

L'ancienneté au travail en période de turbulences économiques

Synthèse

Introduction

Les modifications de l'environnement économique au cours des dernières décennies ont suscité des inquiétudes croissantes sur la baisse de la stabilité de l'emploi et la disparition de «l'emploi à vie». En effet, il est à craindre que la mondialisation et le progrès technologique aient entraîné des modifications sur le marché de l'emploi, qui ont peut-être réduit l'ancienneté au travail (définie comme la durée pendant laquelle un travailleur est employé de manière continue par le même employeur). Outre ces tendances potentielles à long terme, la récente crise économique et financière peut également avoir affecté la stabilité de l'emploi.

Cette étude présente un panorama complet de l'évolution de l'ancienneté au travail entre 2002 et 2012. Elle analyse l'ensemble de la répartition de l'ancienneté en termes d'ancienneté moyenne, faible et longue en utilisant les données de l'enquête européenne sur les forces de travail (EFT-UE). Cette recherche porte sur l'UE 27 (moins Malte), par pays membres, et sur différentes caractéristiques sociodémographiques et professionnelles, en examinant en particulier comment l'ancienneté a évolué avant et pendant la crise. Le lien entre l'ancienneté au travail et le revenu est également analysé.

Contexte politique

La législation sur la protection de l'emploi et la volatilité du cycle économique influencent conjointement la rotation du personnel, et contribuent ainsi à expliquer les différences de niveau d'ancienneté entre les pays. L'ancienneté au travail est d'une importance primordiale pour les travailleurs, étant donné qu'elle peut être interprétée comme une mesure de la stabilité de l'emploi. L'examen du niveau et de la structure de l'ancienneté au travail au fil du temps permet d'évaluer si la stabilité de l'emploi a effectivement diminué (et dans quelle mesure) ou si les craintes de la diminution de l'ancienneté et de la disparition de «l'emploi à vie» sont exagérées.

Il est important de distinguer entre la stabilité de l'emploi (en considérant l'ancienneté au travail comme un indicateur) et la sécurité de l'emploi telle qu'elle est perçue par les travailleurs. Cette dernière peut être influencée non seulement par le risque de perdre un emploi, mais également par les conséquences de cette perte, qui dépendent elles-mêmes de la probabilité de retour à l'emploi et du niveau de protection escompté en cas de chômage (grâce aux allocations chômage ou par des politiques actives du marché du travail). Dans les périodes de chômage élevé, les emplois peuvent être considérés comme étant plus instables, même si cela ne se traduit pas par une diminution de l'ancienneté au travail.

Principales conclusions

- L'ancienneté moyenne au travail au niveau global de l'Union européenne a légèrement augmenté, passant de 116,5 mois en 2002 à 123 mois en 2012.
- On observe de nettes différences entre les pays pendant la période précédant la crise (2002-2007); l'ancienneté moyenne était la plus faible en Lettonie (86 mois) et la plus élevée en Slovaquie (137 mois). Les pays d'Europe continentale (Autriche, Belgique, Allemagne, Luxembourg et Pays-Bas) ainsi que les pays méditerranéens (à l'exception de l'Espagne) présentaient un niveau d'ancienneté relativement élevé, tandis que les pays d'Europe centrale et orientale (PECO) (à l'exception de la Slovaquie) ainsi que l'Irlande et le Royaume-Uni étaient caractérisés par une faible ancienneté moyenne. Ces différences entre les pays semblent être en lien étroit avec leur cadre institutionnel respectif, notamment leur législation sur la protection de l'emploi.
- Pendant la période de crise (2008-2012), l'ancienneté moyenne a augmenté dans la majorité des pays, dans un contexte de suppression de postes, affectant davantage les travailleurs présentant le moins d'ancienneté par rapport aux employés de longue date. Sept pays

ont connu une diminution de l'ancienneté moyenne, 12 une augmentation et sept ont présenté des modifications de moins d'un mois. Les pays qui ont été particulièrement touchés par la crise (Estonie, Grèce, Irlande, Italie, Lettonie, Portugal et Espagne) ont tous connu une augmentation considérable de l'ancienneté moyenne.

- Cette hausse de l'ancienneté moyenne depuis la crise peut s'expliquer par une mutation vers les emplois relativement plus stables. Le nombre d'emplois de courte durée a chuté pendant la crise, mais la part des emplois de longue durée s'est révélée relativement stable au niveau de l'Union européenne. En effet, les relations de travail à très long terme sont devenues plus fréquentes sur l'ensemble de la période analysée.
- On peut distinguer quatre groupes de pays en fonction de la répartition de l'ancienneté. Les pays continentaux et certains pays méditerranéens affichent les plus hauts niveaux d'ancienneté moyenne, en raison d'une part plus faible de travailleurs à faible ancienneté et d'une plus forte proportion de travailleurs de longue date. L'inverse est vrai pour les pays baltes, le Danemark, l'Irlande, l'Espagne et le Royaume-Uni, qui présentent les niveaux les plus faibles d'ancienneté moyenne en raison d'une plus forte proportion de travailleurs à faible ancienneté et d'une part plus faible de travailleurs de longue date. La Finlande et la Suède présentent une répartition polarisée, avec de fortes proportions à la fois de travailleurs à faible ancienneté et de travailleurs de longue date, tandis que que les PECO montrent généralement une répartition de l'ancienneté plus resserrée, dans laquelle les proportions de travailleurs à court terme et de longue date sont également réparties en-dessous de la moyenne.
- Pour l'ensemble de l'UE, l'ancienneté moyenne est plus élevée pour les hommes que pour les femmes, même si cet écart s'est réduit entre 2002 et 2012. Ce bilan global cache d'importantes différences entre les pays, à la fois avant et pendant la crise. L'écart entre les sexes en matière d'ancienneté moyenne peut s'expliquer en grande partie par d'autres facteurs - par exemple, les femmes travaillent dans des secteurs où l'ancienneté moyenne est plus faible, tels que l'hôtellerie et la restauration.
- Une analyse plus approfondie a montré que l'augmentation de l'ancienneté (au niveau global de l'UE, mais également pour beaucoup de pays individuels), notamment dans la période précédant la crise, était due dans une large mesure à des modifications de la composition démographique de la main-d'œuvre. Ceci signifie que si les proportions représentées par les différentes catégories d'âge étaient restées constantes, l'ancienneté moyenne au travail aurait diminué.

- L'ancienneté au travail des travailleurs intérimaires pendant la crise s'est ajustée de manière très différente selon les pays. Ceci indique que le rôle de l'emploi intérimaire sur les marchés du travail nationaux varie considérablement selon les États membres.
- Une analyse de la relation entre le revenu et l'ancienneté suggère un lien positif entre l'ancienneté et la probabilité, pour un travailleur, d'améliorer sa position relative dans la répartition des salaires au cours des neuf premières années au sein d'un même poste. Par la suite, les chances d'évolution financière salariale grâce à l'ancienneté diminuent. Il a été établi que la probabilité de progression dans l'échelle des salaires, comparée à celle du maintien dans le décile initial de revenus, augmente de 8 % par an dans les premiers temps d'un emploi.

Conclusions

Le cadre institutionnel a son importance: la législation sur la protection de l'emploi est en lien étroit avec les différences de niveau d'ancienneté entre les pays.

L'évolution de l'ancienneté est étroitement liée au cycle économique, l'ancienneté présentant habituellement une évolution inverse du cycle. En dépit d'un bilan mitigé dans l'ensemble des pays entre 2002 et 2008, l'ancienneté moyenne au travail a augmenté dans la plupart des pays pendant la récession, du fait de la suppression des emplois à faible ancienneté et de la diminution de la création d'emplois.

Le vieillissement de la main-d'œuvre semble également avoir contribué à une tendance à la hausse considérable de l'ancienneté pendant la période précédant la crise. Toutefois, il semble qu'il existe une tendance sous-jacente en faveur d'une diminution de l'ancienneté au travail. Notamment, l'ancienneté aurait diminué de 2,6 mois entre 2002 et 2012 même si la structure démographique de la main-d'œuvre était restée constante. Si les données descriptives ne révèlent pas de diminution de l'ancienneté moyenne ni de baisse de l'importance relative des relations d'emplois de longue durée, des analyses effectuant un contrôle sur certaines caractéristiques sociodémographiques et professionnelles montrent des signes probants d'une tendance sous-jacente à la baisse de l'ancienneté moyenne.

Informations supplémentaires

Le rapport «L'ancienneté au travail en période de turbulences économiques» est publié à cette adresse: <http://eurofound.europa.eu/publications>.

Pour plus de renseignements, veuillez contacter Carlos Vacas-Soriano, chargé de recherche, à l'adresse: cva@eurofound.europa.eu