

## Chapitre 4

# Retrouver du travail : retour à l'emploi, salaire et utilisation des compétences suite à une perte d'emploi pour raison économique

*Ce chapitre apporte des éléments nouveaux et plus complets sur les pertes d'emploi pour raison économique et leurs conséquences. La perte d'emploi pour raison économique s'entend ici comme la cessation d'emploi involontaire liée à des motifs économiques tels qu'un ralentissement de l'activité économique ou un changement structurel. Des efforts particuliers ont été déployés pour améliorer la comparabilité des données entre les 14 pays sur lesquels porte l'étude. Ce chapitre présente les taux de licenciement et de retour à l'emploi un et deux ans après le licenciement. Il présente également une analyse des conséquences de la suppression de poste sur les revenus d'activité ultérieurs et sur d'autres aspects de la qualité de l'emploi, ainsi qu'un examen de l'évolution des compétences exigées due à la mobilité professionnelle consécutive au licenciement. Enfin, il recense les catégories de travailleurs les plus touchés par les suppressions de poste – en termes tant de fréquence que de conséquences.*

## Principaux résultats

Ce chapitre apporte des éléments nouveaux et plus complets sur la fréquence des pertes d'emploi pour raison économique et leurs conséquences pour les travailleurs dans 14 pays.

- La perte d'emploi pour raison économique (traduite de l'anglais *job displacement*, et appelée également dans ce chapitre « perte d'emploi », « suppression de poste » ou « licenciement ») s'entend ici comme une cessation d'emploi involontaire liée à des motifs économiques tels qu'un ralentissement de l'activité économique ou un changement structurel. La perte d'emploi pour raison économique est un phénomène éminemment cyclique mais qui n'a pas eu tendance à augmenter au cours de la dernière décennie. Les différences entre les sources de données disponibles et les définitions rendent les comparaisons entre pays difficiles, mais il semble que les suppressions de poste touchent entre 2 % et 7 % environ des salariés chaque année dans les pays pour lesquels on dispose de données.
- Certains travailleurs présentent un risque plus élevé de perdre leur emploi et sont plus susceptibles que les autres de voir leur situation professionnelle se dégrader ensuite. Dans la plupart des pays examinés, les travailleurs âgés et ceux qui ont un faible niveau de formation sont plus exposés au risque de perdre leur emploi, mettent plus de temps à retrouver du travail et subissent des pertes de revenus d'activité plus importantes (et plus durables). Les jeunes, s'ils présentent un risque plus élevé de suppression de poste que les travailleurs d'âge très actif, s'en sortent cependant mieux par la suite. Ils retrouvent généralement assez rapidement du travail après un licenciement, accédant souvent à des emplois demandant davantage de compétences que celui qu'ils occupaient précédemment. Les femmes ne présentent en général pas plus de risques de perdre leur emploi que les hommes, compte tenu d'autres facteurs tels que le type de contrat détenu avant la suppression de poste. Toutefois, elles sont plus susceptibles que les hommes de s'éloigner du marché du travail et de connaître de plus longs épisodes d'inactivité après une suppression de poste.
- L'ampleur des pertes de revenus d'activité suite à une suppression de poste varie considérablement selon les pays. Les pertes de revenus tendent à être relativement faibles dans les pays nordiques, mais beaucoup plus importantes dans les autres pays examinés dans ce chapitre. L'essentiel de la baisse des revenus annuels consécutive à une suppression de poste résulte davantage de la période de non-emploi que du salaire plus faible perçu lors du retour à l'emploi. Dans la plupart des pays examinés, les hommes ont subi des pertes de revenus plus importantes et plus durables que les femmes, en dépit du fait que celles-ci mettent en moyenne plus de temps à retrouver du travail. Les travailleurs âgés et ceux qui ne sont pas parvenus au terme de leur scolarité dans l'enseignement secondaire tendent aussi à subir des pertes de revenus plus importantes que la moyenne après une suppression de poste.
- Outre le fait que leurs revenus sont inférieurs, les travailleurs ayant perdu leur emploi qui retrouvent du travail sont plus susceptibles d'occuper un emploi à temps partiel ou non permanent qu'avant cette interruption et d'avoir en moyenne une durée de travail

moindre. D'autres mesures de la qualité des emplois suite à une suppression de poste, comme la fréquence des horaires atypiques, le droit à des congés payés ou le fait d'exercer des fonctions d'encadrement, donnent également à penser que la qualité des emplois se dégrade suite à une suppression de poste. Certains de ces effets peuvent être dus à la perte d'ancienneté qu'entraîne la suppression de poste, étant donné que la qualité des emplois tend à s'améliorer avec l'ancienneté.

- Les travailleurs ayant subi une perte d'emploi pour raison économique ont tendance, comparativement au salarié moyen, à moins utiliser leurs compétences mathématiques, cognitives, interpersonnelles et verbales et à plus utiliser leurs compétences techniques et aptitudes physiques qu'ils ne le faisaient dans leur emploi précédent. On peut supposer qu'ils risquent d'être mal préparés pour saisir les opportunités d'emploi dans les secteurs d'activité en expansion après la suppression de leur poste. Néanmoins, la plupart des personnes qui reprennent une activité après un licenciement mettent en œuvre des compétences similaires dans ce nouvel emploi à celles de leur emploi précédent, même lorsqu'ils s'orientent vers une nouvelle profession ou un nouveau secteur d'activité. Même parmi les travailleurs qui connaissent un changement significatif dans l'utilisation de leurs compétences suite à la perte de leur emploi, beaucoup accèdent à un emploi requérant des compétences plus élevées que l'emploi qu'ils occupaient précédemment. Toutefois, un petit nombre de travailleurs enregistre une « dégradation de leur statut professionnel », car leur nouvel emploi exige beaucoup moins de compétences que leur emploi précédent. Ceux qui voient leur statut professionnel se dégrader utilisent beaucoup moins leurs compétences mathématiques, verbales, cognitives et interpersonnelles, légèrement plus leurs compétences techniques et davantage leurs aptitudes physiques.
- Les changements dans l'utilisation des compétences après une perte d'emploi expliquent une part, mais pas la totalité, des pertes de revenus que subissent les travailleurs victimes d'une suppression de poste. Les changements de secteur d'activité semblent également avoir de l'importance, ce qui incite à penser que la perte des compétences spécifiques à l'emploi occupé joue également un rôle au même titre que les changements dans l'utilisation des compétences générales.
- Ces constatations permettent d'identifier des problématiques intéressantes pour l'action publique qui devront faire l'objet de travaux ultérieurs. *Premièrement*, les mesures contraignant les grandes entreprises à offrir aux travailleurs victimes de suppression de poste des services d'aide au retour à l'emploi se justifient-elles ? Ce chapitre montre, d'une part que les salariés de petites entreprises sont certes exposés à un risque de suppression de poste plus élevé, ce qui semble justifier les programmes actifs du marché du travail à vocation générale, mais, d'autre part, que si la probabilité de perte d'emploi est plus forte dans les petites entreprises, les travailleurs touchés sont généralement plus nombreux dans les grandes entreprises, ce qui pourrait justifier les obligations actuellement imposées à ces dernières. *Deuxièmement*, quelle est la forme d'aide au retour à l'emploi et de formation la plus adaptée pour aider les travailleurs qui ont perdu leur emploi à retrouver un poste ? Il ressort de ce chapitre que la majorité des travailleurs qui ont perdu leur emploi n'ont pas besoin d'une reconversion pour retrouver un emploi de qualité élevée. Bien que les travailleurs soient nombreux à changer de secteur d'activité ou de profession après avoir perdu leur emploi, ce changement n'entraîne souvent pas de modification importante des compétences qu'ils utilisent dans le cadre de leur travail. Néanmoins, une faible proportion de travailleurs accèdent à des postes exigeant des compétences nettement moins élevées,

ce qui entraîne une dégradation de leur statut professionnel et une perte de revenu plus importante ; ces travailleurs tireraient probablement parti d'un bilan de compétences au début de l'épisode de chômage, suivi d'une formation de reconversion ou d'une aide intensive à la recherche d'emploi visant à faire mieux coïncider compétences proposées et compétences recherchées. *Troisièmement*, faut-il, dans le souci de limiter la perte de revenus d'activité et la dépréciation des compétences consécutives au licenciement, faire de l'aide au retour à l'emploi, notamment en faveur des femmes, des travailleurs âgés et des travailleurs non qualifiés, un objectif prioritaire ? Le fait, démontré par le présent chapitre, que les pertes de revenus d'activité sont presque intégralement dues aux périodes de non-emploi plutôt qu'à la baisse du salaire semble plaider en faveur d'une réponse affirmative à cette question, sauf peut-être pour la faible proportion de travailleurs qui ont besoin d'une reconversion. *Enfin*, le fait de savoir à l'avance que des suppressions de postes se préparent a-t-il une incidence ? Cette question n'est pas examinée dans le chapitre, mais devrait faire l'objet de travaux ultérieurs, reposant notamment sur l'étude de pays qui – à l'instar des États-Unis à travers la loi « WARN » (*Worker Adjustment and Retraining Notification Act*) – exigent que les travailleurs visés par un licenciement économique soient informés à l'avance.

## Introduction

Comme l'ont montré les récentes éditions des *Perspectives de l'emploi de l'OCDE*, ce qu'il est convenu d'appeler la Grande Récession a entraîné la destruction de millions d'emplois à travers les pays de l'OCDE, les entreprises ayant cessé leur activité ou réduit leurs effectifs. Les travailleurs qui perdent involontairement leur emploi (on parle en anglais de travailleurs « déplacés ») ont souvent connu de longues périodes de chômage durant lesquelles leurs compétences ont pu se déprécier. Même lorsqu'ils accèdent à un nouvel emploi, il arrive qu'ils soient moins rémunérés ou aient des conditions de travail moins satisfaisantes que dans le cadre de leur emploi antérieur. Le coût d'une suppression de poste peut être notable et durable. Si les suppressions de poste sont plus fréquentes en phase de ralentissement de l'activité, elles restent importantes même en période faste car les entreprises s'adaptent continuellement aux mutations structurelles et technologiques.

Il importe donc de mieux comprendre l'incidence et l'impact du phénomène de perte d'emploi pour raison économique pour orienter les mesures destinées à aider les travailleurs concernés. Si la problématique des pertes d'emploi et, en particulier, de leur impact sur les revenus et les salaires, est amplement analysée dans la littérature universitaire, les différences dans les définitions, les méthodes et les sources de données font qu'il est difficile de comparer les résultats entre les différents pays et entre les différentes études. En outre, un certain nombre d'aspects essentiels ont largement été négligés dans les travaux existants, par exemple l'impact des suppressions de poste sur l'utilisation des compétences et les modalités de travail en termes de durée du travail, de sécurité de l'emploi et d'avantages annexes.

Ce chapitre présente les résultats d'une étude portant sur les pertes d'emploi pour raison économique au cours de la dernière décennie dans plusieurs pays : Allemagne, Australie, Canada, Corée, Danemark, États-Unis, Fédération de Russie, Finlande, France, Japon, Nouvelle-Zélande, Portugal, Royaume-Uni et Suède. Il tente de combler certaines des lacunes des travaux existants en appliquant une méthodologie comparable pour examiner le phénomène de perte d'emploi et ses conséquences dans ces différents pays<sup>1</sup>. Ce chapitre est structuré de la manière suivante. La section 1 présente les définitions et les sources de données utilisées dans le chapitre, en indiquant les limites. La section 2

fournit des estimations de l'incidence du phénomène de suppression de poste et identifie les types de travailleurs les plus susceptibles d'être touchés. La section 3 examine les perspectives de retour à l'emploi des travailleurs ayant perdu leur emploi. La section 4 examine l'impact des suppressions de poste sur les revenus, la durée du travail et les modalités de travail. La section 5 présente une analyse approfondie de l'utilisation des compétences des travailleurs victimes d'une suppression de poste, avant et après cette suppression de poste, et met en relation les compétences et les pertes de salaire qui en découlent. Les conséquences de ces constatations pour les responsables publics sont discutées dans les conclusions du chapitre.

## 1. Définir et mesurer les suppressions de poste

Dans ce chapitre, l'expression « perte d'emploi pour raison économique » (traduite de l'anglais *job displacement*, et appelée également « perte d'emploi », « suppression de poste » ou « licenciement ») s'entend ici comme des cessations d'emploi involontaires liées à des motifs économiques ou technologiques ou à un changement structurel. Dans l'idéal, il faudrait observer la raison exacte de chaque cessation d'emploi de manière à distinguer les suppressions de poste des autres formes de cessation comme les départs volontaires. Cependant, dans la pratique, il est souvent très difficile de connaître ou de mesurer précisément la véritable raison des cessations d'emploi. Dans ce chapitre, nous distinguons deux grands types de perte d'emploi pour raison économique :

- *Les licenciements observés au niveau de l'entreprise* : relèvent de cette catégorie les cessations d'emploi dans les entreprises<sup>2</sup> qui, d'une année à l'autre, enregistrent une réduction de leur effectif en chiffres absolus de cinq salariés ou plus et une réduction relative de leur effectif de 30 % ou plus (*licenciements collectifs*) ou qui ont cessé leur activité (*fermeture d'entreprise*)<sup>3</sup>. Les licenciements collectifs et les fermetures d'entreprise sont, en règle générale, repérés sur la base de données longitudinales appariées employeurs-salariés, provenant le plus souvent de sources administratives comme les statistiques fiscales ou les données de sécurité sociale.
- *Les licenciements autodéclarés* : relèvent de cette catégorie les cessations d'emploi pour lesquelles la raison invoquée pour expliquer la perte de l'emploi précédent est une raison économique (par exemple, suppression de poste, licenciement, ralentissement de l'activité, manque de travail, fermeture d'entreprise, licenciement collectif, etc.) ou un licenciement pour un motif personnel (par exemple, inaptitude du travailleur, fin d'emploi en cours de période d'essai, performance insuffisante ou problème de comportement de la part du travailleur, etc.)<sup>4</sup>. Les licenciements déclarés par les intéressés eux-mêmes sont, en règle générale, mesurés à partir de données de panel au niveau des ménages ou de données de coupe transversale contenant des questions rétrospectives sur les suppressions de poste. Dans les deux cas, il est demandé aux travailleurs d'indiquer la raison pour laquelle ils ont quitté leur emploi, ce qui permet de distinguer les situations de suppression de poste des autres types de cessation d'emploi.

Chaque définition et chaque source de données présente ses avantages et ses inconvénients. Les licenciements observés au niveau des entreprises sont couramment utilisées dans les études pour examiner l'impact des suppressions de poste sur les salaires et les revenus car on peut considérer qu'un licenciement collectif ou une fermeture d'entreprise est un phénomène exogène par rapport aux compétences ou à la capacité de gain des travailleurs concernés. De plus, la grande taille des échantillons permet généralement d'estimer avec exactitude les effets induits par les pertes d'emploi. Cependant, les

suppressions de poste individuelles ou à petite échelle ne sont pas aisément identifiées ou sont exclues du champ de l'analyse, bien qu'elles aient sans doute des conséquences importantes pour les individus concernés. Comparativement aux enquêtes auprès des ménages, les sources de données administratives tendent à fournir des mesures plus précises des salaires et des revenus avant et après une suppression de poste, et contiennent davantage d'informations sur les caractéristiques des entreprises. En revanche, elles contiennent en général des informations limitées sur les caractéristiques individuelles des travailleurs et permettent uniquement de distinguer une situation d'emploi d'une situation de non-emploi après une perte d'emploi, sans permettre d'identifier les périodes de recherche d'emploi, d'éducation/de formation ou d'inactivité.

À l'inverse, les enquêtes auprès des ménages fournissent généralement beaucoup d'informations sur les caractéristiques des travailleurs et leur situation après une suppression de poste, mais la taille des échantillons est plus réduite que dans le cas des données administratives. La principale limite des données d'enquête provient peut-être de l'identification de la cause de la perte d'emploi, qui dépend de l'exactitude de la réponse des intéressés eux-mêmes à la question de savoir pour quelle raison ils n'occupent plus leur emploi précédent. Or leur réponse risque de varier en fonction de l'expérience qu'ils ont eue après la perte de leur emploi. Par exemple, s'ils ont rapidement retrouvé un emploi, ils peuvent déclarer avoir quitté leur précédent emploi pour trouver un meilleur poste, auquel cas la cessation d'emploi ne sera pas considérée comme une suppression de poste. Cela risque aussi d'introduire un biais dans les résultats qui tendront à accentuer la dégradation de situations individuelles après une perte d'emploi, les travailleurs qui déclarent avoir été victimes d'une perte d'emploi pour raison économique étant vraisemblablement ceux qui restent au chômage plus longtemps ou qui subissent une perte plus marquée en termes de rémunération. Les différents motifs de perte d'emploi varient aussi beaucoup selon les pays examinés, de sorte que les comparaisons entre pays sont difficiles. Par exemple, les fins de contrat temporaire ne sont pas traitées de la même façon dans tous les pays. Dans certains pays, la « fin de contrat temporaire » est une raison possible de cessation de l'emploi précédent, et les travailleurs qui interrompent volontairement un contrat temporaire ne peuvent être distingués de ceux dont le contrat n'est pas renouvelé pour des raisons économiques. Dans de nombreux pays, les travailleurs sous contrat temporaire répondent souvent que la raison pour laquelle ils ont quitté leur emploi précédent était liée à des raisons économiques, plutôt que de l'imputer à la fin de leur contrat temporaire. Cependant, dans plusieurs pays, en particulier en France, la majorité des cessations d'emploi des travailleurs temporaires sont attribuées à la fin du contrat et non à des raisons économiques. Par souci de simplicité, la fin d'un contrat temporaire n'est pas considérée comme une suppression de poste dans la suite de ce chapitre car il est difficile d'identifier avec exactitude les cessations d'emploi volontaires et les cessations d'emploi involontaires de façon cohérente entre les différents pays. Par conséquent, seuls ceux parmi les travailleurs temporaires qui justifient d'au moins un an d'ancienneté et déclarent avoir perdu leur emploi pour des raisons économiques sont comptabilisés parmi les travailleurs victimes d'une suppression de poste.

On ne saurait dire, *a priori*, quelles sont les sources de données ou les définitions qui permettent d'obtenir les estimations les plus exactes du phénomène de perte d'emploi pour raison économique. D'une part, le fait de s'appuyer sur des données administratives exclut la prise en compte des pertes d'emploi dans les petites entreprises, dont les travailleurs sont davantage susceptibles d'être victimes d'une suppression de poste et tendent à présenter

certaines caractéristiques particulières, et exclut également les licenciements individuels ou à petite échelle. D'un autre côté, si les données d'enquête permettent, en principe, de couvrir un plus large éventail de situations de pertes d'emploi, les résultats reposent sur des réponses subjectives et les pertes d'emploi involontaires subies par les travailleurs temporaires ne sont pas enregistrées de façon comparable dans les différents pays. Procédant à une comparaison directe des deux principaux types de données utilisées dans ce chapitre, von Wachter et al. (2009a) utilisent des données appariées d'enquête et administratives pour la Californie, pour la période 1990-2000. Ils constatent que les données administratives conduisent à une surestimation de l'incidence des pertes d'emploi (parce qu'elles incluent un grand nombre de cessations d'emploi volontaires) alors que les données d'enquête induisent une sous-estimation car les travailleurs pourraient passer sous silence les pertes d'emploi aux conséquences moins graves (celles qui n'ont entraîné que de courtes périodes de chômage ou une perte limitée de revenus), lorsqu'on les interroge sur leur expérience récente. Il faut garder ces limites à l'esprit quand on compare l'incidence des suppressions de poste et les situations entre pays, surtout lorsque l'on compare les estimations des licenciements autodéclarés et des licenciements observés au niveau des entreprises. Et c'est la raison pour laquelle les estimations issues de ces deux sources de données sont présentées séparément sur l'ensemble des graphiques et tableaux de ce chapitre.

Quelles que soient les sources et les définitions utilisées, les données sont analysées sous la forme d'observations annuelles. Sont considérés comme des travailleurs ayant perdu leur emploi les travailleurs qui occupaient un emploi au cours d'une année donnée et qui soit occupaient un autre emploi soit n'avaient pas d'emploi l'année suivante, et la raison de la cessation d'emploi est identifiée soit au niveau de l'entreprise soit au niveau individuel, comme indiqué plus haut. Le fait d'exploiter des données annuelles conduit à une sous-estimation des suppressions de poste car les travailleurs peuvent subir un licenciement plusieurs fois au cours d'une même année.

D'autres restrictions ont été appliquées aux échantillons utilisés dans l'analyse. Ainsi, seuls les salariés sont pris en compte – les employeurs, les travailleurs indépendants et les travailleurs familiaux non rémunérés sont exclus de l'échantillon. Afin d'éviter de prendre en compte les cessations d'emploi qui interviennent rapidement après l'embauche (et qui s'expliquent par le fait que l'entreprise et le salarié constatent qu'ils se sont trompés plutôt que par des raisons économiques), seuls les travailleurs ayant au moins une année d'ancienneté auprès du même employeur sont pris en compte. Les travailleurs employés dans une administration publique, dans le secteur de la défense, chez des particuliers ou dans des organisations internationales sont également exclus de l'analyse, de même que ceux qui occupaient plusieurs emplois avant de subir une suppression de poste. Pour les pays où les licenciements sont observés au niveau des entreprises, l'analyse ne prend en compte que les salariés travaillant dans des entreprises de dix salariés ou plus l'année précédant la perte d'emploi. Enfin, seuls sont pris en compte les travailleurs âgés de 20 à 64 ans l'année précédant la suppression de poste. Les jeunes travailleurs sont exclus de l'analyse pour la même raison qu'en sont exclus les travailleurs ayant peu d'ancienneté. Les travailleurs âgés en sont exclus car il peut être difficile de faire la différence entre une perte d'emploi et le départ à la retraite dans le cas des travailleurs âgés de 65 ans et plus. Malheureusement, en raison des limites des données, toutes ces restrictions n'ont pas pu être appliquées à chaque pays. Il faut aussi garder cet élément à l'esprit lorsque l'on compare les résultats entre pays. L'annexe 4.A1 présente une description complète des sources de données, des définitions et des restrictions relatives à l'échantillon pour chacun des pays étudiés dans ce chapitre.

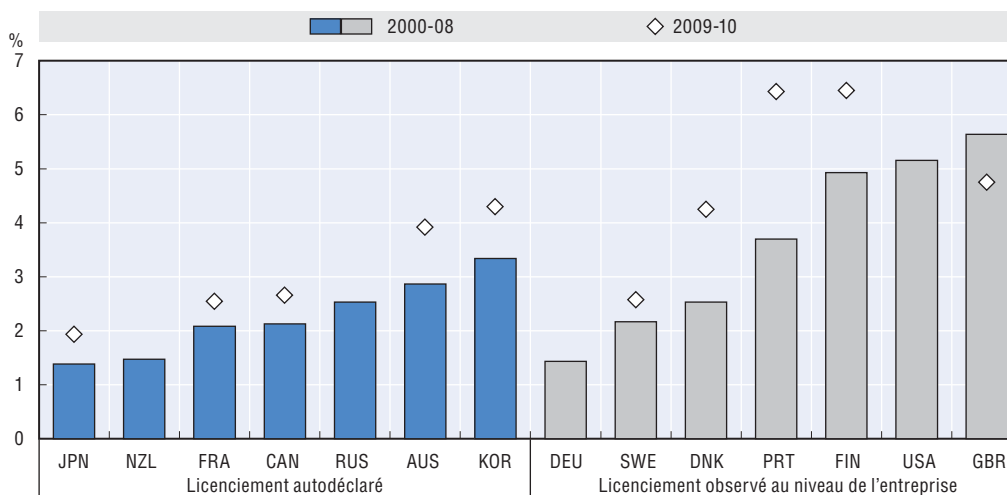
## 2. Quelle est l'importance du risque de suppression de poste et qui est concerné ?

### Taux de licenciement

Le graphique 4.1 montre le risque de perte d'emploi pour raison économique dans chaque pays pour les périodes 2000-08 et 2009-10, dans la mesure où les données sont disponibles. Ces périodes ont été choisies pour faire apparaître les différences, du point de vue des licenciements et de leurs conséquences, avant et au cours de la Grande Récession<sup>5</sup>. Le taux de licenciement correspond au nombre de salariés âgés de 20 à 64 ans ayant perdu leur emploi d'une année à l'autre, en proportion de l'ensemble des salariés âgés de 20 à 64 ans. Il y a d'importants écarts de taux de licenciement entre les pays et entre les périodes pré- et post-crise. L'effet de la Grande Récession est clair : les taux de licenciement sont plus élevés dans tous les pays (sauf au Royaume-Uni) en 2009-10 qu'au cours des années précédentes. Néanmoins, ils sont relativement faibles dans tous les pays examinés, les suppressions de poste ayant concerné annuellement entre 1.5 % et 7 % des salariés pendant les années 2000<sup>6</sup>. Bien que les suppressions de poste ne touchent chaque année qu'une proportion relativement faible de la main-d'œuvre, les travailleurs concernés présentent des caractéristiques assez différentes de celles des autres salariés (voir ci-après), lesquelles peuvent limiter leur capacité de retrouver rapidement du travail après avoir perdu leur emploi et justifier que davantage de mesures soient prises en leur faveur afin d'éviter les longs épisodes de chômage ou d'inactivité.


Graphique 4.1. Taux de licenciement, 2000-10<sup>a</sup>

Pourcentage de salariés âgés de 20 à 64 ans ayant perdu leur emploi d'une année à l'autre, moyennes



a) Voir l'annexe 4.A1 pour une description complète de l'échantillon, ainsi que pour les années et les définitions retenues pour chaque pays.

Source : Calculs du Secrétariat de l'OCDE à partir des sources de données décrites dans l'annexe 4.A1.

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888932873936>

Comme on a pu le voir au cours du dernier épisode de ralentissement de l'activité en date, dans la plupart des pays examinés, le phénomène de perte d'emploi pour raison économique a un caractère fortement conjoncturel. Une montée des taux de licenciement avait aussi été enregistrée durant les précédentes récessions du début des années 80 et 90 dans certains pays pour lesquels des séries longues sur les taux de licenciement sont



disponibles. En revanche, en dehors de ces mouvements conjoncturels, il ne se dessine pas de tendance claire au cours des dernières décennies concernant les taux de licenciement dans les pays examinés dans ce chapitre.

L'analyse descriptive développée ici ne permet pas de dire clairement dans quelle mesure les différences entre pays du point de vue des taux de licenciement reflètent des différences structurelles au niveau des politiques et institutions du marché du travail. En dépit des efforts déployés pour s'assurer de la cohérence des définitions et des méthodes appliquées pour chaque pays, il subsiste des doutes quant à la comparabilité des estimations du taux de licenciement entre les pays, du fait des problèmes signalés à la section 1 ci-dessus. Il faut garder cet élément à l'esprit pour interpréter les résultats présentés dans le graphique 4.1 et dans la suite de ce chapitre.

### **Quels sont les travailleurs les plus exposés au risque de perte d'emploi ?**

Le graphique 4.2 montre l'incidence relative des suppressions de poste en fonction de certaines caractéristiques démographique et d'emploi. Le taux de licenciement des hommes est, en moyenne, supérieur à celui des femmes dans la plupart des pays. Font exception la Corée, la Finlande, le Japon et la Fédération de Russie, où les femmes sont plus susceptibles que les hommes de perdre leur emploi, et le Danemark et le Portugal, où l'écart est faible. Cependant, l'écart entre hommes et femmes s'explique sans doute davantage par des différences dans le type d'emploi occupé par l'un et l'autre sexe, plutôt que par une quelconque discrimination à l'égard des hommes qui seraient davantage visés par les licenciements.

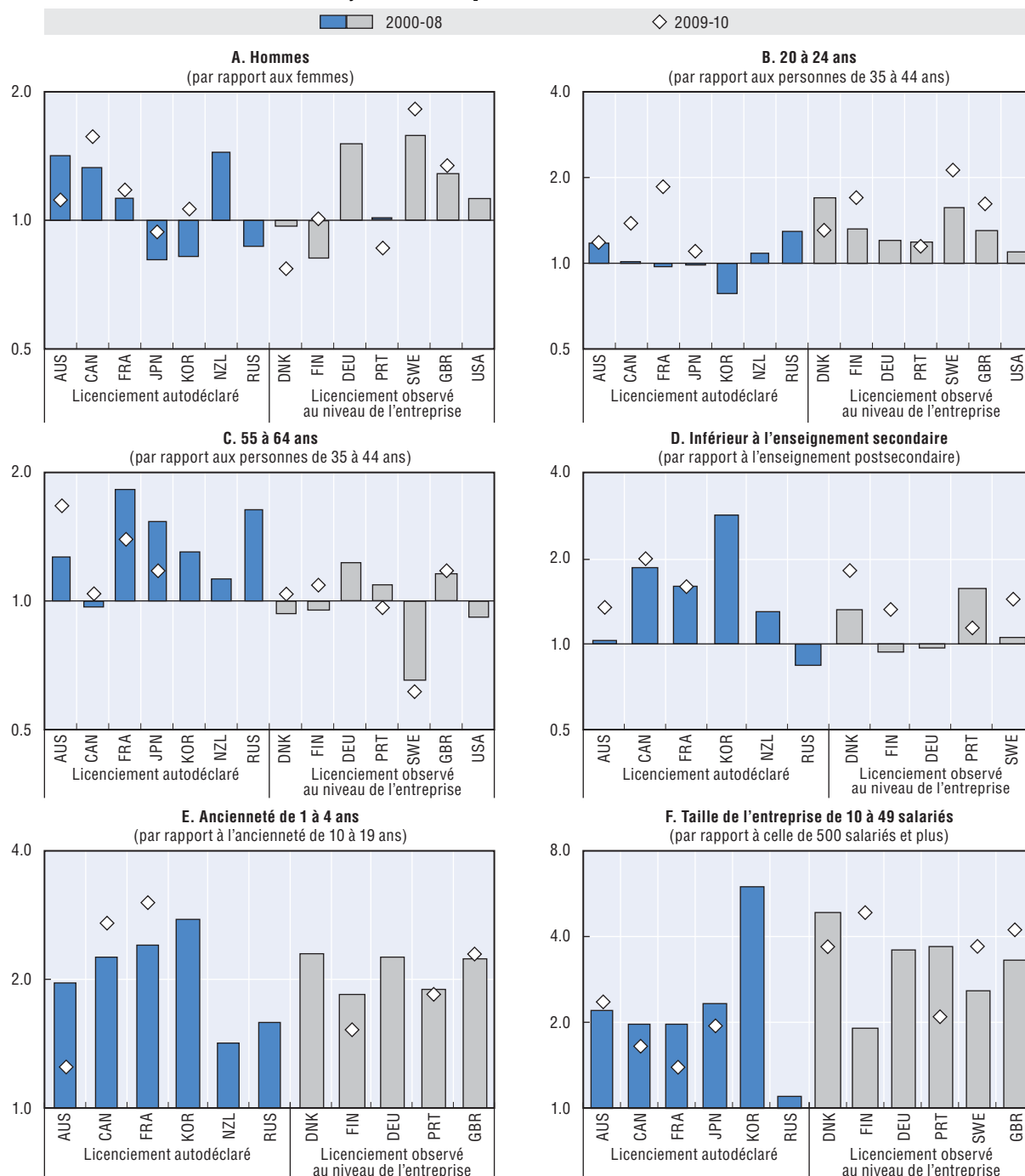
Le tableau 4.1 montre que, si l'on neutralise les effets d'autres facteurs comme le secteur d'activité et la profession, on constate que les hommes ne sont pas significativement plus concernés par les suppressions de poste que les femmes, sauf en Allemagne et en Suède. De fait, dans plusieurs pays, les femmes sont nettement plus susceptibles de perdre leur emploi que les hommes. Cependant, exception faite du Portugal, cet effet positif est observé dans des pays où il n'est pas possible de neutraliser l'impact du type de contrat, ce qui donne à penser que le risque accru des femmes de perdre leur emploi s'explique sans doute en partie par leur plus grande probabilité d'avoir un contrat non permanent.

Les taux de licenciement tendent à être particulièrement élevés pour les travailleurs les plus jeunes et les plus âgés. Le graphique 4.2 montre que dans les pays nordiques, au Royaume-Uni, dans la Fédération de Russie, en Allemagne et en Australie, les travailleurs âgés de 20 à 24 ans affichent des taux de licenciement supérieurs d'environ 20 à 70 % à ceux des travailleurs d'âge très actif entre 2000 et 2008, l'écart se creusant durant la Grande Récession dans la plupart des pays pour lesquels des données sont disponibles. Ces effets demeurent même si l'on tient compte d'autres caractéristiques d'emploi et individuelles en Allemagne, au Danemark, en Finlande et en Suède, encore que les travailleurs jeunes aient une probabilité nettement moindre que les travailleurs d'âge très actif de perdre leur emploi au Portugal et aux États-Unis (tableau 4.1)<sup>7</sup>.

Les pertes d'emploi pour raison économique sont également plus fréquentes parmi les travailleurs âgés (55 à 64 ans) que parmi les travailleurs d'âge très actif en Australie, en France, au Japon, en Corée, dans la Fédération de Russie, en Allemagne et au Royaume-Uni (graphique 4.2). De fait, après neutralisation des effets des autres facteurs, on constate que les travailleurs âgés présentent un risque nettement plus élevé de licenciement que les travailleurs d'âge très actif dans tous les pays pour lesquels des données sont disponibles,

### Graphique 4.2. Taux de licenciements relatifs selon les caractéristiques personnelles et d'emploi, 2000-10<sup>a</sup>

Rapports du taux de licenciement pour chaque groupe spécifique à celui du groupe de référence, moyennes sur les périodes 2000-08 et 2009-10



Note : Échelles logarithmiques.

a) Chaque panel montre le ratio du taux de licenciement pour chaque groupe mentionné par rapport à celui du groupe de référence. Voir l'annexe 4.A1 pour une description complète de l'échantillon, ainsi que pour les années et les définitions retenues pour chaque pays. Pas de données concernant le taux de licenciement selon le niveau d'études pour les États-Unis et le Japon. Les catégories d'entreprises par taille sont celles indiquées sauf dans les cas suivants : la catégorie « 10 à 49 salariés » renvoie à « moins de 20 salariés » pour l'Australie et le Canada ; à « 10 à 29 salariés » pour le Japon ; et à « 21 à 50 salariés » pour la Fédération de Russie ; et la catégorie « 500 salariés et plus » renvoie à « 1 000 salariés et plus » pour le Canada.

Source : Calculs du Secrétariat de l'OCDE à partir des sources de données décrites dans l'annexe 4.A1.

StatLink <http://dx.doi.org/10.1787/888932873955>

**Tableau 4.1. Facteurs affectant le risque de perte d'emploi, moyenne sur la période 2000-10**

Résultats d'une analyse de régression, l'ensemble les autres facteurs étant constants

	Australie	Canada	Danemark	Finlande	France	Allemagne
Femmes (par rapport aux hommes)	n.s.	n.s.	+	+	n.s.	-
Personnes de 20 à 24 ans (par rapport aux 35 à 44 ans)	n.s.	n.s.	+	+	n.s.	+
Personnes de 55 à 64 ans (par rapport aux 35 à 44 ans)	+	+	+	+	+	+
Niveau d'études	n.s.	n.s.	-	-	-	+
Taille de l'entreprise	-	-	-	-	-	-
Ancienneté	-	-	-	-	..	-
Contrat non permanent (par rapport à un contrat permanent)	+	+	..	..	+	..
Secteur public (par rapport au secteur privé)	-	-	..	..	-	..

	Corée	Nouvelle-Zélande	Portugal	Fédération de Russie	Suède	États-Unis <sup>a</sup>
Femmes (par rapport aux hommes)	n.s.	n.s.	+	n.s.	-	+
Personnes de 20 à 24 ans (par rapport aux 35 à 44 ans)	n.s.	n.s.	-	n.s.	+	-
Personnes de 55 à 64 ans (par rapport aux 35 à 44 ans)	-	n.s.	+	n.s.	-	+
Niveau d'études	-	n.s.	-	+	+	..
Taille de l'entreprise	-	..	+	n.s.	-	-
Ancienneté	-	-	-	-	..	-
Contrat non permanent (par rapport à un contrat permanent)	n.s.	..	+	+	..	..
Secteur public (par rapport au secteur privé)	-	..	..	+	-	..

Note : Les régressions incluent des variables de contrôle neutralisant les effets du secteur d'activité, de la profession, de la région et de l'année.

+/- : Indique que l'effet est positif/négatif et significativement différent de zéro au seuil de confiance de 90 % ou plus.  
n.s. : Indique que l'effet est non significativement différent de zéro au seuil de confiance de 90 % ou plus.

.. : Indique que la variable n'est pas prise en compte dans la régression faute de données disponibles. Aucune donnée comparable disponible pour le Japon. Voir l'annexe 4.A1 pour une description complète de l'échantillon, ainsi que pour les années et les définitions retenues pour chaque pays.

a) Les résultats pour les États-Unis ont été obtenus à partir des données relatives aux licenciements observés au niveau de l'entreprise issues de la base de données *Longitudinal Employer Household Dynamics* (LEHD).

Source : Calculs du Secrétariat de l'OCDE à partir des sources de données décrites dans l'annexe 4.A1.

à l'exception de la Corée, de la Nouvelle-Zélande, de la Fédération de Russie et de la Suède (tableau 4.1). L'une des raisons pour lesquelles cet effet ressort de façon moins évidente des taux bruts de licenciement repris sur le graphique 4.2 est que les travailleurs âgés ont une ancienneté moyenne dans l'emploi plus importante ; or l'ancienneté protège les travailleurs contre le risque de suppression de poste (voir ci-après).

Dans beaucoup de pays, les travailleurs qui ne sont pas parvenus au terme de leur scolarité dans l'enseignement secondaire sont davantage susceptibles d'être victimes d'une perte d'emploi que ceux ayant des qualifications de niveau postsecondaire (graphique 4.2). Cet effet a été plus marqué durant la Grande Récession, ce qui concorde avec d'autres observations montrant que les travailleurs peu qualifiés ont été plus durement touchés (par exemple, OCDE, 2010), et avec de précédents travaux sur le phénomène de suppression de poste qui ont mis en évidence un risque supérieur de licenciement pour les travailleurs peu qualifiés (Borland et al., 2002). Cependant, cet effet disparaît, dans certains pays, lorsque l'on neutralise les effets d'autres facteurs.

Les facteurs qui influent le plus clairement sur la probabilité de perte d'emploi dans les différents pays ont trait à l'ancienneté dans l'emploi et à la taille de l'entreprise. Les travailleurs ayant entre 1 et 4 ans d'ancienneté ont une probabilité environ 1.5 à 3 fois plus élevée de perdre leur emploi que les travailleurs ayant entre 10 et 19 ans d'ancienneté. Ce constat

corrobore des études antérieures qui montrent qu'une longue ancienneté protège les travailleurs contre le risque de suppression de poste (par exemple, Albaek et al., 2002). Le risque de perte d'emploi diminue avec la taille de l'entreprise dans tous les pays examinés à l'exception de la Fédération de Russie, de sorte que les travailleurs des entreprises comptant entre 10 et 49 salariés sont deux à six fois plus susceptibles de perdre leur emploi que les travailleurs travaillant dans des entreprises de 500 salariés ou plus. Cela vaut tant pour les licenciements observés au niveau des entreprises que pour les licenciements déclarés par les intéressés eux-mêmes, de sorte que l'écart de probabilité ne peut pas être imputé uniquement à la définition de la notion de licenciement collectif utilisée pour les suppressions de poste observées au niveau des entreprises. L'impact de l'ancienneté dans l'emploi et de la taille de l'entreprise sur le risque de perte d'emploi est statistiquement significatif même quant on tient compte d'autres caractéristiques individuelles, de l'entreprise et de l'emploi occupé, dans la plupart des pays pour lesquels les données sont disponibles (tableau 4.1).

Enfin, un contrat non permanent accroît significativement le risque de suppression de poste, toutes choses égales par ailleurs, dans les rares pays pour lesquels les données sont disponibles, à l'exception de la Corée (tableau 4.1). Les travailleurs du secteur public sont significativement moins exposés au risque de suppression de poste que les travailleurs du secteur privé, ce qui peut refléter la plus grande difficulté à licencier dans le secteur public dans de nombreux pays de l'OCDE, ainsi que la nature du travail dans le secteur public et le fait qu'il est relativement peu exposé aux mécanismes du marché.

### 3. Retrouver du travail après avoir perdu son emploi

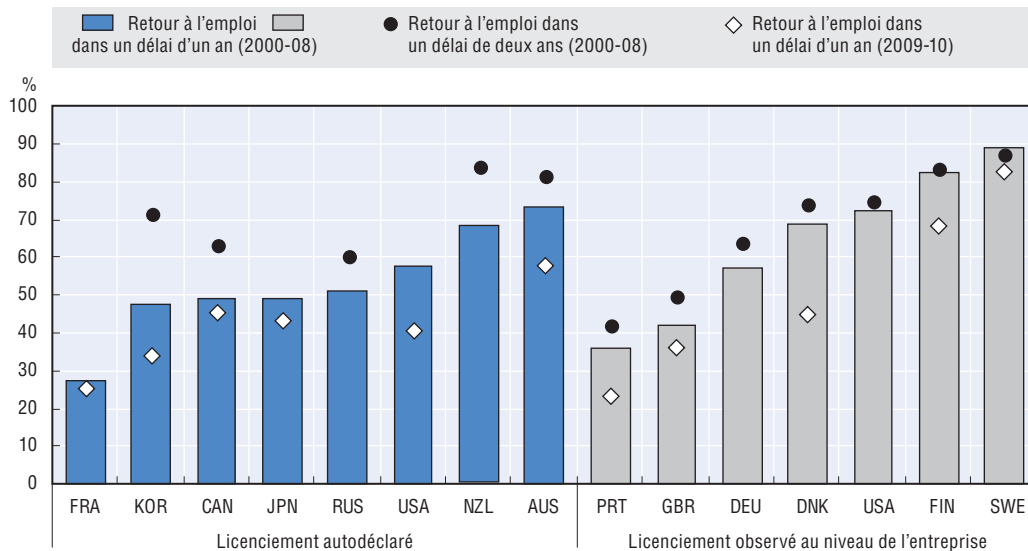
Cette section examine le temps qu'il faut aux travailleurs pour retrouver un travail après avoir perdu le leur et cherche à déterminer quels sont les groupes les plus exposés au risque de perdre le contact avec le marché du travail. Les données disponibles ne permettent pas d'examiner d'une façon qui soit comparable entre les pays le temps moyen passé en dehors de l'emploi après une suppression de poste. À défaut, on utilise les données annuelles sur le statut au regard de l'emploi pour déterminer la proportion de travailleurs qui occupent un emploi un an et deux ans après avoir été victimes d'une perte d'emploi pour raison économique<sup>8</sup>. Par exemple, un travailleur dont on observe la situation au mois d'avril de chaque année et qui perd son emploi entre avril 2007 et avril 2008 est considéré avoir retrouvé un emploi dans un délai d'un an s'il occupe un emploi en avril 2008 et avoir retrouvé un emploi dans un délai de deux ans s'il occupe un emploi en avril 2009 (qu'il occupe ou non un emploi en avril 2008). Cette méthode tend à sous-estimer les taux véritables de retour à l'emploi car les travailleurs peuvent occuper un emploi durant une certaine période après une suppression de poste, sans pour autant occuper un emploi au cours du mois durant lequel leur situation est à nouveau observée. À l'inverse, elle peut conduire à surestimer la stabilité du retour à l'emploi car les travailleurs peuvent occuper un emploi au cours du mois durant lequel leur situation est observée mais perdre rapidement leur nouvel emploi par la suite. Il n'est pas possible de déterminer l'importance de ces biais selon les pays. Il faut garder ces limites à l'esprit, outre les autres différences dans les données et les méthodes d'estimation utilisées comme indiqué à la section 1, pour comparer les taux de retour à l'emploi entre pays.

#### **Taux de retour à l'emploi**

Le graphique 4.3 montre la proportion de travailleurs ayant perdu leur emploi qui en ont retrouvé un en l'espace d'un an et de deux ans dans chacun des pays pour lesquels les données sont disponibles<sup>9</sup>. Les taux de retour à l'emploi dans un délai d'un an après une

Graphique 4.3. **Retour à l'emploi après un licenciement<sup>a</sup>**

Proportion de travailleurs victimes de licenciement qui retrouvent un emploi dans un délai d'un an et de deux ans, moyennes sur les périodes 2000-08 et 2009-10



a) Voir l'annexe 4.A1 pour une description complète de l'échantillon, ainsi que pour les années et les définitions retenues pour chaque pays.

Source : Calculs du Secrétariat de l'OCDE à partir des sources de données décrites dans l'annexe 4.A1.

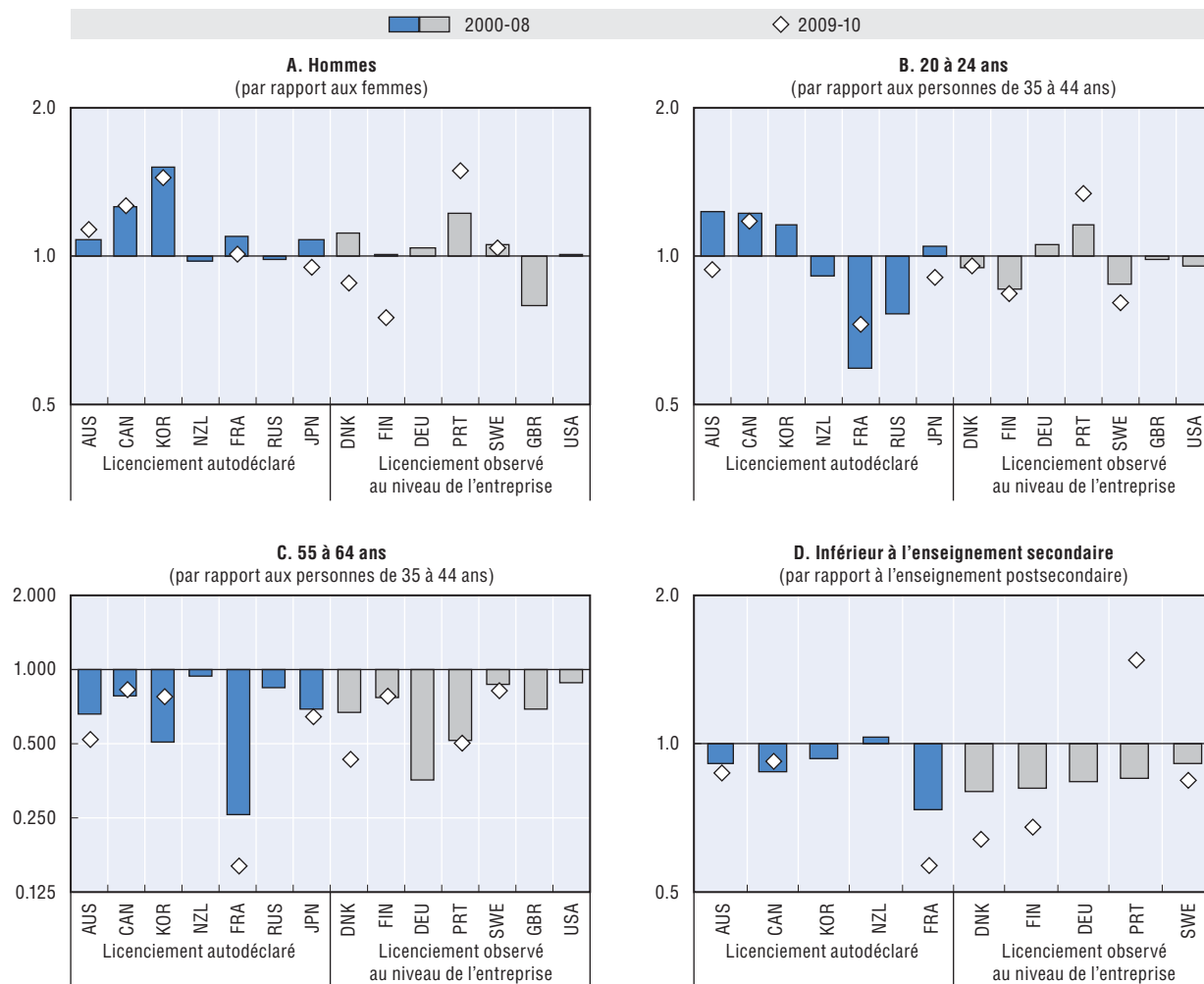
StatLink <http://dx.doi.org/10.1787/888932873974>

suppression de poste vont d'environ 30 % en France et au Portugal à plus de 80 % en Finlande et en Suède. Plusieurs pays enregistrent une nette amélioration du taux de retour à l'emploi entre la première et la deuxième année qui suit une perte d'emploi, en particulier la Corée et le Canada. Cependant, les comparaisons entre pays sont à faire avec prudence pour les raisons indiquées plus haut. Ce qui est clair, c'est que les taux de retour à l'emploi ont beaucoup diminué, dans tous les pays, durant la Grande Récession. C'est au Danemark, aux États-Unis et au Portugal que les taux de retour à l'emploi ont le plus baissé, ces pays ayant souffert d'une forte augmentation du chômage. Cependant, de fortes baisses des taux de retour à l'emploi ont aussi été enregistrées en Australie et en Corée où le taux de chômage, en revanche, a été beaucoup moins affecté.

### Quels sont les travailleurs à qui il faut le plus de temps pour retrouver un emploi ?

La rapidité du retour à l'emploi est très variable selon les groupes démographiques. Le graphique 4.4 montre les taux relatifs de retour à l'emploi pour différents groupes. Les hommes ont des taux de retour à l'emploi supérieurs à ceux des femmes dans la plupart des pays, bien que l'inverse ait été observé au Danemark et en Finlande durant la Grande Récession. Les personnes ayant un niveau d'études peu élevé ont aussi des taux de retour à l'emploi plus faibles que les personnes qui ont une qualification postsecondaire dans tous les pays pour lesquels les données sont disponibles à l'exception de la Nouvelle-Zélande. La situation relative des personnes peu qualifiées s'est dégradée durant la Grande Récession au Danemark, en Finlande et en France, mais s'est améliorée au Portugal et, dans une moindre mesure, au Canada. La comparaison des taux de retour à l'emploi des jeunes (20 à 24 ans) et de ceux des personnes d'âge très actif (35 à 44 ans) donne des résultats contrastés, les jeunes retrouvant plus rapidement un emploi en Allemagne, en Australie, au Canada, en Corée, au Japon et au Portugal, mais plus lentement dans plusieurs

Graphique 4.4. **Taux relatifs de retour à l'emploi selon les caractéristiques individuelles<sup>a</sup>**  
Moyennes



Note : Échelles logarithmiques.

a) Chaque panel montre le ratio du taux de retour à l'emploi pour chaque groupe mentionné par rapport à celui du groupe de référence. Voir l'annexe 4.A1 pour une description complète de l'échantillon, ainsi que pour les années et les définitions retenues pour chaque pays.

Source : Calculs du Secrétariat de l'OCDE à partir des sources de données décrites dans l'annexe 4.A1.

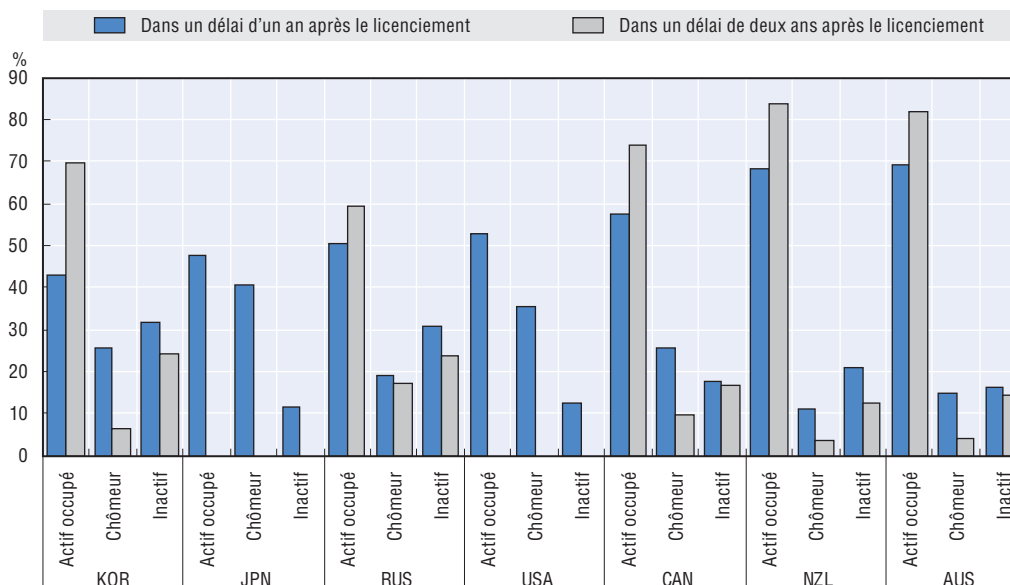
StatLink <http://dx.doi.org/10.1787/888932873993>

autres pays, notamment la Fédération de Russie et la France. Cependant, les seniors (55 à 64 ans) sont moins susceptibles d'occuper un emploi un an après une suppression de poste que les travailleurs d'âge très actif, dans tous les pays examinés, en particulier en Allemagne, en France et au Portugal où les taux de retour à l'emploi des seniors sont inférieurs à la moitié des taux de retour à l'emploi des travailleurs d'âge très actif.

### Qu'advient-il des travailleurs victimes d'une perte d'emploi qui ne retrouvent pas de travail ?


En moyenne, au cours des années 2000, environ 50 % des travailleurs victimes d'une suppression de poste sont encore sans emploi dans un délai d'un an et 30 % restent sans emploi un an après. Pour un sous-ensemble de pays, il est possible d'identifier l'activité principale des travailleurs qui n'ont pas retrouvé d'emploi pour mieux comprendre les situations consécutives à un licenciement. Le graphique 4.5 distingue trois statuts au regard

Graphique 4.5. Statut des travailleurs victimes d'un licenciement au regard de l'activité, moyennes sur la période 2000-10<sup>a</sup>



a) Seuls les pays qui prennent en compte les licenciements autodéclarés disposent de données sur la situation au regard de l'activité suite à une suppression de poste. Voir l'annexe 4.A1 pour une description complète de l'échantillon, ainsi que pour les années et les définitions retenues pour chaque pays.

Source : Calculs du Secrétariat de l'OCDE à partir des sources de données décrites dans l'annexe 4.A1.

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888932874012>

de l'emploi : *actif occupé* (en tant que salarié ou que travailleur indépendant) ; *chômeur* (travailleur sans emploi qui recherche activement du travail et est disponible pour commencer à travailler) ; et *inactif* (personne qui ne travaille pas et soit ne recherche pas activement un emploi, soit n'est pas disponible pour commencer à travailler, soit relève de ces deux situations). Dans un délai d'un an après un licenciement, la majorité des personnes qui ne travaillent pas sont au chômage au Canada, au Japon et aux États-Unis, alors qu'une majorité est en dehors de la vie active dans les autres pays examinés. Dans un délai de deux ans, il y a une baisse significative de la proportion de chômeurs dans tous les pays sauf la Fédération de Russie et une baisse plus limitée de la proportion de travailleurs qui restent en dehors de la vie active. Il convient d'en déduire que les personnes qui continuent à rechercher du travail sont davantage susceptibles de retrouver un emploi dans un délai de deux ans que les personnes plus éloignées du marché du travail après un an.

Parmi les personnes qui n'ont pas repris une activité dans un délai d'un an après une suppression de poste, les femmes sont davantage susceptibles que les hommes d'être en dehors de la vie active, de même que les seniors et les personnes ayant un faible niveau de formation (tableau 4.2). Ces configurations se retrouvent dans tous les pays examinés. Il n'y a pas lieu de s'en inquiéter si les personnes renoncent à rechercher du travail pour suivre des études ou entreprendre une formation ou pour s'occuper de leurs enfants ou de proches âgés ou malades. Mais très rares sont les travailleurs victimes d'un licenciement qui suivent des études ou une formation à temps complet dans un délai d'un an après une suppression de poste et ceux qui se trouvent dans cette situation ont généralement déjà un niveau de formation plus élevé. Très souvent, les travailleurs seniors victimes d'un licenciement qui ne retrouvent pas de travail, se retirent complètement de la vie active.


**Tableau 4.2. Pourcentage de travailleurs victimes d'un licenciement qui sont inactifs un an après, selon les caractéristiques individuelles, moyennes sur la période 2000-10<sup>a</sup>**

	Australie	Canada	France	Japon	Corée	Nouvelle-Zélande	Fédération de Russie	États-Unis
Hommes	47.6	33.0	38.3	9.9	46.0	61.3	60.5	19.8
Femmes	58.1	49.2	43.1	35.3	66.2	70.8	62.1	34.1
Personnes de 20 à 24 ans	29.4	60.6	39.0	7.6	42.1	..	34.4	26.6
Personnes de 35 à 44 ans	53.2	34.5	22.4	16.6	51.3	..	52.7	22.5
Personnes de 55 à 64 ans	74.1	57.5	78.9	35.7	68.1	..	89.4	35.0
Inférieur à l'enseignement secondaire	64.0	46.9	44.7	..	60.8	..	61.8	32.4
Enseignement secondaire	59.0	47.0	39.1	..	57.6	..	64.3	27.1
Enseignement postsecondaire	43.9	34.7	35.9	..	45.5	..	58.1	23.4

.. : Données non disponibles.

a) Seuls les pays qui prennent en compte les licenciements autodéclarés disposent de données sur la situation au regard de l'activité suite à une suppression de poste. Voir l'annexe 4.A1 pour une description complète de l'échantillon, ainsi que pour les années et les définitions retenues pour chaque pays.

Source : Calculs du Secrétariat de l'OCDE à partir des sources de données décrites dans l'annexe 4.A1.

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888932874373>

#### 4. Revenus d'activité, temps et modalités de travail après une perte d'emploi pour raison économique

La section précédente a montré que la plupart des travailleurs victimes d'une perte d'emploi retrouvent un nouvel emploi dans un délai d'un ou deux ans. Cependant, les effets de la perte d'emploi sur la rémunération et les modalités de travail peuvent être plus durables. Cette section est consacrée à un examen de la situation des travailleurs victimes d'une suppression de poste sur le plan des revenus d'activité, de la durée du travail, de la sécurité de l'emploi et des modalités de travail, suite à la perte d'emploi. En raison des limites des données, tous ces aspects n'ont pas pu être examinés pour tous les pays. Une analyse approfondie des interactions entre la rémunération et les modalités de travail consécutives à un licenciement, en particulier pour examiner si les travailleurs renoncent à une rémunération supérieure en contrepartie de meilleures conditions de travail (ou inversement), dépasse le champ de l'analyse développée dans ce chapitre, mais constitue un domaine de réflexion intéressant pour de futurs travaux de recherche.

##### **Pertes de revenus d'activité consécutives à une perte d'emploi<sup>10</sup>**

La façon la plus simple de déterminer l'ampleur des pertes de revenus d'activité consécutives à une suppression de poste consisterait à comparer les revenus d'activité des travailleurs avant et après le licenciement et à calculer la différence. Cependant, un tel calcul conduit sans doute à sous-estimer le coût véritable de la perte d'emploi car les travailleurs victimes d'une suppression de poste risquent d'avoir manqué des hausses de salaire dont ils auraient pu profiter dans leur emploi antérieur. Dans une étude qui a fait date, Jacobson et al. (1993) ont tenté de mesurer plus précisément le coût de la perte d'emploi en comparant l'évolution des revenus des travailleurs victimes d'une suppression de poste avant et après le licenciement, et l'évolution des revenus des travailleurs qui n'ont pas subi de perte d'emploi.

La méthode des doubles différences a constitué un apport marquant et beaucoup d'auteurs ont examiné les pertes de revenus et de salaire consécutives à un licenciement, dans de nombreux pays de l'OCDE, en adoptant une démarche proche de celle de Jacobson et al. (1993) (se reporter à l'annexe 4.A2<sup>11</sup> pour un tour d'horizon de la littérature). Il est très difficile



d'effectuer des comparaisons précises des études portant sur différents pays en raison de différences au niveau de la définition de la perte d'emploi, de la façon de mesurer les revenus/salaires et des années et groupes de travailleurs auxquels s'intéressent les auteurs. Néanmoins, c'est en Allemagne, aux États-Unis, en Italie et au Royaume-Uni que la perte de salaire horaire, hebdomadaire ou mensuelle apparaît la plus importante. À l'inverse, les pertes de salaire apparaissent plutôt faibles en Belgique et au Japon. Les pertes en termes de revenus trimestriels ou annuels apparaissent plus importantes que les pertes en termes de salaire mensuel, hebdomadaire ou horaire car elles reflètent l'effet conjugué des périodes de non-emploi et de réduction de la rémunération horaire ou de la durée du travail. C'est ainsi qu'on observe des pertes de revenus d'environ 30 % en France alors que les pertes de salaire ne sont que d'environ 9 %. De même, aux États-Unis, les pertes de revenus fluctuent entre 21 % et 60 % alors que les pertes de salaire sont plus limitées, fluctuant entre 8 % et 16 %. Dans les études prenant en compte de longues séries chronologiques de données suite à un licenciement, l'ampleur des pertes de revenus et de salaire tend à s'amenuiser au fil du temps, mais elles perdurent généralement pendant plusieurs années après le licenciement. D'après certaines études, les salaires et les revenus diminuent aussi – fût-ce dans des proportions modestes – durant les années qui aboutissent à la perte d'emploi.

Pour tenter de fournir des estimations comparables au niveau international de l'impact de la perte d'emploi sur les revenus, on adopte dans ce chapitre une méthode qui s'inspire de celle employée par Jacobson et al. (1993) et on l'applique à un échantillon similaire de travailleurs et d'années en exploitant des sources de données largement comparables pour plusieurs pays de l'OCDE (voir l'encadré 4.1 pour une description complète de la méthode utilisée). La plupart des résultats présentés ci-après sont des estimations de la perte réelle, en termes de *revenus d'activité* annuels bruts, au cours des années précédant et suivant la suppression de poste, pour les travailleurs concernés par un licenciement collectif ou une fermeture d'entreprise. Les estimations tiennent compte de la baisse du taux de rémunération, de la réduction du temps de travail, ainsi que des périodes de non-emploi durant lesquelles le travailleur victime d'une perte d'emploi ne perçoit aucune rémunération. Les périodes de non-emploi et les périodes de revenus nuls sont prises en compte afin de mesurer le coût financier global de la perte d'emploi<sup>12</sup>, mais aussi parce qu'il n'est pas possible d'obtenir des estimations fiables des effets sur le *salaire* mensuel pour la plupart des pays examinés. Cependant, pour l'Allemagne, le Portugal et le Royaume-Uni, des estimations des effets des suppressions de poste sur le salaire mensuel pour les travailleurs percevant des revenus non nuls chaque année après avoir perdu un emploi sont calculées et examinées, le cas échéant.

Le graphique 4.6 montre l'effet estimé d'une perte d'emploi sur les revenus d'activité. Dans tous les pays examinés, les revenus d'activité baissent sensiblement les années suivant la perte d'emploi, bien que l'ampleur de l'effet varie beaucoup selon les pays. Dans les pays nordiques, les travailleurs victimes d'un licenciement subissent une baisse relativement limitée de leurs revenus d'activité, alors qu'en Allemagne, au Portugal et au Royaume-Uni la perte de revenus d'activité va de 30 à 50 % l'année de la suppression de poste, et que les États-Unis se situent entre ces deux groupes<sup>13</sup>. Dans tous les pays examinés, l'effet sur les revenus d'activité s'estompe au fil du temps, même si un écart notable entre les revenus avant et après le licenciement subsiste en Allemagne et au Portugal, même cinq ans après la perte d'emploi. Il n'y a guère d'éléments qui indiquent un effet marqué sur les revenus d'activité avant le licenciement. La perte de *revenu total*, bien qu'elle ne soit pas examinée ici, est vraisemblablement plus limitée que la perte en termes de revenus d'activité car la diminution des revenus d'activité est compensée, pour la

#### Encadré 4.1. Mesurer l'ampleur véritable des pertes de revenus d'activité après un licenciement

Dans ce chapitre, on estime l'effet d'une perte d'emploi pour raison économique sur les revenus au moyen d'une méthode de régression du type de celle appliquée par Jacobson et al. (1993). L'analyse porte uniquement sur les pays où les suppressions de poste peuvent être imputées à des licenciements collectifs ou à des fermetures d'entreprises, comme défini à la section 1. Il s'agit de l'Allemagne, du Danemark, des États-Unis, de la Finlande, du Portugal, du Royaume-Uni et de la Suède. Une autre restriction s'applique, en plus des restrictions générales signalées précédemment (voir section 1), en ce sens que l'échantillon est limité aux personnes âgées de 25 à 54 ans l'année précédant la perte d'emploi.

L'analyse prend en compte les suppressions de poste intervenues entre 2000 et 2005 et examine l'impact de ces pertes d'emploi sur les revenus en considérant les situations deux ans avant le licenciement et cinq ans après. Le modèle postule qu'il n'y a pas de différence d'évolution des revenus entre les travailleurs victimes d'une suppression de poste et les autres travailleurs la troisième année précédant la perte d'emploi. Pour chaque année entre 2000 et 2005, les travailleurs de l'échantillon sont répartis entre le groupe de traitement (travailleurs victimes d'une suppression de poste) et un groupe témoin (travailleurs qui ne subissent pas de perte d'emploi) et leurs revenus sont observés jusqu'à cinq ans avant le licenciement et cinq ans après. Les six cohortes de données qui en résultent sont ensuite regroupées pour élargir la taille de l'échantillon. Par exemple, la cohorte 2002 inclura les données sur les revenus de 1997 à 2006, le groupe traité étant constitué par les travailleurs qui ont été victimes d'une suppression de poste en 2002 et le groupe témoin par les travailleurs qui n'ont pas été victimes d'une suppression de poste en 2002 (mais qui peuvent l'avoir été après 2002). La seule autre restriction imposée est que les travailleurs doivent avoir perçu des revenus d'activité au cours d'au moins une des cinq années suivant le licenciement. L'objectif est d'éliminer la possibilité que certaines personnes n'apparaissent pas comme ayant repris une activité après une suppression de poste alors qu'elles sont en fait sorties de façon permanente du champ des données (pour cause, par exemple, de décès, d'émigration, de départ à la retraite, etc.)\*.

Le modèle de régression utilise la spécification à effets fixes suivante :

$$y_{it} = \alpha_i + \gamma_t + X_{it}\beta + \sum_{k=-3}^4 D_{it}^k \delta_k + \sum_{k=-3}^4 C_{it}^k \theta_k + \varepsilon_{it}$$

où  $y_{it}$  désigne les revenus mensuels ou annuels du travailleur  $i$  au temps  $t$  ;  $D_{it}^k$  correspond à une série de variables indicatrices qui rendent compte de l'évènement de la suppression de poste :  $D_{it}^k = 1$  si, au moment  $t$ , le travailleur  $i$  avait perdu son emploi  $k$  années plus tôt,  $k$  allant de -3 à 4 ;  $\delta_k$  est l'effet du licenciement sur le salaire/les revenus du travailleur  $k$  années après la survenue de la perte d'emploi ;  $C_{it}^k$  correspond à une série de variables indicatrices pour chaque année de la cohorte :  $C_{it}^k = 1$  au moment  $t$  pour tous les travailleurs,  $k$  allant de -3 à 4 ;  $\theta_k$  rend compte de l'évolution des salaires des travailleurs ne subissant pas de perte d'emploi dans la période qui précède et après la survenue de l'évènement ;  $X_{it}$  rend compte des caractéristiques observées, variables dans le temps, du travailleur ;  $\gamma_t$  indique les coefficients d'une série de variables indicatrices pour chaque année civile de la période couverte par l'échantillon qui rendent compte de l'évolution générale des salaires dans l'économie (par exemple, 2000, 2001, 2002, etc.) ;  $\alpha_i$  sont les effets fixes individuels ; et  $\varepsilon_{it}$  est un terme d'erreur dont la variance est réputée constante et sans corrélation entre cohortes-individus et périodes, mais pour lequel il peut y avoir corrélation lorsque le même individu apparaît dans plusieurs cohortes.

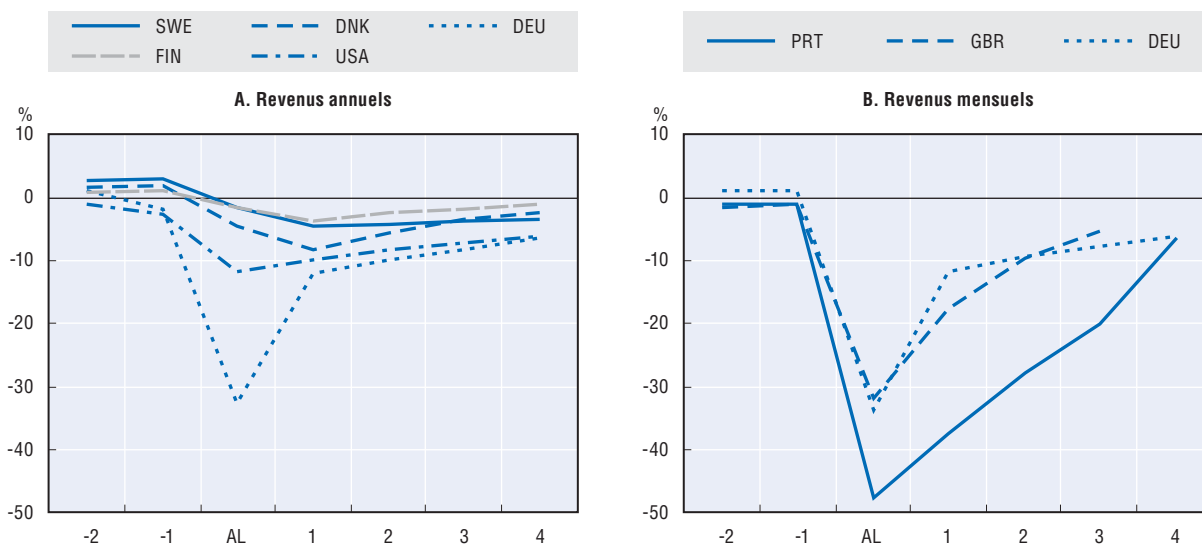
#### Encadré 4.1. Mesurer l'ampleur véritable des pertes de revenus d'activité après une suppression de poste (suite)

Le salaire réel brut et les revenus d'activité sont la variable dépendante. Pour les années où les individus ne perçoivent pas de revenus d'activité, ces derniers sont codés à 0, et les années sont conservées plutôt que d'être retirées de l'échantillon. L'estimation prend en compte les revenus d'activité annuels ou mensuels (ou les deux si c'est possible). Les résultats présentés dans ce chapitre résultent de l'application d'un modèle à effets fixes sans contrôle des caractéristiques du travailleur variables dans le temps. Les modèles ont aussi été estimés en incluant des variables de contrôle des caractéristiques des travailleurs mais les résultats étaient généralement du même ordre de grandeur qu'avec les modèles de base. Les résultats ne sont pas présentés dans ce chapitre car les données disponibles concernant les caractéristiques des travailleurs varient selon les pays.

\* On notera que les travailleurs peuvent apparaître dans le groupe traité dans une cohorte et dans le groupe témoin dans une autre cohorte. Pour tenir compte de cette possibilité, on postule que les erreurs sont corrélées entre les mêmes individus relevant de différentes cohortes.

#### Graphique 4.6. Évolution des revenus d'activité avant et après licenciement<sup>a</sup>


Pourcentage des revenus d'activité antérieurs au licenciement



AL : l'année du licenciement.

a) Les revenus d'activité antérieurs au licenciement correspondent aux revenus d'activité moyens l'année précédant la suppression de poste (-1 sur le graphique). Voir l'annexe 4.A1 pour une description complète de l'échantillon, ainsi que pour les années et les définitions retenues pour chaque pays.

Source : Calculs du Secrétariat de l'OCDE à partir des sources de données décrites dans l'annexe 4.A1.

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888932874031>

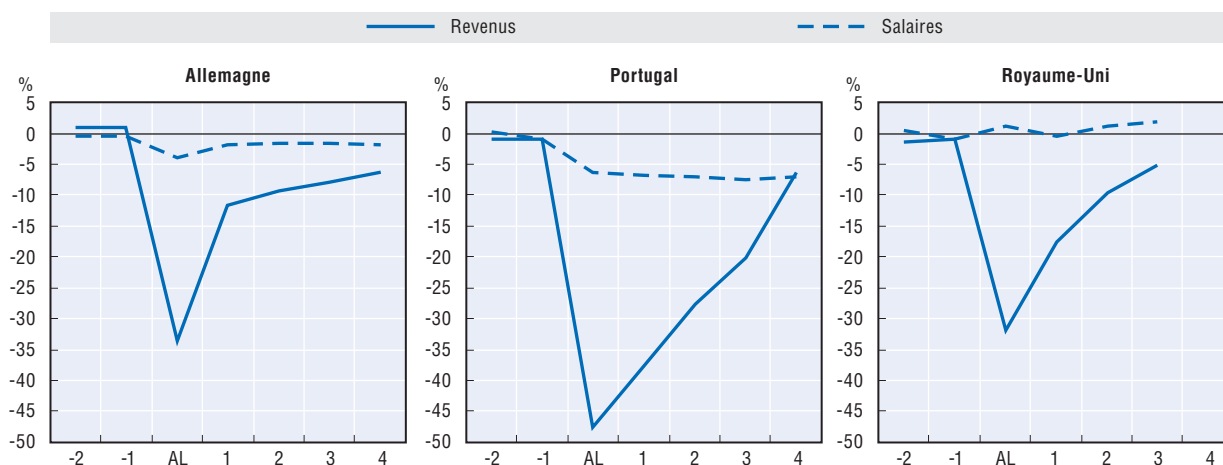
plupart des travailleurs victimes d'une perte d'emploi, par les allocations de chômage et une pression fiscale moindre. OCDE (2011) examine dans quelle mesure les importantes diminutions de revenus d'activité sont compensées par le système de prélèvements et de transferts des pays, observant que l'effet atténuateur de ce système varie beaucoup selon les pays.

Comme on l'a vu à la section 3, de nombreux travailleurs connaissent des périodes de non-emploi après avoir perdu leur emploi, et durant cette période leurs revenus d'activité sont nuls. Pour la plupart des pays, il est difficile de déterminer dans quelle mesure l'effet estimé sur les revenus d'activité, repris sur le graphique 4.6, est lié au non-emploi et dans

quelle mesure il est lié à la baisse de la rémunération procurée par l'emploi retrouvé. Cependant, pour l'Allemagne, le Portugal et le Royaume-Uni, les données mensuelles permettent d'estimer séparément l'effet sur les revenus d'activité et l'effet sur le salaire, l'effet sur le salaire étant estimé uniquement pour les travailleurs qui ont des revenus d'activité mensuels non nuls chaque année suivant la perte d'emploi. Les résultats repris sur le graphique 4.7 tendent à indiquer que l'effet estimé sur les revenus d'activité est essentiellement lié au non-emploi plutôt qu'à la baisse de la rémunération. De fait, en Allemagne et au Royaume-Uni, il n'y a guère d'éléments qui permettent de conclure à un effet sur le salaire après suppression de poste. Cependant, il convient de se rappeler que les estimations présentées sur le graphique 4.7 ne concernent que les travailleurs qui ont retrouvé rapidement du travail après avoir été victimes d'une perte d'emploi. Ceux qui restent sans emploi pendant de longues périodes risquent de subir une perte de salaire plus marquée lorsqu'ils reprennent une activité, en plus des pertes de revenus liées à la période de non-emploi.

Graphique 4.7. **Évolution des salaires et des revenus d'activité mensuels avant et après licenciement<sup>a</sup>**

Pourcentage des revenus d'activité antérieurs au licenciement



AL : L'année du licenciement.

a) Les revenus d'activité antérieurs au licenciement correspondent aux revenus d'activité moyens l'année précédant la suppression de poste (-1 sur le graphique). L'effet sur les revenus d'activité est calculé pour tous les travailleurs victimes d'une suppression de poste ayant des revenus d'activité mensuels non nuls au moins une année après la perte d'emploi. L'effet sur le salaire est calculé pour les travailleurs victimes d'une suppression de poste ayant des revenus d'activité mensuels non nuls chaque année après la perte d'emploi. Voir l'annexe 4.A1 pour une description complète de l'échantillon, ainsi que pour les années et les définitions retenues pour chaque pays.

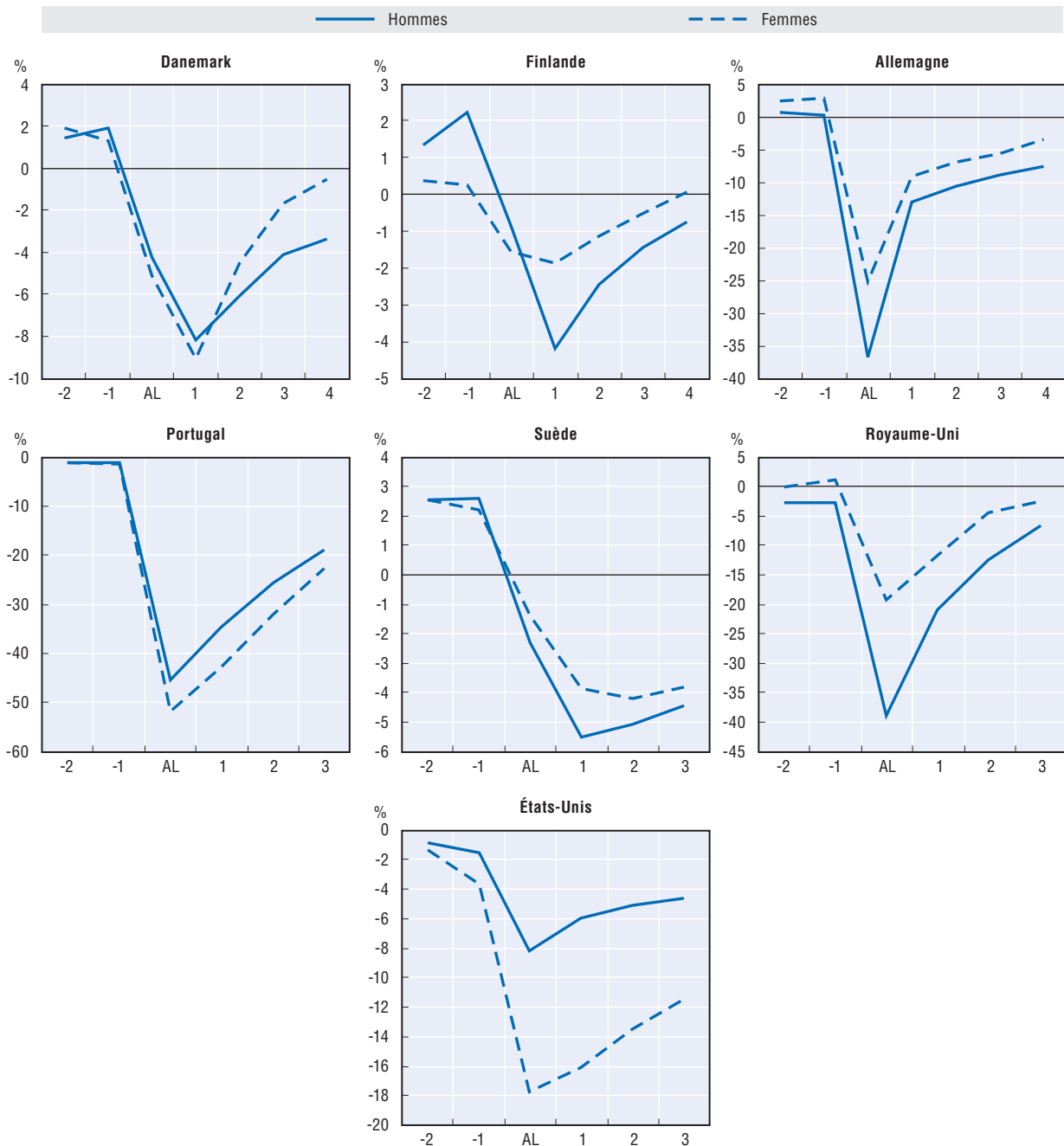
Source : Calculs du Secrétariat de l'OCDE à partir des sources de données décrites dans l'annexe 4.A1.

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888932874050>

Le graphique 4.8 montre l'effet d'une suppression de poste sur les revenus d'activité pour les hommes et pour les femmes séparément. En Allemagne, en Finlande, au Royaume-Uni et en Suède, les hommes tendent à subir une perte de revenus plus importante que les femmes suite à une perte d'emploi, alors qu'au Danemark les femmes subissent, dans un premier temps, une perte de revenus légèrement plus marquée mais, ensuite, rebondissent rapidement. Cet effet s'observe bien que les femmes mettent, en moyenne, plus longtemps pour reprendre une activité et soient davantage susceptibles que les hommes de perdre tout contact avec la vie active après avoir perdu un emploi. Il convient d'en déduire que dans ces pays, les hommes subissent sans doute des pertes de salaire plus importantes que les femmes après un licenciement. Ces conclusions

Graphique 4.8. **Évolution des revenus d'activité avant et après licenciement, selon le sexe<sup>a</sup>**


Pourcentage des revenus d'activité antérieurs au licenciement



AL : L'année du licenciement.

a) Les revenus d'activité antérieurs au licenciement correspondent aux revenus d'activité moyens l'année précédant la suppression de poste (-1 sur le graphique). Voir l'annexe 4.A1 pour une description complète de l'échantillon, ainsi que pour les années et les définitions retenues pour chaque pays. Les données se réfèrent aux revenus annuels pour le Danemark, les États-Unis, la Finlande, le Portugal et la Suède, et aux revenus mensuels pour l'Allemagne et le Royaume-Uni.

Source : Calculs du Secrétariat de l'OCDE à partir des sources de données décrites dans l'annexe 4.A1.

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888932874069>

concordent avec celles auxquelles ont abouti de précédents travaux de recherche sur les écarts entre hommes et femmes en ce qui concerne les effets sur les revenus ou sur le salaire après une perte d'emploi (Crossley et al., 1994, pour le Canada ; Appelqvist, 2007, pour la Finlande ; Abe et al., 2002, pour le Japon). Cependant, les femmes enregistrent des pertes de revenus plus importantes que les hommes au Portugal et aux États-Unis. Aux États-Unis, les revenus des femmes restent quatre ans après le licenciement environ 10 % en deçà du niveau auquel ils se situaient avant la perte de leur emploi.

Les travailleurs seniors subiraient une perte de revenus plus importante que les travailleurs jeunes ou d'âge très actif après un licenciement (graphique 4.9). L'écart selon l'âge est particulièrement durable dans les pays nordiques où les revenus des travailleurs jeunes rebondissent rapidement après une suppression de poste. En Suède, les travailleurs jeunes voient même leurs revenus augmenter, et non pas décroître, après une perte d'emploi. Il ne fait aucun doute que l'écart en termes de perte de revenus selon l'âge tient à ce que les travailleurs seniors mettent plus de temps à retrouver un emploi après avoir été victimes d'une perte d'emploi, comme on l'a vu à la section 3<sup>14</sup>. Cependant, certains éléments dénotent des effets négatifs sur le salaire mensuel qui augmentent avec l'âge, même pour les travailleurs qui retrouvent rapidement un emploi, en Allemagne et au Royaume-Uni et, dans une moindre mesure, au Portugal (les trois pays pour lesquels les données sont disponibles). Dans les études consacrées aux licenciements, des pertes de salaire et de revenus plus importantes sont généralement observées pour les travailleurs seniors ou les travailleurs ayant le plus d'ancienneté (par exemple, Morissette et al., 2007, pour le Canada ; Lefranc, 2003, pour la France ; Abe et al., 2002, pour le Japon ; Dixon et Stillman, 2009, pour la Nouvelle-Zélande ; Borland et al., 2002, pour le Royaume-Uni ; Abbring et al., 2002 et Couch et Placzec, 2010, pour les États-Unis).

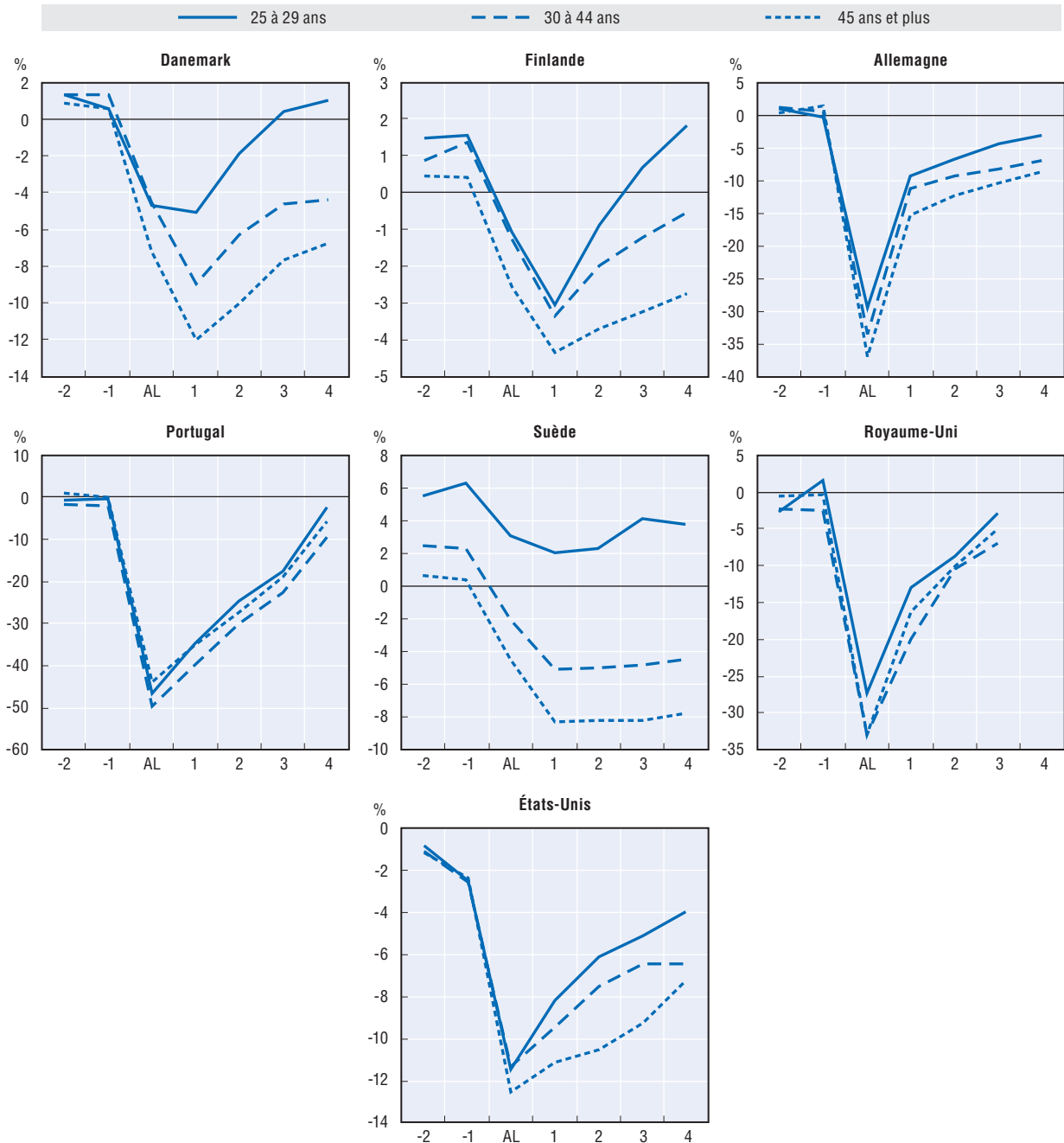
Les travailleurs qui ne sont pas parvenus au terme de leur scolarité dans l'enseignement secondaire tendent aussi à subir des pertes de revenus plus importantes que les travailleurs ayant un niveau d'études plus élevé lorsqu'ils perdent leur emploi (graphique 4.10). Cette situation est manifeste dans tous les pays examinés (même si l'écart est faible, en termes absolus, dans les pays nordiques), et peut s'expliquer en partie par les moindres perspectives de retour à l'emploi des travailleurs peu qualifiés lorsqu'ils perdent leur emploi (voir la section 3). Cependant, même les travailleurs qui reprennent une activité dans un délai d'un an enregistrent une baisse de leur salaire mensuel en Allemagne et au Portugal (seuls pays pour lesquels les données sont disponibles) s'ils ont un niveau de formation inférieur (données non reprises sur le graphique 4.10). Ces observations concordent avec les travaux de recherche existants qui concluent que le coût d'une perte d'emploi, en termes de revenus ou de salaire, est particulièrement lourd pour les travailleurs les moins instruits (Borland et al., 2002 ; Kodrzycki, 2007 ; Podgursky et Swaim, 1987 ; Swaim et Podgursky, 1989).

### **Temps de travail et sécurité dans l'emploi suite à une perte d'emploi**

L'augmentation de l'incidence des modalités de travail atypiques comme le travail à temps partiel ou le travail temporaire après un licenciement peut avoir de fortes répercussions sur le revenu d'activité des travailleurs et sur la qualité et la stabilité ultérieure de l'emploi. Même à salaire horaire égal, si les travailleurs ayant perdu leur emploi retrouvent un emploi dont le temps de travail est inférieur à celui de leur emploi précédent, ils verront leur revenu d'activité total diminuer. Dans certains cas, une réduction du temps de travail après une suppression de poste peut être souhaitable, mais dans d'autres les travailleurs seront peut-être sous-employés et préféreraient travailler plus longtemps. De la

Graphique 4.9. **Évolution des revenus d'activité avant et après licenciement, selon l'âge<sup>a</sup>**

Pourcentage des revenus d'activité antérieur au licenciement

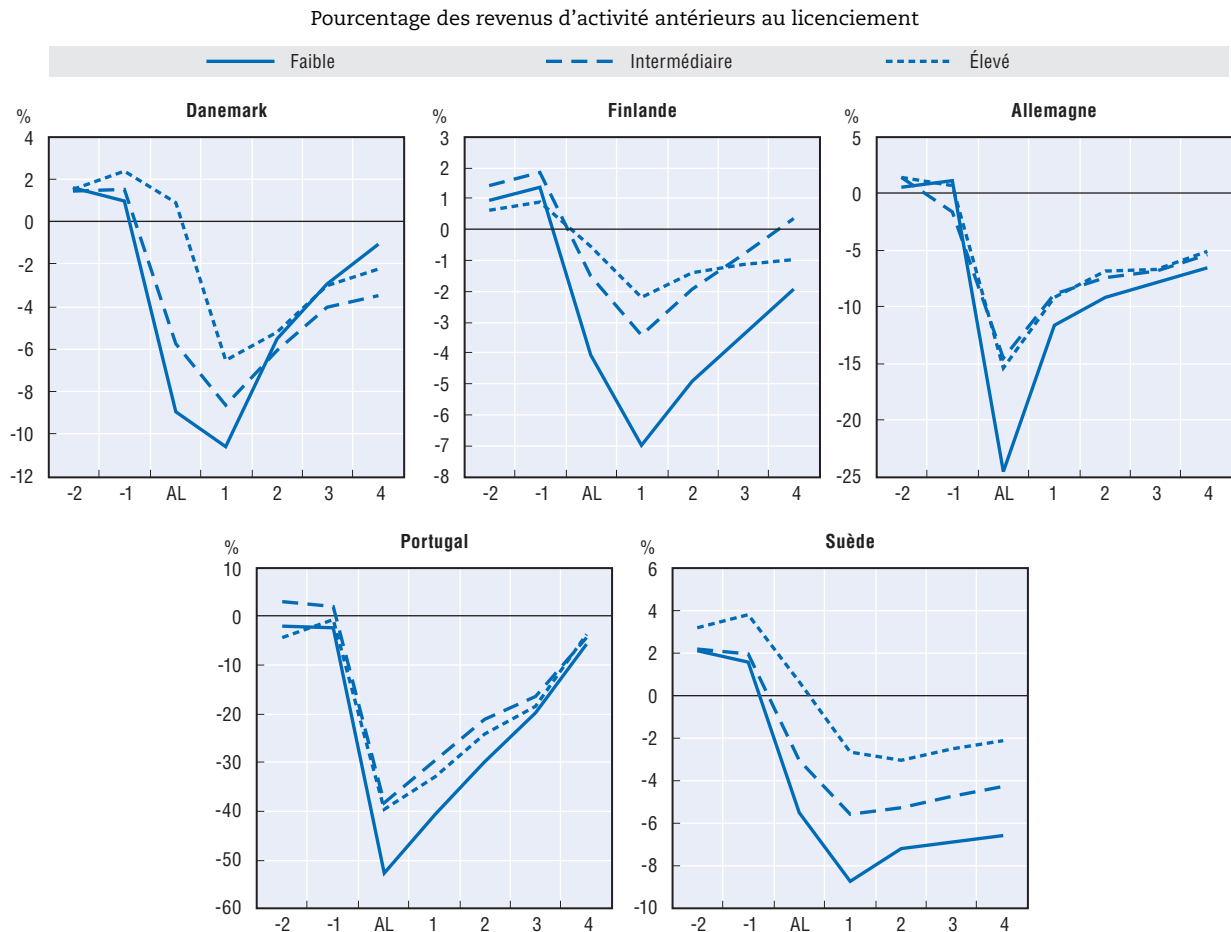


AL : L'année du licenciement.

a) Les revenus d'activité antérieurs au licenciement correspondent aux revenus d'activité moyens l'année précédant la suppression de poste (-1 sur le graphique). Voir l'annexe 4.A1 pour une description complète de l'échantillon, ainsi que pour les années et les définitions retenues pour chaque pays. Les données se réfèrent aux revenus annuels pour le Danemark, les États-Unis, la Finlande, le Portugal et la Suède, et aux revenus mensuels pour l'Allemagne et le Royaume-Uni.

Source : Calculs du Secrétariat de l'OCDE à partir des sources de données décrites dans l'annexe 4.A1.


StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888932874088>

Graphique 4.10. **Évolution des revenus d'activité avant et après licenciement, selon le niveau d'études<sup>a</sup>**

AL : L'année du licenciement.

a) Les revenus d'activité antérieurs au licenciement correspondent aux revenus d'activité moyens l'année précédant la suppression de poste (-1 sur le graphique). *Faible* : niveau d'instruction inférieur au secondaire ; *moyen* : niveau secondaire ; *élevé* : niveau postsecondaire. Voir l'annexe 4.A1 pour une description complète de l'échantillon, ainsi que pour les années et les définitions retenues pour chaque pays. Les données se réfèrent aux revenus annuels pour le Danemark, la Finlande, le Portugal et la Suède, et aux revenus mensuels pour l'Allemagne.

Source : Calculs du Secrétariat de l'OCDE à partir des sources de données décrites dans l'annexe 4.A1.

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888932874107>

même manière, si des travailleurs ayant perdu leur emploi sont embauchés sur la base d'un contrat temporaire ou exercent une activité indépendante après ce licenciement, ils ont un risque accru de perdre à nouveau leur emploi par la suite. Ces effets peuvent avoir sur le bien-être des travailleurs un impact aussi important que celui de la perte de revenus d'activité. Néanmoins, hormis pour quelques exceptions notables qui sont examinées ci-après, les études existantes fournissent relativement peu d'éléments sur l'impact d'une perte d'emploi sur le temps de travail et la sécurité de l'emploi.

Farber (1999) constate que les travailleurs victimes d'un licenciement aux États-Unis, en particulier ceux qui travaillaient à temps complet, sont plus susceptibles d'occuper un emploi à temps partiel subi après cette perte d'emploi, mais que la probabilité de travailler à temps partiel diminue au fil du temps. Le temps partiel subi après une suppression de poste touche plus fréquemment et plus durablement les travailleurs qui ont un faible



niveau d'instruction et les travailleurs âgés. Farber (1999) observe aussi que les travailleurs ayant perdu leur emploi aux États-Unis qui retrouvent du travail sont plus susceptibles que les travailleurs qui n'ont pas subi de licenciement d'être recrutés en contrat temporaire ou à temps partiel et moins susceptibles de créer une petite entreprise. Von Greiff (2009) constate qu'en Suède ces travailleurs sont plus susceptibles d'entreprendre une activité indépendante que ceux qui n'ont pas perdu leur emploi. Les personnes qui exercent une activité indépendante suite à une perte d'emploi sont généralement celles dont les perspectives sur le marché du travail sont les moins favorables, tandis que celles qui passent de l'emploi salarié à un travail indépendant ont en règle générale de grandes compétences ou une fortune personnelle. Bien qu'il n'étudie pas directement le type de contrat, Stevens (1995) constate que les travailleurs victimes d'une suppression de poste présentent un risque accru de perdre à nouveau leur emploi par la suite.

Le graphique 4.11 montre que, sauf en Corée (et en France avant 2009), le travail à temps partiel tend à devenir plus fréquent après un licenciement dans les pays pour lesquels on dispose de données. Les travailleurs victimes d'une suppression de poste qui occupent un nouvel emploi dans un délai d'un an travaillent, en moyenne, jusqu'à deux heures de moins


Graphique 4.11. **Changements en termes de temps de travail, sécurité dans l'emploi et type d'emploi consécutifs à un licenciement**<sup>a, b</sup>

Variation en points de pourcentage de la part de l'emploi antérieure au licenciement par rapport à celle postérieure au licenciement<sup>c</sup>



- a) On ne dispose de données sur les heures travaillées et le type de contrat postérieurs au licenciement que pour les pays utilisant des données relatives au licenciement autodéclaré. Le temps partiel correspond à une durée de travail inférieure à 30 heures par semaine dans tous les pays sauf aux États-Unis, où il correspond à moins de 35 heures par semaine, et au Japon, où il est défini à partir des définitions nationales.
- b) *Canada* : On ne dispose pas de données distinctes pour le travail temporaire et le travail indépendant antérieur au licenciement. *France* : La catégorie « Autre type d'emploi » comprend les contrats saisonniers et intérimaires. *Japon* : La catégorie « Agence d'intérim » concerne les travailleurs temporaires placés par une agence d'intérim et la catégorie « Autre type d'emploi » comprend les travailleurs sous contrat. *Fédération de Russie* : La catégorie « Emploi informel » se réfère aux travailleurs embauchés sans contrat de travail écrit.
- c) L'échantillon tient compte uniquement des travailleurs qui ont retrouvé un emploi au cours de l'année qui a suivi le licenciement.

Source : Calculs du Secrétariat de l'OCDE à partir des sources de données décrites dans l'annexe 4.A1.

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888932874126>

par semaine que dans leur emploi précédent et ils sont moins susceptibles de travailler à temps complet. Les réductions du nombre d'heures travaillées ont généralement été plus importantes pendant la Grande Récession que pendant les années qui l'ont précédée, bien que de nombreux travailleurs n'ayant pas perdu leur emploi aient probablement aussi connu une réduction de leur temps de travail pendant la récession en raison des dispositifs de chômage partiel et des comptes épargne-temps mis en place, ainsi que des diminutions des heures supplémentaires (voir OCDE, 2010, pour un examen des stratégies d'ajustement du nombre d'heures travaillées pendant la Grande Récession).

Dans presque tous les cas, la fréquence des formes de travail atypiques augmente également après un licenciement<sup>15</sup>. Les contrats occasionnels en Australie et les contrats à durée déterminée en France semblent être particulièrement courants après une perte d'emploi. Dans le cas de l'Australie, la fréquence du travail occasionnel après un licenciement diminue au cours des années suivantes, mais deux ans après la suppression de poste elle reste plus élevée qu'elle ne l'était avant celle-ci. Le travail indépendant est aussi relativement fréquent après une perte d'emploi, de 5 à 10 % environ des travailleurs qui ont repris une activité ayant choisi cette option. Pendant la Grande Récession, la probabilité d'avoir un emploi atypique après une suppression de poste a augmenté dans plusieurs pays, mais la fréquence du travail indépendant n'a pas varié par rapport aux années précédentes. La raison en est peut-être le manque d'opportunités pour démarrer une activité en période de récession ou le fait que les travailleurs victimes d'un licenciement pendant la récession étaient différents de ceux qui avaient perdu leur emploi dans une situation économique plus favorable (voir section 2).

Ces résultats donnent à penser que les emplois retrouvés après un licenciement, outre le fait qu'ils sont moins bien rémunérés, sont généralement « moins avantageux » que ceux occupés auparavant au regard d'un certain nombre de critères, même si les critères en question ne rendent pas compte de tous les aspects de la qualité de l'emploi. Les données disponibles ne permettent pas d'examiner de manière plus approfondie l'impact des pertes d'emploi pour raison économique sur la qualité de l'emploi. De nombreuses sources de données utilisées pour étudier les pertes d'emploi n'apportent pas d'informations sur un grand nombre de modalités de travail, d'avantages annexes non pécuniaires ou de mesures subjectives comme la satisfaction dans l'emploi. Toutefois, les résultats préliminaires obtenus à partir de données sur un petit nombre de pays semblent indiquer qu'un licenciement peut avoir un impact négatif sur les modalités de travail autres que le temps partiel, et en particulier sur les avantages accessoires, généralement liés à l'ancienneté (voir l'encadré 4.2). L'analyse présentée dans cette section est assez limitée car elle ne prend pas en compte la manière dont la qualité de l'emploi aurait évolué si celui-ci n'avait pas été supprimé, et ne détermine pas non plus le degré de persistance des effets négatifs observés. Elle incite néanmoins à penser qu'il faudrait à l'avenir, lors de l'examen de l'impact d'une suppression de poste, s'intéresser aux effets sur certaines caractéristiques de l'emploi autres que la rémunération.

#### Encadré 4.2. Des indicateurs plus larges de la qualité de l'emploi après une perte d'emploi pour raison économique

L'ancienneté procure au fil des ans de nombreux avantages liés à l'emploi, notamment la sécurité de l'emploi et des avantages non salariaux. Son interruption suite à une suppression de poste peut donc conduire à une réduction de la qualité des emplois au regard de multiples critères. Dans un premier temps, pour parvenir à une meilleure compréhension de toutes les répercussions d'un licenciement sur la qualité de l'emploi, nous examinons plus en détail la fréquence des divers changements touchant les avantages liés à l'emploi après une suppression de poste dans trois pays (Australie, Corée et France).

Rares sont les études publiées qui examinent d'autres aspects de la qualité de l'emploi que la rémunération, la durée du travail ou la sécurité dans l'emploi. Brand (2006) propose l'examen le plus exhaustif des avantages liés à l'emploi et des caractéristiques de l'emploi aux États-Unis. Elle constate que les travailleurs ayant perdu leur emploi ont un statut professionnel moins élevé, une moindre autorité/autonomie sur le plan professionnel et des prestations de retraite et de maladie versées par l'employeur moins élevées que dans leur emploi précédent. Ce sont les travailleurs les moins instruits, les ouvriers et les travailleurs manuels qui perdent le plus en termes de prestations versées par l'employeur, tandis que les travailleurs les plus instruits perdent beaucoup en termes de statut professionnel, d'autonomie et d'autorité dans le cadre professionnel. Plusieurs autres auteurs ont étudié les droits à l'assurance maladie aux États-Unis et ont constaté pour la plupart que la probabilité que les travailleurs perdent leur assurance maladie après un licenciement est très forte (Brand, 2006 ; Couch, 1998 ; Olsen, 1992 ; et Podgursky et Swaim, 1987).

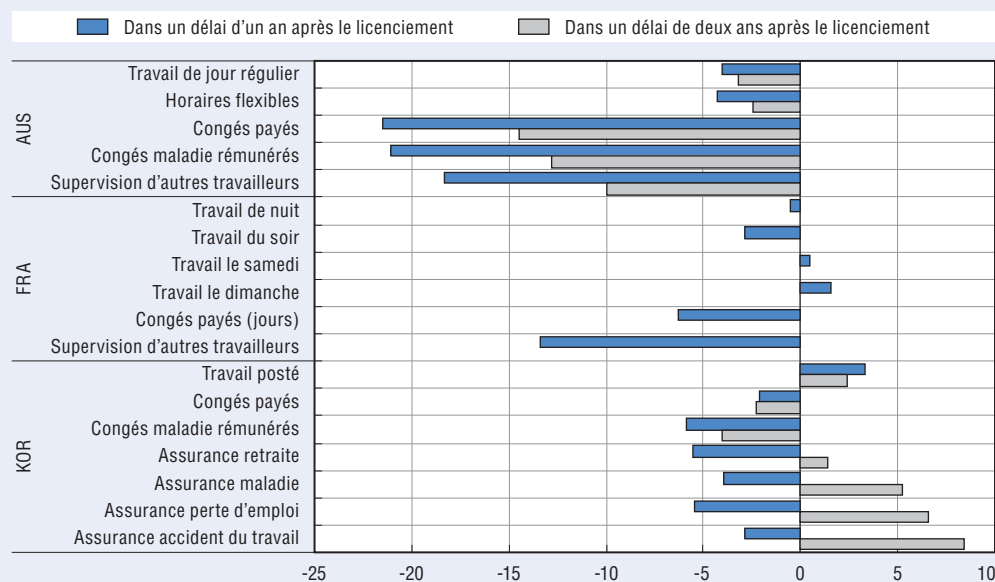
Le graphique ci-après montre l'évolution de la fréquence de certaines modalités de travail et avantages liés à l'emploi après licenciement dans les trois pays inclus dans cette analyse. Les droits à des congés payés et à des congés maladie diminuent en Australie et en Corée et le nombre de jours de congés payés baisse en France après une suppression de poste. L'impact négatif important d'une perte d'emploi sur les congés payés en Australie résulte en grande partie de la fréquence plus élevée des formes d'emploi occasionnel après une suppression de poste (voir dans la section précédente), étant donné que les travailleurs occasionnels n'ont généralement pas droit à des congés payés. En Corée (pour le congé maladie) et en Australie, la situation s'améliore sur le plan des congés au bout de deux ans, mais elle reste en deçà de ce qu'elle était avant la perte d'emploi.

Les travailleurs coréens bénéficient d'une couverture moins généreuse par les principaux systèmes d'assurance sociale dans l'année qui suit le licenciement. Toutefois, ces effets semblent relativement de courte durée, du moins pendant la période étudiée ici. Si la couverture sociale est plus étendue dans le nouvel emploi occupé deux ans après la suppression de poste, c'est en partie parce que la couverture assurée à l'ensemble de la population par le système d'assurance sociale s'est développée au cours de la période considérée (OCDE, 2013). Il serait intéressant de mesurer le coût véritable d'un licenciement en termes d'avantages liés à l'emploi à l'aide d'une méthode de doubles différences similaire à celle utilisée dans la section précédente pour estimer les pertes de revenus d'activité. Cependant, la taille de l'échantillon de travailleurs ayant perdu leur emploi dans les séries de données utilisées est trop faible pour que l'on puisse obtenir des estimations fiables. Il semblerait également que les aménagements du temps de travail soient moins intéressants après une perte d'emploi. En Australie, les travailleurs ayant perdu leur emploi sont moins susceptibles d'avoir un travail régulier de jour et des horaires flexibles après une suppression de poste, tandis qu'en Corée, le travail posté est plus fréquent. En France, il y a peu de différence dans la fréquence des horaires atypiques après un licenciement, avec une légère augmentation de la probabilité de travailler le dimanche et même une diminution de la probabilité de travailler le soir. Toutefois, après prise en compte de diverses caractéristiques individuelles des travailleurs et caractéristiques des emplois occupés (comme la profession et le secteur d'activité), la probabilité que les travailleurs ayant perdu leur emploi aient des horaires atypiques de travail par la suite est nettement plus élevée.

### Encadré 4.2. Des indicateurs plus larges de la qualité de l'emploi après une perte d'emploi pour raison économique (suite)

#### Évolution de l'incidence de certaines formes de travail et certains avantages liés à l'emploi après un licenciement en Australie, en Corée et en France<sup>a</sup>

Incidence après licenciement moins incidence avant licenciement pour les travailleurs ayant perdu leur emploi qui retrouvent un poste dans un délai d'un ou deux ans (points de pourcentage)



a) On ne dispose pas de données sur les modalités de travail deux ans après le licenciement pour la France. Source : Calculs du Secrétariat de l'OCDE à partir des sources de données décrites dans l'annexe 4.A1.

StatLink <http://dx.doi.org/10.1787/888932874259>

Enfin, s'agissant des responsabilités exercées, les travailleurs ayant perdu leur emploi en France et en Australie sont moins susceptibles d'exercer des fonctions d'encadrement après un licenciement.

## 5. Les conséquences d'une perte d'emploi pour l'utilisation des compétences

De nombreux chercheurs ont émis l'hypothèse que les pertes de salaire consécutives à un licenciement peuvent être imputées à la perte de capital humain spécifique à un secteur d'activité ou à une profession, en s'appuyant principalement sur des observations montrant que les travailleurs victimes d'une suppression de poste qui changent de secteur d'activité et/ou de profession lorsqu'ils reprennent une activité, subissent des pertes beaucoup plus importantes comparativement à ceux n'ayant pas changé de secteur et/ou de profession. Il est possible aussi que les pertes de salaire consécutives à une perte d'emploi s'expliquent par une dépréciation du capital humain pendant les épisodes de chômage ou d'inactivité qui suivent souvent la perte d'un emploi. Tous ces facteurs montrent bien à quel point les changements dans le capital humain sont importants pour expliquer l'impact d'une perte d'emploi sur le salaire.

Plutôt que de se limiter à utiliser le changement de secteur d'activité ou de profession comme un indicateur indirect de la perte de capital humain spécifique, cette section étudie plus directement les changements dans l'utilisation des compétences qui résultent d'une perte d'emploi pour raison économique. Elle permet ainsi d'analyser l'ampleur réelle des

pertes de capital humain<sup>16</sup> consécutives à un licenciement et de les décomposer en éléments plus informatifs. Il n'est cependant pas possible de déterminer l'origine de la perte de capital humain, autrement dit de savoir si cette perte découle de la dépréciation du capital humain pendant une période de chômage ou d'inactivité ou de la difficulté de trouver un emploi mobilisant de façon optimale les compétences existantes. De fait, comme l'analyse des compétences exploite des informations relatives à l'utilisation des compétences au travail, les facteurs liés à l'offre et à la demande sont indissociables.

Il existe très peu d'études sur les changements qui interviennent dans l'utilisation des compétences entre deux emplois suite à un licenciement. Polatev et Robinson (2008) analysent la spécificité du capital humain dans le contexte de changements d'emploi consécutifs à une suppression de poste. Ils définissent quatre compétences de base pour caractériser le portefeuille de compétences correspondant à chaque profession et construire des indicateurs de la distance entre les portefeuilles. Ils observent que les pertes de salaire résultant d'une perte d'emploi aux États-Unis sont plus étroitement associées au redéploiement du portefeuille de compétences qu'au changement de secteur d'activité ou de profession lui-même, et que ces changements provoquent un net appauvrissement du portefeuille de compétences dans le nouvel emploi occupé. De même, Gendron (2011) constate que les travailleurs qui changent involontairement de profession subissent une perte de salaire d'autant plus élevée que l'écart entre les compétences exigées dans leur ancien poste et celles requises dans leur nouveau poste est grand.

En outre, un corpus de travaux restreint mais qui se développe est consacré aux changements dans les compétences exigées des travailleurs lorsqu'ils passent d'un emploi à un autre (pas nécessairement suite à une suppression de poste) pour déterminer le degré de spécificité du capital humain (Lazear, 2003 ; Regula et Backes-Gellner, 2009 ; Kambourov et Manovskii, 2009 ; Gathman et Schonberg, 2010 ; et Nedelkoska et Neffke, 2011). Ces travaux utilisent des données sur l'Allemagne ou les États-Unis relatives aux tâches effectuées dans le cadre professionnel pour mesurer la distance entre les emplois en termes de compétences requises au lieu de se baser sur des déductions tirées uniquement des changements de profession ou de secteur d'activité. Il en ressort globalement que : les compétences sont plus facilement transférables qu'on ne le pensait précédemment compte tenu des études sur la mobilité professionnelle et sectorielle ; les individus tendent à se diriger vers des professions dans lesquelles ils ont des tâches similaires à accomplir ; et la distance entre les emplois occupés diminue avec l'expérience. Nedelkoska et Neffke (2011) constatent aussi que les travailleurs qui passent directement d'un emploi à un autre sont plus susceptibles de se diriger vers des emplois qui réduisent la perte de capital humain à son minimum, tandis que ceux qui connaissent un épisode de chômage entre deux emplois tendent à se diriger vers des professions dans lesquelles la perte de capital humain est plus importante, probablement parce qu'ils sont obligés de changer d'emploi.

### **Mesurer les changements dans l'utilisation des compétences consécutifs à une perte d'emploi**

Les données disponibles sur les pertes d'emploi ne fournissent pas d'indicateurs directs de l'utilisation des compétences. Par conséquent, afin de pouvoir étudier l'utilisation des compétences et la façon dont elles évoluent à la suite d'un licenciement, nous utilisons dans le présent chapitre des données concernant les professions avant et après la suppression de poste, mises en relation avec des informations détaillées sur les compétences requises par profession (voir l'encadré 4.3). On associe à chaque profession des mesures relatives aux

### Encadré 4.3. Mesurer les compétences utilisées au travail

Avec les sources de données existantes, il n'est pas possible de mesurer directement les compétences que les travailleurs ayant perdu leur emploi utilisaient dans leur emploi précédent et utilisent dans leur nouvel emploi. Pour pallier ce manque, nous utilisons dans ce chapitre des informations détaillées extraites de l'enquête issue de l'*Occupational Information Network* (O\*NET) aux États-Unis concernant les compétences requises pour différentes activités. Les mesures des compétences sont ensuite mises en parallèle avec des données relatives aux professions des travailleurs ayant perdu leur emploi pour déterminer comment les besoins en compétences évoluent après le licenciement<sup>a</sup>.

O\*NET est un outil d'information sur le marché du travail destiné à faciliter l'appariement entre demandeurs d'emploi et employeurs. La base de données contient des notations, à un niveau détaillé pour chaque profession, concernant 239 caractéristiques d'emploi, issues principalement des réponses aux enquêtes effectuées auprès de larges échantillons représentatifs de travailleurs, ainsi que des évaluations par des analystes du travail de certaines caractéristiques des emplois. Bien que O\*NET fournisse des informations sur les professions aux États-Unis, Handel (2012) constate que les notations des compétences professionnelles coïncident largement d'un pays à un autre et que les différentes bases de données sur les compétences sont très homogènes.

Nous utilisons dans ce chapitre la première version complète de O\*NET, publiée à la mi-2008, pour obtenir neuf compétences requises par profession et mettre ces informations en correspondance avec des données sur les pertes d'emploi dans chaque pays. On utilise le coefficient Alpha de Cronbach, méthode statistique, pour vérifier que les items utilisés pour déterminer les compétences requises sont groupés de manière adéquate (Handel, 2012). Les compétences requises comprennent sept mesures composites des compétences mathématiques, verbales, cognitives et interpersonnelles, des compétences techniques et des efforts physiques et dextérités (voir le tableau ci-après). Toutes les mesures composites sont normalisées de manière à avoir une moyenne de zéro et un écart-type de 1. En outre, un indicateur du niveau d'études requis est également établi et est exprimé en années de formation nécessaires pour retrouver un emploi dans une profession donnée. Les professions sont classées selon le niveau à deux chiffres de la Classification internationale type des professions (CITP, 1998). Si nécessaire et si possible, une conversion des classifications nationales dans le système CITP est effectuée. Un score étant attribué à chaque code correspondant à une profession pour chacune des sept compétences requises énumérées plus haut, il est possible de calculer comment un changement de profession après une suppression de poste se traduit par un changement dans l'utilisation des compétences.

Dans ce chapitre, les changements dans l'utilisation des compétences sont résumés par la variation moyenne du score de chaque compétence requise entre individus et pour des groupes sociodémographiques spécifiques. En outre, trois indicateurs de la distance globale entre les emplois sont construits à partir d'un ensemble de compétences. Ces indicateurs utilisent des informations relatives aux modifications dans le classement des compétences en fonction de leurs scores et des changements dans le score des principales compétences, à l'exclusion du niveau de formation<sup>b</sup>. Ces trois indicateurs du redéploiement des compétences sont les suivants :

- *Indicateur 1 du redéploiement* : Changement dans le classement de la principale compétence : on considère qu'il y a eu redéploiement des compétences de la part d'un travailleur si la principale compétence demandée avant le changement de profession a reculé d'au moins deux rangs. Par exemple, si les compétences verbales avaient le score le plus élevé dans l'emploi précédemment occupé, mais n'étaient plus classées qu'au troisième rang dans l'emploi occupé par la suite, le travailleur est réputé avoir redéployé ses compétences.
- *Indicateur 2 du redéploiement* : Changement dans le classement et dans le score de la principale compétence : on considère qu'il y a eu redéploiement des compétences de la part du travailleur si la principale compétence demandée compte tenu de son score avant le changement de profession a reculé d'au moins deux rangs et que ce score a varié d'au moins la moitié d'un écart-type. Par exemple, si les compétences verbales avaient le score le plus élevé dans l'emploi préalablement occupé, mais ne venaient plus qu'en troisième position dans l'emploi occupé par la suite et que le score attribué aux compétences verbales a varié d'au moins la moitié d'un écart-type, le travailleur est réputé avoir redéployé ses compétences.

Encadré 4.3. **Mesurer les compétences utilisées au travail (suite)****Compétences requises : items O\*NET<sup>a</sup>**

Items détaillés utilisés pour déterminer les compétences requises

**Niveau de formation requis** : nombre d'années d'études requis pour être embauché pour un emploi, recodé à partir du niveau de formation.**Compétences mathématiques** : 1) compétences mathématiques ; 2) connaissances mathématiques ; 3) raisonnement mathématique ; 4) habileté en calcul numérique ( $\alpha = 0.92$ ).**Compétences verbales** : 1) compréhension en lecture ; 2) compétences en rédaction ; 3) compréhension de l'écrit ; 4) aptitude à l'écriture ; 5) connaissance des règles de la langue anglaise (orthographe, grammaire, composition) ; 6) fréquence d'utilisation de courriers et de mémos ( $\alpha = 0.95$ ).**Compétences cognitives générales** : 1) réflexion analytique ; 2) réflexion critique ; 3) résolution de problèmes complexes ; 4) apprentissage actif ; 5) analyse de données ou d'informations ; 6) traitement de l'information ; 7) réflexion créative ; 8) actualisation et utilisation des connaissances pertinentes ; 9) raisonnement déductif ; 10) raisonnement inductif ; 11) maîtrise des idées ; 12) souplesse de catégorisation ( $\alpha = 0.97$ ).**Compétences interpersonnelles** : 1) persuasion ; 2) négociation ; 3) aptitudes en expression orale ; 4) fréquence des discussions en face à face ; 5) fréquence des interventions en public ; 6) communication avec des personnes extérieures à l'organisation ; 7) contacts avec la clientèle à l'extérieur ou le public ; 8) activités au service du public ou en contact direct avec lui ; 9) connaissance de la clientèle et de l'accueil personnalisé ; 10) souci du service à la clientèle ; 11) prise en charge de personnes en colère ; 12) prise en charge de personnes agressives physiquement ; 13) fréquence des situations de conflit ; 14) résoudre des conflits et négocier avec autrui ; 15) qualités d'instructeur ; 16) former et enseigner ; 17) connaissances en matière d'éducation et de formation ; 18) interprétation de la signification des informations pour autrui ; 19) orientation sociale ; 20) perspicacité sociale ( $\alpha = 0.94$ ).**Habiletés manuelles** : 1) conduite de machines et de processus ; 2) réparation et entretien d'équipements mécaniques ; 3) réparation et entretien d'équipements électroniques ; 4) maintenance de matériel ; 5) réparation de machines ; 6) dépannage en cas d'erreurs de l'opérateur ; 7) installation de matériels, de machines et de câblage ( $\alpha = 0.95$ ).**Efforts physiques** : 1) manipulation et déplacement d'objets ; 2) activités physiques générales ; 3) force statique ; 4) force dynamique ; 5) force du tronc ; 6) résistance physique, et temps passé ; 7) assis ; 8) debout ; 9) en marchant ; 10) en tension du corps ; 11) agenouillé, accroupi, penché ou rampant ( $\alpha = 0.98$ ).**Dextérités** : 1) manipulation, contrôle ou toucher d'objets et d'outils ; 2) conduite de véhicules, de dispositifs mécanisés ou d'équipements ; 3) stabilité du bras et de la main ; 4) dextérité manuelle ; 5) dextérité digitale ; 6) coordination des membres ; 7) maîtrise du geste ( $\alpha = 0.95$ ).

a) Le coefficient Alpha de Cronbach est calculé à partir des données sur l'emploi par profession ; pour 1992, à partir de l'enquête *Current Population Survey*. Les questionnaires sont disponibles à l'adresse <http://onetcenter.org/questionnaires.html>.

- **Indicateur 3 du redéploiement** : Changement dans l'importance du score des trois principales compétences : on considère qu'il y a eu redéploiement des compétences de la part du travailleur si les trois principales compétences demandées compte tenu de leur score avant le changement de profession ont toutes varié d'au moins la moitié d'un écart-type. Par exemple, si les compétences verbales, mathématiques et cognitives étaient les trois principales compétences dans l'emploi précédent, et que le score de chacune de ces compétences a varié d'au moins la moitié d'un écart-type dans l'emploi occupé ultérieurement, le travailleur est réputé avoir redéployé ses compétences.

Enfin, les redéploiements de compétences qui s'accompagnent d'un relèvement du niveau de formation requis d'au moins un an sont considérés comme une « amélioration des compétences », tandis que ceux associés à une baisse du niveau de formation d'au moins un an sont considérés comme une « dépréciation des compétences ». Les changements dans le niveau de formation servent à faire la distinction entre les différents types de redéploiement des compétences parce que le niveau de formation n'entre pas dans la définition des indicateurs du redéploiement des compétences et parce qu'il constitue un indicateur relativement objectif de la « complexité » d'un emploi.

L'avantage de cette démarche est qu'elle permet d'étudier les changements dans l'utilisation des compétences directement, au lieu de les déduire de façon approximative des changements professionnels (ou sectoriels). Elle a cependant aussi ses limites. Notamment, l'hypothèse de départ est que les emplois décrits par le même code associé à une profession exigent les mêmes compétences, autrement dit le changement de profession est une condition nécessaire mais non suffisante pour déceler les changements dans l'utilisation des compétences. Si le codage des professions évolue au fil du temps, il se peut que l'on détecte des changements aberrants de profession ou de compétences.

- a) Il est à noter que la plupart des travaux publiés définissent les compétences requises en fonction du *Dictionary of Occupational Titles*, qui est le précurseur de O\*NET.
- b) Le niveau d'études requis ne peut être inclus, car il est exprimé sous une autre forme que celle utilisée pour les autres compétences, ce qui rend son classement et sa comparaison impossibles. En revanche, il peut être utilisé ultérieurement pour faire la distinction entre les redéploiements négatifs (dépréciation) et positifs (amélioration).



compétences mathématiques, verbales, cognitives et interpersonnelles, compétences techniques, efforts physiques et dextérités exigées ainsi qu'une mesure du nombre d'années de formation requis. Une fois ces compétences rattachées à chaque profession, les comparaisons entre professions avant et après le licenciement sont relativement simples. Les changements dans le niveau de formation requis entre deux emplois sont exprimés en années. Toutefois, comme les autres compétences nécessaires sont normalisées de manière à avoir une moyenne de 0 et un écart-type de 1, les changements dans ces cas sont exprimés en unités d'écart-type.

Outre l'examen des changements dans l'utilisation des compétences individuelles, ce chapitre présente un indicateur de la distance globale entre les professions en termes d'utilisation des compétences, très similaire à celui élaboré par Polatev et Robinson (2008). Celui-ci permet de déterminer si les individus qui changent de profession se dirigent vers des emplois complètement différents ou vers des emplois qui demandent des compétences similaires. Pour mesurer cette distance, les compétences requises sont classées en fonction de l'intensité de leur utilisation dans chaque profession, les modifications dans le classement et/ou l'intensité de l'utilisation servant à déterminer si les individus se sont dirigés vers une profession exigeant des compétences très différentes par rapport à l'emploi précédemment occupé – ce qui implique un redéploiement des compétences – ou vers une profession similaire – ce qui suppose l'utilisation des mêmes compétences. En cas de redéploiement des compétences, une distinction est en outre effectuée entre une « amélioration des compétences » – si les personnes concernées se dirigent vers des emplois nécessitant au moins une année de formation supplémentaire – et une « dépréciation des compétences » – si elles se dirigent vers des emplois nécessitant au moins une année de formation en moins (voir l'encadré 4.3 pour plus de détails).

### **Compétences transférables et opportunités de retour à l'emploi**

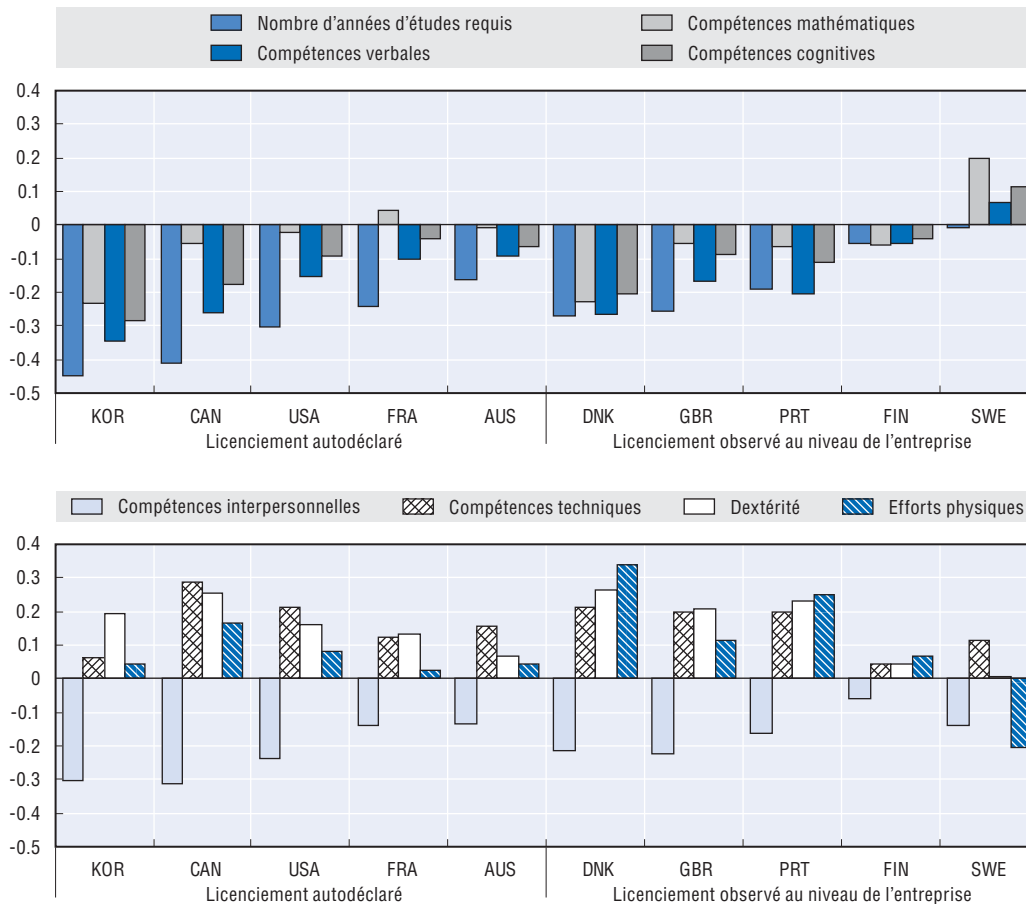
Les travailleurs victimes d'une suppression de poste se distinguent nettement du salarié moyen du point de vue des compétences qu'ils utilisent avant la perte d'emploi. D'une part, à de rares exceptions près, les travailleurs ayant perdu leur emploi utilisent moins de compétences mathématiques, verbales, cognitives et interpersonnelles avant le licenciement que le salarié moyen et ils occupent des emplois qui requièrent un niveau de formation moins élevé que le niveau moyen (graphique 4.12). Ce n'est pas le cas en Suède du fait de la composition du groupe des travailleurs ayant perdu leur emploi, en particulier pendant la première moitié des années 2000. Au cours de cette période, ce sont les employés de bureau occupant des emplois fortement rémunérés et exigeant un niveau de formation élevé qui ont été les plus touchés par les suppressions de poste. D'autre part, les travailleurs victimes d'un licenciement tendent à utiliser davantage leurs aptitudes manuelles et physiques que ce n'est le cas en moyenne pour l'ensemble des salariés<sup>17</sup>.

Ces résultats ne sont pas de bon augure concernant les chances de retour à l'emploi des travailleurs victimes d'une suppression de poste compte tenu du fait que les types de compétences qui semblent leur faire défaut (ou plus précisément qu'ils n'avaient pas à utiliser dans leur emploi précédent) sont de plus en plus demandées, et permettent de mieux comprendre pourquoi ces travailleurs ont une plus grande probabilité de perdre leur emploi au départ. Handel (2012) montre que depuis les années 90, la demande de compétences cognitives, verbales et interpersonnelles augmente, tandis que la demande de compétences techniques et d'efforts physiques diminue tant aux États-Unis qu'en Europe. Bien que ce constat s'appuie sur les variations des parts respectives des professions<sup>18</sup>, l'auteur examine




Graphique 4.12. **Utilisation des compétences avant le licenciement, 2000-10<sup>a</sup>**

Différence dans l'utilisation des compétences avant un licenciement entre les travailleurs victimes d'une perte d'emploi et l'ensemble des salariés (unités d'écart-type)



a) Les besoins en compétences sont mesurés par des indices de moyenne nulle et d'écart-type unitaire (voir l'encadré 4.3). Ce graphique rend compte de la différence de compétences exigées entre les travailleurs victimes d'une suppression de poste et l'ensemble des salariés.

Source : Calculs du Secrétariat de l'OCDE à partir des sources de données décrites dans l'annexe 4.A1.

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888932874145>

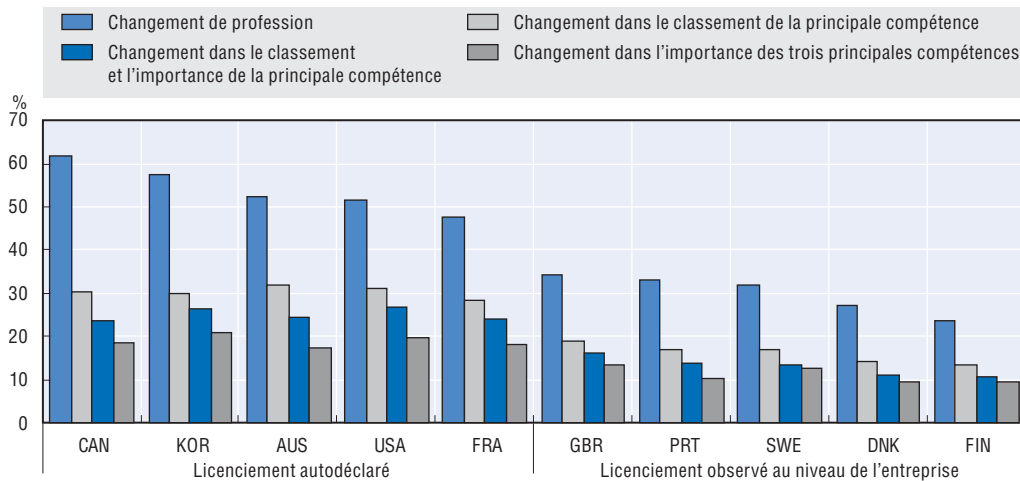
également comment les compétences demandées évoluent globalement – effets entre professions et au sein de chaque profession confondus – et observe que les emplois en Allemagne, au Danemark, en Finlande et au Portugal étaient nettement plus susceptibles d'exiger l'exécution de tâches complexes en 2005 que dix ans plus tôt<sup>19</sup>.

### **Changements de profession et changements dans les compétences exigées suite à une perte d'emploi pour raison économique**

Parmi les travailleurs victimes de licenciement qui retrouvent du travail dans un délai d'un an, beaucoup changent de profession. Toutefois, ils sont nettement moins nombreux à se diriger vers des professions exigeant des compétences très différentes. Le graphique 4.13 montre que les changements de profession consécutifs à une perte d'emploi sont très fréquents, puisque entre un quart et la moitié des travailleurs changent de profession dans les pays pour lesquels des données sont disponibles<sup>20</sup>. Il est intéressant de noter que la proportion de travailleurs changeant de profession et de compétences est plus élevée, en moyenne, dans les pays où le licenciement est déclaré par les intéressés que dans ceux où

### Graphique 4.13. Changements de profession et de compétences après un licenciement, 2000-10

Proportion de travailleurs victimes d'un licenciement qui changent de profession<sup>a</sup> et de compétences<sup>b</sup>



- a) La profession est définie selon le niveau à deux chiffres de la CITP-88, sauf pour le Canada et les États-Unis où elle est définie selon la classification par profession US Census Occupational Classification des États-Unis selon les niveaux à trois et deux chiffres respectivement.
- b) Pour les changements de compétences, le classement de la principale compétence est considéré comme ayant changé s'il a reculé d'au moins deux rangs et seuls sont pris en compte les changements dans l'importance des compétences d'au moins la moitié d'un écart-type (voir l'encadré 4.3).

Source : Calculs du Secrétariat de l'OCDE à partir des sources de données décrites dans l'annexe 4.A1.

StatLink <http://dx.doi.org/10.1787/888932874164>

celui-ci est observé au niveau des entreprises. Cela tient peut-être aux différences dans la manière dont les professions sont codées dans les données d'enquête et dans les données administratives (le risque d'erreur de codage étant plus grand dans les premières que dans les secondes) ou au fait que les travailleurs ayant perdu leur emploi suite à une fermeture d'entreprise ou un licenciement collectif ont des caractéristiques ou des perspectives de retour à l'emploi différentes de celles des travailleurs ayant fait l'objet d'un licenciement individuel. Malheureusement, il n'est pas possible de déterminer quelle définition fournit l'indicateur le plus précis des changements de profession et de compétences. Il ne faut pas oublier ces limites lors de la comparaison des niveaux entre pays dans le reste de cette section.

Si le capital humain est entièrement spécifique à la profession, on peut supposer que des changements de profession importants se traduisent par des pertes de compétences très significatives après une suppression de poste. Cependant, nombre de compétences sont susceptibles d'être utiles dans diverses professions. D'ailleurs, beaucoup de travailleurs semblent changer de profession tout en continuant d'utiliser des compétences similaires. Le graphique 4.13 présente également trois autres indicateurs du redéploiement des compétences. Ces trois indicateurs liés aux compétences – qui sont fondés sur les modifications dans le classement des principales compétences demandées ainsi que sur les changements dans l'intensité avec laquelle les compétences clés sont exigées – montrent que les redéploiements de compétences sont beaucoup moins nombreux que les changements de profession. Par exemple, au Canada, alors que 60 % des travailleurs changent de profession après un licenciement, seuls 20 à 30 % redéploient leurs

compétences. Dans les autres pays, on observe des situations similaires : les travailleurs qui changent de profession sont deux à trois fois plus nombreux que ceux qui redéploient leurs compétences<sup>21</sup>.

De nombreux travailleurs qui perdent leur emploi changent de secteur d'activité en changeant ou non de profession. Ceux qui changent de secteur d'activité sont deux fois plus susceptibles de changer de profession que ceux qui retrouvent un emploi dans le même secteur. Cependant, sauf en Corée, rien n'indique que changer à la fois de profession et de secteur d'activité a de plus fortes chances de conduire à un redéploiement des compétences que changer de profession en restant dans le même secteur<sup>22</sup>. Globalement, les observations présentées plus haut montrent que la suppression de poste oblige une proportion non négligeable de travailleurs à occuper un emploi exigeant des compétences très différentes de celles exigées par leur emploi antérieur, ce qui peut être à l'origine de pertes de salaires. Les changements de secteur ou de profession n'entraînent cependant pas systématiquement un changement significatif dans les compétences utilisées au travail. Comme on le verra plus loin, les changements dans les compétences utilisées expliquent manifestement en partie les pertes de revenus consécutives à une suppression de poste, même après prise en compte des changements de secteur.

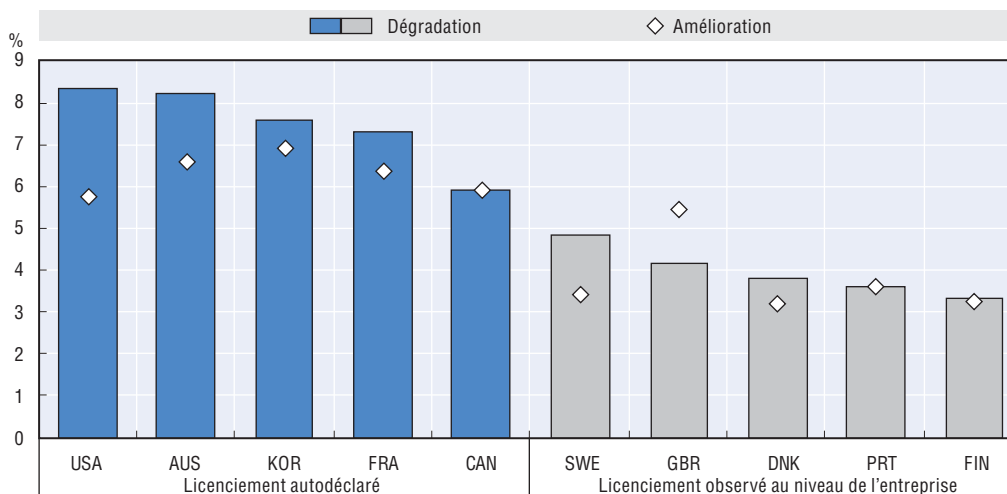
### **Dégradation du statut professionnel suite à une perte d'emploi**

Tous les redéploiements de compétences n'ont pas des conséquences négatives. Certains travailleurs ayant perdu leur emploi qui retrouvent du travail dans des professions exigeant des compétences différentes accèdent à des emplois qui requièrent des compétences plus élevées que l'emploi qu'ils ont perdu. Il importe donc de distinguer les redéploiements de compétences à effet négatifs de ceux qui ont des effets positifs ou neutres. Pour ce faire, on peut utiliser l'évolution du nombre d'années d'études exigé suite à la suppression de poste, en supposant que si le niveau de formation demandé est plus élevé, cela signifie que la personne concernée a progressé dans sa carrière, tandis qu'une évolution négative signifie qu'elle occupe un emploi de plus bas niveau<sup>23</sup>. Le graphique 4.14 indique la proportion de travailleurs ayant perdu leur emploi qui connaissent un redéploiement de compétences<sup>24</sup> s'accompagnant d'une diminution du nombre d'années de formation requis d'au moins un an, appelé plus loin *dégradation du statut professionnel*, ou un redéploiement de compétences s'accompagnant d'une augmentation du nombre d'années de formation requis d'au moins un an, appelé plus loin *amélioration du statut professionnel*. Approximativement 3 à 8 % des travailleurs ayant perdu leur emploi voient leur statut professionnel se dégrader, tandis qu'un pourcentage légèrement plus faible, en moyenne, le voit s'améliorer. Les estimations varient considérablement selon les pays, mais là encore il convient de noter que les différences entre pays semblent être imputables en partie à la source de données et/ou la définition de la perte d'emploi utilisée, de sorte qu'il convient de faire preuve de prudence dans les estimations comparatives entre pays.

Bien que tous les travailleurs ayant perdu leur emploi ne subissent pas de pertes du capital humain, pour un sous-groupe restreint celles-ci risquent d'être conséquentes. Le graphique 4.15 indique quels sont en moyenne les changements dans l'utilisation des compétences consécutifs à une suppression de poste pour tous les travailleurs ayant perdu leur emploi et pour le sous-groupe qui a connu une dégradation de son statut professionnel. Les changements moyens dans l'utilisation des compétences sont proches de zéro si l'on considère l'ensemble des travailleurs ayant perdu leur emploi. Cependant, les travailleurs ayant perdu leur emploi qui connaissent une dégradation de leur statut professionnel utilisent


### Graphique 4.14. Incidence de l'amélioration et de la dégradation du statut professionnel après un licenciement, 2000-10<sup>a</sup>

Pourcentage de travailleurs victimes d'un licenciement qui retrouvent un emploi



a) La dégradation du statut professionnel se définit comme un redéploiement des compétences (d'après l'indicateur 2 du redéploiement, voir l'encadré 4.3) s'accompagnant d'une diminution du nombre d'années de formation requis d'au moins un an ; l'amélioration du statut professionnel se définit comme un redéploiement des compétences s'accompagnant d'une augmentation du nombre d'années de formation requis d'au moins un an.

Source : Calculs du Secrétariat de l'OCDE à partir des sources de données décrites dans l'annexe 4.A1.

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888932874183>

beaucoup moins leurs compétences mathématiques, verbales, cognitives et interpersonnelles, un peu plus leurs compétences techniques et nettement plus leurs aptitudes physiques. Ces tendances se retrouvent systématiquement dans l'ensemble des pays.

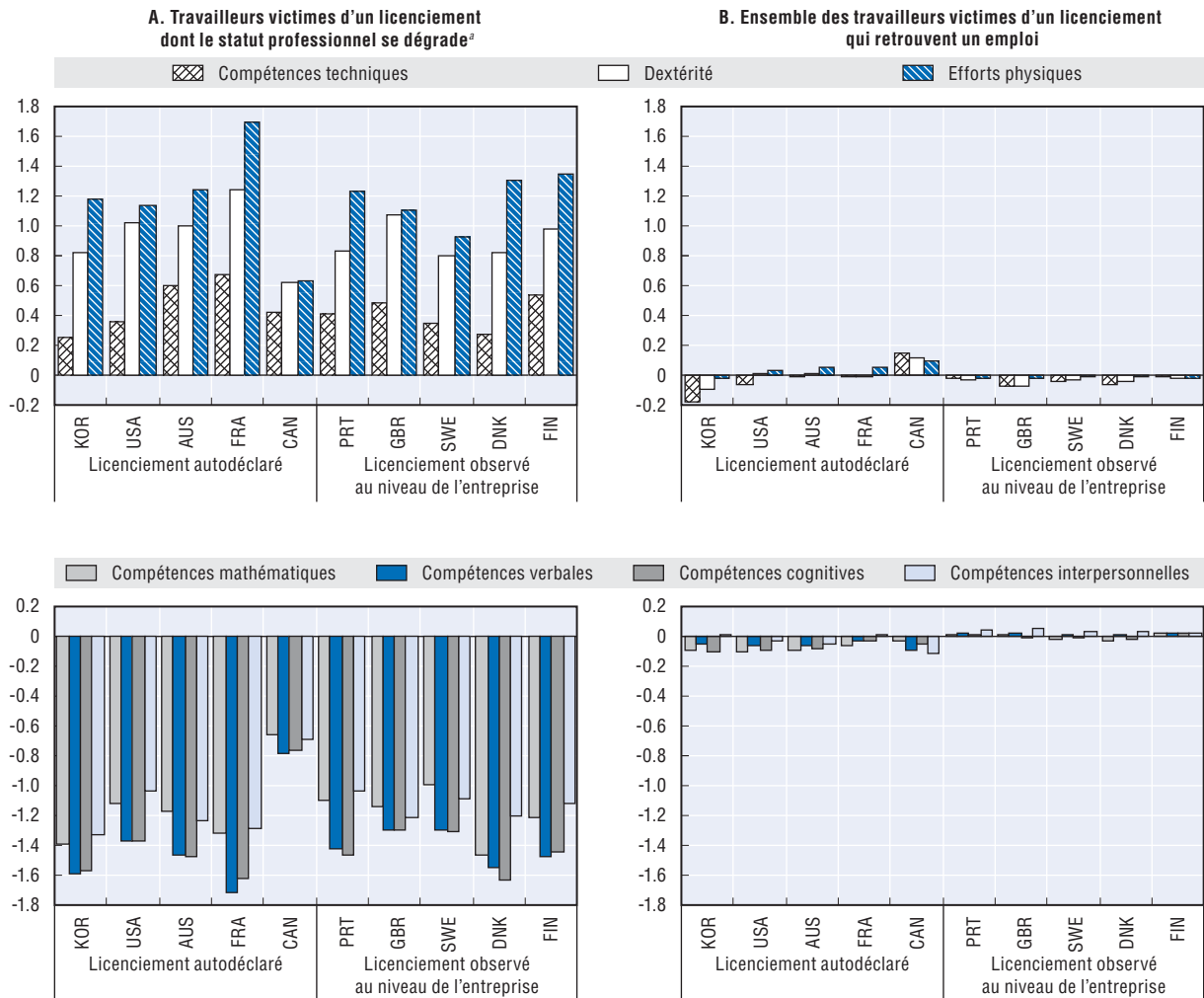
#### Les changements dans les compétences requises : qui en pâtit le plus ?

Le graphique 4.16 indique la proportion de travailleurs ayant perdu leur emploi qui redéployent leurs compétences, par sexe, par âge, par niveau de formation et selon qu'ils changent ou non de secteur d'activité. Il montre également la nature de ce redéploiement – s'il est neutre ou s'il implique une amélioration ou une dégradation du statut professionnel. Il y a peu de différence entre hommes et femmes dans la fréquence globale du redéploiement de compétences, sauf en Corée et en France, où les hommes sont beaucoup plus susceptibles que les femmes de connaître des changements dans les compétences demandées, et au Canada où la situation est inversée. Dans de nombreux pays, les femmes qui se réorientent vers des professions demandant des compétences très différentes sont plus susceptibles que les hommes de voir leur statut professionnel se dégrader après une suppression de poste. Toutefois, au Canada, au Danemark et en Finlande, les femmes sont aussi plus susceptibles que leurs homologues masculins de voir leur statut professionnel s'améliorer.

À quelques exceptions près – notamment l'Australie et la France – la probabilité d'un redéploiement des compétences diminue avec l'âge, probablement sous l'effet de facteurs liés tant à l'offre qu'à la demande : les travailleurs âgés et plus expérimentés sont peut-être moins disposés à reprendre un emploi requérant des compétences très différentes ou ont peut-être à supporter des coûts d'opportunité implicites plus importants, tandis que pour certains jeunes il peut même être souhaitable qu'ils n'utilisent plus les compétences associées à l'emploi qu'ils ont perdu. Du côté de la demande, les employeurs peuvent être réticents à proposer aux travailleurs plus âgés un emploi dans lequel ils ont une expérience


Graphique 4.15. **Perte de capital humain après un licenciement, 2000-10**

Variation moyenne pour chaque compétence (unités d'écart-type)



a) La dégradation du statut professionnel se définit comme un redéploiement des compétences (d'après l'indicateur 2 du redéploiement, voir l'encadré 4.3) s'accompagnant d'une diminution du nombre d'années de formation requis d'au moins un an.

Source : Calculs du Secrétariat de l'OCDE à partir des sources de données décrites dans l'annexe 4.A1.

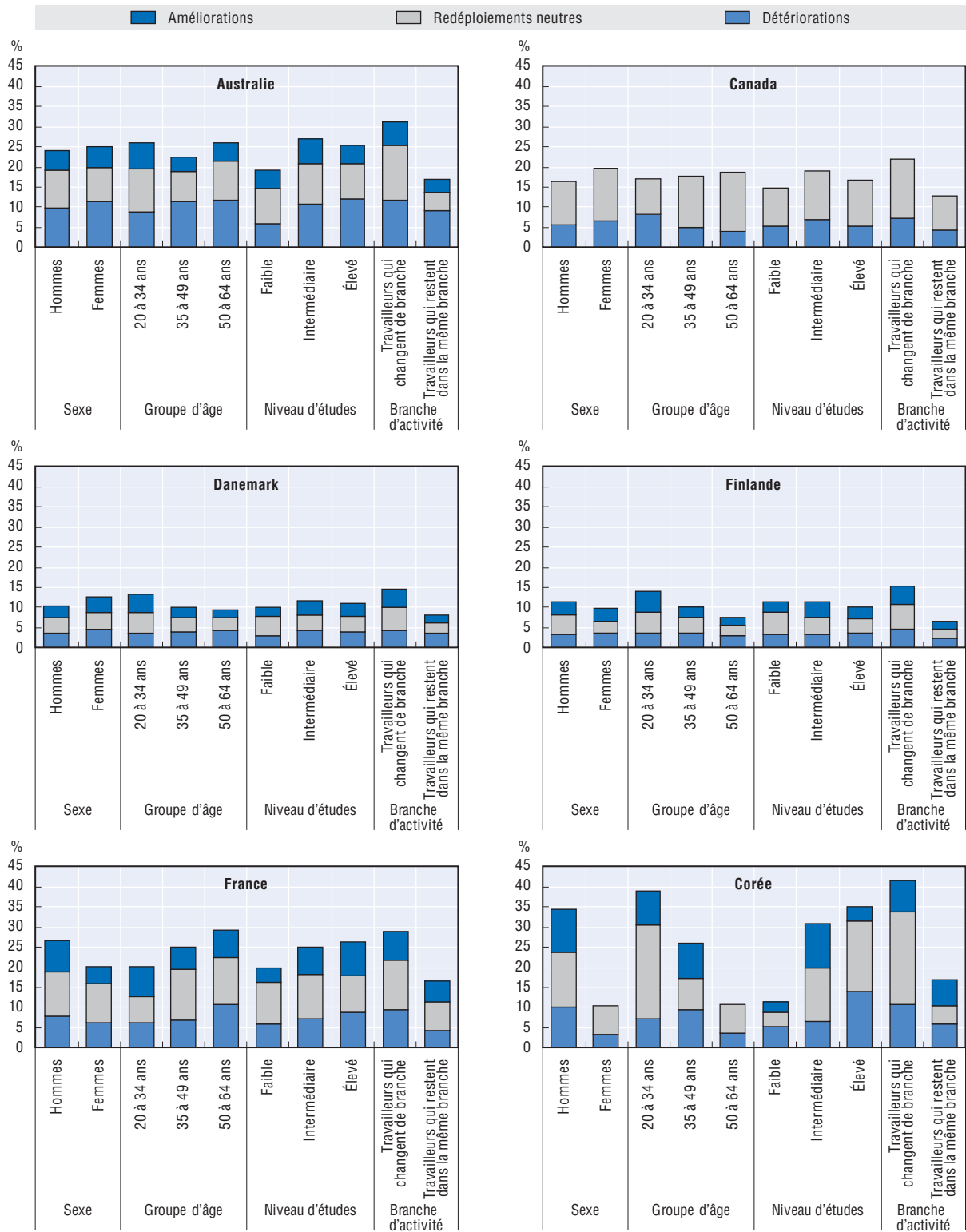
StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888932874202>

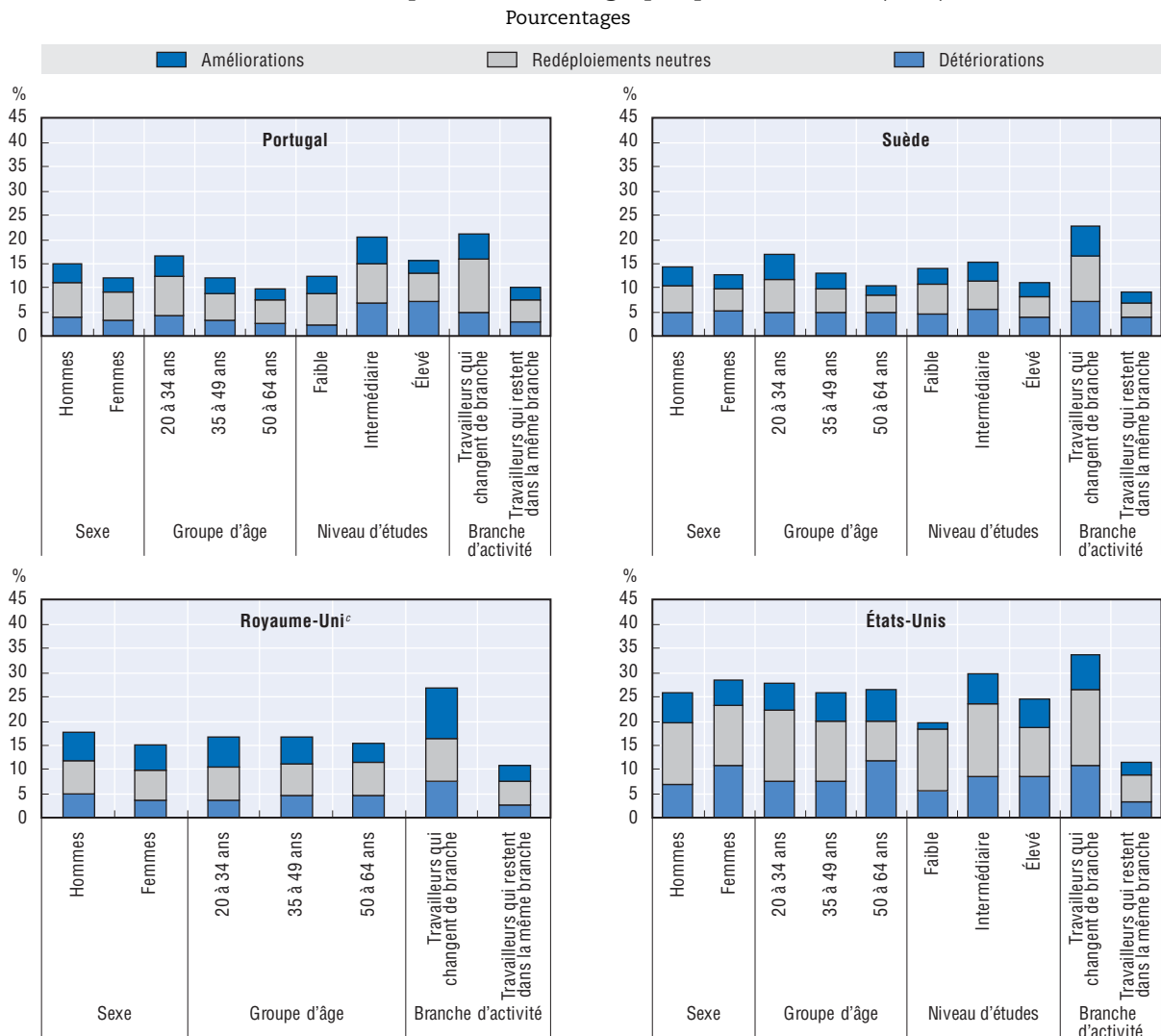
limitée parce qu'ils les jugent peut-être moins adaptables. Parmi les travailleurs qui doivent redéployer leurs compétences, ce sont les plus jeunes qui connaissent le plus rarement une dégradation de leur statut professionnel, peut-être parce qu'ils ont plus de chances de tirer parti d'une suppression de poste pour avancer dans leur carrière (ou sont plus susceptibles d'avoir occupé dès le départ un emploi de bas niveau).

À tous les niveaux de qualification, la probabilité de changements dans les compétences requises prend la forme d'une courbe en U inversé, les diplômés du second cycle de l'enseignement secondaire étant les plus susceptibles de ne plus utiliser les compétences requises par l'emploi qu'ils ont perdu<sup>25</sup>. La raison pourrait en être que les diplômés du second cycle de l'enseignement secondaire peuvent avoir à la fois les compétences et le désir de s'orienter vers un emploi exigeant des compétences très différentes. En fait, la mobilité limitée des personnes ayant un faible niveau de formation pourrait être due au fait que leurs compétences sont moins facilement transférables (ou à

Graphique 4.16. Redéploiement des compétences<sup>a</sup> selon la nature du redéploiement et les caractéristiques sociodémographiques<sup>b</sup>, 2000-10

Pourcentages




Graphique 4.16. Redéploiement des compétences<sup>a</sup> selon la nature du redéploiement et les caractéristiques sociodémographiques<sup>b</sup>, 2000-10 (suite)

a) Tous les redéploiements de compétences sont basés sur l'indicateur 2 du redéploiement. La dégradation (amélioration) du statut professionnel se définit comme un redéploiement des compétences qui s'accompagne d'une diminution (augmentation) du nombre d'années de formation requis d'au moins un an ; les autres redéploiements des compétences sont considérés comme neutres (voir l'encadré 4.3).

b) Niveau d'études : *Faible* : Inférieur à l'enseignement secondaire ; *Moyen* : Enseignement secondaire ; *Élevé* : Enseignement postsecondaire.

c) Le Royaume-Uni ne fournit aucune donnée sur le niveau d'études.

Source : Calculs du Secrétariat de l'OCDE à partir des sources de données décrites dans l'annexe 4.A1.

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888932874221>

leur moindre capacité à s'adapter pour acquérir les nouvelles compétences demandées) tandis que les diplômés de l'enseignement supérieur qui ont des compétences plus facilement transférables sont peut-être moins disposés à renoncer à leur principal domaine de travail au risque d'être pénalisés en termes de salaire. Dans la plupart des pays, la fréquence de la dégradation du statut professionnel parmi les travailleurs qui procèdent à un redéploiement de leurs compétences tend à être plus forte parmi les travailleurs ayant un niveau de formation moyen et élevé<sup>26</sup>.

Enfin, dans tous les pays examinés, les travailleurs qui changent de secteur d'activité sont plus susceptibles que ceux qui restent dans le même secteur de redéployer leurs compétences. Comme indiqué ci-dessus, cela tient davantage au fait que les travailleurs qui changent de secteur d'activité changent plus souvent de profession qu'au fait que le type de changement de profession qui se produit plus fréquemment avec un changement de secteur d'activité est plus susceptible d'entraîner des changements dans les compétences requises. Toutefois, dans tous les pays sauf les États-Unis et la France, les travailleurs qui restent dans le même secteur d'activité connaissent davantage de bouleversements dans l'utilisation de leurs compétences – plus de dégradations et d'améliorations du statut professionnel et moins de redéploiements neutres – que les travailleurs qui changent de secteur.

### **Les redéploiements de compétences peuvent-ils expliquer les pertes de salaire après un licenciement ?**

Afin d'évaluer l'importance relative des spécificités des compétences et du capital humain correspondant à un secteur d'activité donné pour expliquer les pertes de salaire/revenus après une suppression de poste, les estimations des revenus présentées dans la section 4 sont reproduites en fonction du statut au regard du changement de secteur d'activité/compétences pour quatre pays : Danemark, Finlande, Portugal et Royaume-Uni. Le rôle prépondérant des changements dans les compétences est perceptible dans tous les pays. En fait, les travailleurs qui ne changent pas de compétences, qu'ils changent ou non de secteur d'activité, sont généralement les moins pénalisés en termes de salaire après une suppression de poste (graphique 4.17). Toutefois, si les changements de compétences constituaient le seul facteur important pour expliquer les pertes de salaire, les travailleurs qui procèdent à un redéploiement de compétences mais ne changent pas de secteur d'activité seraient dans une situation très comparable à celle des travailleurs dont le redéploiement des compétences s'accompagne d'un changement de secteur d'activité<sup>27</sup>. Cette hypothèse n'est pas confirmée par les données présentées dans le graphique 4.17. En Finlande et au Portugal, l'effet du redéploiement des compétences semble être amplifié par les changements de secteur. Au Danemark, les pertes les plus importantes sont subies par ceux qui redéploient leurs compétences dans le même secteur d'activité (bien que ces effets ne soient statistiquement différents de zéro que pendant les deux premières années suivant le licenciement).

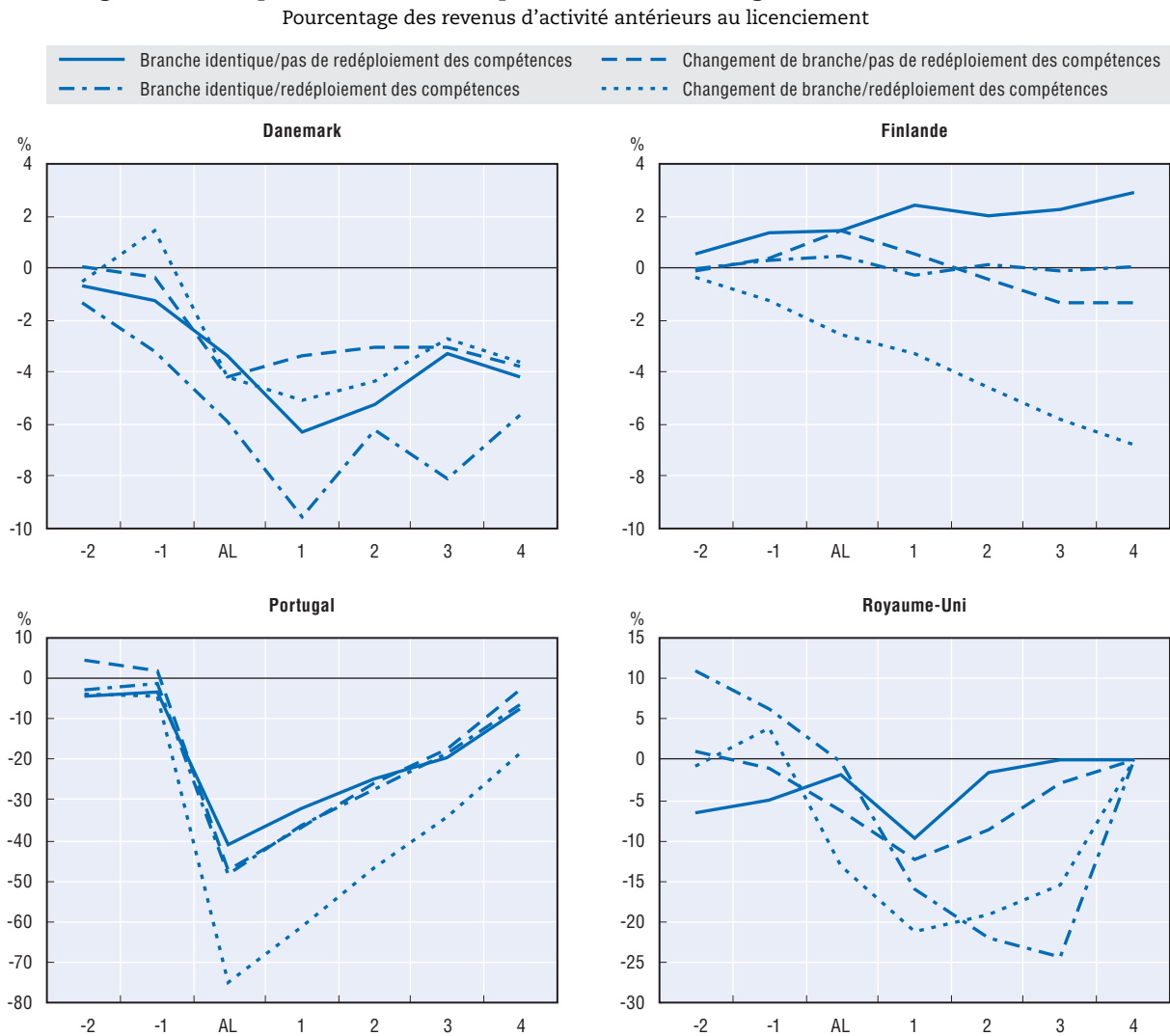
## **Conclusions**

Ce chapitre fournit des estimations inédites et plus complètes du phénomène de perte d'emploi pour raison économique et de ses conséquences dans un grand nombre de pays. Malgré des différences significatives dans les données disponibles, l'analyse met en lumière de nombreuses similitudes entre les pays s'agissant des catégories de travailleurs les plus exposés au risque de suppression de poste et de ceux qui ont le plus de difficultés à reprendre une activité par la suite. L'analyse originale de l'utilisation des compétences après une perte d'emploi apporte aussi un éclairage nouveau sur certains des obstacles au retour à l'emploi et sur les facteurs responsables des pertes de salaire après un licenciement.

Ces constatations permettent d'identifier des problématiques intéressantes pour l'action publique qui devront être examinées dans le cadre de travaux ultérieurs. *En premier lieu*, les coûts de perte d'emploi semblent être principalement imputables aux épisodes de non-emploi, ce qui conduit à se demander si l'aide apportée aux individus pour qu'ils reprennent plus rapidement une activité doit constituer une priorité pour limiter les pertes




Graphique 4.17. **Évolution des revenus d'activité avant et après un licenciement selon le statut au regard du redéploiement des compétences et du changement de secteur d'activité<sup>a</sup>**



AL : L'année du licenciement.

a) Les revenus d'activité avant suppression de poste correspondent aux revenus d'activité moyens l'année précédant le licenciement (-1 sur le graphique). Voir l'annexe 4.A1 pour une description complète de l'échantillon, ainsi que pour les années et les définitions retenues pour chaque pays. Les données correspondent aux revenus annuels pour le Danemark, la Finlande et le Portugal et aux revenus mensuels pour le Royaume-Uni.

Source : Calculs du Secrétariat de l'OCDE à partir des sources de données décrites dans l'annexe 4.A1.

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888932874240>

de salaire et la dépréciation des compétences consécutives à une suppression de poste. Si tel est le cas, il ressort du présent chapitre que si les ressources à consacrer aux travailleurs privés d'emploi sont modestes, il y a lieu de cibler certaines catégories de travailleurs. Ainsi, les femmes, les travailleurs âgés et les personnes peu qualifiées sont les catégories plus susceptibles de sortir complètement du marché du travail après un licenciement et devraient donc être encouragés à continuer leur recherche d'emploi par le biais de mesures d'activation appropriées. Plus généralement, certains travailleurs sont plus exposés que d'autres au risque de perdre leur emploi et aux conséquences négatives de cette perte par la suite. En particulier, dans la plupart des pays examinés, les travailleurs âgés et les

travailleurs les moins instruits sont davantage exposés au risque de perte d'emploi pour raison économique, mettent plus de temps à reprendre une activité et subissent des pertes de salaire plus importantes (et plus durables). Les jeunes présentent eux aussi un risque plus élevé de licenciement que les travailleurs d'âge très actif mais ils s'en tirent mieux par la suite. Les jeunes travailleurs retrouvent généralement assez rapidement du travail après une suppression de poste, souvent des emplois qui demandent plus de compétences que leur emploi précédent.

*En second lieu*, plusieurs pays de l'OCDE exigent des entreprises, en particulier des grandes entreprises, qu'elles fournissent des services de placement ou de reconversion aux travailleurs si elles ont l'intention de procéder à des suppressions de poste ou à des licenciements collectifs. Or, dans tous les pays étudiés, les travailleurs de petites entreprises risquent beaucoup plus de perdre leur emploi que les salariés de grandes entreprises. Les suppressions d'effectifs et licenciements collectifs concernent certes un nombre plus élevé de travailleurs qui peut justifier l'application de ces obligations aux grandes entreprises, mais en se limitant à ce type de mesures, on risque d'oublier ceux qui sont les plus exposés au risque de suppression de poste. Il conviendrait d'étudier, dans le cadre de travaux ultérieurs, s'il serait envisageable de recourir à des programmes actifs du marché du travail à vocation générale, tels que les programmes d'aide à la recherche d'emploi et de reconversion fournis par les services publics de l'emploi, au lieu ou en plus d'obliger les entreprises à fournir des services de placement (parfois en les subventionnant), dans le cadre d'une stratégie globale visant à garantir que les travailleurs les plus concernés par les licenciements aient accès à l'aide dont ils ont besoin et en bénéficient.

*En troisième lieu*, ce chapitre donne des informations sur l'ampleur et la nature de la formation qui devrait être dispensée aux travailleurs ayant perdu leur emploi, même s'il reste nécessaire de conduire d'autres travaux pour identifier clairement les orientations à suivre. Selon toute vraisemblance, la plupart des travailleurs ayant perdu leur emploi n'ont pas besoin d'une reconversion pour retrouver un emploi de grande qualité. Même si de nombreux travailleurs changent de secteur d'activité ou de profession après une suppression de poste, ces changements ne se traduisent pas systématiquement par un changement significatif dans les compétences utilisées au travail. D'ailleurs, certains des travailleurs ayant perdu leur emploi qui utilisent des compétences différentes dans leur nouvel emploi voient en réalité leurs compétences s'améliorer. Cependant, pour un sous-groupe de travailleurs ayant perdu leur emploi dont le statut professionnel se dégrade – au sein duquel les femmes, les travailleurs âgés et les travailleurs moyennement ou très qualifiés sont surreprésentés – la perte d'emploi s'accompagne de pertes de capital humain substantielles. Ces travailleurs utilisent beaucoup moins leurs compétences mathématiques, verbales et cognitives. Cela représente un gisement de capital humain inutilisé, et semble contribuer de façon significative aux importantes pertes de salaire subies par les travailleurs ayant perdu leur emploi. De plus, il semblerait que nombre de travailleurs ayant perdu leur emploi sont parfois non préparés à accéder à des emplois dans des professions en plein essor car ils ne possèdent souvent pas certaines compétences générales essentielles, telles que des compétences mathématiques, verbales, cognitives et interpersonnelles qui sont de plus en plus demandées. Ces observations laissent penser que, lorsque cela est nécessaire, les programmes de reconversion des travailleurs ayant perdu leur emploi devraient privilégier ces compétences générales essentielles.

Enfin, le chapitre met également en lumière les limitations des données disponibles pour les analyses comparatives entre pays. Malgré tous les efforts déployés pour que les méthodes et les échantillons utilisés soient comparables entre pays, il subsiste des différences importantes dans le mode de collecte des données et les variables disponibles pour examiner le phénomène de perte d'emploi pour raison économique. Il n'est donc pas judicieux de tirer, à partir des estimations concernant l'ensemble des pays, des déductions trop catégoriques sur les effets des politiques et des institutions sur la perte d'emploi, sur le retour dans l'emploi et sur les conséquences d'une suppression de poste sur le revenu d'activité et les compétences. Ces questions requièrent des travaux plus approfondis, mais s'appuyant sur une analyse au niveau microéconomique de la manière dont les politiques et les institutions peuvent aider au mieux les travailleurs ayant perdu leur emploi à retrouver rapidement des emplois satisfaisants. C'est sur cet aspect que sera centré le second volet des travaux de l'OCDE portant sur les travailleurs ayant perdu leur emploi, qui consistera en une série d'examen par pays des politiques destinées à aider ces travailleurs et dont l'aboutissement sera un rapport de synthèse présentant des exemples des bonnes pratiques appliquées par les pays participants.

## Notes

1. Les résultats présentés dans ce chapitre exploitent les analyses menées par un réseau de chercheurs, ainsi que par le Secrétariat de l'OCDE. Le Secrétariat de l'OCDE tient à remercier les chercheurs suivants pour leur contribution au projet : Benoît Delage et Marc Gendron, de Ressources humaines et Développement des compétences Canada ; Kent Eliasson et Pär Hansson de la *Swedish Agency for Growth Policy Analysis* ; Anabela Carneiro, de l'Université de Porto ; Sylvia Dixon, du *Ministry of Business, Innovation and Employment* de Nouvelle-Zélande ; Arto Huh et Kristiina Huttunen, de la faculté d'économie d'Aalto ; Ryo Kambayashi, de l'Université Hitotsubashi ; René Morissette, de Statistique Canada ; Pedro Portugal, de la Banque du Portugal ; Johannes Schmieder, de l'Université de Boston ; Fabian Slonimczyk, de l'École supérieure d'Économie de Moscou ; Richard Upward, de l'Université de Nottingham ; Lars Vilhuber, de l'Université Cornell ; Till von Wachter, de l'Université de Californie Los Angeles ; Niels Westergaard-Nielsen et Simon Bodilsen, de l'Université d'Aarhus ; Peter Wright, de l'Université de Sheffield ; et les fonctionnaires du ministère japonais de la Santé, du Travail et de la Protection sociale.
2. Dans le cas de la Suède, la définition de la perte d'emploi repose sur la notion d'établissement, non d'entreprise. Utiliser l'entreprise conduirait en effet à surestimer le nombre de suppressions de poste parce que les entreprises changent souvent de numéro d'identification. Pour éviter cet écueil, d'autres pays – notamment la Finlande – ont corrigé les chiffres en excluant les entreprises qui ont cessé leur activité et dont 70 % au moins des salariés avaient, un an plus tard, retrouvé un emploi dans une entreprise portant un autre numéro d'identification.
3. Si les seuils retenus pour caractériser les licenciements collectifs sont arbitraires, ils correspondent à ceux utilisés le plus souvent dans la littérature.
4. Les licenciements pour motif personnel sont pris en compte ici car, dans un certain nombre des pays considérés dans ce chapitre, il n'est pas possible de distinguer les licenciements pour motif économique des licenciements pour motif personnel. Les licenciements pour motif personnel seraient très peu nombreux par rapport à l'ensemble des suppressions de poste et leur effectif est relativement stable au fil du temps. Une analyse préliminaire pour les pays où ce type de suppression de poste peut être identifié séparément montre que le fait de prendre en compte les licenciements pour motif personnel n'a apparemment pas d'impact majeur sur les résultats présentés.
5. Bien que le ralentissement de l'activité ait été sensible dans certains pays dès la fin 2008, l'année 2008 est incluse dans la période d'avant-crise car elle intègre les suppressions de poste intervenues entre 2007 et 2008, qui, pour la plupart, ont été enregistrées avant le début de la phase de ralentissement. De fait, en 2008, la plupart des pays ont enregistré des taux de licenciement inférieurs à la moyenne.
6. Comme indiqué ci-dessus (voir note 2), les chiffres relatifs à la Suède reposent sur des données au niveau des établissements plutôt que des entreprises. Utiliser des données se rapportant à la taille des entreprises, sans les corriger pour tenir compte des changements de numéro d'identification, aboutirait à un taux environ deux fois supérieur.

7. Les résultats relatifs au Japon ne sont pas pris en compte dans le tableau 4.1 parce que l'enquête japonaise sur la population active (*Japanese Labor Force Survey*), utilisée pour les besoins du présent chapitre, ne permet pas d'obtenir des résultats se prêtant à des comparaisons internationales. Néanmoins, l'analyse réalisée à l'aide de l'enquête sur la situation dans l'emploi (*Employment Status Survey*) aboutit à des résultats similaires à ceux obtenus pour les pays présentés dans le tableau 4.1. Les femmes sont plus susceptibles de perdre leur emploi que les hommes. La probabilité de perte d'emploi augmente également avec l'âge, mais diminue à mesure que l'ancienneté, le niveau d'études et la taille de l'entreprise augmentent. Les travailleurs non titulaires d'un contrat régulier ont globalement une probabilité plus forte de perdre leur emploi que leurs homologues titulaires d'un contrat régulier. Le taux de licenciement est cependant particulièrement faible parmi les travailleurs temporaires et journaliers, probablement parce que ces travailleurs sont très peu nombreux à justifier d'une ancienneté d'au moins un an, seuil retenu dans ce chapitre pour définir la suppression de poste.
8. Les taux de retour à l'emploi tendent à se stabiliser dans un délai de deux ans après le licenciement et ne sont que marginalement plus élevés au cours de la troisième et de la quatrième années après cette perte d'emploi, si bien qu'ils ne sont pas repris ici.
9. Les données relatives aux taux de retour à l'emploi proviennent de deux sources pour les États-Unis. Outre les données provenant de la base de données *Longitudinal Employer Household Dynamics* (LEHD) utilisées dans la section précédente pour estimer les taux de licenciement, les données provenant du supplément *Displaced Worker Supplement* (DWS) à l'enquête *Current Population Survey* peuvent être utilisées pour estimer les taux de retour à l'emploi, pour ce qui est des licenciements autodéclarés. En revanche, le supplément DWS ne peut pas être utilisé pour calculer les taux de licenciement annuels pour un échantillon comparable à celui décrit dans la section 1 du présent chapitre.
10. Dans cette section, on entend par « revenus d'activité » ou « revenus », le revenu salarial sur plus d'un mois (revenus annuels d'activité généralement), tandis qu'on entend par « salaire » le revenu salarial sur une plus courte période (salaire mensuel, hebdomadaire, journalier ou horaire).
11. L'annexe 4.A2 est accessible en ligne à l'adresse [www.oecd.org/emploi/perspectives](http://www.oecd.org/emploi/perspectives).
12. Les pertes de revenus dues au non-emploi peuvent être compensées, dans une certaine mesure, par les allocations chômage ou d'autres formes d'aide sociale. L'étude de Hijzen et al. (2010) est l'une des rares études qui corrigent la perte de revenus en tenant compte des allocations chômage que peuvent percevoir les personnes qui n'ont pas d'emploi. Les auteurs de cette étude estiment la perte de revenus à 23 % pour les travailleurs victimes d'une suppression de poste qui perçoivent l'allocation pour demandeur d'emploi (*Jobseeker Allowance*) en place au Royaume-Uni et à 27 % s'ils ne perçoivent aucune allocation. Le faible écart entre la perte de revenus estimée selon que la personne perçoit ou non des prestations s'explique probablement par le faible taux de remplacement assuré par les allocations chômage au Royaume-Uni, et cet écart probablement beaucoup plus important dans les pays où les prestations sont plus généreuses.
13. Dans les pays nordiques, la perte de revenus apparaît plus importante l'année qui suit la suppression de poste que l'année même de cette suppression de poste. La raison en est qu'étant donné la manière dont les revenus d'activité annuels sont mesurés, la majeure partie du revenu déclaré au cours de l'année de la suppression de poste renvoie à l'activité exercée avant la perte d'emploi. En Allemagne, l'effet estimé sur les revenus est identique que l'on considère les revenus annuels ou mensuels, ce qui donne à penser que l'écart observé quant à l'ampleur de l'effet entre les pays nordiques, d'une part, et le Portugal et le Royaume-Uni, d'autre part, n'est pas seulement lié à des différences dans la façon de mesurer.
14. Les estimations reprises sur le graphique 4.9 ne prennent en compte que les personnes qui ont des revenus positifs au cours d'au moins une année après le licenciement, de sorte que celles qui se retirent complètement de la vie active après avoir perdu leur emploi sont exclues du champ de l'analyse.
15. L'échantillon étudié ne comprend que les travailleurs qui ont perdu leur emploi pour des motifs économiques ou personnels, tandis que ceux qui ont perdu leur emploi à la fin d'un contrat temporaire en sont exclus (voir la section 1 à cet égard). Toutefois, l'augmentation de la fréquence des formes de travail atypiques après la suppression de poste s'observe également lorsque l'on tient compte des pertes d'emploi à la fin d'un contrat temporaire.
16. Nous employons ici l'expression « perte de capital humain » pour indiquer que les compétences précédemment utilisées au travail ne sont plus nécessaires et restent de ce fait inutilisées ou sont moins utilisées et risquent même de se détériorer au fil du temps si la situation persiste. Étant donné que l'accumulation de capital humain a un coût – public et privé –, le fait que les

compétences acquises restent inutilisées constitue une perte. Des réserves s'imposent toutefois. Les individus qui progressent dans leur carrière peuvent ne plus utiliser certaines compétences, mais voir quand même leur situation s'améliorer globalement. Par conséquent, dans l'évaluation des pertes de capital humain, on s'intéressera principalement dans ce chapitre aux individus dont la situation professionnelle se dégrade.

17. Les différences indiquées sont statistiquement significatives au seuil de 1 %, à l'exception des différences dans l'utilisation des compétences techniques (10 %) et des aptitudes physiques (non significatives) en Corée ; des compétences mathématiques (non significatives) aux États-Unis ; des aptitudes physiques (non significatives) en Australie.
18. L'auteur se sert de O\*NET pour déduire les compétences requises qui sont adoptées dans ce chapitre (afin de tenir compte des différences entre professions) ; les changements dans le temps résultent donc de changements dans la composition de la main-d'œuvre par profession.
19. Il est à noter que c'est le contraire en Suède et au Royaume-Uni, tandis que l'on ne dispose pas d'informations pour les autres pays inclus dans cette étude.
20. Les changements de profession sont mesurés sur la base du niveau à deux chiffres de la classification internationale type des professions de 1988 (CITP-88), sauf pour le Canada et les États-Unis qui utilisent respectivement les niveaux à trois et deux chiffres de la classification par profession *US Census Occupational Classification* des États-Unis, et le Royaume-Uni, où les changements de profession sont mesurés à l'aide du niveau à un chiffre de la CITP-88.
21. L'utilisation de classifications présentant des niveaux de détail différents a une incidence sur la proportion de travailleurs recensés comme ayant changé de profession : ainsi, la proportion relativement forte de changements de profession au Canada pourrait s'expliquer par le fait que, pour ce pays, le calcul a été effectué sur la base d'une classification par profession plus détaillée que celle utilisée pour les autres pays figurant sur le graphique 4.13. En revanche, l'utilisation du niveau à deux chiffres d'une classification ne semble pas conduire à une sous-estimation du redéploiement des compétences comparativement à l'utilisation du niveau à trois chiffres de la même classification, si l'on se base sur des observations faites dans des pays pour lesquels des données sont disponibles aux deux niveaux. Cela n'est pas surprenant, étant donné que les différences de compétences exigées entre les professions codées à l'aide de trois chiffres au sein des groupes de professions codées à l'aide de deux chiffres sont susceptibles d'être moins importantes que les différences entre les groupes de professions codées à l'aide de deux chiffres. Par conséquent, le fait d'ajouter un chiffre supplémentaire a des chances de renforcer le redéploiement, mais l'effet marginal est probablement faible.
22. En Corée, les travailleurs qui changent de profession et de secteur d'activité sont plus susceptibles de connaître un redéploiement de compétences que ceux qui changent de profession au sein du même secteur d'activité.
23. Comme expliqué en détail dans l'encadré 4.3, les indicateurs du redéploiement de compétences présentés dans le graphique 4.13 sont basés sur le classement et les changements dans la valeur des compétences mathématiques, verbales, cognitives, techniques et interpersonnelles, des efforts physiques et des dextérités requises. En raison de problèmes de mesure, le nombre d'années d'études requis n'est pas pris en compte dans la définition des redéploiements de compétences, ce qui en fait un critère idéal pour déterminer si les redéploiements sont défavorables ou favorables. Les changements dans le nombre d'années de formation requis présentent l'avantage supplémentaire de fournir une mesure objective simple de l'amélioration et de la dégradation du statut professionnel.
24. Compte tenu de l'indicateur 2 du redéploiement de compétences présenté dans l'encadré 4.3, selon lequel les redéploiements de compétences se définissent comme des changements professionnels qui impliquent un changement dans le classement et l'importance de la principale compétence.
25. Les seules exceptions à ce schéma sont la Corée et la France, où les diplômés de l'enseignement supérieur sont les plus touchés par les redéploiements de compétences.
26. Ce résultat s'obtient en partie par construction, les travailleurs les moins instruits étant plus susceptibles de commencer par occuper un emploi demandant très peu d'années de formation.
27. On suppose pour ce faire que tous les changements dans les compétences utilisées au travail peuvent être mesurés avec exactitude. Comme indiqué dans l'encadré 4.3, les redéploiements de compétences sont déterminés dans ce chapitre au moyen de mesures des compétences génériques et non des compétences spécifiques à un emploi. Jusqu'à un certain point, les changements de secteur d'activité peuvent être un indicateur indirect des changements dans les compétences spécifiques à un emploi qui ne sont pas correctement reflétés par les indicateurs du redéploiement des compétences utilisés dans ce chapitre.

## Bibliographie

- Abbring, J., G. van den Berg, P. Gautier, A. Gijsbert, C. van Lomwel, J. van Ours et C. Ruhm (2002), « Displaced Workers in the United States and the Netherlands », in P. Kuhn (dir. pub.), *Losing Work, Moving On: International Perspectives on Worker Displacement*, W.E. Upjohn Institute for Employment Research, Kalamazoo, États-Unis.
- Abe, M., T. Higuchi, P. Kuhn, M. Nakamura et A. Sweetman (2002), « Worker Displacement in Japan and Canada », in P. Kuhn (dir. pub.), *Losing Work, Moving On: International Perspectives on Worker Displacement*, W.E. Upjohn Institute for Employment Research, Kalamazoo, États-Unis, pp. 195-300.
- Albaek, K., M. van Audenrode et M. Browning (2002), « Employment Protection and the Consequences for Displaced Workers: a Comparison of Belgium and Denmark », in P. Kuhn (dir. pub.), *Losing Work, Moving On: International Perspectives on Worker Displacement*, W.E. Upjohn Institute for Employment Research, Kalamazoo, États-Unis.
- Appelqvist, J. (2007), « Wage and Earnings Losses of Displaced Workers in Finland », *Discussion Papers*, n° 422, Government Institute for Economic Research Finland (VATT).
- Bender, S., C. Dustmann, D. Margolis et C. Meghir (2002), « Worker Displacement in France and Germany », in P. Kuhn (dir. pub.), *Losing Work, Moving On: International Perspectives on Worker Displacement*, W.E. Upjohn Institute for Employment Research, Kalamazoo, États-Unis, pp. 375-470.
- Bognanno, M. et L. Delgado (2008), « Job Displacement Penalties in Japan », *Research in Labor Economics*, vol. 28, pp. 225-250.
- Bonikowska, A. et R. Morissette (2012), « Pertes de gains des travailleurs déplacés ayant une participation stable au marché du travail : données récentes pour le Canada », *Document de recherche de la Direction des services analytiques*, n° 346, Statistique Canada, Ottawa.
- Borland, J., P. Gregg, G. Knight et J. Wadsworth (2002), « They Get Knocked Down: Do They Get Up Again », in P. Kuhn (dir. pub.), *Losing Work, Moving On: International Perspectives on Worker Displacement*, W.E. Upjohn Institute for Employment Research, Kalamazoo, États-Unis, pp. 301-374.
- Brand, J. (2006), « The Effects of Job Displacement on Job Quality: Findings from the Wisconsin Longitudinal Study », *Research in Social Stratification and Mobility*, vol. 24, pp. 275-298.
- Burda, M. et A. Mertens (2001), « Estimating Wage Losses of Displaced Workers in Germany », *Labour Economics*, vol. 8, pp. 15-41.
- Carneiro, A. et P. Portugal (2003), « Earning Losses of Displaced Workers: Evidence from a Matched Employer-Employee Dataset », *IZA Discussion Paper*, n° 2289, Bonn.
- Carrington, W. et A. Zaman (1994), « Interindustry Variation in the Costs of Job Displacement », *Journal of Labor Economics*, vol. 12, pp. 243-275.
- Cha, Y. et S. Morgan (2010), « Structural Earnings Losses and Between-Industry Mobility of Displaced Workers, 2003-2008 », *Social Science Research*, vol. 39, pp. 1137-1152.
- Chan, S. et A. Stevens (2001), « Job Loss and Employment Patterns of Older Workers », *Journal of Labor Economics*, vol. 19, pp. 484-521.
- Coffman, M. et I. Noy (2009), « A Hurricane's Long-Term Economic Impact: The Case of Hawaii's Iniki », *University of Hawaii Economics Working Paper*, n° 09-05.
- Couch, K. (2001), « Earnings Losses and Unemployment of Displaced Workers in Germany », *Industrial and Labor Relations Review*, vol. 54, pp. 559-572.
- Couch, K. (1998), « Late Life Job Displacement », *Gerontologist*, vol. 38, pp. 7-17.
- Couch, K. et D. Placzek (2010), « Earnings Losses of Displaced Workers Revisited », *American Economic Review*, vol. 100, n° 1, pp. 572-589.
- Couch, K., N. Jolly et D. Placzek (2009), « Earnings Losses of Older Displaced Workers: A Detailed Analysis with Administrative Data », *Research on Ageing*, vol. 31, n° 17, pp. 17-40.
- Crossely, T., S. Jones et P. Kuhn (1994), « Gender Differences in Displacement Cost: Evidence and Implications », *Journal of Human Resources*, vol. 29, n° 2, pp. 461-480.
- Dixon, S. et S. Stillman (2009), « The Impact of Firm Closure on Workers' Future Labour Market Outcomes », *Statistics New Zealand and Motu Economic and Public Policy Research Paper*.
- Eliason, M. et D. Storrie (2006), « Lasting or Latent Scars? Swedish Evidence on the Long-Term Effects of Job Displacement », *Journal of Labor Economics*, vol. 24, n° 4, pp. 831-856.

- Fallick, B., J. Haltiwanger et E. McEntarfer (2011), « Nonemployment Duration and the Consequences of Job Separations », Document interne, US Center for Economic Studies.
- Farber, H. (2011), « Job Loss in the Great Recession: Historical Perspective from the Displaced Workers Survey, 1984-2010 », *IZA Discussion Paper*, n° 5696, Bonn.
- Farber, H. (1999), « Alternative and Part-Time Employment Arrangements as a Response to Job Loss », *Journal of Labor Economics*, vol. 17, n° S4, pp. S142-S169.
- Farber, H. (1997), « The Changing Face of Job Loss in the United States, 1981-1995 », *Brookings Papers on Economic Activity: Microeconomics*, pp. 55-128.
- Farber, H. (1993), « The Incidence and Costs of Job Loss: 1982-1991 », *Brookings Papers on Economic Activity: Microeconomics*, vol. 1, pp. 73-119.
- Gathmann, C. et U. Schönberg (2010), « How General is Human Capital? A Task-Based Approach », *Journal of Labor Economics*, vol. 28, n° 1, pp. 1-50.
- Gendron, M. (2011), « The Consequences of Occupational Mobility in Canada: How Does a Change of Skills Required by an Occupation Affect Wages », Note d'information, Direction de la politique du marché du travail de ressources humaines et développement des compétences Canada.
- Handel, M.J. (2012), « Trend in Skill Demand in OECD Countries », *Document de travail de l'OCDE sur les affaires sociales, l'emploi et les migrations*, n° 143, Éditions OCDE, Paris, <http://dx.doi.org/10.1787/5k8zk8pcq6td-en>.
- Hijzen, A., R. Upward et P. Wright (2006), « The Income Losses of Displaced Workers », *Journal of Human Resources*, vol. 45, n° 1, pp. 243-269.
- Huttunen, K. (2005), « Empirical Studies on Labour Demand, Wages and Job Displacements », *Dissertationes Oeconomiae*, n° 102, University of Helsinki.
- Jacobson, L., R. Lalonde et D. Sullivan (2005), « Is Retraining Displaced Workers a Good Investment? », *Federal Reserve Bank of Chicago Economic Perspectives*, n° 2Q/2005.
- Jacobson, L., R. Lalonde et D. Sullivan (1993), « Earnings Losses of Displaced Workers », *American Economic Review*, vol. 83, n° 4, pp. 685-709.
- Kambourov, G. et I. Manovskii (2009), « Occupational Specificity of Human Capital », *International Economic Review*, vol. 50, n° 1, pp. 63-115.
- Kletzer, L. et R. Faurlie (2003), « The Long-Term Costs of Job Displacement for Young Adult Workers », *Industrial and Labor Relations Review*, vol. 56, pp. 682-698.
- Kodrzycki, Y. (2007), « Using Unexpected Recalls to Examine the Long-Term Earnings Effects of Job Displacement », *Federal Reserve Bank Working Paper*, n° W07-2.
- Korkeamäki, O. et T. Kyyrä (2008), « A Distributional Analysis of Displacement Costs in an Economic Depression and Recovery Quantile Regression Estimates of the Earnings Losses of Displaced Workers », *Discussion Papers*, n° 465, Government Institute for Economic Research Finland (VATT).
- Lamo, A., J. Messina et E. Wasmer (2011), « Are Specific Skills an Obstacle to Labor Market Adjustment », *Labour Economics*, vol. 18, pp. 240-256.
- Lazear, E. (2003), « Firm-Specific Human Capital: A Skill-Weight Approach », *NBER Working Paper*, n° 679.
- Lefranc, A. (2003), « Labor Market Dynamics and Wage Losses of Displaced Workers in France and the United States », *William Davidson Institute Working Paper*, n° 614, Upjoint Institute for Employment Research.
- Morissette, R., H. Qiu et P.C.W. Chan (2013), « The Risk and Cost of Job Loss in Canada, 1978-2008 », *Canadian Journal of Economics*, à paraître.
- Morissette, R., X. Zhang et M. Frenette (2007), « Earnings Losses of Displaced Workers: Canadian Evidence from a Large Administrative Database on Firm Closure and Mass Layoffs », *Occasional Paper*, n° 291, Statistics Canada, Ottawa.
- Nedelkoska, L. et F. Neffke (2011), « Skill Shortage and Skill Redundancy: Asymmetry in the Transferability of Skills », Document présenté à la Conférence finale DIME, 6-8 avril, Maastricht.
- Nedelkoska, L. et F. Neffke (2010), « Movements Upwards and Downwards the Occupational Complexity: Human Capital Destruction, Over-Qualification and Human Capital Shortage », Document présenté à la Conférence TASKS (Technology, Assets, Skills, Knowledge, Specialisation) organisée par l'Institut for Employment Research (IAB), Nuremberg, du 16 au 18 mai, disponible en ligne à l'adresse [http://doku.iab.de/veranstaltungen/2010/ws\\_tasks\\_nedelkoska\\_neffke.pdf](http://doku.iab.de/veranstaltungen/2010/ws_tasks_nedelkoska_neffke.pdf).

- Neill, C. et T. Schirle (2007), « Remain, Retrain or Retire: Options for Older Workers Following Job Loss », Document présenté à la John Deutsch Institute Conference on Retirement Policy Issues in Canada organisée à Kingston, Ontario, 26 et 27 octobre.
- OCDE (2013), *Korea: Improving the Re-employment Prospects of Displaced Workers, Back to Work*, Éditions OCDE, Paris, <http://dx.doi.org/10.1787/9789264189225-en>.
- OCDE (2011), *Perspectives de l'emploi de l'OCDE 2011*, Éditions OCDE, Paris, [http://dx.doi.org/10.1787/empl\\_outlook-2011-fr](http://dx.doi.org/10.1787/empl_outlook-2011-fr).
- OCDE (2010), *Perspectives de l'emploi de l'OCDE 2010 : Sortir de la crise de l'emploi*, Éditions OCDE, Paris, [http://dx.doi.org/10.1787/empl\\_outlook-2010-fr](http://dx.doi.org/10.1787/empl_outlook-2010-fr).
- Olsen, C. (1992), « The Impact of Permanent Job Loss on Health Benefits », *Working Paper*, n° 305, Princeton University Industrial Relations Sections.
- Podgursky, M. et P. Swaim (1987), « Job Displacement and Earnings Loss: Evidence from the Displaced Worker Survey », *Industrial and Labor Relations Review*, vol. 41, pp. 17-29.
- Poletaev, M. et C. Robinson (2008), « Human Capital Specificity: Evidence from the Dictionary of Occupational Titles and Displaced Worker Surveys, 1984-2000 », *Journal of Labor Economics*, vol. 26, n° 3, pp. 387-420.
- Quintini, G. (2011), « Right for the Job: Over-Qualified or Under-Skilled? », *Document de travail sur les affaires sociales, l'emploi et les migrations*, n° 120, Éditions OCDE, Paris, <http://dx.doi.org/10.1787/5kg59fz3tkd-en>.
- Regula, G. et U. Backes-Gellner (2009), « Occupational Mobility Within and Between Skill Clusters: An Empirical Analysis Based on the Skill-Weights Approach », *Economics of Education Working Paper Series*, n° 0047, Université de Zurich.
- Rosolia, A. (2002), « The Consequences of Job Displacement in Italy », Document interne, Bank of Italy Research Department.
- Ruhm, C. (1994), « Advance Notice, Job Search, and Postdisplacement Earnings », *Journal of Labor Economics*, vol. 12, n° 1, pp. 1-28.
- Ruhm, C. (1991), « Are Workers Permanently Scarred by Job Displacements? », *American Economic Review*, vol. 81, n° 1, pp. 319-324.
- Schmieder, J., T. von Wachter et S. Bender (2009), « The Long-Term Impact of Job Displacement in Germany During the 1982 Recession on Earnings, Income, and Employment », *Discussion Paper*, n° 0910-07, Department of Economics, Columbia University.
- Schoeni, R. et M. Dardia (1996), « Earnings Losses of Displaced Workers in the 1990s », *JCP Working Papers*, n° 152.
- Schwerdt, G., A. Ichino, O. Ruf, R. Winter-Ebmer et J. Zweimüller (2008), « Does the Color of the Collar Matter? Firm Specific Human Capital and Post-Displacement Outcomes », *IZA Discussion Paper*, n° 3617, Bonn.
- Stevens, A. (1997), « Persistent Effects of Job Displacement: The Importance of Multiple Job Losses », *Journal of Labor Economics*, vol. 15, n° 1, pp. 165-188.
- Swaim, P. et M. Podgursky (1989), « Do More-Educated Workers Fare Better Following Job Displacement? », *Monthly Labor Review*, vol. 112, pp. 43-46.
- Tatsiramos, K. (2007), « The Effect of Job Displacement on the Transitions to Employment and Early Retirement for Older Workers in Four European Countries », *IZA Discussion Paper*, n° 3069, Bonn.
- von Greiff, J. (2009), « Displacement and Self-Employment Entry », *Labour Economics*, vol. 16, pp. 556-565.
- von Wachter, T., E. Weber Handwerker et A. Hildreth (2009a), « Estimating the « True » Cost of Job Loss: Evidence Using Matched Data from California 1991-2000 », *Working Papers*, n° 09-14, Center for Economic Studies.
- von Wachter, T., J. Song et J. Manchester (2009b), « Long-Term Earnings Losses due to Mass Layoffs During the 1982 Recession: An Analysis Using US Administrative Data from 1974 to 2004 », Document non publié, Columbia University, New York.



## ANNEXE 4.A1

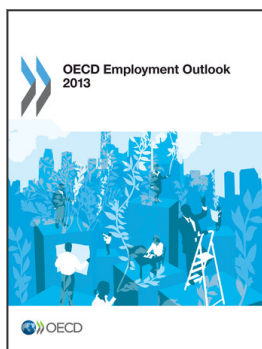
## Sources des données et définitions

	Source des données	Type de données	Années couvertes	Caractéristiques de l'échantillon (pendant l'année précédant la perte d'emploi)	Définition de la perte d'emploi pour raison économique
<b>Australie</b>	Household Income and Labour Dynamics in Australia (HILDA) Survey <sup>a</sup>	Panel de ménages	2002-10	Salariés âgés de 20 à 64 ans, titulaires d'un emploi unique et ayant au moins un an d'ancienneté à l'exclusion des groupes L, O et Q de la CITI Rév. 3 <sup>b</sup>	Autodéclarée : Licenciement, pas d'emploi disponible, suppression de poste ou licenciement pour motif économique
<b>Canada</b>	Enquête sur la dynamique du travail et du revenu (EDTR)	Panel de ménages	2000-10	Salariés âgés de 20 à 64 ans, titulaires d'un emploi unique et ayant au moins 12 mois d'ancienneté à l'exclusion des groupes L, O et Q de la CITI Rév. 3 (après mise en correspondance avec le SCIAN 2007)	Autodéclarée : Déménagement ou cessation d'activité de l'entreprise ; licenciement/ralentissement de l'activité (ne résultant pas des conditions saisonnières) ; licenciement par l'employeur
<b>Danemark</b>	Base de données de l'IDA	Panel apparié salarié-employeur utilisant des données administratives	1982-2009	Salariés du secteur privé âgés de 20 à 64 ans, titulaires d'un emploi unique, ayant un an d'ancienneté ou plus dans une entreprise de dix salariés ou plus à l'exclusion des groupes L, O et Q de la CITI Rév. 3	Observée au niveau de l'entreprise : Départ d'une entreprise procédant à des licenciements collectifs ou fermeture d'entreprise <sup>c</sup>
<b>Finlande</b>	Finnish Longitudinal Employer-Employee Database (FLEED)	Panel apparié salarié-employeur utilisant des données administratives	1989-2009	Salariés du secteur privé âgés de 20 à 64 ans, titulaires d'un emploi unique, ayant un an d'ancienneté ou plus dans un établissement de dix salariés ou plus à l'exclusion des groupes L, O et Q de la CITI Rév. 3	Observée au niveau de l'entreprise : Départ d'un établissement procédant à des licenciements collectifs ou fermeture d'établissement
<b>France</b>	Enquête emploi	Enquête emploi avec interrogation de chaque composante de l'échantillon pendant six trimestres consécutifs	2004-10	Salariés âgés de 20 à 64 ans, titulaires d'un emploi unique et ayant au moins un an d'ancienneté à l'exclusion des groupes L, O et Q de la CITI Rév. 3	Autodéclarée : Licenciement pour motif économique, fermeture d'entreprise pour faillite ou autres causes, et (depuis 2009) « rupture conventionnelle » <sup>d</sup>
<b>Allemagne</b>	Base de données de l'IAB	Panel apparié salarié-employeur utilisant des données administratives	1980-2004	Salariés du secteur privé âgés de 20 à 64 ans, titulaires d'un emploi unique, ayant un an d'ancienneté ou plus dans un établissement employant dix salariés ou plus, à l'exclusion des groupes L, O et Q de la CITI Rév. 3	Observée au niveau de l'entreprise : départ d'un établissement procédant à des licenciements collectifs ou fermeture d'entreprise
<b>Japon</b>	Enquête sur la population active	Enquête sur la population active avec questions rétrospectives sur la perte d'emploi	2002-10	Salariés (y compris les membres du conseil) âgés de 20 à 64 ans à l'exclusion de l'équivalent des groupes L, O et Q de la CITI Rév. 3. Il est à noter qu'il n'a pas été possible d'exclure les titulaires d'emplois multiples ou les employés ayant moins d'un an d'ancienneté	Autodéclarée : Départ suite à une faillite et à des réductions d'effectif

	Source des données	Type de données	Années couvertes	Caractéristiques de l'échantillon (pendant l'année précédant la perte d'emploi)	Définition de la perte d'emploi pour raison économique
<b>Corée</b>	Korean Labor and Income Panel Survey (KLIPS)	Panel de ménages	2000-09	Salariés âgés de 20 à 64 ans, titulaires d'un emploi unique et ayant au moins un an d'ancienneté à l'exclusion des groupes L, O et Q de la CITI Rév. 3	Autodéclarée : Faillite, cessation d'activité ou fermeture de l'entreprise ; suppression d'emploi/licenciement ; renvoi motivé ; départs involontaires suite à un manque de travail
<b>Nouvelle-Zélande</b>	Survey of Families, Income and Employment (SoFIE)	Panel de ménages	2003-09	Salariés âgés de 20 à 64 ans, titulaires d'un emploi unique et ayant au moins un an d'ancienneté à l'exclusion des groupes L, O et Q de la CITI Rév. 3	Autodéclarée : Mise à pied/licenciement/suppression d'emploi
<b>Portugal</b>	Base de données <i>Quadros de Pessoal</i>	Panel apparié salarié-employeur utilisant des données administratives	1987-2009 (sauf 1990, 1991, 2001 et 2002)	Salariés âgés de 20 à 64 ans, titulaires d'un emploi unique, ayant au moins 12 mois d'ancienneté dans une entreprise de dix salariés ou plus à l'exclusion des groupes L, O et Q de la CITI Rév. 3	Observée au niveau de l'entreprise : Départ d'une entreprise procédant à des licenciements collectifs ou fermeture d'entreprise
<b>Fédération de Russie</b>	Displacement Supplement to the Russian Longitudinal Monitoring Survey <sup>e</sup>	Panel de ménages avec questions rétrospectives sur les pertes d'emploi	2004-08	Salariés âgés de 20 à 64 ans, titulaires d'un emploi unique et ayant au moins un an d'ancienneté à l'exclusion des groupes L, O et Q de la CITI Rév. 3	Autodéclarée : Fermeture, déménagement, réorganisation, faillite ou privatisation de l'entreprise ou l'organisation ; rupture de contrat à l'initiative de l'employeur ; licenciement
<b>Suède</b>	Base de données de l'IFDB	Panel apparié salarié-employeur utilisant des données administratives	1991-2009	Salariés âgés de 20 à 64 ans, ayant un an d'ancienneté ou plus dans un établissement employant dix salariés ou plus à l'exclusion des groupes L, O et Q de la CITI Rév. 3. Il est à noter qu'il n'a pas été possible d'exclure les titulaires d'emplois multiples	Observée au niveau de l'entreprise : Départ d'un établissement procédant à des licenciements collectifs ou fermeture d'établissement
<b>Royaume-Uni</b>	Annual Survey of Hours and Earnings + Business Structure Database	Panel apparié salarié-employeur utilisant des données d'enquête et des données administratives	2000-10	Salariés âgés de 20 à 64 ans, ayant un an d'ancienneté ou plus dans un établissement employant dix salariés ou plus à l'exclusion de l'équivalent des groupes L, O et Q de la CITI Rév. 3. Il est à noter qu'il n'a pas été possible d'exclure les titulaires d'emplois multiples	Observée au niveau de l'entreprise : Départ d'une entreprise procédant à des licenciements collectifs ou fermeture d'entreprise
<b>États-Unis</b>	Displaced Worker Supplement to the Current Population Survey	Enquête sur la population active avec questions rétrospectives sur la perte d'emploi	2000-10 (une fois tous les deux ans)	Salariés âgés de 20 à 64 ans, ayant un an d'ancienneté ou plus à l'exclusion des groupes L, O et Q de la CITI Rév. 3. Il est à noter qu'il n'a pas été possible d'exclure les titulaires d'emplois multiples	Autodéclarée : Fermeture ou déménagement d'un établissement ou d'une entreprise ; travail insuffisant ; suppression du poste ou de l'équipe
	Longitudinal Employer Household Dynamics (LEHD) Database	Panel apparié salarié-employeur utilisant des données administratives	2000-07	Salariés âgés de 20 à 64 ans, titulaires d'un emploi unique et ayant au moins un an d'ancienneté à l'exclusion des agents de l'administration fédérale et des membres de la fonction publique des états et des administrations locales	Observée au niveau de l'entreprise : Départ d'une entreprise procédant à des licenciements collectifs fermeture d'entreprise

- a) Le projet HILDA a été lancé et est financé par le *Department of Families, Housing, Community Services and Indigenous Affairs* (FaHCSIA) du gouvernement australien et il est géré par le *Melbourne Institute of Applied Economic and Social Research*. Les conclusions et opinions présentées dans ce chapitre sont cependant celles de l'auteur et ne doivent être imputées ni au FaHCSIA, ni au Melbourne Institute.
- b) Catégories de la Classification internationale type, par industrie, de toutes les branches d'activité économique (CITI) Révision 3 : L : « Administration publique et défense ; sécurité sociale obligatoire » ; O : « Ménages privés employant du personnel domestique » ; et Q : « Organisations et organismes extra-territoriaux ».
- c) Licenciement collectif : L'entreprise/usine/établissement a procédé à une réduction de son effectif, en chiffres absolus, en licenciant cinq salariés ou plus et à une réduction relative de 30 % ou plus de son effectif. Fermeture de l'entreprise/usine/établissement : l'entreprise/usine/établissement a cessé son activité.
- d) La rupture conventionnelle, introduite en 2008, permet à l'employeur et au salarié de mettre fin, d'un commun accord, au contrat de travail. En pratique, la procédure de rupture conventionnelle est utilisée pour procéder à de nombreux licenciements, car elle est plus simple et moins coûteuse que la procédure traditionnelle de licenciement économique (licenciement pour motif économique).
- e) L'enquête *Russian Longitudinal Monitoring Survey* a été réalisée par HSE et ZAO « Demoscope » en collaboration avec le Carolina Population Center, University of North Carolina à Chapel Hill, et l'Institute of Sociology RAS.

Source : Élaboré par l'auteur pour l'OCDE.



Extrait de :  
**OECD Employment Outlook 2013**

Accéder à cette publication :  
[https://doi.org/10.1787/empl\\_outlook-2013-en](https://doi.org/10.1787/empl_outlook-2013-en)

**Merci de citer ce chapitre comme suit :**

OCDE (2013), « Retrouver du travail : retour à l'emploi, salaire et utilisation des compétences suite à une perte d'emploi pour raison économique », dans *OECD Employment Outlook 2013*, Éditions OCDE, Paris.

DOI: [https://doi.org/10.1787/empl\\_outlook-2013-8-fr](https://doi.org/10.1787/empl_outlook-2013-8-fr)

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

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

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