

Hétérogénéité des travailleurs et frictions sur le marché du travail

ÉTIENNE LALÉ

Thèse dirigée par Étienne Wasmer, Professeur des Universités, IEP de Paris

Résumé

Cette thèse se compose de différents travaux en macroéconomie et en économie du travail effectués dans le cadre de mon doctorat à Sciences-Po Paris. Ces travaux s'articulent autour d'une thématique d'ensemble : l'étude des interactions entre les frictions d'information qui entravent le fonctionnement du marché du travail et l'hétérogénéité des caractéristiques propres aux travailleurs qui évoluent sur ce même marché du travail. Ces deux éléments sont indispensables à notre compréhension du marché du travail et leur prise en compte rend possible une meilleure appréhension de questions tant empiriques que normatives. Le premier chapitre de cette thèse se situe du côté du questionnement empirique. Il montre que combiner frictions d'information et hétérogénéité des compétences individuelles permet d'expliquer une part importante des fluctuations observées dans les flux de travailleurs entrant et sortant de la population active. Le second chapitre relève lui aussi d'une approche positive tout en considérant l'État comme un des acteurs clefs de l'allocation des ressources sur le marché du travail *via* les incitations en matière de recherche d'emploi et d'investissement en capital humain que son intervention produit. Il montre que ces incitations ont pu contribuer sur le long terme aux moindres performances de l'Europe par rapport aux États-Unis s'agissant de l'emploi des travailleurs âgés. Le troisième chapitre se prête plus volontiers à une lecture normative. Il propose une analyse quantitative des effets des indemnités de licenciement sur l'emploi et le bien-être des individus. Il montre que ces dispositifs créent peu de gains lorsque leur seule justification est de pallier l'incomplétude des marchés assurantiels à laquelle les travailleurs font face.

Outre leur unité thématique, les chapitres de cette thèse partagent la caractéristique de se fonder tous sur des modèles qui ne postulent aucune hétérogénéité *ex ante* et dans lesquels le degré d'hétérogénéité *ex post* peut dépendre pour partie de décisions individuelles. Ces travaux peuvent donc se lire comme autant d'explorations de modèles possédant ces propriétés. Dans le premier chapitre par exemple, l'hétérogénéité des travailleurs provient de chocs aléatoires et est donc purement exogène du point de vue des individus eux-mêmes. Dans le second chapitre, l'hétérogénéité des travailleurs se décline selon plusieurs dimensions et certaines d'entre elles sont sous le contrôle des individus. Ainsi, leur décisions d'emploi affectent leur niveau de

capital humain et, à travers lui, la générosité des allocations qu'ils peuvent recevoir de l'État. Dans le troisième chapitre, la question même du degré de maîtrise dont disposent les individus sur leur caractéristique propre (ici, leur niveau d'épargne) s'avère cruciale. En effet, l'impact des indemnités de licenciement sur le bien-être des travailleurs dépend directement de la capacité qu'ont ceux-ci à s'auto-assurer contre les risques du marché du travail ; le motif d'épargne de précaution détermine donc en grande partie le niveau auquel une éventuelle indemnité des licenciement doit être fixée.

On le voit, la nature de l'hétérogénéité des travailleurs étudiée se complexifie de chapitre en chapitre. C'est pourquoi dans le second chapitre et plus encore dans le troisième, frictions sur le marché du travail et hétérogénéité individuelle ont tendance à se renforcer l'un l'autre. Ce dernier chapitre offre donc un exemple particulièrement riche d'interaction entre deux imperfections macroéconomiques.

Enfin, les travaux qui composent cette thèse sont également reliés entre eux par une même démarche d'analyse, à commencer par l'utilisation de modèles dynamiques et quantitatifs du marché du travail. La réflexion d'ensemble s'organisant autour du rôle des frictions d'information, le modèle canonique de recherche d'emploi est bien sûr la colonne vertébrale de cette thèse. Au sein de ce cadre de référence, chaque chapitre élabore un modèle qui permet d'étudier les conséquences de l'hétérogénéité individuelle de la manière jugée la plus pertinente. Une part importante du travail effectué consiste ensuite à arrimer ces modèles aux données empiriques. Pour ce faire, le chapitre un exploite des micro-données issues d'enquêtes menées aux États-Unis. Le chapitre deux utilise des données agrégées sur plusieurs pays d'une part et, d'autre part, génère à partir du modèle un ensemble de statistiques qui trouveraient leurs contrepartie dans des micro-données d'enquêtes. Quant au chapitre trois, il calibre le modèle sur des statistiques qui caractérisent le fonctionnement du marché du travail américain sur le long terme. Grâce à cet ancrage empirique, les modèles analysés dans les différents chapitres peuvent contribuer à notre compréhension du fonctionnement réel du marché du travail. Les paragraphes suivants résument la contribution de chaque chapitre à cet objectif.

Le chapitre 1 s'intitule "Comprendre la volatilité des flux entrant et sortant de la population active" ("*Understanding Fluctuations in the Ins and Outs of the Labor Force*"). Il contribue à l'analyse du comportement cyclique des flux de travailleurs en étudiant le fait empirique suivant : les flux de travailleurs entrant et sortant de la population active s'avèrent très volatiles le long du cycle économique. Pour en comprendre les déterminants, il propose un modèle de recherche d'emploi dans lequel les travailleurs transitent entre emploi, chômage et inactivité. En dépit de sa simplicité, le modèle proposé s'avère très performant pour expliquer la valeur en moyenne de ces flux. Il montre de plus que, si la conjoncture économique n'est pas le principal déterminant des décisions d'offre de travail des individus, alors une part significative de la cyclicité des flux de travailleurs entrant et sortant de la population active peut s'expliquer au moyen de deux effets de composition. Premièrement, les travailleurs qui rejoignent la population active indépendamment du cycle économique sont plus à même d'être observés au chômage durant plusieurs périodes lorsque le taux d'embauche est en-deçà de sa valeur d'équilibre. Ceci

contribue à la contra-cyclicité de la probabilité de transition de l'inactivité vers le chômage. Deuxièmement, les travailleurs les plus productifs et qui sont aussi les moins à même de quitter le marché du travail sont plus nombreux parmi les chômeurs lorsque le taux de destruction des emplois est élevé. De ce fait même, la probabilité de quitter la population active depuis le chômage apparaît moins élevée durant les récessions. Le chapitre étaye ces deux mécanismes à l'aide de données issues du Current Population Survey.

Le chapitre 2 s'intitule "Obsolescence des compétences et travailleurs découragés : conséquences pour le marché du travail" ("*Obsolescence, Discouraged Workers and the Aggregate Labor Market*"). Il contribue à l'examen des différences entre Europe et États-Unis s'agissant des performances du marché du travail. Plus précisément, il vise à rendre compte du fait suivant : les taux d'activités des travailleurs âgés de part et d'autre de l'Atlantique étaient identiques dans les années 1960 et 1970, mais ils sont devenus systématiquement inférieurs de 10 points de pourcentage en Europe depuis les années 1980. Le chapitre s'inspire de la théorie de l'obsolescence des compétences développée par Ljungqvist et Sargent [Journal of Political Economy, 1998]. Il intègre celle-ci à un modèle d'équilibre général et montre qu'elle permet d'expliquer l'essentiel de cet écart de taux d'activité des travailleurs âgés. En outre, le chapitre invalide la thèse polémique de ces auteurs qui ont imputé les forts taux de chômage européen à l'inadaptation de l'État-providence en période d'érosion plus rapide des compétences individuelles. Il démontre que cette inadaptation de l'État-providence se traduit par une participation plus faible des travailleurs au marché du travail, mais pas par un plus grand nombre de chômeurs.

Le chapitre 3 s'intitule "Frictions de recherche d'emploi, auto-assurance et indemnités de licenciement" ("*Matching Frictions, Self-Insurance and Severance Payments*"). Il contribue à l'étude de la protection de l'emploi en proposant une analyse en équilibre général des politiques d'indemnisation des licenciements. Pour ce faire, il étend le modèle canonique de frictions sur le marché du travail à un environnement dans lequel les entreprises subissent des chocs de production pouvant induire des licenciements et où les travailleurs sont averses au risque et n'ont pas accès à un marché assurantiel parfait. L'introduction d'indemnités de licenciement peut donc contraindre les employeurs à internaliser le coût social des licenciements et aider les travailleurs à faire face au risque de chômage. Le modèle calibré sur données américaines révèle un effet en U inversé des indemnités de licenciement sur le bien-être, le maximum étant obtenu lorsque ces indemnités s'élèvent à trois mois de salaire. Les gains en terme de bien-être s'avèrent limités : ils équivalent au plus à une hausse de la consommation agrégée d'un demi pour cent. De plus, en présence d'un chômage atténué par les indemnités de licenciement, les travailleurs ne bénéficient pas d'une baisse des frictions de recherche d'emploi car les entreprises réduisent leurs efforts de recrutement. Enfin, des indemnités de licenciement s'élevant à trois mois de salaire maximisent le bien-être parce qu'elles permettent d'approcher du taux de licenciement optimal d'une économie à marchés complets. La prise en compte des difficultés des travailleurs à lisser leur profil de consommation est donc un argument négligeable lorsqu'il s'agit de justifier l'indemnisation des licenciements.