sources : Pour les sources des indices 1. à 5., voir tableau 5.6. Les données concernant l'ancienneté dans l'entreprise proviennent d'une étude de l'OCDE (1993) et des données non publiées pour 1992 fournies par Eurostat sur la base de l'Enquête communautaire sur les forces de travail.

d'avantage par des ajustements internes au sein des entreprises ou, lorsque des pertes d'emplois surviennent invariablement, par des flux de travailleurs qui éviteraient le chômage. Les travailleurs qui deviennent effectivement chômeurs ont apparemment du mal à réintégrer l'emploi et risquent de dériver vers le chômage de longue durée. Cependant, il faudrait des études empiriques beaucoup plus approfondies pour confirmer ou infirmer cette hypothèse.

E. CONCLUSIONS

Nous avons tenté, dans ce chapitre, de voir si certains indicateurs de l'ajustement du marché du travail – rotation des emplois et rotation de la main-d'œuvre – varient selon les pays de l'OCDE. S'il est vrai que ces deux indicateurs diffèrent d'un pays à l'autre, l'ampleur de l'ajustement de l'emploi que ces mesures reflètent est partout très importante. Toutefois, les caractéristiques de la rotation des emplois ne recoupent ni les différences entre pays du point de vue de la croissance nette de l'emploi, ni les différences concernant le taux de chômage. Cela soulève un certain nombre de questions dans l'optique de l'action des pouvoirs publics. En particulier, la faiblesse de la croissance nette de l'emploi, dans certains pays, est-elle vraiment la conséquence de l'insuffisance de l'ajustement structurel ? Et que peu-

vent anticiper les politiques gouvernementales qui tentent d'encourager une plus grande rotation ?

Conformément à la théorie, la rotation des emplois est en corrélation positive avec les flux d'entrée et de sortie du chômage et en corrélation négative avec la fréquence du chômage de longue durée. Toutefois, les corrélations ne sont pas très nettes et les différences du point de vue de la rotation des emplois ne permettent guère d'expliquer les différences marquées concernant les flux ou la durée du chômage.

La fréquence élevée du chômage de longue durée dans un certain nombre de pays de l'OCDE est un défi majeur du point de vue de l'action des pouvoirs publics. Les pouvoirs publics devraient-ils essayer d'accélérer la rotation des emplois ou essayer d'accélérer la rotation sur les emplois existants (rotation de la main-d'œuvre), ou bien encore viser ces deux objectifs ? Les mesures de déréglementation et les mesures visant à encourager les créations d'entreprises pourraient accroître la rotation des emplois. Un assouplissement de la législation sur la protection de l'emploi est aussi de nature à accélérer la rotation des emplois ainsi qu'à ouvrir un plus grand nombre d'emplois existants à des embauches. L'intérêt de telles mesures dépend de l'importance que l'on accorde à une accélération de la rotation des effectifs au sein du groupe des chômeurs. Ce type de mesure pourrait réduire le chômage de longue durée mais

augmenter les flux d'entrée dans le chômage, sans nécessairement beaucoup modifier le taux de chômage global. La libéralisation de la législation sur la protection de l'emploi doit aussi s'apprécier au regard des effets négatifs qu'elle peut avoir sur l'attitude des entreprises et des travailleurs s'agissant d'investir sur le capital humain, ainsi qu'au regard du rôle que certaines normes minimum peuvent jouer, lorsque des pertes d'emploi sont inévitables, pour ce qui est de donner du temps aux travailleurs pour retrouver un emploi et, peut-être, leur permettre de minimiser leurs pertes de revenu.

En outre, il n'est pas évident, étant donné la faiblesse de la croissance nette de l'emploi, qu'une augmentation du nombre des vacances d'emplois améliorera nécessairement la situation des chômeurs de longue durée. La rotation de la main-d'œuvre sur les postes existants étant déjà très importante, les chômeurs de longue durée sont moins susceptibles de trouver ou de conserver un emploi que les autres demandeurs d'emploi. Les mesures de nature à accroître la rotation des emplois offriraient des possibilités supplémentaires par le biais des créations d'emplois nouveaux. Toutefois, le nombre de ces nouveaux emplois étant proche du nombre de travailleurs licenciés par suite de destructions d'emplois, il n'est pas certain que les possibilités de réintégrer des chômeurs de longue durée s'en trouveraient élargies,

du moins en l'absence de mesures complémentaires, plus ciblées, visant le marché du travail.

En résumé, les résultats des travaux en cours concernant le processus de création et de destruction d'emplois montrent l'urgente nécessité de comprendre et de mesurer l'incidence des particularités institutionnelles des pays sur la façon dont les marchés du travail s'ajustent.

Il est indispensable de développer des sources de données davantage comparables sur la création et la destruction d'emplois et de se doter de séries chronologiques plus longues. Faut de quoi, les désaccords persisteront quant à l'attitude que les pouvoirs publics devraient adopter. La remarque ne vaut pas seulement pour les données sur les créations et les destructions d'emplois à propos desquelles il faudra s'attacher avant tout à élaborer des critères comparables pour définir ce qu'est un établissement et mesurer les ouvertures et les fermetures d'établissements. Pour comprendre comment l'ajustement s'opère et quelles en sont les conséquences sur le plan du chômage, il faut aussi rassembler des données compatibles sur la rotation de la main-d'œuvre, en particulier disposer de mesures précises des flux d'entrée et de sortie du chômage et des flux de passage d'un emploi à un autre.

Notes

1. Cette conclusion repose sur l'application de la méthode élaborée par Hodrick et Prescott (1980) pour lisser une courbe à partir d'une série de données, en l'occurrence la rotation des emplois. On a effectué une analyse de sensibilité en utilisant différentes valeurs d'un paramètre exogène qui lisse la courbe de tendance estimée.
2. Il s'agit de données, se rapportant à l'ensemble du secteur privé, recueillies par la société Dun and Bradstreet. Les résultats fondés sur l'analyse de ces données doivent être considérés avec beaucoup de prudence pour des raisons qui sont expliquées dans OCDE (1994a).
3. L'estimation pour les États-Unis n'est pas pleinement comparable car elle repose sur des données trimestrielles qui ont simplement été annualisées et elle ne se rapporte qu'à quelques États. Une analyse portant sur diverses estimations donne à penser que la rotation de la main-d'œuvre pourrait être de l'ordre de 130 pour cent annuellement aux États-Unis [Davis et Haltiwanger (1995)].
4. Cette comparaison soulève plusieurs difficultés. Premièrement, les données relatives à l'ancienneté dans l'emploi et à la rotation de la main-d'œuvre provenant de sources totalement différentes, les estimations de l'emploi peuvent aussi être très différentes. Cette difficulté est en partie atténuée par le fait que l'on compare des pourcentages : ce sont les différences dans la répartition qui importent, et non pas les différences de niveau. Deuxièmement, la création d'emplois est souvent mesurée au niveau des établissements, alors que l'ancienneté est mesurée au niveau de l'entreprise. Pour être cohérent avec les données relatives à l'ancienneté, saisies au niveau de l'entreprise, il faudrait éliminer les transferts entre établissements dans les entreprises comptant plusieurs établissements. Les estimations, relativement rares, qui s'efforcent de comparer la mobilité au niveau de l'entreprise et la mobilité au niveau des établissements montrent que la proportion de travailleurs ayant une ancienneté inférieure à un an dans tel ou tel établissement serait supérieure à celle qu'indiqueraient les données saisies au niveau de l'entreprise dans des proportions de 3.5 pour cent (Australie), 3.7 pour cent (France) et 5 pour cent (Danemark). L'ancienneté dans l'entreprise et l'ancienneté dans l'établissement peuvent toutefois beaucoup diverger dans la mesure où les changements juridiques affectant l'ancienneté dans l'entreprise peuvent être sans incidence sur l'ancienneté dans l'établissement. Troisièmement, les périodes considérées diffèrent : les données relatives à la rotation des emplois prennent en compte l'année entière alors que les données comparables relatives à l'ancienneté portent sur une période inférieure à un an.
5. Le coefficient de variation pour les créations d'emplois, pour l'ensemble des pays pour lesquels des données sont disponibles pour l'ensemble du secteur privé, est de 24.2 pour cent alors que le coefficient pour les travailleurs ayant peu d'ancienneté était de 44.9 pour cent en 1985 et 34.9 pour cent en 1991.
6. Les estimations de la rotation des emplois utilisées dans les corrélations présentées aux tableaux 5.4 et 5.6 diffèrent légèrement de celles présentées au tableau 5.1 en ceci que, dans toute la mesure du possible, on a utilisé les moyennes pour l'année en cours. Cela implique des changements dans les estimations par rapport aux moyennes pour l'année de référence pour le Canada, le Danemark, la Finlande, l'Allemagne, l'Irlande [secteur manufacturier, tiré de Keating et Keene (1988-1989)], l'Italie, la Nouvelle-Zélande, la Suède, le Royaume-Uni (Dun and Bradstreet) et les États-Unis (Dun and Bradstreet). Voir Davis *et al.* (1995).
7. Ces résultats sont en gros cohérents avec ceux que l'on obtient par une analyse de régression simple qui exploite toutes les observations (non présentées ici) portant sur plusieurs pays et réalisées dans le temps. La fréquence du chômage de longue durée a été analysée par régression par rapport à la rotation des emplois et à des variables indicatrices des disparités entre pays et dans le temps. Les coefficients de rotation des emplois étaient statistiquement significatifs. On peut déduire une estimation de la variance de la fréquence du chômage de longue durée, expliquée par la variance de la rotation des emplois. Les résultats de cette étude (non présentés ici) montrent toutefois que la variance de la rotation des emplois n'explique que pour une faible part la variance de la fréquence du chômage de longue durée. Les résultats sont plus ténus encore lorsque l'on considère la relation entre la rotation des emplois et les flux d'entrée et de sortie du chômage. Ces résultats sont cohérents avec ceux observés à travers l'analyse de corrélation simple.
8. La législation sur la protection de l'emploi régissant les délais de préavis et l'indemnisation des travailleurs licenciés est appréciée sur la base des mesures de protection présentées dans OCDE (1993).
9. Les pays pris en compte dans les corrélations sont les suivants : Allemagne, Australie (secteur manufacturier uniquement), Autriche (entreprises toujours en activité uniquement), Belgique (dans le secteur manufacturier, entités toujours en activité uniquement), Canada, Danemark, Finlande, France, Irlande (secteur manufacturier uniquement), Italie, Japon (établissements tou-

jours en activité uniquement), Pays-Bas («ensemble des établissements» uniquement, secteur manufacturier), Nouvelle-Zélande, Norvège (secteur manufacturier uniquement), Suède, Royaume-Uni (établissements toujours en activité uniquement) et États-Unis («ensemble des établissements» uniquement, secteur manufacturier). Pour les établissements de plus de cent salariés, les pays pris en compte sont les suivants : Autriche (établissements toujours en activité uniquement), Canada, Danemark, Finlande, Italie, Nouvelle-Zélande, Suède, Royaume-Uni et États-Unis («ensemble des établissements» uniquement).

10. Il serait préférable de se fonder sur des données relatives à la rotation des emplois au niveau de l'entreprise, plutôt que sur des données recueillies essentiellement au niveau des établissements comme c'est le cas ici pour analyser l'influence de la législation sur la protection de l'emploi, car les transferts d'emplois entre établissements appartenant à la même entreprise, qui sont pris en compte dans la rotation des emplois au niveau des établissements, ne devraient pas être affectés par les mesures de protection de l'emploi
11. L'indicateur utilisé est fondé sur celui construit par Grubb et Wells (1994), actualisé pour inclure l'Autriche, la Finlande, la Norvège, la Suède et la Suisse, le Canada, les États-Unis, le Japon, l'Australie et la Nouvelle-Zélande [OCDE (1994b)]. On ne dispose pas d'indices de la protection de l'emploi pour les travailleurs temporaires et permanents [OCDE (1994b)] pour l'Australie, le Canada, le Japon, la Nouvelle-Zélande et les États-Unis. Des valeurs imputées pour l'indice conjoint ont été utilisées comme valeurs supplétives pour les indices concernant les travailleurs temporaires et permanents pour le Canada, la Nouvelle-Zélande et les États-Unis. Les valeurs manquantes pour l'Australie et le Japon expliquent pourquoi la taille de l'échantillon varie pour un certain type de rotation des emplois.
12. Les résultats concernant les corrélations entre les indices qui donnent des mesures diverses du degré de générosité de l'assurance-chômage et de la rotation des emplois sont largement positifs et ne sont jamais statistiquement significatifs; il n'en est pas rendu compte ici. Des indices du degré de générosité des prestations d'assurance-chômage reflétant des situations familiales et des durées de chômage diverses et différentes combinaisons de types de prestations ont été testés. La procédure décrite à la note 7 a été appliquée à des séries temporelles empilées portant sur plusieurs pays, et l'on a constaté que la variation de l'indice du degré de générosité de l'assurance-chômage n'explique que pour une très faible part la variance de la rotation des emplois. L'une des explications à cela est peut-être que ces indices comparent des prestations brutes avant impôt et des salaires avant impôt alors que le salaire minimum accepté par les travailleurs dépend peut-être davantage du taux de remplacement net assuré par les prestations de chômage après impôt. Malheureusement, on ne dispose pas de taux de remplacement nets pour une période correspondant à celle couverte par les données relatives à la rotation des emplois.
13. Bien que la proportion de travailleurs temporaires dans l'emploi ait sensiblement augmenté en Australie et en France, cette évolution ne saurait expliquer la rotation totale des emplois que pour une faible part (voir le chapitre 1 pour des données sur l'emploi temporaire). A supposer que l'augmentation de la proportion de travailleurs temporaires en France s'explique entièrement par le phénomène de substitution et qu'il s'écoule au moins un an entre tous les cas de substitution, il en résulterait une rotation des emplois de 16 pour cent sur dix ans, soit 1.6 pour cent l'an. Cela ne représenterait toutefois que 8 pour cent de la rotation annuelle des emplois, estimée à 20 pour cent.
14. Pour la France et l'Allemagne, la rotation des emplois a été analysée par régression par rapport à une tendance temporelle et à des variables indicatrices censées identifier les années au cours desquelles il y a eu des changements dans la législation sur la protection de l'emploi. Les changements dans la législation n'ont pas eu d'impact statistiquement significatif sur la rotation des emplois.
15. Comme indiqué à la note 11, les variations dans la taille de l'échantillon pour une année donnée reflètent l'absence de valeurs pour les indicateurs de la législation sur la protection de l'emploi pour les travailleurs temporaires et permanents dans le cas de l'Australie et du Japon.

ANNEXE 5.A

Gains et pertes d'emplois : sources, définitions et méthodes de collecte des données

Les données de ce chapitre proviennent de sources nationales, essentiellement administratives, qui diffèrent non seulement par les méthodes de collecte mais aussi par le degré de couverture des emplois et la classification des branches d'activité. L'analyse consiste à effectuer des comparaisons transversales des stocks d'emplois qui sont des données longitudinales au niveau de l'établissement ou de l'entreprise. Il est à signaler que la plupart des sources administratives ne font pas de distinction entre les postes de travail et les personnes qui les occupent.

La couverture étant variable selon les sources de données, on s'est efforcé autant que possible de « normaliser » les statistiques. L'analyse ne porte donc que sur les salariés du secteur privé et exclut ceux des administrations publiques et des établissements fournissant des services non marchands. Les travailleurs indépendants et le personnel de maison ne sont pas pris en compte, non plus que le secteur primaire, à l'exception des industries extractives. Il a été difficile d'exclure les services non marchands. Les services publics de la classe 931 (enseignement) de la CITI (Classification internationale type des industries), de la classe 933 (services médicaux et dentaires et autres services sanitaires et services vétérinaires) et de la classe 934 (œuvres sociales) n'ont pas été pris en compte pour le Danemark, la France, l'Italie, le Japon, le Royaume-Uni (Dun and Bradstreet) et les États-Unis (Dun and Bradstreet). Les équivalents de ces branches ont été exclus au Canada [Longitudinal Employment Analysis Program (LEAP)], en Finlande, en Allemagne, en Nouvelle-Zélande et en Suède car il était impossible de distinguer entre établissements publics et établissements privés. Pour les données provenant de sources publiées, le secteur public peut être isolé dans le cas de la France [Nocke (1994)] et du Royaume-Uni [Blanchflower et Burgess (1994)]. Les données provenant de certaines sources publiées incluent certains travailleurs du secteur public : Autriche [Hofer et Pichelmann (1995)], Belgique [Leonard et Van Audenrode (1995)], Pays-Bas [Broersma et Den Butter (1995)] et États-Unis [Anderson et Meyer (1994)]. Des seuils s'appliquent, dans plusieurs pays, concernant la taille des établissements ou des entreprises : France (voir plus loin dans la présente annexe), ≥ 20 salariés; Irlande, secteur manufacturier [Keating et Keane (1988/1989)], ≥ 3 salariés; Japon [voir plus loin dans la présente annexe et Genda (1995)], ≥ 5 salariés; Pays-Bas, secteur manufacturier [Broersma et Gautier (1994)], ≥ 10 salariés; Royaume-Uni [Blanchflower et Burgess (1994)], ≥ 25 salariés; et États-Unis, secteur manufacturier [Longitudinal Research Database (LRD)], ≥ 5 salariés.

La comparaison de la situation de chaque établissement entre les années t et $t + 1$ donne la classification

suivante des établissements et des variations correspondantes de l'emploi : ouvertures, fermetures, et – parmi les établissements poursuivant leurs activités – ceux dont les effectifs augmentent, ceux dont les effectifs diminuent et ceux dont les effectifs sont stables. Il y a ouverture d'un établissement dès lors que celui-ci engage son premier salarié et fermeture lorsque tous les salariés ont été licenciés. Les entrées et sorties d'activité indépendante sont considérées comme une ouverture et une fermeture respectivement. Les mouvements d'entrée et de sortie de branches d'activité incluses dans l'échantillon sont aussi assimilés à des ouvertures et fermetures. Les privatisations sont considérées comme des créations d'établissements. Pour les établissements qui poursuivent leurs activités, les gains et pertes d'emplois sont répartis en fonction de la taille de l'établissement au moment t . D'autres facteurs complexes influent sur les taux de création et de fermeture d'établissements : on en trouvera la description dans les définitions par pays ci-après. Les pays qui font l'objet d'une description dans cette annexe sont les suivants : Canada (Recensement des manufactures), Danemark, Finlande, France, Italie, Japon et États-Unis [Longitudinal Research Database (LRD)]. Des données sont également publiées dans OCDE (1994a) et le lecteur pourra se reporter à l'annexe 3.A pour la description des données utilisées concernant les pays ci-après : Allemagne, Canada (LEAP), France (graphique 5.1), Nouvelle-Zélande, Norvège [voir aussi Salvanes (1996)], Suède, Royaume-Uni (Dun and Bradstreet) et États-Unis (Dun and Bradstreet).

Canada

Les données émanent du Recensement des manufactures (RSN), qui est annuel, réalisé par Statistique Canada, et portent sur la période 1985-1992.

Méthode : Le Recensement des manufactures contient des données recoupées sur les entreprises et les établissements. Un établissement équivaut généralement à une usine, une unité de production ou une installation. Ne font pas partie de l'établissement à proprement parler le siège social ou les services assimilés s'ils se situent en dehors de l'établissement ou s'ils exercent leur activité pour le compte de plus d'un établissement. Par entreprise, on entend l'ensemble des établissements du secteur manufacturier sous contrôle commun; cette notion ne doit pas être confondue avec le concept de personne morale ou d'entité détenue par un même propriétaire. Chaque établissement se voit attribuer un numéro d'immatriculation (RSN – Record Serial Number) et chaque entreprise un code uni-

que (ENT). En établissant une correspondance dans le temps entre les établissements grâce au RSN, on peut examiner la dynamique des établissements et de l'emploi.

Ouvertures/fermetures : Pour les établissements, les données sont fondées sur les attributions ou les modifications de numéros d'immatriculation RSN. En dehors des créations et des disparitions d'établissements, un nouveau numéro d'immatriculation RSN est attribué aux établissements qui poursuivent leur activité lorsque le propriétaire, le nom de l'entreprise et sa localisation changent simultanément. Des tests consistant à exiger, lorsqu'un nouveau numéro d'immatriculation RSN est attribué, que les effectifs ou les livraisons soient également positifs (entrée) ou nuls (sortie) l'année précédente ou égaux à ceux de l'année au cours de laquelle le numéro d'immatriculation RSN a été supprimé, n'ont pas modifié notablement les résultats obtenus.

Danemark

Les données proviennent de l'*Integreret Database for Arbejdsmarkedsforskning* (IDA) (base de données intégrée pour la recherche sur le marché du travail) de Danmarks Statistik, laquelle est constituée à partir de diverses sources administratives. Les principales sources sont le fichier d'informations sur les salaires établi par les autorités fiscales et le fichier sur les entreprises de Danmarks Statistik. Parmi d'autres sources figurent divers registres fiscaux, le registre central de la population, le registre des chômeurs et les statistiques sur les postes de travail. Les informations couvrent la période 1985-1990 et se rapportent à la dernière semaine du mois de novembre. Pour cette étude, tous les établissements du secteur public sont exclus et on ne dispose de données par secteur d'activité que pour les branches à un chiffre de la CITI (Rév. 2).

Méthode : Il s'agit d'une véritable série de données longitudinales concernant les travailleurs et les établissements. Les données sur les travailleurs sont recoupées avec celles qui concernent les établissements au mois de novembre de chaque année afin de définir leur situation au regard de l'emploi à l'aide du fichier d'informations sur les salaires. On procède alors à une comparaison des données chaque mois de novembre pour déterminer les catégories de rotation des emplois analysées dans ce chapitre. Les données du Danemark figurant dans les tableaux types ont été ajustées afin de mieux correspondre à celles des autres pays. Pour cela, il a fallu répartir tous les changements inclus dans la catégorie « autres » (ouvertures et fermetures à l'intérieur de l'entreprise) entre ouvertures, fermetures, augmentation et diminution d'effectifs et effectifs stables.

Ouvertures/fermetures : Quatre critères sont utilisés : propriétaire, main-d'œuvre, secteur d'activité et localisation. Pour qu'un établissement soit considéré comme inchangé d'une année sur l'autre, il doit remplir l'une des trois conditions suivantes : *i*) même propriétaire et même secteur d'activité ; *ii*) même propriétaire et mêmes effectifs ; *iii*) mêmes effectifs et même localisation ou même secteur. Par « mêmes effectifs », on entend une situation dans laquelle 30 pour cent au moins des salariés sont les mêmes d'une année sur l'autre. Il faut donc que les effectifs ou le

propriétaire et un autre critère changent pour qu'un établissement soit considéré comme nouveau.

Finlande

Les données émanent du Registre des entreprises de *Tilastokeskus* (Statistique Finlande) qui est établi à partir de divers fichiers administratifs provenant des registres des autorités fiscales concernant les entreprises et sont complétées par des données d'enquêtes annuelles auprès des établissements. Les secteurs d'activité sont classés selon le système finlandais qui est fondé sur la CITI (Rév. 3).

Méthode : Les registres fiscaux contiennent des données sur les entreprises, mais non sur les établissements. Les données sur les établissements proviennent essentiellement d'enquêtes auprès des entreprises qui permettent de recueillir des informations sur l'emploi, la branche d'activité économique, la localisation et les rachats. Les informations contenues dans les registres fiscaux sont en outre vérifiées. Des questionnaires sont adressés à toutes les entreprises nouvelles ou existantes et s'appliquent : à toutes les entreprises comptant plusieurs établissements, à toutes les entreprises comptant un seul établissement et employant plus de 20 salariés et à une partie (par roulement) des autres entreprises. Pour être incluses, les entreprises doivent être en activité depuis au moins six mois et avoir un chiffre d'affaires d'au moins 45 000 MkF (1991). Les estimations de l'emploi sont des moyennes annuelles et dans les entreprises qui ne sont pas soumises à l'enquête, l'emploi dans l'établissement est estimé en divisant la masse salariale par les salaires moyens du secteur. Parmi les établissements qui poursuivent leurs activités, ceux dont les effectifs sont stables ne constituent pas une catégorie distincte.

Ouvertures/fermetures : Il y a ouverture ou fermeture d'établissement dès lors qu'un numéro d'identification est obtenu, supprimé ou modifié. En dehors des établissements de création récente, cette procédure intervient quand certains critères sont remplis. Lorsqu'il y a un changement de propriétaire, l'établissement est compté comme nouveau si, soit l'adresse, soit la branche détaillée du secteur change.

France

Les données proviennent d'un panel d'entreprises, appelé « l'échantillon marché et stratégie d'entreprises » (MSE). Deux sources sont utilisées : les statistiques des bénéficiaires industriels et commerciaux (BIC) et le système unifié de statistiques d'entreprises (SUSE), statistiques étant établies dans les deux cas par l'INSEE. Les informations reprises dans le SUSE ont deux origines : déclarations fiscales émanant de la Direction générale des impôts et données issues de l'enquête annuelle d'entreprises (EAE) effectuée auprès des entreprises de plus de 20 salariés. Le système informatique pour le répertoire des entreprises et des établissements (SIRENE), établi par l'INSEE permet de combiner les informations provenant de ces différentes sources. Le SIRENE est le registre officiel des entreprises et

des établissements. Les données sont combinées avec les informations sur l'emploi provenant de l'enquête sur la structure des emplois (ESE). Les données couvrent la période 1984-1991. Seuls les établissements de 20 salariés ou plus sont pris en compte. Les données couvrent la plupart des activités du secteur privé et du secteur semi-public, à l'exclusion de l'agriculture et des services publics. Les institutions du secteur public dans les domaines de l'éducation, de la santé, des services médicaux et de la protection sociale ne sont pas prises en compte. Les branches d'activité sont classées selon la nomenclature d'activités et de produits (NAP) et ramenées aux catégories à un chiffre de la CITI.

Méthode : Un échantillon est établi à partir des statistiques des bénéficiaires industriels et commerciaux (BIC) en 1986 et les données provenant de la combinaison des statistiques BIC et du système unifié de statistiques d'entreprises (SUSE) fournissent les informations sur la démographie des unités (entreprises) SIREN. L'échantillon marché et stratégies d'entreprises comptait environ 13 000 entreprises en 1992. L'enquête sur la structure de l'emploi (ESE) permet de rassembler des informations annuelles détaillées sur l'emploi et ses caractéristiques [salaires annuels, professions (six grands groupes) et sexe des salariés dans les unités (établissements) SIRET de 10 salariés ou plus, données qui sont agrégées au niveau SIREN (entreprises) par le biais d'un code SIREN attribué à chaque unité SIRET]. Sont pris en compte dans l'emploi les travailleurs à temps partiel ramenés à des équivalents plein-temps sur la base des coûts salariaux relatifs. Les estimations de l'emploi sont des moyennes annuelles.

Ouvertures/fermetures : Les données disponibles ne fournissent pas directement des informations sur les ouvertures et les fermetures. Ces informations sont reconstruites à partir des informations concernant les entreprises saisies à travers les statistiques des bénéficiaires industriels et commerciaux. L'enregistrement des unités SIREN repose sur les créations et les cessations d'activité consignées dans le registre des entreprises. L'enregistrement est obligatoire aux fins de paiement des charges sociales et les données qui figurent dans ce registre sont réputées relativement exactes. Le chiffre total se répartit entre les « créations pures » (ouverture d'entreprises nouvelles) et les « créations reprises » correspondant à un changement de propriétaire, une fusion, une constitution en société ou une restructuration, y compris un changement dans la localisation du siège social. Une unité SIREN reçoit son premier numéro d'immatriculation lorsqu'elle ouvre son premier établissement. Beaucoup de fermetures (celles qui sont décidées par l'entreprise elle-même) ne sont pas enregistrées, même si cela se produit plus fréquemment dans le cas d'entreprises n'employant pas de salariés. Les fermetures enregistrées officiellement peuvent prendre deux formes : il peut s'agir de cessation d'activité, avec une possibilité de redémarrage, ou d'une fermeture imposée par la loi (faillite). Cependant, une faillite peut conduire à une reprise partielle après liquidation ou à une poursuite des activités sous contrôle judiciaire. Les données administratives ne permettent pas de distinguer entre les différents types de fermeture. On observe certains retards dans l'enregistrement des créations et des cessations d'activité.

Italie

Les données proviennent des fichiers de l'*Istituto Nazionale Previdenza Sociale* (INPS) (Institut national de sécurité sociale), qui recueille les cotisations de sécurité sociale tant patronales que salariales et gère les pensions de retraite, divers compléments de salaire et les prestations de chômage. Les informations portent sur la période 1985-1991. Toutes les entreprises du secteur public sont exclues. Les données par branche correspondent aux branches à deux chiffres de la classification nationale et ont été adaptées à la CITI (Rév. 2) pour les besoins de ce chapitre.

Méthode : Pour calculer la rotation des emplois, on procède à une comparaison des chiffres de l'emploi sur plusieurs années consécutives pour chaque entreprise. Les entreprises qui, temporairement, n'emploient pas de salariés restent dans le fichier et sont considérées comme n'ayant pas de salariés. Cela permet de mieux refléter la rotation des emplois dans les entreprises que ce n'est le cas dans d'autres pays.

Ouvertures/fermetures : L'immatriculation auprès de l'INPS est assimilée à une ouverture d'entreprise. Toutefois, il est tenu compte aussi des modifications juridiques qui se traduisent par l'apparition de nouvelles entreprises et donc par l'attribution d'un nouveau numéro d'immatriculation. Il est donc impossible de différencier les changements de propriétaire des ouvertures d'entreprises nouvelles. Il existe une méthode permettant de ne pas prendre en compte les changements extraordinaires qui affectent l'emploi, liés le plus souvent à des transformations strictement juridiques, dans les estimations de la rotation des emplois. Ces données ont été utilisées dans ce chapitre, alors que tel n'a pas été le cas dans le chapitre 3 des *Perspectives de l'emploi* de 1994. Les retards dans le traitement des données influent sur le nombre recensé d'entreprises qui ferment leurs portes, en particulier s'agissant de petites entreprises. Pour compenser ce fait, l'INPS calcule des probabilités de fermeture pour les périodes pour lesquelles il n'y a pas de données.

Japon

Les données proviennent de l'Enquête sur les tendances de l'emploi, effectuée par le ministère du Travail. Cette enquête auprès de 14 000 établissements du secteur privé est basée sur le Recensement des établissements japonais et est réalisée deux fois par an. Seuls les établissements comptant plus de cinq salariés permanents sont pris en compte. Les données par branche d'activité sont celles qui correspondent à la classification japonaise type des branches d'activité, pour 44 groupes à un et deux chiffres, bien que la couverture soit incomplète, les services domestiques et les activités d'enseignement étant exclus.

Méthode : L'Enquête sur les tendances du chômage est effectuée deux fois par an, en janvier et en juin, auprès du même échantillon, ce qui permet de calculer la rotation des emplois à partir de l'évolution de la situation de chaque établissement entre des enquêtes successives. Cependant, les ouvertures et fermetures d'établissements ne peuvent être déterminées à partir de cette source statistique car le caractère permanent de l'échantillon – il reste le même pendant trois ans pour les établissements comptant

30 salariés ou plus – restreint la couverture aux seuls établissements qui poursuivent leur activité. Des données complémentaires sur les ouvertures et fermetures d'établissements peuvent être tirées du Recensement des établissements japonais.

États-Unis

La *Longitudinal Research Database* (LRD) est une base de données longitudinales concernant les établissements et les entreprises, mais non les travailleurs, constituée à partir de données issues aussi bien de recensements que d'enquêtes. Elle est basée sur le *Census of Manufactures* (CM) qui a lieu tous les cinq ans, et sur l'*Annual Survey of Manufactures* (ASM) effectuée chaque année par le *Bureau of the Census* du Département du Commerce des États-Unis. Cet extrait de la LRD porte sur la période 1984-1988 et ne concerne que le secteur manufacturier et les établissements comptant au moins cinq salariés. Les salaires horaires annuels moyens ne sont connus que pour les travailleurs de la production. Seules les données concernant les établissements de production sont disponibles – à l'exclusion des données concernant les sièges sociaux. Les données correspondent à la *Standard Industrial Classification* (SIC) des États-Unis au niveau des catégories à deux chiffres.

Méthode : Les données sur les créations et les pertes d'emplois figurant dans la LRD sont fondées sur l'ASM. L'échantillon aléatoire représente un cinquième à un septième des établissements et environ 75 pour cent des effectifs pris en compte dans le CM et il est suivi sur cinq ans. Les années où le recensement a lieu, il est possible de repérer l'échantillon d'établissements qui aurait été retenu pour l'ASM si celui-ci avait été effectué, ce qui permet d'établir des séries continues à partir de l'ASM. Des établissements sont ajoutés chaque année à l'ASM à partir de la *Company Organization Survey* – enquête sur l'organisation des sociétés (sociétés comportant plusieurs unités) et des ouvertures (sociétés comportant une seule unité) repérées

grâce aux numéros d'immatriculation des employeurs auprès de la *Social Security Administration*. Deux changements importants portant sur la définition de l'unité d'échantillonnage et la pondération de l'échantillon sont intervenus dans le cadre de l'ASM. Des données longitudinales au niveau de l'établissement peuvent être établies dans la mesure où chaque établissement se voit attribuer un numéro d'usine permanent (PPN) qu'il conserve pendant toute sa vie. On peut comparer le niveau des effectifs de chaque établissement entre plusieurs enquêtes successives. Les données brutes font l'objet de plusieurs types d'ajustement : une redéfinition des effectifs annuels ; l'attribution d'une valeur aux données manquantes ; la correction des erreurs de traitement. Les données sont validées à l'aide des registres administratifs. La rotation des établissements dans le cadre de l'ASM impose d'attribuer une valeur aux effectifs de l'année précédant l'intégration dans l'échantillon et d'établir une distinction entre les effets de la rotation et les modifications réelles des effectifs. Les données agrégées figurant dans la LRD ne correspondent pas exactement aux données agrégées officielles ASM/CM qui sont publiées.

Ouvertures/fermetures : L'identification des ouvertures et fermetures comporte plusieurs étapes. La première consiste à mettre en correspondance les numéros d'immatriculation des établissements (PPN). Ceux-ci ne changent pas au cours de l'existence de l'établissement même s'il change de propriétaire. En comparant les niveaux d'emploi d'une année sur l'autre, on obtient une première estimation des ouvertures et fermetures. On compare alors les codes d'activité [Coverage Codes (CC)]. Cette variable donne des éléments d'information sur les raisons pour lesquelles un établissement apparaît ou n'apparaît pas une année, ainsi que sur la question de savoir si et comment les activités de l'établissement ont évolué. On compare également l'emploi total à celui de périodes antérieures, ce qui peut avoir un effet similaire à celui de la méthode qui consiste à étudier les changements affectant les établissements en fonction de la permanence des effectifs.

Bibliographie

- ALOGOSKOUFIS, G., BEAN, C., BERTOLA, G., COHEN, D., DOLADO, J. et SAINT-PAUL, G. (1995), *Unemployment : Choices for Europe*, Monitoring European Integration, n° 5, Centre for Economic Policy Research, Londres.
- AKERLOF, G., ROSE, A. et YELLEN, J. (1988), «Job Switching and Job Satisfaction in the US Labor Market», *Brookings Papers on Economic Activity*, n° 2, pp. 495-582.
- ALBÆK, K. et SØRENSEN, B.E. (1995), «Worker Flows and Job Flows in Danish Manufacturing, 1980-91», communication présentée lors d'une conférence sur la demande de main-d'œuvre, Sønderborg, Danemark, 21-23 juin.
- ANDERSON, P.M. et MEYER, B.D. (1994), «The Extent and Consequences of Job Turnover», *Brookings Papers on Economic Activity : Microeconomics*, pp. 177-248.
- BALDWIN, J.R., DUNNE, T. et HALTIWANGER, J. (1994), «A Comparison of Job Creation and Destruction in Canada and the United States», National Bureau of Economic Research, Working Paper n° 4726, mai.
- BARRY, F., STROBL, E.A. et WALSH, P. (1996), «Job Creation and Job Destruction in Irish Manufacturing : Some Facts», communication présentée lors de la réunion de l'Irish Economic Association.
- BENTOLILA, S. et BERTOLA, G. (1990), «Firing Costs and Labour Demand ; How Bad is Eurosclerosis», *Review of Economic Studies*, juillet, pp. 381-402.
- BERTOLA, G. (1990), «Job Security, Employment and Wages», *European Economic Review*, juin, pp. 851-886.
- BLANCHFLOWER, D. (1996), «Job Creation and Job Loss : Research Questions Arising from the Use of Establishment Data», *Job Creation and Loss - Analysis Policy and Data Development*, OCDE, Paris.
- BLANCHFLOWER, D. et BURGESS, S. (1994), «Job Creation and Job Destruction in Britain : 1980-1990», Centre for Economic Policy Research, Discussion Paper n° 912, février, *Industrial and Labor Relations Review* (à paraître).
- BOERI, T. (1995a), «Is Job Turnover Countercyclical?», European University Institute, Working Paper ECO n° 95/12, avril.
- BOERI, T. (1995b), «On the Job Search and Unemployment Duration», European University Institute, Working Paper ECO n° 95/38, novembre.
- BORLAND, J. et HOME, R. (1994), «Establishment-level Employment in Manufacturing : Is Small Really Beautiful?», *Australian Bulletin of Labour*, n° 2, pp. 110-128.
- BRACE, E., ROBSON, G. et GALLAGHER, C. (1993), «A Preliminary Report on the Growth of UK Companies 1989-1991 and their Contribution to Job Generation», polycopié préparé pour le Department of Trade and Industry.
- BROERSMA, L. et DEN BUTTER, F.A.G. (1995), «A Consistent Set of Time Series Data on Labour Market Flows for the Netherlands», Vrije Universitat, Research Memorandum 1994-43, Amsterdam, novembre.
- BROERSMA, L. et GAUTIER, P. (1994), «Job Creation and Job Destruction in the Netherlands», Tinbergen Institute Discussion Paper TI 95-16.
- BUECHTEMANN, C.F. (1993), «Introduction : Employment Security and Labor Markets», in Buechtemann, C.F. (dir. publ.), *Employment Security and Labor Market Behavior*, ILR Press, Ithaca, NY, pp. 3-68.
- BURDA, M. et WYPLOSZ, C. (1994), «Gross Worker and Job Flows in Europe», *European Economic Review*, 6 juin, pp. 1287-1315.
- BURGESS, S.M. (1993), «A Model of Competition between Employed and Unemployed Job Searchers : An Application to the Unemployment Outflow Rate in Britain», *Economic Journal*, septembre, pp. 1190-1204.
- BURGESS, S.M. (1994), «Matching Models and Labour Market Flows», *European Economic Review*, avril, pp. 809-816.
- BURGESS, S., LANE, J. et STEVENS, D. (1994), «Job Flows, Worker Flows and Churning», Centre for Economic Policy Research, Discussion Paper n° 1125, février.
- 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.
- CONTINI, B. et REVELLI (1990), «Job Creation and Labor Mobility : the Vacancy Chain Model and Some Empirical Evidence», in Padoa Schioppa, F. (dir. publ.), *Squilibri e rigidità nel mercato del lavoro italiano: rilevanza quantitativa et proposte correttive*, Franco Angeli, Milano.
- CONTINI, B., PACELLI, L. et RAPITI, F. (1995), «La mobilità del lavoro in Italia nella seconda metà degli anni ottanta», polycopié, Ricerche e Progetti, Turin.
- DALY, M., CAMPBELL, M., ROBSON, G. et GALLAGHER, C. (1992), «Job Creation 1987-89 : Preliminary Analysis by Sector», *Employment Gazette*, août, pp. 387-392.
- DAVIS, S.J. et HALTIWANGER, J. (1995), «Measuring Gross Worker and Job Flows», National Bureau of Economic Research, Working Paper n° 5133, mai.

- DAVIS, S.J., HALTIWANGER, J. et SHUH, S. (1995), *Job Creation and Destruction*, Massachusetts Institute of Technology Press, Cambridge, MA.
- EMERSON, M. (1988), «Regulation or Deregulation of the Labour Market : Policy Regimes for the Recruitment and Dismissal of Employees in the Industrialised Countries», *European Economic Review*, avril, pp. 775-817.
- GALLAGHER, C.C., DALY, M.C. et THOMASON, J.C. (1991), «The Growth of UK Companies 1985-87 and their Contribution to Job Generation», *Small Business Economics*, décembre, pp. 269-286.
- GARIBALDI, P. (1995), «Job Flow Dynamics and Firing Restrictions», Centre for Economic Performance, London School of Economics and Political Science, Discussion Paper n° 256, août.
- GARIBALDI, P., KONINGS, J. et PISSARIDES, C. (1995), «Gross Job Reallocation and Labour Market Policy : Some Facts», photocopié, Centre for Economic Performance, London School of Economics and Political Science, in Snower, D.J. (dir. publ.), *Unemployment Policy : How Government Should Respond to Unemployment?*, Cambridge University Press, Cambridge.
- GENDA, Y. (1995), «Gross Job Creation and Destruction and Labor Mobility in Japan», photocopié, communication initialement présentée lors des «Reports by Special Small Committee for the Conference of Welfare Improvement of Labor in Medium and Small-sized Firms», novembre, 1994.
- GRUBB, D. et WELLS, W. (1994), «La réglementation de l'emploi et les formes de travail dans les pays de la CEE», *Revue économique de l'OCDE*, hiver, pp. 7-58.
- HAMERMESH, D.S., HASSINK, W. et VAN OURS, J.C. (1994), «New Facts about Factor-Demand Dynamics : Employment, Jobs and Workers», National Bureau of Economic Research, Working Paper n° 4625, janvier.
- HODRICK, R. et PRESCOTT, E. (1980), «Post-war US Business Cycles : An Empirical Investigation», Carnegie Mellon University, Discussion Paper n° 451.
- HOFER, H. et PICHELMANN, K. (1995), «Verarbeitungsmechanismen von Reallokationsschocks, Arbeitsplatz-Turnover und Arbeitskräftefluktuation in Österreich zu Beginn der neunziger Jahre», Institute for Advanced Studies, Vienne, août.
- KEATING, W. et KEANE, T. (1988/89), «Irish Industrial Structure, 1979-1985 : A Longitudinal Analysis», *Journal of the Statistical and Social Inquiry Society of Ireland*, Vol. 26, Part I, Central Statistics Office.
- LAGARDE, S., MAURIN, E. et TORELLI, C. (1994), «Créations et suppressions d'emplois en France. Une étude de la période 1984-1992», *Économie et Prévision*, n° 113-114, pp. 67-88.
- LAGARDE, S., MAURIN, E. et TORELLI, C. (1995), «Flux d'emplois et flux de main-d'œuvre en France : une étude de la période 1987-1992», INSEE, document de travail F9511, Paris, novembre.
- LEMAITRE, G., PICOT, G. et MURRAY, S. (1992), «Le roulement de la main-d'œuvre : une vue d'ensemble», *L'emploi et le revenu en perspective*, été, pp. 44-55.
- LEONARD, J.S. et VAN AUDENRODE, M. (1993), «Corporatism Run Amok : Job Stability and Industrial Policy in Belgium and the United States», *Economic Policy, A European Forum*, octobre, pp. 356-400.
- LEONARD, J.S. et VAN AUDENRODE, M. (1995), «A Difference of Degree : Unemployment Despite Turnover in the Belgian Labor Market», Université Laval, Département d'Économique, Cahier de recherche n° 9523.
- LETH-SØRENSEN, S. (1993), «Jobmobilitet belyst ved hjælp af IDA-databasen», *Dansk Sociologi*, juillet, pp. 62-80.
- MAVROMARAS, K.G. et RUDOLPH, H. (1995), «Recalls – Re-employment in the Same Firm», *Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt-und Berufsforschung*, n° 2.
- MILLARD, S.P. (1995), «The Cyclical Effects of Labour Market Policy», photocopié, Bank of England, décembre.
- MILLARD, S.P. et MORTENSEN, D.T. (1994), «The Unemployment and Welfare Effects of Labour Market Policy : A Comparison of the US and the UK», Northwestern University, présenté lors de la conférence du Centre for Economic Policy Research, «Unemployment Policy : How Should Governments Respond for Unemployment?», Vigo, Espagne, 24-27 septembre.
- MORTENSEN, D. et PISSARIDES, C. (1994), «Job Creation and Job Destruction in the Theory of Unemployment», *Review of Economic Studies*, juillet, pp. 397-416.
- MULKAY, B. et VAN AUDENRODE, M. (1993), «Création, destruction d'emplois et chômage : le cas de la Belgique», *Économie et Prévision*, n° 108, pp. 19-31.
- NOCKE, V. (1994), «Gross Job Creation and Gross Job Destruction : An Empirical Study with French Data», photocopié, Rheinische Friedrich-Wilhelms-Universität, Bonn.
- OCDE (1984), *Perspectives de l'emploi*, Paris, septembre.
- OECD (1986), *Flexibilité et marché du travail : le débat aujourd'hui*, Paris.
- OCDE (1991), *Perspectives de l'emploi*, Paris, juillet.
- OCDE (1993), *Perspectives de l'emploi*, Paris, juillet.
- OCDE (1994a), *Perspectives de l'emploi*, Paris, juillet.
- OCDE (1994b), *L'étude de l'OCDE sur l'emploi : Données et explications, Partie II : Possibilités d'adaptation des marchés du travail*, Paris, décembre.
- OCDE (1995), *Perspectives de l'emploi*, Paris, juillet.
- PICOT, G. et PYPPE, W. (1993), «Licenciements et travailleurs déplacés : Variations cycliques, secteurs les plus touchés et expériences après licenciement», Statistique Canada, Direction des études analytiques, Document de recherche, n° 55.
- REVELLI, R. (1996), «Statistics on Job Creation : Issues in the Use of Administrative Data», *Job Creation and Loss – Analysis Policy and Data Development*, OCDE, Paris.
- SALVANES, K.G. (1996), *Job Creation and Job Destruction in Norway 1976-1992*, Norwegian Ministries of Finance, Local Government and Labour, and Industry and Energy, Oslo.

SCHETTKAT, R. (1992), *The Labor Market Dynamics of Economic Restructuring : the United States and Germany in Transition*, Praeger Publishers, New York.

SCHETTKAT, R. (1994), «Labour Market Dynamics in Germany», communication présentée à la conférence

«Flow Analysis of Labour Markets», Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung, Berlin, 1-3 décembre.

SMITH, E. (1988), «Vacancies and Recruitment in Great Britain», *Employment Gazette*, avril, pp. 211-213.