

Qui veut (dé)réglementer le travail dans les pays en développement? La théorie des *insiders-outsiders* en question

Lucas RONCONI*, Ravi KANBUR** et Santiago LÓPEZ-CARIBONI***

Résumé. Selon l'approche «insiders-outsiders», qui domine le discours sur le droit du travail, la législation protectrice de l'emploi favorise les travailleurs dotés d'un emploi stable, les insiders, au détriment des outsiders, moins bien lotis. Les outsiders devraient de ce fait être favorables à la déréglementation. Les auteurs observent pourtant que, dans les pays en développement, ceux-ci sont au contraire très majoritairement attachés à la protection de l'emploi. Ils plaident donc pour une remise en question de l'opposition traditionnelle entre insiders et outsiders et pour une meilleure prise en compte d'aspects comme la mutualisation des gains, les transitions professionnelles, l'équité ou le pouvoir de l'employeur.

Mots-clés: marchés du travail, droit du travail, théorie néoclassique, pays en développement, équité, efficience.

1. Introduction

Dans les pays en développement, près de 70 pour cent des travailleurs occupent un emploi informel (OIT, 2019), le plus souvent précaire, instable et faiblement rémunéré. Ces travailleurs sont privés de droits et ne bénéficient pas

* Université de Buenos Aires, Partnership for Economic Policy (PEP) et Institute of Labor Economics (IZA); ronconilucas@gmail.com (auteur référent). ** Université Cornell, États-Unis; sk145@cornell.edu. *** Université de la République, Uruguay; santiago.lopez@cienciasociales.edu.uy. Le présent article, qui reprend dans une large mesure le contenu d'un document de travail publié précédemment par les auteurs, sous le même titre (IZA Discussion Paper No. 12831, décembre 2019), a été rédigé dans le cadre du projet «transformer le travail informel et les moyens de subsistance» de l'Institut mondial de recherche sur les aspects économiques du développement de l'Université des Nations Unies (UNU-WIDER). Les auteurs tiennent à remercier Matthew Carnes de ses remarques et suggestions sur une précédente version de l'article, ainsi que leurs collègues de l'UNU-WIDER, du Collegio Carlo Alberto et de l'Université de Turin. Ils ont pu bénéficier des données du projet sur l'opinion publique en Amérique Latine (LAPOP) de l'institut Latinobarómetro et du Programme international d'enquêtes sociales (ISSP).

Les articles paraissant dans la *Revue internationale du Travail* n'engagent que leurs auteurs, de même que les désignations territoriales qui y sont utilisées, et leur publication ne signifie pas que l'OIT souscrit aux opinions qui y sont exprimées.

Titre original: «Who Demands Labour (De)Regulation in the Developing World? Revisiting the Insider-Outsider Theory» (*International Labour Review*, vol. 162, n° 2). Traduit par Isabelle Lauze. Révisé par la rédaction. Également disponible en espagnol (*Revista Internacional del Trabajo*, vol. 142, n° 2). © Auteur(s), 2022.

© Compilation et traduction des articles: Organisation internationale du Travail, 2023.

de conditions de travail décentes. Certains ont été embauchés au noir tandis que d'autres travaillent à leur propre compte faute de trouver d'autres moyens de subsistance. Ces deux catégories de travailleurs constituent, avec les chômeurs, ce que l'on appelle les *outsiders*.

Les causes de ce phénomène sont abondamment débattues dans les travaux d'économie politique. L'une des thèses les plus répandues veut que le sort des *outsiders* soit avant tout imputable aux salariés en poste et dotés d'un contrat en bonne et due forme (les *insiders*) et au pouvoir de négociation que leur confère la législation sur la protection de l'emploi (LPE). Selon les tenants de la théorie des *insiders-outsiders* (voir par exemple Lindbeck et Snower, 2002), la réglementation du travail a beau nuire au bien-être global, elle existe soit parce que l'électeur médian est un *insider* (un travailleur déclaré protégé par la LPE), soit parce que les *insiders* sont surreprésentés dans le processus politique du fait de leur capacité à s'organiser collectivement. Autrement dit, les *outsiders* souhaiteraient abolir la LPE parce qu'elle les pénalise, mais ils ne possèdent pas le pouvoir de négociation nécessaire pour faire valoir leurs préférences dans le Code du travail. Persson et Tabellini (2000, p. 147) exposent clairement cet argument:

Les électeurs divergent sur la flexibilité des licenciements selon qu'ils sont en emploi ou au chômage: les *insiders* occupent un emploi et veulent le garder, si bien qu'ils sont hostiles à la flexibilité, alors que les *outsiders*, au chômage, y sont favorables car cela accroît leurs chances de se faire embaucher. Or, les chômeurs étant minoritaires, la politique d'équilibre est choisie de manière à satisfaire les électeurs en emploi.

Ce raisonnement repose sur l'idée que les employeurs sont dépourvus de pouvoir économique et politique et que la distinction entre *insiders* et *outsiders* organise le droit du travail (Rueda, 2005). Dans cet article, nous nous proposons d'interroger la théorie qui domine pour expliquer l'économie politique de la LPE¹. Nous exploitons les enquêtes disponibles et collectons de nouvelles données brutes afin de présenter un fait stylisé peu mentionné jusqu'ici dans la littérature: dans les pays en développement, contrairement à ce que prédit le modèle *insiders-outsiders*, les *outsiders* adhèrent dans l'ensemble à la LPE. Nous montrons que toutes les catégories d'*outsiders* (à savoir les chômeurs, les salariés non déclarés et les travailleurs indépendants peu qualifiés) sont très majoritairement favorables à certaines composantes de cette législation, notamment la réglementation des licenciements, du salaire minimum et de la durée du travail. Les données que nous présentons indiquent en tout cas que la présence de LPE rigoureuses dans les pays en développement vient aussi de ce que tous les travailleurs, *insiders* comme *outsiders*, sont attachés à la protection de l'emploi, à rebours de la thèse dominante selon laquelle les *insiders* ne font que protéger leurs intérêts.

Nous avons choisi d'axer notre étude empirique sur les pays en développement, d'Amérique latine plus précisément, parce qu'ils possèdent des législations

¹ On serait en droit de se demander si le succès de la théorie des *insiders-outsiders* n'a pas joué un rôle dans les déréglementations successives du marché du travail. Cette question, fort intéressante, dépasse toutefois le cadre de cet article.

du travail dans l'ensemble plus rigoureuses que les pays développés (Heckman et Pagés, 2004). Selon le rapport de la Banque mondiale *Doing Business 2010* (Banque mondiale, 2009)², les pays de l'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE) affichent un degré de protection inférieur à la moyenne (81 sur 183 pays), tandis que les pays d'Amérique latine se situent dans le bas du classement, au-delà de la 125^e place. Les États-Unis arrivent en tête (degré de réglementation le plus faible) et le Venezuela en 183^e et dernière position. Du point de vue de la théorie des *insiders-outsiders*, on pourrait donc s'attendre à observer un clivage très marqué entre les *insiders*, qui souhaitent une meilleure protection de l'emploi, et les *outsiders*, qui souhaitent un meilleur accès aux emplois.

Notre fait stylisé constitue une énigme de taille au regard de l'économie politique de la LPE dans les pays en développement: pourquoi les *outsiders* seraient-ils favorables à la LPE alors que, selon le modèle *insiders-outsiders*, cette législation nuit à leur bien-être en les empêchant d'accéder à un emploi formel? Les auteurs qui s'intéressent aux différences entre *insiders* et *outsiders* partent souvent de la théorie néoclassique qui les oppose pour expliquer des éléments autres que la LPE (Wibbels et Ahlquist, 2011; Carnes et Mares, 2014). Pour notre part, nous accordons une attention particulière à la principale prédiction de la théorie, à savoir que les *outsiders* devraient être résolument hostiles à la LPE, et nous constatons le contraire. Notre apport théorique consiste à analyser systématiquement les différentes raisons pour lesquelles les *outsiders* pourraient être favorables à la LPE et à expliquer en quoi ces raisons remettent en cause la validité du modèle *insiders-outsiders*. Nous en concluons qu'on ne peut diviser la main-d'œuvre en *insiders* et *outsiders* pour expliquer les caractéristiques du droit du travail (et d'autres politiques sociales apparentées) sans prendre en compte les conditions théoriques qui font que les préférences des *insiders* et des *outsiders* divergent ou convergent.

La suite de notre article est organisée comme suit. Dans la deuxième partie, nous interrogeons les hypothèses économiques et politiques du modèle *insiders-outsiders* et passons en revue la littérature empirique. Dans la troisième, nous présentons des éléments inédits montrant que les *outsiders* sont favorables à la LPE. Dans la quatrième partie, nous revenons sur les hypothèses du modèle *insiders-outsiders*, que nous examinons l'une après l'autre, afin de voir dans quelle mesure la prédiction selon laquelle les *outsiders* sont hostiles à la LPE reste valable. Dans la cinquième et dernière partie, nous esquissons quelques pistes de recherche.

² C'est la dernière édition de cette série de rapports qui établit un classement des pays en fonction du degré de protection des travailleurs, les pays ayant les niveaux de réglementation les plus faibles étant les mieux classés.

2. La littérature sur la théorie des insiders-outsidiers

2.1. Hypothèses économiques: le marché du travail néoclassique

Dans sa formulation canonique, le modèle insiders-outsidiers a pour cadre un marché du travail concurrentiel néoclassique où l'équilibre entre l'offre et la demande se réalise par l'ajustement du salaire, si bien qu'il n'y a pas de chômage. Les entreprises se trouvent dans la position d'«accepteurs de salaire» (elles doivent accepter le salaire du marché) et, à l'équilibre, le salaire est égal à la productivité marginale du travail. Quand l'existence d'une réglementation (salaire minimum, congés payés, indemnités de licenciement, etc.) fait que le coût d'un salarié devient supérieur à sa productivité, la demande de travail tombe au-dessous de son niveau d'équilibre du marché, ce qui crée du chômage. Les travailleurs privés d'emploi, qui peuvent exercer des activités informelles non réglementées et faiblement rémunérées, constituent ce que l'on appelle les outsiders. Les personnes qui ont la chance d'occuper un emploi, assorti désormais d'un salaire et d'avantages plus élevés, constituent les insiders³.

Dans ces conditions, la réglementation avantage clairement les insiders au détriment des outsiders, et tous les travailleurs le savent. La suppression ou l'assouplissement de la réglementation améliorerait le sort économique des outsiders dans la mesure où cela faciliterait leur accès à un emploi stable. Si l'on part du principe que les travailleurs sont des individus rationnels, bien informés, matérialistes et soucieux avant tout de leur intérêt personnel (autrement dit, qu'ils ont un comportement d'homo economicus), les outsiders devraient dans ces conditions être hostiles à la réglementation et favorables à la déréglementation.

2.2. Hypothèses politiques: un employeur sans pouvoir de marché

Dans la vision de politique économique classiquement associée au modèle insiders-outsidiers, et plus spécifiquement au rôle de la LPE, on se fonde sur la théorie de l'électeur médian (Persson et Tabellini, 2000; Saint-Paul, 2002). Dans ce modèle, les individus se répartissent naturellement entre ceux qui ont un emploi (insiders) et ceux qui sont au chômage (outsiders), et les chômeurs sont minoritaires. Étant donné que la protection de l'emploi favorise les insiders au détriment des outsiders, l'électeur décisif est favorable à une réglementation des licenciements plus stricte que ne le souhaitent les outsiders. Mais plus stricte dans quelle mesure? Les outsiders ne souhaitent pas que le licenciement n'ait

³ Dans leur formulation initiale, Lindbeck et Snower (1988 et 1989) distinguaient trois types de coûts de rotation de la main-d'œuvre: les coûts «liés à la production» tels que les coûts de recrutement, d'embauche et de formation; les coûts liés au fait que les insiders coopèrent entre eux mais harcèlent les nouvelles recrues qui proposent de travailler pour un salaire moindre; et les coûts «liés à la rente» tels que les indemnités de licenciement, le système d'ancienneté, le préavis et d'autres formes de protection légale contre le licenciement. En d'autres termes, dans la version d'origine, le pouvoir de marché des insiders ne découle pas uniquement de la législation. Cependant, l'hypothèse qui nous intéresse ici, à savoir que les outsiders sont forcément opposés à la LPE, reste compatible avec cette vision.

aucun coût, car l'avantage qu'ils tireraient de la création d'emplois en l'absence de LPE pourrait être trop faible par rapport à celui qu'ils tireraient d'une destruction d'emplois réduite par une LPE rigoureuse (Saint-Paul, 1996). De son côté, l'insider médian n'est pas favorable à une réglementation trop stricte car ses coûts (risque de faillite de l'entreprise, effets négatifs sur l'innovation et la croissance, augmentation du chômage) peuvent l'emporter sur ses avantages: «s'ils se retrouvent au chômage à l'avenir, ils devront attendre plus longtemps pour retrouver un emploi» (Persson et Tabellini, 2000, p. 147). Par conséquent, il existe effectivement un écart entre le choix de l'électeur médian et les préférences des outsiders, mais il est faible.

Si le théorème de l'électeur médian s'applique, il en découle que, toutes choses égales par ailleurs, les pays affichant des niveaux élevés d'emploi informel et de chômage, autrement dit les pays où l'électeur médian est un outsider, devraient plutôt avoir une législation du travail moins protectrice. De même, si, dans un État où la LPE est relativement contraignante, l'électeur médian passe du statut d'insider à celui d'outsider, comme cela pourrait se produire dans un pays en développement subissant un choc économique majeur, le choix politique devrait se porter sur une réforme à la baisse de la LPE.

Dans la version initiale du modèle *insiders-outsiders*, toutefois, les insiders sont aussi supposés avoir davantage de pouvoir de négociation que les employeurs et que les outsiders, du fait de la protection que leur confère la LPE (Saint-Paul, 1996). On peut dès lors envisager un autre modèle de politique du marché du travail dans lequel les insiders créent des syndicats et deviennent une base électorale solide, capable de mobiliser différents types d'électeurs. De ce fait, les partis et les gouvernements sociaux-démocrates qui s'appuient politiquement sur un électorat syndiqué protégeraient les intérêts des insiders même si les outsiders sont majoritaires (Rueda, 2005). La différence entre les deux modèles est la suivante: dans le modèle de l'électeur médian, les outsiders votent simplement en faveur d'une réforme dérégulatrice qui augmentera leurs chances de trouver un meilleur emploi, tandis que dans le modèle de la base électorale les préférences des outsiders en matière de LPE sont fonction de l'utilité découlant à la fois d'un marché du travail plus flexible et des conséquences non négligeables d'un affaiblissement des syndicats. Comme nous le verrons plus bas, dans la partie 4.4, les préférences des outsiders en matière de protection de l'emploi devraient tenir compte de l'effet de la LPE sur le pouvoir des syndicats si l'hypothèse de l'«absence de pouvoir des employeurs» du modèle *insiders-outsiders* est assouplie.

Plusieurs auteurs ont réexaminé les implications politiques du clivage *insiders-outsiders* dans les pays en développement sous l'angle des «variantes du capitalisme» (Schneider et Karcher, 2010; Wibbels et Ahlquist, 2011). Parallèlement, Rueda, Wibbels et Altamirano (2015) expliquent la persistance d'une réglementation du travail stricte par le poids politique des insiders syndiqués plutôt que par la distribution des préférences en matière de marché du travail. En substance, ces auteurs partent du principe qu'il existe un conflit sur le marché du travail, mais soulignent l'incapacité des outsiders à exprimer leurs préférences et leurs revendications politiques.

Ces théories communément admises nous placent face à un paradoxe de taille. En effet, si le modèle insiders-outsiders prédit que ces deux catégories de travailleurs doivent s'opposer au sujet de la LPE, la réalité des pays en développement montre plutôt une forte convergence des préférences à l'égard d'autres politiques du marché du travail, qui ne relèvent pas de cette législation. Cela pourrait être tout à fait compatible avec le modèle insiders-outsiders dans la mesure où les transferts en espèces permettent, par exemple, d'atténuer les effets d'une LPE rigoureuse qui avantage les insiders au détriment des outsiders. Les préférences en matière de LPE devraient toutefois continuer à diverger. Nous montrons ci-dessous que ce n'est pas le cas. Les outsiders sont favorables à la fois à la LPE et aux syndicats, qui confèrent l'essentiel de leur pouvoir de négociation aux insiders.

2.3. Les études empiriques

L'abondante littérature consacrée au modèle insiders-outsiders possède deux grandes caractéristiques qui nous intéressent particulièrement ici. D'une part, elle porte généralement sur des domaines d'action autres que la LPE elle-même; d'autre part, elle s'intéresse quasi exclusivement aux divergences entre insiders et outsiders, au lieu de chercher à vérifier si les outsiders sont réellement hostiles à la législation protectrice de l'emploi, comme le prédit le modèle. Nous passons brièvement en revue la littérature existante et montrons que même les contempteurs du modèle insiders-outsiders ont sans doute négligé un point essentiel, à savoir que la majorité des outsiders sont favorables, et non opposés, à la LPE.

Les notions d'insiders et d'outsiders en sont venues à recouvrir deux grandes catégories de travailleurs: ceux qui ont un emploi stable et ceux qui ont un emploi précaire. On considère généralement comme des insiders les salariés qui occupent un emploi stable, tandis que les chômeurs, les salariés en contrat à durée déterminée ou à temps partiel subi sont considérés comme des outsiders (Lindbeck et Snower, 2001; Saint-Paul, 2002; Rueda, 2005). L'intuition est que les outsiders englobent tous les travailleurs pour qui la LPE constitue une barrière à l'entrée qui les empêche d'accéder à un emploi de qualité, stable et protégé. On parle de dualisme du marché du travail à propos de ce processus de segmentation croissante entre emplois stables et emplois précaires (Saint-Paul, 2002; Palier et Thelen, 2010).

Alors que le modèle insiders-outsiders a une incidence directe et indéniable sur les préférences en matière de protection de l'emploi, les travaux d'économie politique ont plutôt porté sur les préférences à l'égard de mesures visant soit à protéger les chômeurs moyennant le versement de prestations (politiques passives du marché du travail), soit à les aider à trouver un emploi (politiques actives du marché du travail) (Rueda, 2005 et 2007). D'autres auteurs se sont intéressés aux différences entre insiders et outsiders en matière de choix partisan (Lindvall et Rueda, 2014) et de politiques redistributives (Burgoon et Dekker, 2010; Carnes et Mares, 2014)⁴. Étonnamment, les études portant expressément sur les préférences en matière de LPE sont rares et se limitent aux pays

⁴ Voir Schwander (2019) pour une revue de la littérature.

développés (Häusermann, Kemmerling et Rueda, 2020; Duman et Kemmerling, 2020; Biegert, 2019)⁵. Les travaux de Berens et Kemmerling (2019), que nous présenterons plus loin, constituent une exception.

En outre, les auteurs qui analysent les préférences individuelles s'attachent souvent à déterminer si les différences entre *insiders* et *outsiders* sont significatives à la marge au lieu de chercher à savoir si les exclus du marché du travail sont résolument hostiles aux privilèges des *insiders*. Par exemple, Rueda (2005, p. 65) justifie le modèle *insiders-outsiders* en indiquant que, selon l'enquête Eurobaromètre, 64 pour cent des *insiders* de 16 pays de l'OCDE jugent la «sécurité de l'emploi» très importante dans le travail, alors que les *outsiders* ne sont que 58 pour cent à être de cet avis. Outre le fait que les données en question ne portent pas directement sur la LPE, l'écart entre les deux groupes reste mince, sans compter que les *outsiders* qui aspirent à la sécurité de l'emploi constituent la majorité. Emmenegger (2009) analyse la même question tirée de l'enquête 1997 de l'International Social Survey Programme (ISSP), et conclut que les *insiders* sont le groupe qui attache le plus d'importance à la sécurité de l'emploi, tandis que les salariés en contrat de durée déterminée (CDD) ou à temps partiel et les inactifs sont plus réservés, et que les chômeurs se situent quelque part entre les deux. Qui plus est, les données des deux études mentionnées ci-dessus livrent des informations sur ce à quoi les travailleurs attachent de l'importance dans le travail. Pour tester le modèle *insiders-outsiders*, il faudrait disposer de données sur les préférences des travailleurs sur des aspects du droit du travail tels que les indemnités et les règles de licenciement, ou le salaire minimum.

Dans une étude éclairante, Guillaud et Marx (2014) analysent le soutien à la protection de l'emploi dans un contexte électoral en France. Les répondants donnent leur opinion sur des réformes réellement envisagées dans un pays où le marché du travail est segmenté (Palier et Thelen, 2010) et les licenciements strictement réglementés (Venn, 2009). Guillaud et Marx ne constatent aucune différence selon que les travailleurs sont en CDD (*outsiders*) ou en contrat de durée indéterminée (CDI) (*insiders*), tandis que les chômeurs (*outsiders*) sont environ 11 points de pourcentage plus susceptibles de soutenir le contrat de travail unique (c'est-à-dire la déréglementation) que les salariés en CDI. Svalund, Saloniemi et Vulkan (2016) analysent de leur côté les préférences en matière de LPE dans les pays nordiques et observent que les *insiders* sont encore plus favorables à la déréglementation que les *outsiders*.

Plusieurs chercheurs ont suivi la logique *insiders-outsiders* dans des études sur les pays en développement, mais pour étudier les choix relatifs aux politiques de protection sociale. On trouve aussi des études tendant à faire apparaître des différences importantes dans les choix de protection sociale des travailleurs formels et des travailleurs informels, notamment Carnes (2014), Berens (2015) et

⁵ Voir le recueil d'articles publié sous la direction de Häusermann, Kemmerling et Rueda (2020). Ce recueil a pour but d'attirer l'attention des chercheurs en politique comparée sur les importantes mutations structurelles qu'ont connues les marchés du travail dans les démocraties capitalistes avancées de l'OCDE. Les auteurs soulignent l'importance de l'évaluation subjective du risque, des formes continues d'exposition au risque, des considérations psychologiques et des conflits asymétriques entre deux camps qui ne disposent pas des mêmes ressources organisationnelles ou identitaires.

Holland et Schneider (2017). Pour une vision opposée des choses, voir Baker et Velasco-Guachalla (2018). Les recherches sur les préférences en matière de LPE sont étonnamment limitées en revanche, et nous ne pouvons que nous référer aux différentes affirmations en usage dans la littérature.

Certains auteurs remontent dans leur argumentation aux États développementistes et aux origines du dualisme dans les pays en développement. Cette argumentation repose sur l'idée que l'industrialisation par substitution des importations a créé des marchés du travail non concurrentiels (Haggard, 1990; Murillo, 2000). Le risque de ne pas pouvoir occuper un emploi industriel protégé s'est donc accru (Iversen et Soskice, 2001) et, avec lui, les revendications en faveur d'une législation sur la protection de l'emploi et de régimes d'assurance sociale généreux (Wibbels et Ahlquist, 2011), qui ont persisté même après les réformes successives du marché du travail (Murillo et Schrank, 2005). Cette perspective ne permet toutefois pas d'expliquer pourquoi les outsiders soutiendraient la LPE.

Plusieurs critiques ont été formulées à l'égard de la théorie des insiders-outsideurs et de ses prédictions sur les préférences des travailleurs: les outsiders seraient trop optimistes quant à leurs chances de trouver un bon emploi stable (Guillaud et Marx, 2014); les hypothèses concernant la rationalité des travailleurs seraient fortes (Emmenegger, 2009); la théorie ne tiendrait pas compte de l'ensemble des mesures complexes proposées par les partis politiques (Svalund, Salonemi et Vulkan, 2016) ni de la crainte des outsiders d'une éventuelle rupture de l'équilibre des pouvoirs entre capital et travail (Tsakalotos, 2004)⁶. Toutes ces critiques offrent des pistes pour comprendre pourquoi, dans les pays en développement, les outsiders que sont les travailleurs informels peuvent être favorables plutôt qu'hostiles à la LPE. Les observations ne portent toutefois que sur les pays développés et, plus important encore, elles ne mettent pas en évidence l'existence éventuelle de défaillances du marché. Ces analyses négligent le fait que les réglementations du travail peuvent augmenter à la fois l'emploi et l'efficacité, en servant aussi bien l'intérêt des insiders que celui des outsiders, dans les situations où les employeurs ont un pouvoir de monopsonie.

Une étude récente mérite d'être mentionnée à ce stade. Berens et Kemmerling (2019) analysent comme nous les opinions des travailleurs à l'égard du droit du travail dans 18 pays d'Amérique latine en exploitant quatre vagues de l'enquête Latinobarómetro⁷. En outre, ils étudient spécifiquement les différences d'opinions entre travailleurs formels et travailleurs informels. Ils constatent que de vastes pans de la société considèrent que le droit du travail protège les travailleurs. Dans le même temps, ils estiment qu'il existe un petit écart en faveur des travailleurs formels, qui évalueraient la fonction protectrice du droit du travail de manière plus positive que les travailleurs informels. Bien qu'il s'agisse d'une contribution utile, l'insuffisance des données empêche un test plus robuste de la théorie des insiders-outsideurs, comme le reconnaissent les auteurs. L'enquête

⁶ La socialisation politique pendant l'enfance est un autre argument invoqué pour contester le modèle de préférences des travailleurs de la théorie des insiders-outsideurs (Wehl, 2019).

⁷ Voir, pour plus d'informations, le site de Latinobarómetro, à l'adresse <https://www.latinobarometro.org/lat.jsp>.

pose la question suivante: «Dans quelle mesure pensez-vous que les travailleurs se sentent protégés par le droit du travail en/au [nom du pays]?». Pour tester correctement l'hypothèse *insiders-outsiders*, il faudrait demander à la personne interrogée si elle est favorable ou non à la réglementation du travail.

3. Notre fait stylisé: dans les pays en développement, les *outsiders* soutiennent la LPE

L'opinion des employeurs et des experts à propos de la réglementation du travail est recueillie dans plusieurs enquêtes, dont l'enquête auprès des entreprises (Enterprise Survey) et le rapport *Doing Business* de la Banque mondiale. En revanche, l'opinion des travailleurs des pays en développement n'a quasiment jamais été sollicitée. À notre connaissance, elle ne l'a été que dans l'enquête 2008 du projet sur l'opinion publique en Amérique Latine (Latin American Public Opinion Project, LAPOP)⁸ et dans les enquêtes 2006 et 2016 du programme international d'enquêtes sociales (International Social Survey Programme, ISSP)⁹. La question du LAPOP porte sur le salaire minimum et celle de l'ISSP sur la durée légale du travail. Nous y ajoutons les données que nous avons collectées sur les préférences en matière d'indemnités de licenciement. Toutes ces données, malgré leurs limites, montrent clairement que, dans les pays en développement, les *outsiders* sont très majoritairement favorables à la LPE¹⁰.

3.1. Salaire minimum et durée du travail: les préférences exprimées dans les enquêtes disponibles

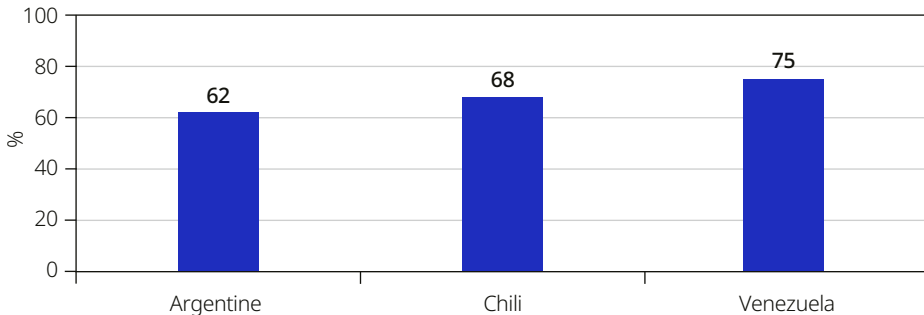
Dans son enquête de 2008, le LAPOP a posé la question suivante en Argentine, au Chili et au Venezuela: «Pensez-vous qu'une hausse du salaire minimum améliorerait votre situation professionnelle?». Les personnes interrogées pouvaient répondre par «oui» ou par «non». La figure 1 indique la proportion d'*outsiders* (définis comme des salariés dépourvus de contrat de travail) qui ont répondu «oui». Dans les trois pays, la majorité des *outsiders* étaient favorables à une revalorisation du salaire minimum. Ils ne pensaient pas qu'elle puisse nuire à leur situation professionnelle, comme le prédit la théorie des *insiders-outsiders*.

⁸ LAPOP Lab, 2008, The Americas Barometer, www.vanderbilt.edu/lapop.

⁹ Voir ISSP Research Group, 2008, International Social Survey Programme: Role of Government IV – ISSP 2006, GESIS Data Archive, Cologne, ZA4700 Data file Version 1.0.0. doi:10.4232/1.4700; et 2018, International Social Survey Programme: Role of Government V – ISSP 2016, GESIS Data Archive, Cologne, ZA6900 Data file Version 2.0.0, doi:10.4232/1.13052.

¹⁰ Nous présentons ici des estimations du soutien à la LPE pour deux catégories d'*outsiders*: les chômeurs et les salariés non couverts par la législation du travail. Dans les pays en développement, toutefois, beaucoup de travailleurs indépendants peu qualifiés méritent eux aussi d'être considérés comme des *outsiders*. Ils exercent le plus souvent à leur compte faute d'avoir trouvé un emploi formel et préféreraient travailler en tant que salariés déclarés (Anchorena et Ronconi, 2014; Margolis, 2014). Nous calculons donc également des estimations pour les travailleurs indépendants n'ayant pas achevé leurs études secondaires et nous constatons qu'ils sont eux aussi majoritairement favorables à la LPE (les résultats sont disponibles sur demande auprès des auteurs).

Figure 1. Proportion des salariés sans contrat de travail qui sont favorables à une augmentation du salaire minimum, 2008 (en pourcentage)



Source: Calculs réalisés par les auteurs à partir des données du LAPOP (2008).

Les données du LAPOP présentent au moins deux limites. Premièrement, elles ne permettent pas de distinguer les personnes qui pensent qu'une hausse du salaire minimum serait sans effet sur leur bien-être de celles qui pensent qu'elle leur serait préjudiciable, comme le prédit le modèle insiders-outsidiers. Deuxièmement, la question n'a pas été posée aux chômeurs.

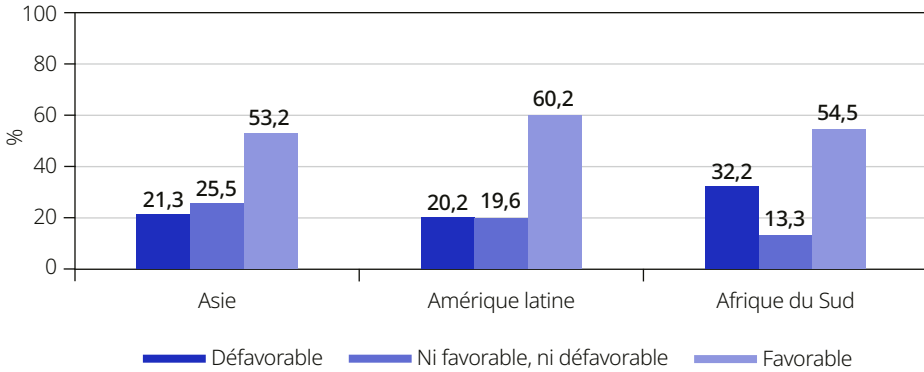
En 2006 et 2016, les personnes interrogées dans le cadre de l'ISSP devaient indiquer si elles étaient favorables ou défavorables à la mesure consistant à réduire la durée du travail pour créer des emplois. Là où cela devient intéressant, c'est que la question était posée y compris aux chômeurs, et que l'enquête était administrée dans de nombreux pays en développement¹¹. Elle comporte néanmoins quelques limites. Tout d'abord, si les répondants pouvaient théoriquement se prononcer pour ou contre cette proposition, la formulation de la question les incitait plutôt à s'y dire favorables – qui s'opposerait à une réforme qui crée des emplois? Deuxièmement, on ne peut distinguer les salariés formels des salariés informels (c'est-à-dire couverts ou non par la législation du travail). Enfin, il peut être moins intéressant de tester les préférences en matière de durée légale du travail qu'en matière de salaire minimum et de règles de licenciement.

La figure 2 présente les résultats pour les chômeurs. Nous avons rassemblé les deux vagues de l'enquête et regroupé les travailleurs par continent; qualitativement, cependant, l'observation est la même pour tous les pays. Une fois de plus, les outsiders sont majoritairement favorables à la réglementation du travail.

L'enquête Latinobarómetro comporte une question sur les syndicats. Selon la théorie des insiders-outsidiers, les syndicats s'attachent à préserver les intérêts des insiders, en leur conférant un pouvoir de négociation accru, en leur fournissant des moyens de pression (la menace de grève par exemple) qui renforcent leur rente de situation, en renchérissant les coûts d'embauche et de licenciement et en faisant respecter la LPE (Lindbeck et Snower, 1989). Il en découle,

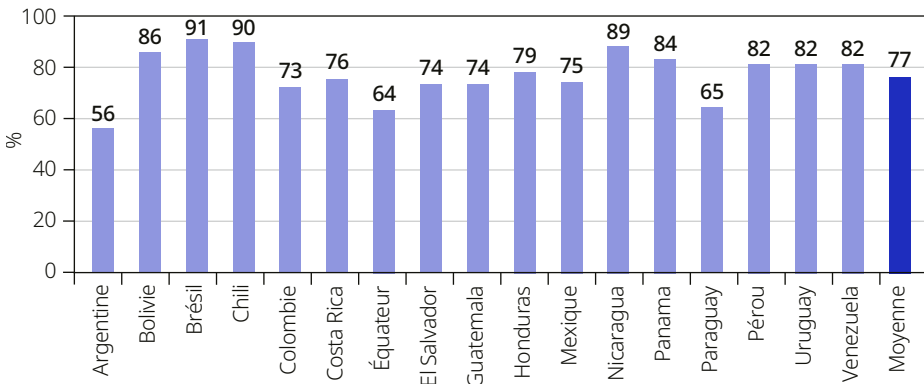
¹¹ À savoir le Chili, la République dominicaine, le Suriname et le Venezuela, en Amérique latine; la Géorgie, l'Inde, les Philippines, la Thaïlande et la Turquie, en Asie; et l'Afrique du Sud.

Figure 2. Opinion des chômeurs à propos de la réduction du temps de travail, 2006 et 2016 (en pourcentage)



Note: Données regroupées issues des vagues 2006 et 2016 de l'enquête ISSP. La liste des pays figure à la note 11.
 Source: Calculs réalisés par les auteurs à partir des données des enquêtes ISSP (2008 et 2018).

Figure 3. Proportion de chômeurs qui disent être «tout à fait d'accord» ou «plutôt d'accord» avec l'énoncé «Les travailleurs ont besoin de syndicats forts pour protéger les salaires et les conditions de travail», 2002 (en pourcentage)



Source: Calculs réalisés par les auteurs à partir des données du Latinobarómetro (2002).

selon la théorie des *insiders-outsiders*, que les *outsiders* devraient être hostiles aux syndicats.

La figure 3 indique la proportion de chômeurs qui disent être «tout à fait d'accord» ou «plutôt d'accord» avec l'énoncé «Les travailleurs ont besoin de syndicats forts pour protéger les salaires et les conditions de travail». En moyenne, 77 pour cent des chômeurs d'Amérique latine soutiennent les syndicats, puisque seuls 23 pour cent se disent «plutôt pas d'accord» ou «pas du tout d'accord» avec l'énoncé.

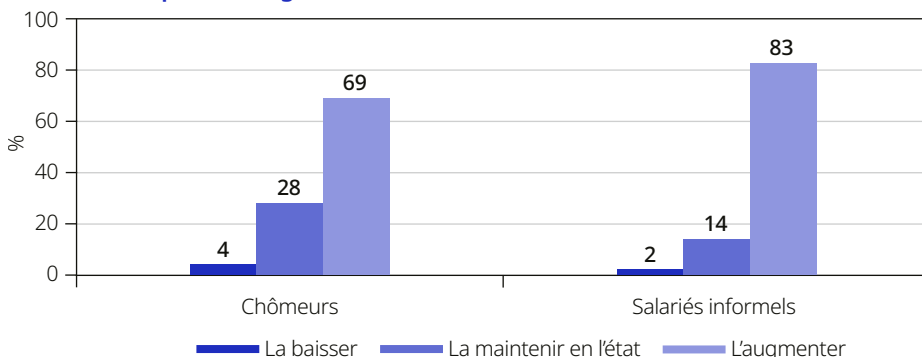
3.2. Indemnités de licenciement: les préférences exprimées dans notre enquête

Afin de fournir des éléments de preuve supplémentaires, nous avons collecté des données primaires. Notre objectif était moins d'estimer des paramètres de la population que d'obtenir à moindre coût des indications à partir de questions destinées à recueillir les préférences en matière de réforme de la LPE dans les pays d'Amérique latine. Nous avons utilisé une méthode transparente et peu coûteuse aisément transposable ailleurs.

En 2016, nous avons mené un sondage rapide dans les gares de Buenos Aires, en Argentine. Sur les 1 000 personnes sollicitées, 795 ont accepté de répondre à l'enquête¹². La question était la suivante: «Selon vous, faudrait-il augmenter l'indemnité légale de licenciement, la maintenir en l'état ou la baisser?». La grande majorité des outsiders – à savoir les chômeurs et les salariés informels (définis comme les salariés non affiliés au régime d'assurance-maladie obligatoire) – se sont dits favorables à une augmentation de l'indemnité de licenciement (figure 4). Seuls 4 pour cent des chômeurs et 2 pour cent des salariés informels se sont prononcés en faveur d'une réduction, comme le prédit le modèle insiders-outsiders.

Il est permis de penser que notre échantillon des gares de Buenos Aires était issu d'un groupe relativement homogène de travailleurs urbains. Nous avons donc cherché à recueillir des preuves supplémentaires et avons mené en 2017 des enquêtes en ligne dans quatre pays d'Amérique latine (Argentine, Chili, Colombie et Mexique). Ces données, collectées dans des environnements politiques et institutionnels différents, sont venues confirmer nos conclusions précédentes. Notre observation a porté sur 547 actifs. Les outsiders étaient soit

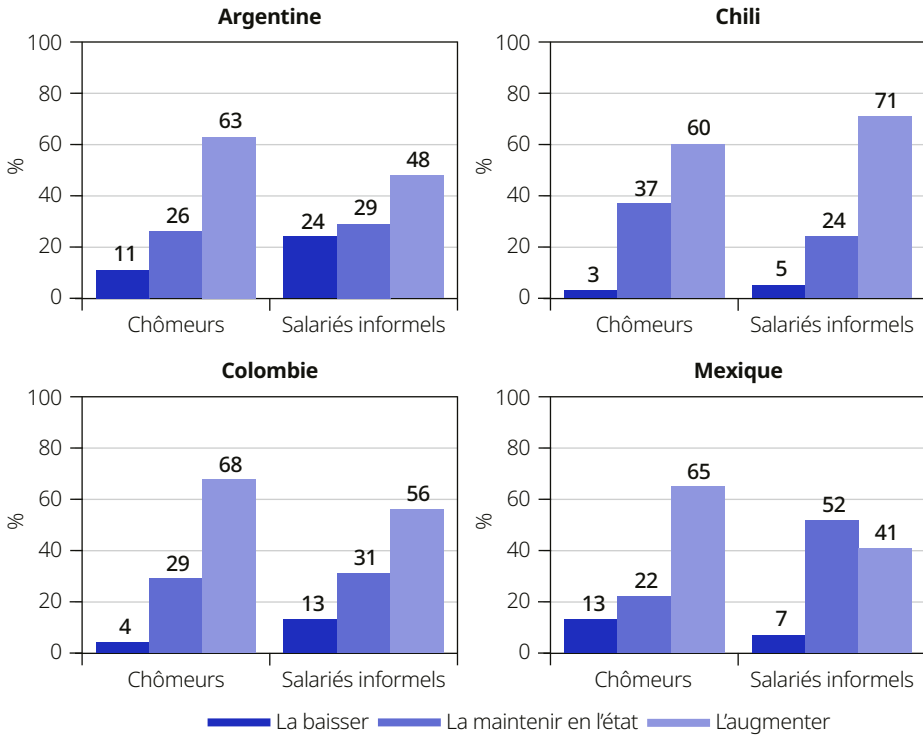
Figure 4. Préférences des chômeurs et des salariés informels à propos de l'indemnité légale de licenciement en Argentine, 2016 (en pourcentage)



Source: Données recueillies par les auteurs dans des gares de Buenos Aires, en Argentine.

¹² L'agglomération de Buenos Aires possède un vaste réseau de trains de banlieue. En semaine, des centaines de milliers de personnes font quotidiennement la navette entre leur domicile dans le Grand Buenos Aires et leur lieu de travail dans le centre de la capitale. Notre échantillon était représentatif de la population active. Ainsi, 30 pour cent des salariés de notre échantillon n'étaient pas couverts par l'assurance-maladie, contre 31 pour cent dans l'Encuesta permanente de hogares (EPH), la principale enquête auprès des ménages menée en Argentine.

Figure 5. Préférences des chômeurs et des salariés informels à propos de l'indemnité légale de licenciement, 2017 (en pourcentage)



Source: Données recueillies par les auteurs au moyen d'enquêtes en ligne.

des chômeurs, soit des salariés qui ne cotisaient pas au régime de retraite obligatoire¹³. Les échantillons de nos enquêtes en ligne n'étaient assurément pas représentatifs: leurs membres étaient plus jeunes et plus diplômés (les participants avaient effectué en moyenne 15,3 années de scolarité, contre 9,7 pour l'ensemble de la population), et la proportion de salariés informels parmi eux était moindre (23 pour cent dans l'échantillon, contre 39 pour cent dans l'ensemble de la population). Autrement dit, les outsiders des échantillons de nos enquêtes en ligne étaient, a priori, les moins susceptibles de se montrer favorables à la LPE.

La question était formulée ainsi: «On débat dernièrement dans le pays de la nécessité de revoir le montant de l'indemnité de licenciement. Certains estiment que le coût du licenciement est trop élevé pour l'employeur. D'autres pensent au contraire qu'il faudrait augmenter l'indemnité de licenciement. Selon vous, faudrait-il augmenter l'indemnité légale de licenciement, la maintenir en l'état ou la baisser?».

Les résultats sont présentés dans la figure 5. Une fois de plus, la majorité des outsiders, à savoir les chômeurs et les travailleurs informels – définis ici comme

¹³ Les participants ont été recrutés entre le 10 avril et le 1^{er} mai 2017 via une annonce en ligne (sur Facebook Business) et redirigés vers notre enquête sur la plateforme de sondage Qualtrics. La page de destination comportait un formulaire de consentement éclairé. Il fallait en accepter les termes pour pouvoir répondre à l'enquête.

les salariés ne cotisant pas au régime de retraite obligatoire – étaient favorables à une augmentation de l'indemnité de licenciement. En moyenne, seuls 8 pour cent des chômeurs et 12 pour cent des salariés informels étaient en faveur d'une réduction, ce qui contredit la prédiction de base du modèle insiders-outsiders.

4. Assouplissement des hypothèses du modèle insiders-outsiders

La théorie des insiders-outsiders repose sur l'hypothèse d'un marché du travail concurrentiel néoclassique dans lequel l'électeur médian est un salarié formel qui tire avantage de la LPE. Dans ce cadre, les outsiders (soit des chômeurs, soit des salariés exclus de la LPE) devraient être clairement hostiles à la réglementation et favorables à la déréglementation. Or, nos données indiquent au contraire que les outsiders sont très majoritairement favorables à la réglementation. Cela nous amène à interroger les hypothèses du modèle canonique insiders-outsiders. Nous montrons dans cette section qu'en assouplissant certaines hypothèses on comprend mieux pourquoi les outsiders sont attachés à la LPE. Nous passons ensuite rapidement en revue la littérature empirique afin d'évaluer la pertinence des nouvelles hypothèses que nous poserons.

4.1. Pouvoir de marché de l'employeur

Le modèle insiders-outsiders repose sur l'hypothèse d'un marché du travail concurrentiel sur lequel l'employeur n'a pas de prise. Mais, si l'employeur dispose bel et bien d'un pouvoir de marché, les prédictions du modèle standard ne peuvent pas se vérifier. La question est connue au moins depuis Stigler et son article fondateur (1946) où il montrait que, en situation de monopsonne – terme forgé en 1933 par Robinson (1969, p. 215) –, un salaire minimum fixé à un niveau raisonnable peut en réalité promouvoir l'emploi, au profit des insiders comme des outsiders. Le mécanisme qui conduit à cet effet est simple. Dans un monopsonne, l'acheteur peut tirer les salaires vers le bas en demandant moins d'emploi, et donc en se déplaçant vers le bas de la courbe d'offre de travail. En contraignant l'acheteur en situation de monopsonne à verser un salaire plus élevé, on remonte sur la courbe et on élève les niveaux d'emploi, à condition que cette rémunération reste inférieure au salaire concurrentiel.

Le modèle de Stigler a été considérablement élargi pour y intégrer des perspectives plus récentes telles que la théorie de la prospection d'emploi, avec la référence désormais classique à Manning (2003). Basu, Chau et Kanbur (2010) ont encore développé la théorie pour y intégrer la question de l'application partielle de la législation relative au salaire minimum, mais la conclusion de base reste valable: le pouvoir de l'employeur accroît considérablement la probabilité que des réglementations telles que le salaire minimum augmentent réellement l'emploi et profitent donc aux outsiders.

Les résultats empiriques sur l'incidence du salaire minimum sur l'emploi sont contrastés. Le débat empirique a été lancé à la suite de l'étude de Card et Krueger (1994), dont les résultats semblaient à l'époque contre-intuitifs, et qui ont été par la suite remis en cause par Neumark et Wascher (2008). Dans une

analyse récente de la littérature mondiale sur le salaire minimum et l'emploi, Bhorat, Kanbur et Stanwix (2017) soulignent la forte variation des résultats d'un pays à l'autre. Le principal enseignement à en tirer de notre point de vue est toutefois que la LPE ne nuit pas forcément aux intérêts des outsiders.

4.2. Mutualisation entre insiders et outsiders

Dans la littérature sur l'économie du travail, l'analyse classique veut que les insiders et les outsiders soient des individus coupés les uns des autres. Les règles qui favorisent les insiders au détriment des outsiders sont donc clairement source de tensions. Et s'il existait au contraire des systèmes de partage, des liens familiaux ou autres entre insiders et outsiders? Dans ce cas, dire, comme dans le modèle classique, que l'«avantage» des insiders représente un «coût» pour les outsiders serait une description inexacte de la réalité. Examinons ces systèmes de partage dans le cadre le plus favorable aux prédictions du modèle insiders-outsiders, c'est-à-dire celui d'un marché du travail concurrentiel, et étudions l'effet de l'application d'un salaire minimum dans ce contexte.

Imaginons tout d'abord la population active comme une gigantesque famille au sein de laquelle tous les gains sont mutualisés. Ce qui compte dans ce cas, c'est la masse salariale totale. La distinction entre ceux qui perçoivent un salaire (les insiders) et ceux qui n'en perçoivent pas (les outsiders) importe peu. Ce qui nous intéresse ici, c'est l'effet du salaire minimum légal sur la masse salariale totale, et nous savons que celle-ci augmente avec le salaire lorsque l'élasticité de la demande de travail est inférieure à 1, ce qui est le cas empiriquement pertinent¹⁴. Si le partage est parfaitement équitable entre outsiders et insiders, les uns comme les autres seront favorables à un salaire minimum plus élevé. Si le partage n'est pas parfaitement équitable, les outsiders ne reçoivent qu'une fraction, qui pourrait être suffisamment élevée pour les amener à soutenir la législation.

Quelle forme le partage entre insiders et outsiders prend-il dans les faits? Il peut s'effectuer au sein des organisations de travailleurs, qui disposent de caisses spéciales pour venir en aide à leurs membres privés d'emploi, financées par une cotisation prélevée sur les salaires. Mais le mécanisme de partage le plus évident a lieu au sein des familles et des ménages. Ce partage n'est pas parfait mais il existe (Kanbur, 2018)¹⁵. Dans la mesure où les ménages et les familles

¹⁴ Dans son étude novatrice, Hamermesh (1993) passe en revue la littérature empirique et conclut que l'élasticité de la demande de travail par rapport au salaire à production constante est de $-0,30$. Une méta-analyse plus récente portant sur 105 études conclut à une élasticité médiane de $-0,39$ (Lichter, Peichl et Sieglöcher, 2015).

¹⁵ En Argentine, les insiders sont couverts avec leur conjoint et leurs enfants par l'assurance-maladie obligatoire. Le conjoint d'un insider peut donc être favorable à la LPE même s'il est un outsider. Mais quelle est la part d'outsiders parmi les conjoints d'insiders? Selon la dernière enquête auprès des ménages disponible (EPH, 2^e trimestre 2021), près de la moitié (45,7 pour cent) des chefs de ménage âgés de 18 à 64 ans sont des insiders et 57,5 pour cent des conjoints d'insiders sont des outsiders. Ces éléments semblent indiquer un partage substantiel entre insiders et outsiders au sein des ménages. Ce fait ne saurait toutefois expliquer à lui seul le large soutien dont bénéficie la LPE chez les outsiders, comme on l'a vu plus haut. Plus de la moitié des chefs de ménage sont des outsiders (54,3 pour cent), et la plupart des conjoints d'outsiders (75,1 pour cent) le sont aussi. L'échantillon était constitué de 47 085 personnes appartenant à 11 478 ménages. Les données sont disponibles à l'adresse www.indec.gov.ar.

comprennent à la fois des insiders et des outsiders et où il existe un partage au sein du ménage, il est probable que les outsiders soient favorables à une réglementation qui, même à supposer qu'elle leur nuise à titre individuel, leur est bénéfique parce qu'elle profite aux insiders de leur ménage.

4.3. Passage du statut d'insider à celui d'outsider

Supposons que le modèle standard soit juste et que le marché du travail disponible soit effectivement concurrentiel au sens néoclassique du terme. Nous nous retrouverions alors dans une situation de segmentation entre insiders et outsiders, les outsiders étant moins bien lotis que les insiders, avatagés par la législation. Et s'il existait des passerelles entre ces deux segments, et que personne ne soit assigné à vie à l'une ou l'autre de ces catégories? Dans ce cas, l'hostilité supposée des outsiders actuels à la réglementation, comme le veut la prédiction du modèle standard, serait amoindrie par le fait que le statut d'outsider n'est pas définitif. Les outsiders d'aujourd'hui sont susceptibles de bénéficier demain des avantages des insiders, à un degré qui dépendra des modalités de passage d'un statut à l'autre. La perspective du passage au statut d'insider augmenterait la valeur actualisée de la rémunération escomptée par les outsiders et tempérerait donc leur hostilité à la réglementation.

Dans quelle mesure toutefois ces transitions sont-elles une réalité dans les pays en développement? Antón, Hernández et Levy Algazi (2013, tableau 3) observent que, entre 2007 et 2008, 11 pour cent des travailleurs mexicains sont passés de l'emploi formel à l'emploi informel ou inversement: 12,8 pour cent des travailleurs formels ont basculé dans l'informalité, tandis que 9,2 pour cent des travailleurs informels ont parcouru le chemin inverse. Des données plus récentes relatives à l'Asie indiquent que les transitions sont relativement peu fréquentes. McCaig et Pavcnik (2015) examinent le cas du Viet Nam au cours d'une décennie de croissance rapide. Bien que le PIB par habitant ait presque doublé, la part de l'emploi informel n'a quasiment pas varié, passant de 86 à 79 pour cent. En outre, les auteurs constatent, en se fondant sur des données de panel, que les transitions sont relativement rares: 78 pour cent des travailleurs sont restés dans l'emploi informel, 12 pour cent dans l'emploi formel, 10 pour cent seulement étant passés de l'un à l'autre. Gutiérrez et ses coauteurs (2019) ont étudié les transitions au Bangladesh à la lumière d'une enquête rétrospective. Ils ont constaté que les travailleurs qui avaient débuté dans un emploi non déclaré restaient très majoritairement dépourvus de contrat de travail (80 pour cent). Ils n'étaient que 7 pour cent à avoir obtenu un contrat écrit et 13 pour cent un contrat oral. Enfin, dans leur étude sur Madagascar, Nordman, Rakotomanana et Roubaud (2016) observent que seuls 21,3 pour cent des salariés informels et 11 pour cent des travailleurs indépendants ont pu accéder à un emploi formel au bout de quatre ans.

Il faut donc retenir de notre analyse le point suivant: s'il est possible en théorie d'imaginer un marché du travail où les outsiders adhèrent à la LPE parce qu'ils passent aisément d'un emploi informel à un emploi formel, les données disponibles indiquent que les transitions n'expliquent que très partiellement cette adhésion.

4.4. Insiders, outsiders et pouvoir des détenteurs du capital

Le modèle insiders-outsiders part du principe que le principal conflit distributif oppose deux groupes de travailleurs, les insiders (les travailleurs formels) et les outsiders (les chômeurs et les travailleurs informels), dans un contexte où les employeurs sont dépourvus de pouvoir politique. Pour expliquer l'existence de la LPE, le modèle suppose soit que l'électeur médian est un insider, soit que les politiques publiques sont soumises à l'influence des lobbies et que les insiders sont davantage capables de se mobiliser que les outsiders. Dans les pays développés, l'hypothèse de l'électeur médian est valable parce que cet électeur est un insider. Dans les pays en développement, en revanche, où moins de la moitié des travailleurs sont des salariés déclarés bénéficiant d'une protection sociale, l'électeur médian est généralement un outsider; pour expliquer l'existence de la LPE, il faut donc supposer que les insiders sont une minorité qui dispose d'un pouvoir politique déterminant.

Ce point de vue repose sur l'hypothèse que les détenteurs du capital n'ont pas de véritable pouvoir politique. Selon nous, il s'agit d'une hypothèse extrême faite en réaction à l'approche marxiste de l'économie politique, qui se focalise sur l'opposition entre capital et travail et néglige les conflits entre travailleurs. Cherchant à souligner l'existence d'un conflit d'intérêts entre les travailleurs, le modèle insiders-outsiders fait implicitement l'hypothèse irréaliste de l'absence de pouvoir politique des détenteurs du capital.

De fait, si les insiders et les outsiders sont susceptibles d'avoir des préférences convergentes, même imparfaitement, c'est parce que des détenteurs du capital jouissent d'un pouvoir politique considérable. Si les outsiders réclament leur LPE idéale, le résultat risque de les pénaliser davantage (flexibilité totale) que le statu quo favorable aux insiders. Tsakalotos (2004) estime ainsi que la déréglementation partielle, même lorsqu'elle favorise les outsiders au détriment des insiders, modifie également le rapport de force en faveur des employeurs. Lorsque les insiders perdent le pouvoir sur lequel reposent leurs privilèges, ils sont affaiblis non seulement par rapport aux outsiders, mais aussi par rapport aux employeurs. Cela accroît le risque de déclenchement d'un processus de déréglementation qui, à terme, peut être préjudiciable à tous les travailleurs et pas seulement aux insiders actuels. Si la déréglementation réduit le pouvoir des insiders face au capital, elle peut ouvrir la voie à l'instabilité politique. Au bout du compte, le coût pour les outsiders actuels pourrait être supérieur à celui du statu quo, c'est-à-dire les rigidités du marché du travail induites par les préférences des insiders. De ce point de vue, on s'attend plutôt à ce que les outsiders soient opposés à la déréglementation.

4.5. L'hypothèse de l'homo economicus

La théorie des insiders-outsiders suppose que les travailleurs sont rationnels, matérialistes, avant tout soucieux de leur intérêt personnel, et qu'ils maximisent leurs gains et leur sécurité sur la base d'informations plus ou moins exactes (Saint-Paul, 1996; Persson et Tabellini, 2000). Assouplir ces hypothèses permet d'expliquer que les outsiders soient favorables à la LPE. Premièrement, les outsiders sont peut-être trop optimistes et surestiment leur probabilité de trouver

un emploi formel. Les perspectives d'ascension sociale (Bénabou et Ok, 2001; Guillaud, 2013) peuvent expliquer dans une certaine mesure qu'il n'y ait pas de différences significatives dans les préférences et les attitudes des travailleurs formels et informels. Par ailleurs, la perception qu'ont les travailleurs du risque futur peut être faussée par leur désir de se conformer aux normes sociales. Ce type de biais a été mis en évidence dans la perception qu'ont les individus de leur position sur l'échelle des revenus, tous les groupes ayant tendance à penser qu'ils se situent dans le milieu de la distribution. Le biais concernant le revenu (ou le risque objectif sur le marché du travail) influe sur les préférences en matière de politiques publiques. Cruces, Perez-Truglia et Tetaz (2013) constatent ainsi que les plus modestes demandent moins de redistribution que ne le laisserait supposer leur intérêt personnel objectif, parce qu'ils se croient plus riches qu'ils ne le sont en réalité. Il se peut aussi que les outsiders occupant un emploi informel ne perçoivent pas leur désavantage relatif dans la répartition des risques sur le marché du travail. Si tel est le cas, cela expliquerait que leurs préférences en matière de LPE convergent avec celles des insiders. En outre, les effets de la LPE peuvent être mal compris. Il n'est pas simple de concevoir qu'une réglementation qui procure des avantages aux travailleurs puisse être préjudiciable à certains d'entre eux. La législation sur la protection de l'emploi peut donc induire d'importants effets de cadrage (*framing effect*), comme on en connaît dans d'autres domaines de l'économie politique, tels que les effets de la politique commerciale sur le marché du travail (Hiscox, 2006).

Les travailleurs ne sont pas nécessairement aussi égoïstes et matérialistes que le présume le modèle néoclassique de l'homo economicus. Les outsiders peuvent très bien se sentir appartenir à un groupe social, à savoir la classe laborieuse. Il se peut dès lors que leur identité de groupe et leurs préférences sociales (Shayo, 2009; Lupu et Pontusson, 2011) influent sur la façon dont ils perçoivent la redistribution et les incitent à être favorables à la protection d'autres membres de la classe laborieuse (c'est-à-dire les insiders). Si l'on assouplit l'hypothèse de l'égoïsme, on peut également concevoir que les travailleurs forment des préférences sur des critères purement idéologiques qui, ajoutés à leurs sympathies partisans, jouent sur leur attitude à l'égard de la LPE. Des preuves de ce phénomène ont été recueillies à propos d'autres aspects de la politique du marché du travail (Gallego et Marx, 2017); il n'existe pas toutefois de test empirique permettant d'élucider la question pour ce qui est de la législation protectrice de l'emploi.

Enfin, et surtout, le fait qu'il existe sur le marché du travail des individus attachés à la justice sociale met à mal le modèle insiders-outsideurs. Les outsiders peuvent par exemple s'opposer à une baisse des indemnités de licenciement ou du salaire minimum parce qu'ils considèrent que ces dispositions sont justes. Ces mesures sociales peuvent jouer sur le point de référence par rapport auquel les travailleurs évaluent l'équité. Des données, issues essentiellement d'expériences en laboratoire, indiquent que, pour une bonne partie de la population, les préférences d'équité dépendent du point de référence (Falk, Fehr et Zehnder, 2006; Fehr, Goette et Zehnder, 2009).

4.6. Application et respect de la législation du travail

Nous reviendrons à présent sur certaines hypothèses qui pourraient expliquer que les outsiders ne soient pas farouchement hostiles à la LPE mais pas qu'ils y soient à ce point favorables, comme on le constate dans les faits. Le modèle insiders-outsiders présuppose le plus souvent que la législation est pleinement respectée, ce qui est assez éloigné de la réalité des marchés du travail dans les pays en développement (Rani *et al.*, 2013; Kanbur et Ronconi, 2018). La réglementation du travail de jure n'offrirait guère de protection si elle n'était pas du tout appliquée, auquel cas les insiders n'y seraient pas favorables et les outsiders ne s'y opposeraient pas. Une législation dont l'application est mal assurée et qui n'est que partiellement respectée induit un effet de distorsion sur le marché du travail moins important (et donc moins d'hostilité des outsiders) que si elle était pleinement respectée. En d'autres termes, l'assouplissement de l'hypothèse du plein respect de la législation atténue l'hostilité des outsiders à la LPE, mais ne permet pas d'expliquer l'adhésion que nous observons.

On aurait tort cependant de penser que le respect partiel d'une législation source de distorsions crée moins d'inefficience que le plein respect, surtout quand on sait que le non-respect de la loi peut avoir un coût économique et social élevé (voir, par exemple, Acemoglu, Johnson et Robinson, 2005; Haggard et Tiede, 2011; Ronconi et Zarazaga, 2015). Si tel est le cas, les outsiders devraient être résolument hostiles à une législation du travail protectrice mais dont l'application est mal assurée.

5. Conclusion

La théorie des insiders-outsiders domine les analyses et le discours politique sur la réglementation du travail. Elle veut que la législation protectrice de l'emploi pénalise les outsiders, en marge du marché du travail, mais qu'elle reste en vigueur parce qu'elle sert l'intérêt des insiders, protégés par la législation. Mais, si le clivage entre insiders et outsiders était tel qu'il est décrit dans cette vision traditionnelle, les outsiders devraient être résolument opposés à la réglementation du travail. Contrairement aux prédictions du modèle insiders-outsiders, nous montrons que, dans les pays en développement, la grande majorité des outsiders est favorable, et non hostile, à la législation protectrice de l'emploi. La plupart des observations proviennent de pays d'Amérique latine, région où les codes du travail sont particulièrement stricts et où l'on s'attendrait donc tout particulièrement à constater une forte opposition des outsiders à la LPE. Les observations sont valables pour différents types de dispositions protectrices de l'emploi (indemnités de licenciement, salaires minima, temps de travail) et différentes catégories d'outsiders (chômeurs et salariés non couverts par la législation du travail). Nous y voyons un fait stylisé important qui est largement passé inaperçu.

Chacune de nos sources de données comporte, il est vrai, des limites, dont nous avons fait état. Afin de mieux comprendre pourquoi les outsiders sont favorables à la LPE, ou de tester les hypothèses de la théorie des insiders-outsiders, il faudrait disposer de données supplémentaires et de nouveaux protocoles de

recherche. La réalisation d'études expérimentales est une piste à explorer, dans la mesure où cela pourrait permettre d'isoler l'effet des différentes causes possibles que nous avons étudiées d'un point de vue théorique dans cet article. Se pose par exemple la question de savoir si les outsiders perçoivent la LPE comme un bien collectif doté d'externalités positives pour tous les travailleurs. Si tel est le cas, les outsiders réagissent peut-être, plus ou moins consciemment, à un pouvoir excessif de l'employeur. La mise en évidence de ce type de comportement tendrait à prouver que, sur la LPE, les clivages de classe (travailleurs contre capital) l'emportent sur les clivages sectoriels ou entre insiders et outsiders. Reste aussi à comprendre pourquoi les outsiders sont favorables aux syndicats. De plus en plus d'éléments montrent que des mouvements sociaux bénéficiant d'une large assise ont conduit les syndicats à se mobiliser en faveur des droits des outsiders (Fairfield et Garay, 2017; Rossi, 2017).

Bien qu'elles restent à confirmer, les données que nous présentons plaident pour une remise en question théorique du profond clivage entre insiders et outsiders. Parmi les pistes que nous proposons de creuser figurent la mutualisation des gains entre insiders et outsiders, les transitions du statut d'insider à celui d'outsider, la question du pouvoir de l'employeur et les normes sociales sur le marché du travail. Tous ces éléments pourraient expliquer que les outsiders soient favorables à des règles qui, à en croire le courant de pensée dominant, sont contraires à leurs intérêts. L'analyse insiders-outsideurs des marchés du travail est allée de soi pendant beaucoup trop longtemps. Nous considérons qu'une remise à plat empirique et théorique s'impose aujourd'hui.

Références

- Acemoglu Daron, Simon Johnson et James A. Robinson. 2005. «Institutions as a Fundamental Cause of Long-Run Growth», dans *Handbook of Economic Growth*, vol. 1A, publ. sous la dir. de Philippe Aghion et Steven N. Durlauf, 385-472. Amsterdam: Elsevier.
- Anchorena, José, et Lucas Ronconi. 2014. «Entrepreneurship, Entrepreneurial Values, and Public Policy in Argentina», dans *Entrepreneurship in Latin America. A Step Up the Social Ladder?*, publ. sous la dir. d'Eduardo Lora et Francesca Castellani, 105-148. Washington: Banque interaméricaine de développement et Banque mondiale.
- Antón, Arturo, Fausto Hernández et Santiago Levy Algazi. 2013. *The End of Informality in Mexico? Fiscal Reform for Universal Social Insurance*. Washington: Banque interaméricaine de développement.
- Baker, Andy, et Vania Ximena Velasco-Guachalla. 2018. «Is the Informal Sector Politically Different? (Null) Answers from Latin America», *World Development*, 102 (février): 170-182.
- Banque mondiale. 2009. *Doing Business 2010: Reforming through Difficult Times*. Washington: Groupe de la Banque mondiale, SFI et Palgrave MacMillan. [Un résumé en français est disponible sous le titre *Doing Business 2010: réformer en période difficile – Résumé*, à l'adresse <https://archive.doingbusiness.org/content/dam/doing-business/media/Annual-Reports/Overview/DB10-Overview-French.pdf>.]
- Basu, Arnab K., Nancy H. Chau et Ravi Kanbur. 2010. «Turning a Blind Eye: Costly Enforcement, Credible Commitment and Minimum Wage Laws», *Economic Journal*, 120 (543): 244-269.
- Bénabou, Roland, et Efe A. Ok. 2001. «Social Mobility and the Demand for Redistribution: The Poup Hypothesis», *Quarterly Journal of Economics*, 116 (2): 447-487.

- Berens, Sarah. 2015. «Preferences on Redistribution in Fragmented Labor Markets in Latin America and the Caribbean», *Journal of Politics in Latin America*, 7 (3): 117-156.
- , et Achim Kemmerling. 2019. «Labor Divides, Informality, and Regulation: The Public Opinion on Labor Law in Latin America», *Journal of Politics in Latin America*, 11 (1): 23-48.
- Bhorat, Haroon, Ravi Kanbur et Benjamin Stanwix. 2017. «Minimum Wages in Sub-Saharan Africa: A Primer», *World Bank Research Observer*, 32 (1): 21-74.
- Biegert, Thomas. 2019. «Labor Market Institutions, the Insider/Outsider Divide and Social Inequalities in Employment in Affluent Countries», *Socio-Economic Review*, 17 (2): 255-281.
- Burgoon, Brian, et Fabian Dekker. 2010. «Flexible Employment, Economic Insecurity and Social Policy Preferences in Europe», *Journal of European Social Policy*, 20 (2): 126-141.
- Card, David, et Alan B. Krueger. 1994. «Minimum Wages and Employment: A Case Study of the Fast-Food Industry in New Jersey and Pennsylvania», *American Economic Review*, 84 (4): 772-793.
- Carnes, Matthew E. 2014. «Hooking Workers and Hooking Votes: Enganche, Suffrage, and Labor Market Dualism in Latin America», *Latin American Politics and Society*, 56 (2): 93-114.
- , et Isabela Mares. 2014. «Coalitional Realignment and the Adoption of Non-Contributory Social Insurance Programmes in Latin America», *Socio-Economic Review*, 12 (4): 695-722.
- Cruces, Guillermo, Ricardo Perez-Truglia et Martin Tetaz. 2013. «Biased Perceptions of Income Distribution and Preferences for Redistribution: Evidence from a Survey Experiment», *Journal of Public Economics*, 98 (février): 100-112.
- Duman, Anil, et Achim Kemmerling. 2020. «Do You Feel Like an Insider? Job Security and Preferences for Flexibilization across Europe», *Social Policy & Administration*, 54 (5): 749-764.
- Emmenegger, Patrick. 2009. «Barriers to Entry: Insider/Outsider Politics and the Political Determinants of Job Security Regulations», *Journal of European Social Policy*, 19 (2): 131-146.
- Fairfield, Tasha, et Candelaria Garay. 2017. «Redistribution under the Right in Latin America: Electoral Competition and Organized Actors in Policymaking», *Comparative Political Studies*, 50 (14): 1871-1906.
- Falk, Armin, Ernst Fehr et Christian Zehnder. 2006. «Fairness Perceptions and Reservation Wages: The Behavioral Effects of Minimum Wage Laws», *Quarterly Journal of Economics*, 121 (4): 1347-1381.
- Fehr, Ernst, Lorenz Goette et Christian Zehnder. 2009. «A Behavioral Account of the Labor Market: The Role of Fairness Concerns», *Annual Review of Economics*, 1 (septembre): 355-384.
- Gallego, Aina, et Paul Marx. 2017. «Multi-Dimensional Preferences for Labour Market Reforms: A Conjoint Experiment», *Journal of European Public Policy*, 24 (7): 1027-1047.
- Guillaud, Elvire. 2013. «Preferences for Redistribution: An Empirical Analysis over 33 Countries», *Journal of Economic Inequality*, 11 (1): 57-78.
- , et Paul Marx. 2014. «Preferences for Employment Protection and the Insider-Outsider Divide: Evidence from France», *West European Politics*, 37 (5): 1177-1185.
- Gutierrez, Italo A., Krishna B. Kumar, Minhaj Mahmud, Farzana Munshi et Shanthi Nataraj. 2019. «Transitions between Informal and Formal Employment: Results from a Worker Survey in Bangladesh», *IZA Journal of Development and Migration*, 9 (3): 1-27.

- Haggard, Stephan. 1990. *Pathways from the Periphery: The Politics of Growth in the Newly Industrializing Countries*. Ithaca: Cornell University Press.
- , et Lydia Tiede. 2011. «The Rule of Law and Economic Growth: Where Are We?», *World Development*, 39 (5): 673-685.
- Hamermesh, Daniel S. 1993. *Labor Demand*. Princeton: Princeton University Press.
- Häusermann, Silja, Achim Kemmerling et David Rueda. 2020. «How Labor Market Inequality Transforms Mass Politics», *Political Science Research and Methods*, 8 (2): 344-355.
- Heckman, James J., et Carmen Pagés. 2004. *Law and Employment: Lessons from Latin America and the Caribbean*. Chicago: University of Chicago Press.
- Hiscox, Michael J. 2006. «Through a Glass and Darkly: Attitudes toward International Trade and the Curious Effects of Issue Framing», *International Organization*, 60 (3): 755-780.
- Holland, Alisha C., et Ben Ross Schneider. 2017. «Easy and Hard Redistribution: The Political Economy of Welfare States in Latin America», *Perspectives on Politics*, 15 (4): 988-1006.
- Iversen, Torben, et David Soskice. 2001. «An Asset Theory of Social Policy Preferences», *American Political Science Review*, 95 (4): 875-893.
- Kanbur, Ravi. 2018. «Intrahousehold Inequality and Overall Inequality», dans *The Welfare State Revisited*, publ. sous la dir. de José Antonio Ocampo et Joseph E. Stiglitz, 147-164. New York: Columbia University Press.
- , et Lucas Ronconi. 2018. «Droit formel ou droit effectif? Pourquoi et comment mesurer l'intensité des dispositifs mis en place pour assurer l'application de la législation», *Revue internationale du Travail*, 157 (3): 373-401.
- Lichter, Andreas, Andreas Peichl et Sebastian Sieglöcher. 2015. «The Own-Wage Elasticity of Labor Demand: A Meta-Regression Analysis», *European Economic Review*, 80 (novembre): 94-119.
- Lindbeck, Assar, et Dennis J. Snower. 1988. «Cooperation, Harassment, and Involuntary Unemployment: An Insider–Outsider Approach», *American Economic Review*, 78 (1): 167-188.
- . 1989. *The Insider–Outsider Theory of Employment and Unemployment*. Cambridge (États-Unis): MIT Press.
- . 2001. «Insiders versus Outsiders». *Journal of Economic Perspectives*, 15 (1): 165-188.
- . 2002. «The Insider–Outsider Theory: A Survey», IZA Discussion Paper No. 534. Bonn: Institute of Labor Economics.
- Lindvall, Johannes, et David Rueda. 2014. «The Insider–Outsider Dilemma», *British Journal of Political Science*, 44 (2): 460-475.
- Lupu, Noam, et Jonas Pontusson. 2011. «The Structure of Inequality and the Politics of Redistribution», *American Political Science Review*, 105 (2): 316-336.
- Manning, Alan. 2003. *Monopsony in Motion: Imperfect Competition in Labor Markets*. Princeton: Princeton University Press.
- Margolis, David N. 2014. «By Choice and by Necessity: Entrepreneurship and Self-Employment in the Developing World», *European Journal of Development Research*, 26 (4): 419-436.
- McCaig, Brian, et Nina Pavcnik. 2015. «Informal Employment in a Growing and Globalizing Low-Income Country», *American Economic Review*, 105 (5): 545-550.
- Murillo, Victoria M. 2000. «From Populism to Neoliberalism. Labor Unions and Market Reforms in Latin America», *World Politics*, 52 (2): 135-174.
- , et Andrew Schrank. 2005. «With a Little Help from My Friends: Partisan Politics, Transnational Alliances, and Labor Rights in Latin America», *Comparative Political Studies*, 38 (8): 971-999.

- Neumark, David, et William L. Wascher. 2008. *Minimum Wages*. Cambridge (États-Unis): MIT Press.
- Nordman, Christophe J., Faly Rakotomanana et François Roubaud. 2016. «Informal Versus Formal: A Panel Data Analysis of Earnings Gaps in Madagascar», *World Development*, 86 (octobre): 1-17.
- OIT. 2019. *Femmes et hommes dans l'économie informelle: un panorama statistique*, troisième édition. Genève: BIT.
- Palier, Bruno, et Kathleen Thelen. 2010. «Institutionalizing Dualism: Complementarities and Change in France and Germany», *Politics & Society*, 38 (1): 119-148.
- Persson, Torsten, et Guido Tabellini. 2000. *Political Economics: Explaining Economic Policy*. Cambridge (États-Unis): MIT Press.
- Rani, Uma, Patrick Belser, Martin Oelz et Setareh Ranjbar. 2013. «Couverture et respect de la législation sur le salaire minimum dans les pays en développement», *Revue internationale du Travail*, 152 (3-4): 411-442.
- Robinson, Joan. 1969. *The Economics of Imperfect Competition*, deuxième édition. New York: St. Martin's Press. [Traduit en français sous le titre *L'économie de la concurrence imparfaite*, Paris, Dunod, 1975.]
- Ronconi, Lucas, et Rodrigo Zarazaga. 2015. «Labor Exclusion and the Erosion of Citizenship Responsibilities», *World Development*, 74 (octobre): 453-461.
- Rossi, Federico M. 2017. *The Poor's Struggle for Political Incorporation: The Piquetero Movement in Argentina*. Cambridge Studies in Contentious Politics Series. New York: Cambridge University Press.
- Rueda, David. 2005. «Insider–Outsider Politics in Industrialized Democracies: The Challenge to Social Democratic Parties», *American Political Science Review*, 99 (1): 61-74.
- . 2007. *Social Democracy Inside Out: Partisanship and Labor Market Policy in Industrialized Democracies*. Oxford: Oxford University Press.
- , Erik Wibbels et Melina Altamirano. 2015. «The Origins of Dualism», dans *The Politics of Advanced Capitalism*, publ. sous la dir. de Pablo Beramendi, Silja Häusermann, Herbet Kitschelt et Hanspeter Kriesi, 89-111. New York: Cambridge University Press.
- Saint-Paul, Gilles. 1996. «Exploring the Political Economy of Labour Market Institutions», *Economic Policy*, 11 (23): 263-315.
- . 2002. «The Political Economy of Employment Protection», *Journal of Political Economy*, 110 (3): 672-704.
- Schneider, Ben Ross, et Sebastian Karcher. 2010. «Complementarities and Continuities in the Political Economy of Labour Markets in Latin America», *Socio-Economic Review*, 8 (4): 623-651.
- Schwander, Hanna. 2019. «Labor Market Dualization and Insider–Outsider Divides: Why This New Conflict Matters», *Political Studies Review*, 17 (1): 14-29.
- Shayo, Moses. 2009. «A Model of Social Identity with an Application to Political Economy: Nation, Class, and Redistribution», *American Political Science Review*, 103 (2): 147-174.
- Stigler, George J. 1946. «The Economics of Minimum Wage Legislation», *American Economic Review*, 36 (3): 358-365.
- Svalund, Jørgen, Antti Saloniemi et Patrik Vulkan. 2016. «Attitudes Towards Job Protection Legislation: Comparing Insiders and Outsiders in Finland, Norway and Sweden», *European Journal of Industrial Relations*, 22 (4): 371-390.
- Tsakalotos, Euclid. 2004. «Market Constraints, Economic Performance and Political Power: Modernizers versus Leftists», *Socio-Economic Review*, 2 (3): 415-424.
- Venn, Danielle. 2009. «Legislation, Collective Bargaining and Enforcement: Updating the OECD Employment Protection Indicators», OECD Social, Employment and Migration Working Papers No. 89 (DELSA/ELSA/WD/SEM(2009)17). Paris: Éditions OCDE.

Wehl, Nadja. 2019. «The (Ir)Relevance of Unemployment for Labour Market Policy Attitudes and Welfare State Attitudes», *European Journal of Political Research*, 58 (1): 141-162.

Wibbels, Erik, et John S. Ahlquist. 2011. «Development, Trade, and Social Insurance», *International Studies Quarterly*, 55 (1): 125-149.