

**PROGRAMME POUR L'APPRENTISSAGE MUTUEL:
SEMINAIRE DU PRINTEMPS 2011**

Réduire le chômage des jeunes et la dualité du marché du travail

Séminaire d'évaluation thématique sur «La réduction de la segmentation du
marché du travail: répondre aux besoins des jeunes»

Bruxelles, 27 juin 2011

Une communication de Tito Boeri, Università Bocconi et Fondazione Rodolfo
Debenedetti, Italie

en collaboration avec CERGE-EI et GHK

Date: 20/06/11



Ce document bénéficie d'un soutien au titre de PROGRESS, le Programme Communautaire pour l'emploi et la solidarité sociale (2007-2013) de l'UE. Ce programme est géré par la Direction générale Emploi, affaires sociales et inclusion de la Commission européenne. Il a été créé en vue de financer la mise en œuvre des objectifs de l'Union européenne dans le domaine de l'emploi et des affaires sociales, tels que les fixe l'Agenda social, et de contribuer ainsi à la réalisation des objectifs de la Stratégie de Lisbonne en la matière.

Le programme septennal cible tous les intervenants pouvant contribuer à l'élaboration d'une législation et de politiques de l'emploi et sociales appropriées et efficaces à travers l'UE-27, l'AELE-EEE et les pays candidats et pré-candidats à l'UE.

La mission de PROGRESS est de consolider la contribution de l'UE en soutenant les engagements et les efforts faits par les Etats membres pour créer des emplois plus nombreux et de meilleure qualité, et renforcer la cohésion de la société. A ces fins, le rôle de PROGRESS sera de:

- fournir des analyses et des conseils sur les domaines politiques couverts par PROGRESS;*
- assurer le suivi et préparer des rapports sur la mise en œuvre de la législation et des politiques dans les domaines couverts par PROGRESS;*
- promouvoir le transfert des politiques, l'apprentissage mutuel et l'entraide entre les Etats membres en ce qui concerne les objectifs et les priorités de l'UE;*
- relayer les points de vue des parties prenantes et de l'ensemble de la société.*

Pour plus de détails, consulter:

http://ec.europa.eu/emploi_social/progress/index_en.htm

Les informations contenues dans ce document ne reflètent pas nécessairement la position ou les points de vue de la Commission européenne.

SOMMAIRE

1	SYNTHÈSE.....	4
2	Y A-T-IL EU UNE « GRANDE MODÉRATION » POUR LES JEUNES?	5
3	L'HÉRITAGE DE LA GRANDE RÉCESSION.....	10
4	CONCLUSIONS: LE SORT DES GÉNÉRATIONS DE LA GRANDE RÉCESSION.....	15
5	RÉFÉRENCES.....	18

1 SYNTHÈSE

Les jeunes travailleurs ont été disproportionnellement affectés par la Grande Récession. Le chômage des jeunes reste plus sensible aux conditions cycliques que celui des autres tranches d'âge. Cela s'explique par le fait que la première réaction des employeurs confrontés à une baisse des commandes est de geler les embauches et de préserver leur main-d'œuvre, notamment lorsque les coûts de licenciement sont relativement élevés. Cette fois-ci, cependant, la position relative des jeunes travailleurs s'est plus sérieusement détériorée que pendant les récessions précédentes. Une autre des causes de l'augmentation disproportionnée du chômage des jeunes fut la concentration sur les jeunes en contrats temporaires des risques sur le marché du travail. Cela s'est traduit non seulement pas des épisodes de chômage plus longs chez les jeunes en fin de scolarité et les personnes à la recherche d'un premier emploi, par un ralentissement des transitions du système éducatif ou de l'enseignement professionnel vers l'emploi, mais aussi par une augmentation des pertes d'emploi parmi les jeunes travailleurs.

Le chômage des jeunes est une préoccupation politique importante, on connaît les effets négatifs à plus long terme des épisodes de chômage vécus en début de vie professionnelle. Par ailleurs, on dispose de preuves selon lesquelles la formation au poste de travail aurait diminué après la Grande Récession. Il est donc possible que des générations entières de la «Grande Récession», qui ont atteint l'âge de travailler pendant la crise financière mondiale, puissent souffrir d'une sérieuse perte de capital humain qui pourrait potentiellement affecter la croissance à long terme de leur productivité et de ce fait les performances du pays où ils vivent.

La législation de protection de l'emploi (LPE) et les politiques passives du marché du travail sont généralement peu adaptées pour lutter contre le chômage des jeunes. Bien souvent, elles ne protègent pas les jeunes qui travaillent et n'allouent pas d'indemnités de chômage à la plupart de ceux qui perdent des emplois temporaires. Le présent article tente de démontrer que plutôt que d'élaborer des politiques spécifiques pour les jeunes travailleurs, il est essentiel de s'attaquer à la dualité du marché du travail en réduisant les dissymétries entre les contrats à durée déterminée (CDD) et les contrats à durée indéterminée (CDI). Cette dissymétrie est une des principales raisons de la vulnérabilité des jeunes travailleurs aux chocs macroéconomiques.

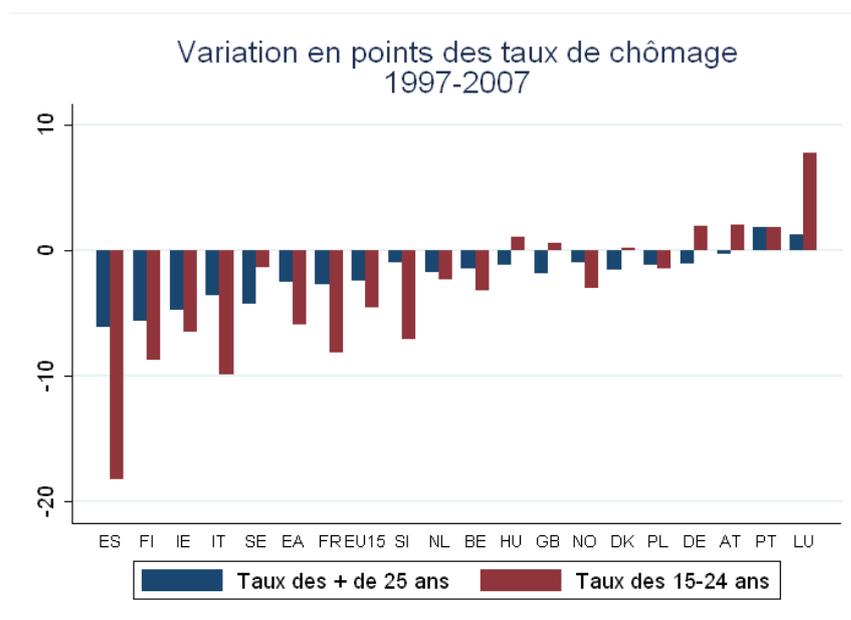
Cet article passe en revue l'évolution du chômage des jeunes avant et pendant la crise. Il examine les conséquences potentielles à plus long terme de ces développements et les politiques introduites pour aider les générations de la Grande Récession.

2 Y A-T-IL EU UNE «GRANDE MODÉRATION» POUR LES JEUNES?

La période ayant débuté au milieu des années 80 est généralement considérée comme l'époque de la soi-disant «Grande Modération» qui s'est caractérisée par une baisse de la volatilité des séries chronologiques macroéconomiques agrégées, telles que le PIB, la production industrielle, l'emploi et le chômage. Néanmoins, la réduction des fluctuations dans les séries chronologiques des variables du marché du travail a été en grande partie concentrée parmi les tranches plus âgées. Les taux de chômage et d'emploi des jeunes âgés de 15 à 24 ans sont devenus plus volatiles et ont connu un déclin spectaculaire pendant la longue expansion qui a précédé la récession récente, puis une hausse tout aussi nette en 2008-2009.

La décennie allant de 1997 à 2007 s'est caractérisée par une réduction spectaculaire du taux de chômage des jeunes (en rouge dans le graphique 1), non égalée par la contraction globale des taux de chômage (en bleu dans le graphique). Dans des pays tels que l'Espagne, la régression du taux de chômage des jeunes a atteint jusqu'à 20 points. Des développements identiques ont été enregistrés dans d'autres pays du soi-disant Club-Med (France, Grèce et Italie). Cette baisse du chômage a eu lieu dans des conditions de plus grande rotation de la main-d'œuvre sur le marché du travail, notamment parmi les jeunes travailleurs. Les flux d'entrées et de sorties du chômage, dérivés de l'enquête européenne sur les forces de travail, ont fortement augmenté, ce qui est également le cas pour la mobilité entre les principaux statuts sur le marché du travail (emploi, chômage et inactivité) et pour les transitions d'un emploi à un autre. Parallèlement à l'évolution du chômage, la plupart des pays de l'UE ont enregistré une hausse de la mobilité. Comme le montrent Boeri et Garibaldi (2009), la corrélation entre la baisse du chômage et la hausse de la mobilité semble prouvée par différentes mesures statistiques (mesures scalaires de la mobilité d'un statut à l'autre sur le marché du travail, rotation des emplois et des travailleurs, transitions entre emplois). Au cours de la dernière décennie, la progression de la mobilité a donc été le revers de la médaille de la baisse du chômage des jeunes.

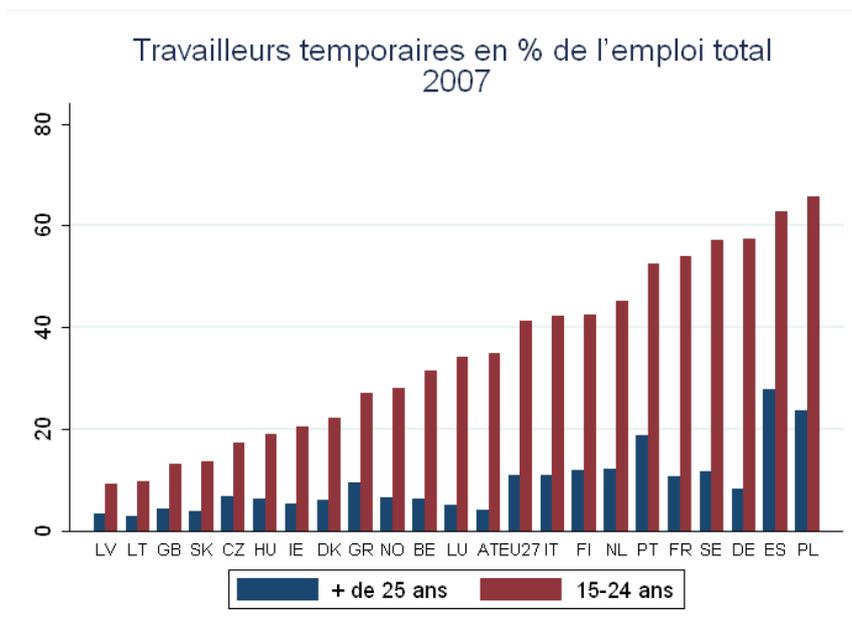
Graphique 1 Variation en points des taux de chômage 1997-2007



Source: EFT, Eurostat, données annuelles, 1997-2007.

Quelle est l'origine d'une augmentation aussi marquée de la mobilité de la main-d'œuvre associée à la contraction du chômage? Le graphique 2 fournit une réponse à cette question. Les nouveaux emplois offerts aux jeunes pendant cette période ont été bien souvent, et notamment dans les pays du Club Med, des CDD; les contrats temporaires ont représenté dans certains pays jusqu'à 60 % de l'emploi salarié des jeunes (graphique 2).

Graphique 2 Travailleurs temporaires en % de l'emploi total, 2007



Source: Eurostat LFS, yearly data, 2007.

L'emploi temporaire est par définition de courte durée et présente généralement un plus grand risque de chômage. Au lieu d'être des passerelles d'insertion dans le marché du travail, les CDD sont rarement convertis en CDI, notamment dans les pays ayant un marché de l'emploi à deux vitesses, tels que l'Italie, la France, l'Espagne et la Suède.

L'insécurité associée au travail temporaire n'est pas compensée par des salaires plus élevés qui pourraient pondérer le risque. Le tableau 1 fournit, à la première colonne, une estimation de l'écart de salaire entre les contrats permanents et les contrats temporaires. A partir de microdonnées (provenant de l'Enquête sur le revenu et les conditions de vie en Europe et du Panel européen des ménages) telles que le coefficient μ d'une variable fictive capturant les contrats permanents, une analyse de régression du salaire (mensuel) portant sur l'emploi salarié masculin a été réalisée en tenant compte du niveau d'éducation et de l'ancienneté. Plus particulièrement, l'équation suivante a été testée:

$$\log w_i = \alpha + \beta_1 \text{EDU}_i + \beta_2 \text{EDU}_i^2 + \gamma_1 \text{TEN}_i + \gamma_2 \text{TEN}_i^2 + \mu \text{PERM}_i + \varepsilon_i$$

Dans cette équation, w représente le salaire mensuel de l'individu «i», EDU le nombre d'années d'études, TEN l'ancienneté et PERM la variable accessoire prenant la valeur «un» pour les contrats permanents et «zéro» pour les autres. Le tableau indique que dans tous les pays européens les rémunérations des travailleurs en CDI sont, toutes choses étant égales par ailleurs, nettement plus élevées que celles des travailleurs en CDD. Les écarts estimés sont toujours statistiquement significatifs et varient d'un faible 6,5 % au Royaume-Uni à presque 45 % en Suède.

La seconde colonne du tableau 1 présente la probabilité annuelle de transition d'un CDD à un CDI, évaluée en comparant les séries chronologiques de l'Enquête européenne sur le revenu et les conditions de vie (EU-SILC) pour la période 2004-2007. Elle montre que la probabilité d'une transition est très faible dans 9 pays sur 14, ne représentant que près d'un travailleur sur cinq chaque année, i.e., une période moyenne d'attente de près de 5 ans avant d'entrer dans le marché du travail protégé des contrats à durée indéterminée.

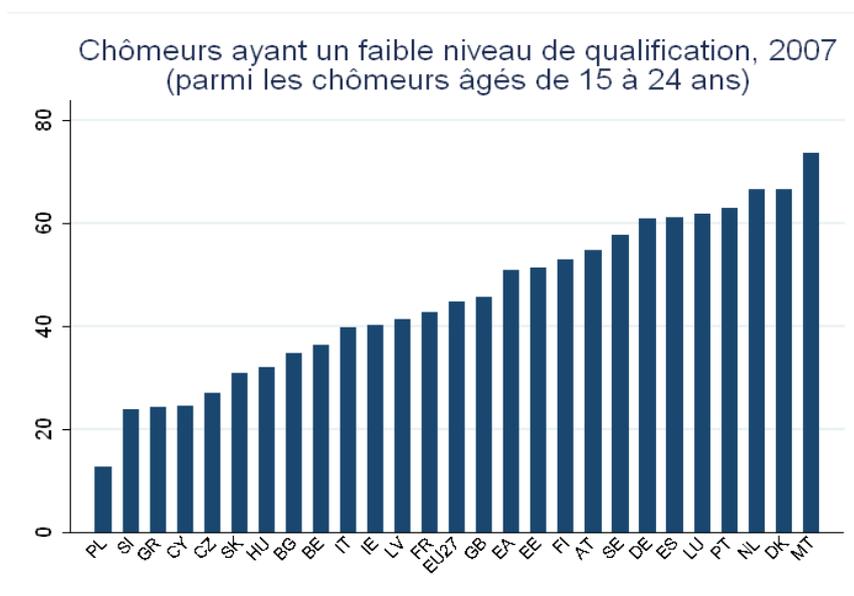
Tableau 1

	Pourcentage de majoration des salaires en CDI	Probabilité de transition d'un CDD à un CDI
Autriche	20,1	47,4
Belgique	13,9	40,4
Danemark	17,7	
Finlande	19,0	22,7
France	28,9	13,6
Allemagne	26,6	
Grèce	10,3	31,3
Irlande	17,8	46,3
Italie	24,1	31,2
Pays-Bas	35,4	
Portugal	15,8	12,1
Espagne	16,9	28,3
Suède	44,7	
Royaume-Uni	6,5	45,7

Sources: EU-SILC (estimations PCM du milieu des années 90 pour les Pays-Bas) et données compensées de l'EU-SILC pour 2004-2007 (dernières données disponibles).

L'augmentation de l'emploi temporaire n'a pas concerné des catégories défavorisées de jeunes qui restent chômeurs ou exclus du marché du travail. Dans plusieurs pays, jusqu'à 60 % du chômage des jeunes était constitué de personnes ayant un faible niveau d'instruction (voir le graphique 3).

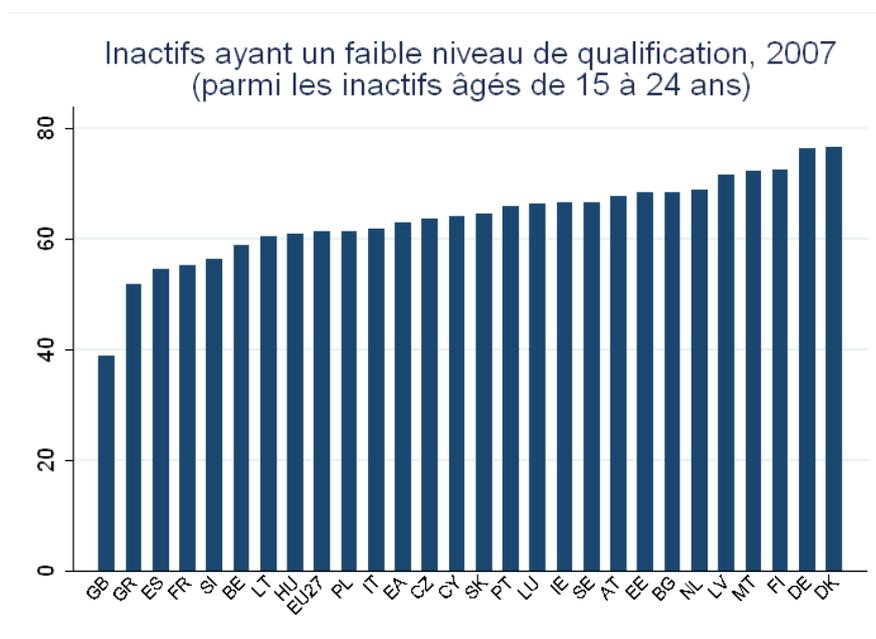
**Graphique 3 Chômeurs ayant un faible niveau de qualification, 2007
(parmi les chômeurs âgés de 15 à 24 ans)**



Source: Base de données sur l'éducation de l'Eurostat, données annuelles, 2007.

L'inactivité était également répandue parmi ces catégories (graphique 4). De plus, le non-emploi parmi ces catégories n'est généralement pas associé à des investissements dans le capital humain (OCDE, 2010). En d'autres termes, de nombreux jeunes peu qualifiés gardent le soi-disant statut NEET, i.e. ils ne travaillent pas et ne participent à aucun programme d'éducation ou de formation. Cette situation est assez répandue chez les jeunes cumulant un ensemble de difficultés (échec scolaire, appartenance à une minorité ethnique, parents ayant de faibles niveaux d'instruction et résidence dans des quartiers ou zones défavorisés), qui risquent de se retrouver exclus non seulement du système éducatif, mais aussi du marché du travail.

**Graphique 4 Inactifs ayant un faible niveau de qualification, 2007
(parmi les inactifs âgés de 15 à 24 ans)**

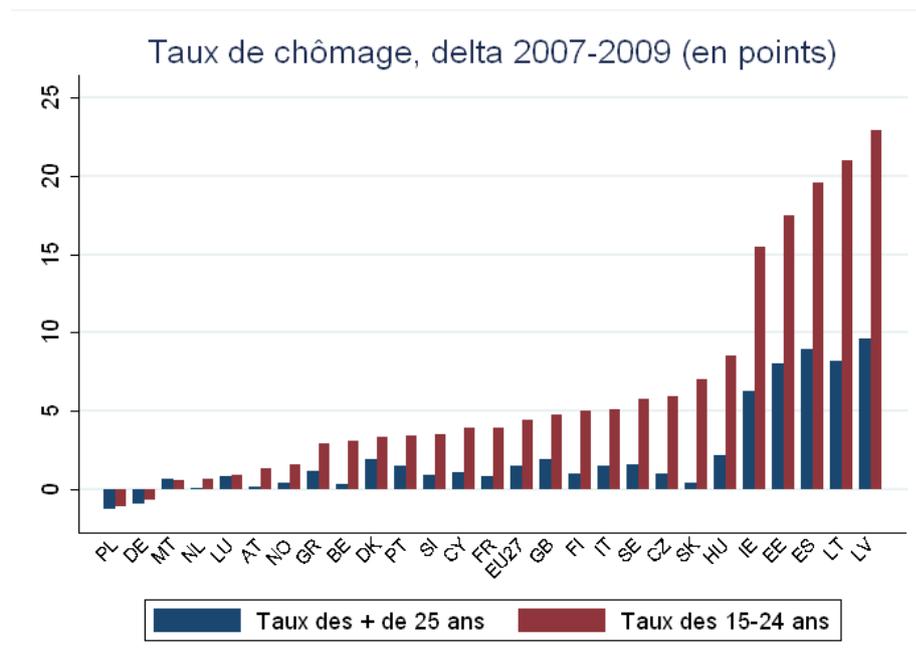


Source: Base de données sur l'éducation de l'Eurostat, données annuelles, 2007.

3 L'HÉRITAGE DE LA GRANDE RÉCESSION

La crise mondiale a durement frappé les jeunes et les perspectives à court terme sont plutôt sombres pour nombre d'entre eux. Le graphique 5 semble être un reflet du graphique 1. Il illustre la croissance rapide du chômage parmi les 15-24 ans entre 2007 et 2009 et la destruction d'une grande partie des progrès réalisés au cours de la décennie précédente en termes de réduction du chômage et de l'inactivité des jeunes.

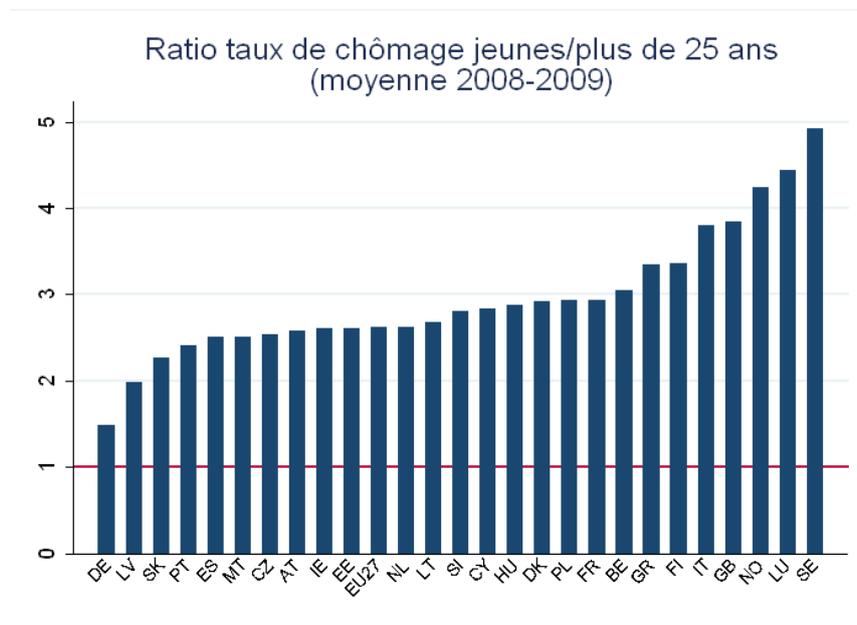
Graphique 5 Taux de chômage, delta 2007-2009 (en points)



Source: EFT de l'Eurostat, données annuelles, 2007-2009.

Suite à cette très forte hausse, le taux de chômage des jeunes est, à l'exception notable de l'Allemagne, de 2 à 5 fois plus élevé que celui des autres tranches d'âge. En d'autres termes, le risque de chômage pour les 15-24 ans est jusqu'à 5 fois plus élevé que celui de leurs aînés (graphique 6).

**Graphique 6 Ratio taux de chômage jeunes/plus de 25 ans
(moyenne 2008-2009)**



Source: EFT de l'Eurostat, données annuelles, 2008-2009.

Le chômage des jeunes augmente toujours beaucoup plus que le chômage global en période de récession vu que la première réaction des employeurs est de geler les embauches, empêchant ainsi l'insertion des jeunes en fin de scolarité dans le marché du travail. Néanmoins, durant la dernière récession, les risques sur le marché du travail ont été davantage concentrés sur les jeunes que lors des précédentes. Le graphique 7 suggère que le quotient de probabilité (ratio des jeunes chômeurs par rapport au chômage total) était plus élevé dans de nombreux pays pendant cette récession que pendant les précédentes. La raison est là encore bien souvent la dualité de nombreux marchés du travail. La hausse du chômage des jeunes ne fut pas seulement un contrecoup du gel des embauches, elle fut aussi une répercussion des licenciements massifs de travailleurs temporaires. Le tableau 2 en fournit la preuve: la part des licenciements dans le nombre total de séparations a doublé parmi les jeunes entre 2007 et 2009. La progression a été moins marquée parmi toutes les autres tranches d'âge. Cette récession a été particulièrement douloureuse pour les jeunes travailleurs, qui sont moins protégés quand ils ont un emploi (et également quand ils n'en ont pas, vu qu'ils n'ont pas accès aux indemnités de chômage) que leurs aînés. Il est également intéressant de souligner que les licenciements de ces jeunes travailleurs n'ont pas entraîné des flux massifs d'entrées dans l'éducation et la formation. En fait, la proportion de séparations débouchant sur une forme d'investissement dans le capital humain a décliné tout au long de cette période (deux dernières colonnes du tableau 2).

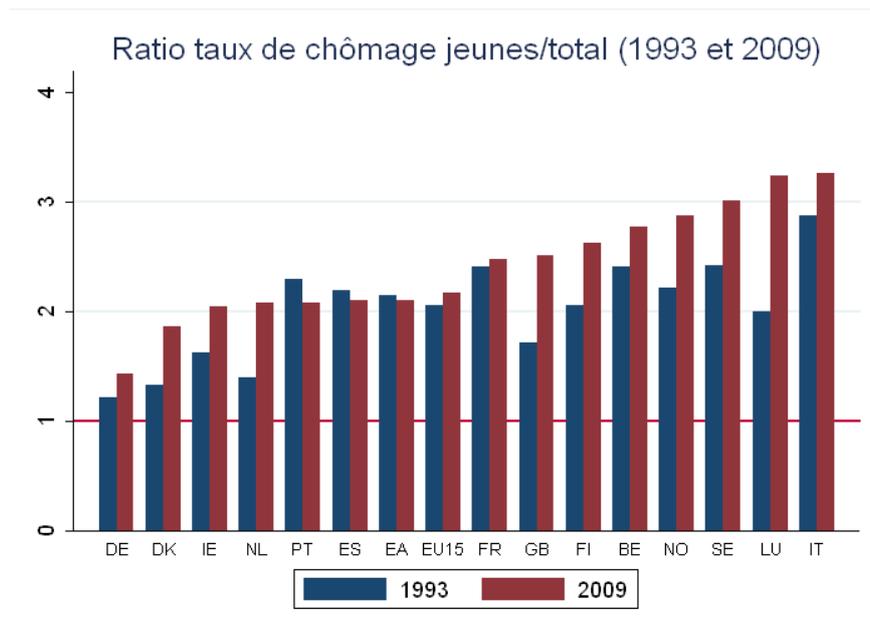
Tableau 2

Séparations par motif et tranche d'âge, 2007 et 2009

Tranche d'âge	Licenciés ou mis à pied		Education ou formation	
	2007	2009	2007	2009
15-24	18,79	33,27	5,95	4,85
25-34	27,01	40,12	2,34	1,69
35-44	33,93	44,95	0,67	0,37
45-54	40,73	49,75	0,28	0,17
55+	38,47	50,36	0,13	0,09
Moyenne	30,28	42,61	2,16	1,6

Source: EFT de l'Eurostat, microdonnées 2007-2009. Notes: L'analyse est limitée à tous les chômeurs ayant perdu leur emploi au cours des 11 mois ayant précédé l'enquête et ayant déjà eu une expérience professionnelle. Le tableau présente le pourcentage de mises à pied par motif de sortie de l'emploi et par tranche d'âge. Les autres catégories non incluses ici sont: «Fin de contrat à durée déterminée», «Soins des enfants ou des enfants handicapés», «Autres responsabilités personnelles ou familiales», «Maladie ou handicap du travailleur», «Préretraite», «Retraite» «Service militaire ou communautaire obligatoire», «Autres raisons», «Pas de réponse».

Graphique 7 Ratio taux de chômage jeunes/total (1993 et 2009)



Source: EFT de l'Eurostat, données annuelles, 1993-2009.

La Grande Récession a eu deux conséquences qu'il ne faut pas négliger.

La première est qu'une perte d'emploi en début de carrière a des répercussions de plus longue durée. Les effets significatifs à long terme du chômage dans les premiers temps de l'insertion professionnelle sur les revenus annuels ultérieurs ont été étudiés pour la France, l'Allemagne, l'Italie, l'Espagne, le Royaume-Uni et les Etats-Unis.

Ainsi, au Royaume-Uni, une hausse de 1 point du taux de chômage à l'entrée dans le marché de l'emploi réduit le revenu de près de 8%. Cet impact régresse avec le temps et n'est plus que de 2% dix ans après l'entrée et disparaît par la suite. Aux Etats-Unis, le

manque à gagner est de l'ordre de 2-3 % et se dissipe au cours des dix premières années d'activité professionnelle. On observe des effets plus durables parmi les travailleurs les moins qualifiés. En France et en Espagne, l'impact négatif à l'entrée pour cette catégorie est de l'ordre de 2-3% du revenu, mais il persiste jusqu'à 15 ans après l'entrée dans le marché du travail.

Les études qui suivent dans le temps des cohortes de travailleurs ayant perdu leur emploi mettent également en évidence les effets à plus long terme des épisodes de chômage. Ellwood (1982) montre qu'un mauvais départ induit des salaires plus faibles tout au long de la vie et de moins bonnes perspectives d'emploi. Mroz et Savage (2006) expliquent que le chômage à l'âge de 22 ans signifie des salaires inférieurs de 30 % à l'âge de 25 ans, et de 2-3 % à l'âge de 30 ans. Selon Kletzer et Fairlie (2003), le chômage de longue durée au moment de l'entrée dans le marché du travail se traduit par des pertes de salaire tout au long de la vie de 8 % pour les hommes et de 13 % pour les femmes. Pour Gregg et Tominey (2004), les pertes de salaire tout au long de la vie sont encore plus conséquentes (13 à 21 %). Arulampalam (2001) fait la preuve que le chômage en début de carrière augmente le risque d'autres pertes d'emploi plus tard dans la vie professionnelle. Enfin, Bell et Blanchflower (2009) et von Wachter (2009) mettent en lumière les effets du chômage sur la santé jusqu'à 20 ans après la perte d'un emploi.

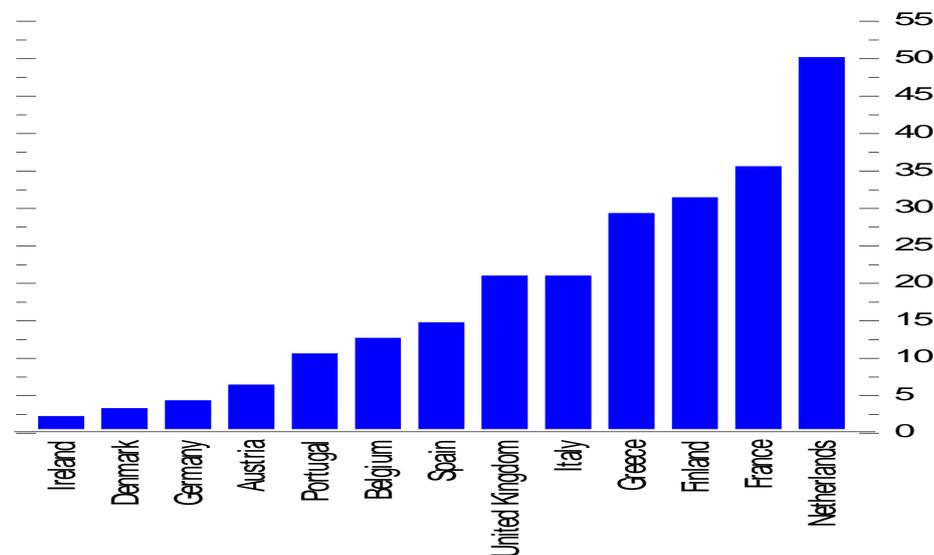
La seconde conséquence concerne la disparition des CDI immédiatement dès l'entrée dans le marché du travail. La reprise après la récession s'est caractérisée presque partout par une segmentation lors de l'entrée dans le marché de l'emploi. Comme le montre le tableau 3, la proportion des embauches en CDI a régressé pour toutes les tranches d'âge depuis 2007. Sur l'ensemble de l'UE, près d'une personne sur quatre était embauchée en CDI en 2009, contre trois en 2007. En Espagne, Italie et Grèce, seulement 3 % des nouvelles embauches étaient en CDI en 2009.

En fait, en règle générale, les CDD (et les dispositifs de travail indépendant) requièrent moins de formation au poste de travail que les CDI vu que les employeurs et les salariés ne peuvent bénéficier d'incitations financières à investir dans la formation des ressources humaines quand les emplois sont supposés ne pas durer. Dans ces conditions, il existe un risque non négligeable que les générations entrées dans le marché du travail pendant et après la Grande Récession aient beaucoup moins d'opportunités de développer leur capital humain par des formations au poste de travail que les cohortes précédentes.

Le graphique 8 ci-dessous provient du Panel européen des ménages. Il met en évidence l'écart dans l'incidence de la formation professionnelle entre les travailleurs en CDD et en CDI. Les sorties de crises financières se caractérisent souvent par un recours accru aux contrats temporaires, les incertitudes et problèmes de liquidité décourageant les entreprises à s'engager à long terme. Les expériences du Japon et de la Suède dans les années 90 sont intéressantes dans ce contexte. Ces deux pays ont connu une forte progression des contrats temporaires. Cela signifie également une diminution de la formation au poste de travail pour de nouvelles générations de travailleurs.

Graphique 8 Formation au poste de travail: Ecart entre CDI et CDD

On The Job Training: Difference Between Permanent and Temporary Employment



Sources: OECD, Labor Force Statistics; Eurostat; and IMF staff calculations.

Sources: Statistiques sur les forces de travail, OCDE; Eurostat; Calculs effectués par les statisticiens du FMI

La section suivante passe en revue les politiques qui pourraient réduire la segmentation et améliorer la formation des nouveaux entrants dans le marché du travail.

Tableau 3

Tranche d'âge	Part des embauches en CDI 2007 et 2009			
	Moyenne européenne		Espagne, Italie, Grèce	
	2007	Delta 2009-2007	2007	Delta 2009-2007
15-24	28,82	-2,26	7,08	-3,52
25-34	34,91	-1,36	9,39	-5,18
35-44	38,54	-4,01	9,21	-5,16
45-54	38,42	-3,8	8,2	-4,63
55 et +	35,3	-4,91	6,23	-3,15
Moyenne	33,91		8,44	

Source: EFT de l'Eurostat, données annuelles, 2007-2009.

4 CONCLUSIONS: LE SORT DES GÉNÉRATIONS DE LA GRANDE RÉCESSION

Les considérations précédentes donnent à penser qu'il est essentiel de lutter contre la segmentation du marché du travail si on veut réduire le risque que les générations de la Grande Récession ne soient des générations perdues. Néanmoins, la réduction de la dualité du marché du travail n'est pas une tâche facile.

L'intervention la plus tentante serait d'abolir progressivement les contrats temporaires. Cela éviterait, par définition, la dualité du marché du travail formel. De plus, cela pourrait s'avérer être une politique populaire: à la lumière des suppressions d'emploi associées à ces contrats pendant la récession de 2008-2009, les pressions en faveur de leur retrait progressif sont fortes. Néanmoins, le retrait des contrats temporaires après une récession pourrait déclencher le pire du double système, une forte contraction de l'emploi pendant le ralentissement économique et pas de «lune de miel» pendant la reprise. Comme l'explique la section 1, les contrats temporaires ont significativement augmenté le contenu en emplois de la croissance pendant la période de croissance globale 1997-2007.

Si les pays veulent réduire la dualité sans pour autant renoncer aux bénéfices de l'effet positif en termes de création de postes de la volatilité accrue de l'emploi pendant la reprise, il doivent trouver un moyen crédible de maintenir la flexibilité des marchés du travail, même lorsqu'il existe de fortes pressions en faveur d'un retour à un système plus rigide.

Un autre problème concerne le fait que les travailleurs temporaires reçoivent moins de formation que les travailleurs en CDI.

Un moyen de stimuler une augmentation des embauches pendant la reprise tout en encourageant la formation au poste de travail serait de réduire la segmentation des marchés du travail en introduisant une sécurité graduelle de l'emploi, c'est-à-dire une augmentation des coûts de licenciement pour les CDI, qui serait proportionnelle à l'ancienneté. En effet, les décideurs politiques pourraient promouvoir une entrée graduelle dans le marché du travail permanent, avec des dispositions relatives à la sécurité de l'emploi prenant la forme d'indemnités obligatoires de licenciement, qui augmenteraient régulièrement au fur et à mesure que les travailleurs acquièrent de l'ancienneté sans véritables interruptions de carrière.

A titre d'exemple, en Italie, les titulaires d'un CDI sont protégés dès leur embauche par des normes contraignant les employeurs à réintégrer le travailleur dans l'entreprise en cas de licenciement abusif, avec l'obligation de leur verser l'indemnité légale de départ. En France, lorsque le travailleur a occupé un emploi permanent pendant plus de deux ans, son employeur doit établir un plan personnalisé en vue de l'aider à retrouver un emploi. En Espagne, une autorisation administrative est nécessaire pour le licenciement économique de tout travailleur en CDI. En général, les employeurs évitent d'aller devant les tribunaux et versent une somme forfaitaire au travailleur. Ces coûts peuvent atteindre jusqu'à 36 mois de salaire en Italie.

Un dispositif progressif basé sur l'ancienneté peut inclure dans tous ces cas le versement d'une indemnité légale de départ qui est fonction de la durée d'occupation de l'emploi (ex., 5 jours de salaire par trimestre travaillé) et augmente graduellement jusqu'au maximum envisagé actuellement par les réglementations nationales. Cela réduit les incertitudes des entreprises quant aux coûts des licenciements, tout en réduisant les coûts de protection de l'emploi pour les employeurs. Simultanément, un tel dispositif permettrait de préserver la flexibilité sans concourir à la dualité du marché du travail.

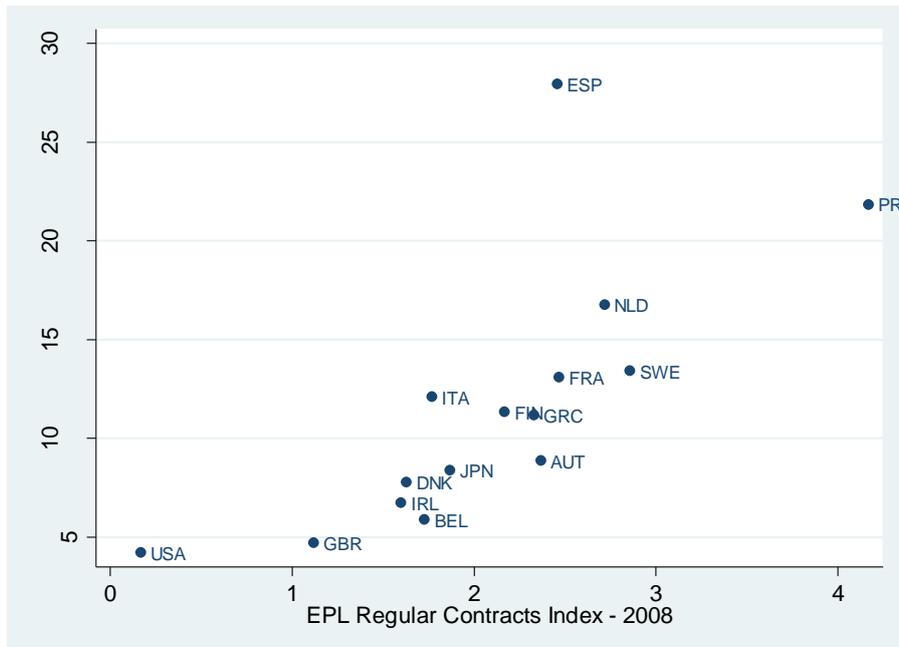
En fait, cette dualité provient des disparités dans les dispositifs de protection de l'emploi entre les CDD et les CDI. Comme l'illustrent les graphiques 9 et 10, ce sont précisément les pays ayant les dispositions relatives à la protection de l'emploi les plus strictes pour les CDI qui ont la proportion la plus élevée des emplois salariés en CDD et qui connaissent les taux les plus faibles de transition de CDD à CDI.

Graphique 9 Rigueur de la LPE entourant les CDI et probabilité de transformation d'un CDD en CDI dans l'année



Source: Base de données sur la LPE de l'OCDE et EFT de l'Eurostat, 2008 (publié initialement dans Boeri, 2010, p. 1201).

Graphique 10 Rigueur de la LPE entourant les CDI et proportion de travailleurs en CDD



Source: Base de données sur la LPE de l'OCDE et EFT de l'Eurostat, 2008 (publié initialement par Boeri, 2010, p. 1202).

Il ne faut pas oublier que cette dualité risque d'affecter profondément les droits futurs à pension des jeunes et ce à trois titres: a) les travailleurs en CDD gagnent, toutes choses étant égales par ailleurs, moins que les travailleurs en CDI; b) ils connaissent plus souvent des interruptions de carrière, et c) ils ne sont généralement pas couverts par l'assurance chômage et ne cotisent pas à l'assurance vieillesse. Selon nos estimations (Boeri et Galasso, 2011), la dualité signifie une diminution à 59 % du taux de remplacement des pensions en Italie et à 56% en Suède.

Globalement, il n'y a pas de temps à perdre, il faut s'attaquer à la dualité des marchés du travail et éviter d'énormes pertes de capital humain pour toutes les générations débutant leur vie professionnelle en des temps de crise. Les sorties de crises financières sont généralement des périodes d'utilisation généralisée des contrats temporaires vu que les incertitudes et les problèmes de liquidité n'incitent pas les entreprises à prendre des engagements à long terme. L'expérience du Japon et de la Suède dans les années 90 est très révélatrice en la matière. Ces deux pays ont enregistré une forte augmentation des contrats temporaires. Cela signifie également une diminution de la formation au poste de travail pour des générations de travailleurs. L'Europe ne peut se permettre une telle perte.

5 RÉFÉRENCES

Arulampalam, W., (2001), «Is Unemployment Really Scarring? Effects of Unemployment Experiences on Wages», *Economic Journal*, vol. 111(475), p. F585-606

Bell, D., et Blanchflower, D., (2009) «What should be done about rising unemployment in the OECD? », IZA DP n° 4455.

Boeri, T., (2010), «Institutional Reforms and Dualism in European Labor Markets», in Ashenfelter, O., et Card, D., (éd.), *Handbook of Labor Economics*, vol. 4B, Elsevier.

Boeri, T., et Garibaldi, P., (2009), «Beyond Eurosclerosis», *Economic Policy*, vol. 24(59), p. 411-461.

Boeri, T., et Galasso, V., (2011), «Is Social Security Secure with NDC», in Holzmann, R., Palmer, E., et Robalino, D., (sous la direction de), *NDC Pension Schemes: Progress and Frontiers in a Changing Pension World*, à paraître.

Ellwood, D., T., (1982), «Teenage Unemployment: Permanent Scars or Temporary Blemishes? », in *The Youth Labor Market Problem: Its Nature, Causes, and Consequences*, p. 349-390 NBER.

Gregg, P., et Tominey, E., (2005) «The wage scar from male youth unemployment», *Labour Economics*, vol. 12(4), p. 487-509.

Kletzer, L., G., et Fairlie, R., W., (2003), «The Long-Term Costs of Job Displacement for Young Adult Workers», *Industrial and Labor Relations Review*, vol. 56(4), p. 682-698

Mroz, T., A., et Savage, T., H., (2006), «The Long-Term Effects of Youth Unemployment», *Journal of Human Resources*, vol. 41(2).

OCDE (2010), *Des débuts qui comptent! Des emplois pour les jeunes*, Librairie de l'OCDE.

Von Wachter, T., M., et Sullivan, D., (2009) «Job Displacement and Mortality: an analysis using administrative data», *Quarterly Journal of Economics*, vol. 124 (3), p. 1265-1306.