
NOTES D'ÉTUDES

ET DE RECHERCHE

**RÉFORMES STRUCTURELLES SUR LE MARCHÉ
DU TRAVAIL : QUELS ENSEIGNEMENTS
PEUT-ON TIRER DES ÉTUDES EXISTANTES**

Denis Fougère

Août 2006

NER - E # 152



**RÉFORMES STRUCTURELLES SUR LE MARCHÉ
DU TRAVAIL : QUELS ENSEIGNEMENTS
PEUT-ON TIRER DES ÉTUDES EXISTANTES**

Denis Fougère

Août 2006

NER - E # 152

Les Notes d'Études et de Recherche reflètent les idées personnelles de leurs auteurs et n'expriment pas nécessairement la position de la Banque de France. Ce document est disponible sur le site internet de la Banque de France « www.banque-France.fr ».

Working Papers reflect the opinions of the authors and do not necessarily express the views of the Banque de France. This document is available on the Banque de France Website “www.banque-France.fr”.

Réformes structurelles sur le marché du travail : quels enseignements peut-on tirer des études existantes ?¹

Denis Fougère²

*CNRS, CREST-INSEE, CEPR, IZA
et Banque de France (DGEI-DIR)*

¹ L'auteur tient à remercier tout particulièrement Christian Pfister, Sanvi Avouyi-Dovi, Erwan Gautier et Thomas Heckel (Direction de la Recherche) pour leur lecture attentive de ce texte et leurs suggestions constructives qui ont permis d'en améliorer la forme et le contenu. Il tient également à remercier Gilbert Cette et Rémy Lecat pour leurs remarques.

² Adresse : CREST-INSEE, 15 Boulevard Gabriel Péri, 92245 Malakoff Cedex, France. Courriel : fougere@ensae.fr

Résumé :

Les travaux sur données individuelles d'entreprises qui ont évalué les effets des réformes structurelles dans plusieurs pays européens ne débouchent que rarement sur des conclusions très fermes. En particulier, s'agissant de la demande de travail, les réformes qui devaient inciter les entreprises à éviter les embauches temporaires ne les ont apparemment pas conduites à modifier leur niveau d'emploi de moyen terme. De ce fait, elles ne semblent pas de nature à enrayer seules le chômage ou à stimuler la production et la productivité. Les dispositifs fiscaux proposant des crédits d'impôt aux ménages dont un des membres, préalablement inactif, reprend un emploi, visent eux à augmenter l'offre de travail. Leur efficacité reste toutefois faible tant que leur impact anticipé est réduit par les effets désincitatifs d'autres transferts. D'une manière générale, les réformes structurelles sur le marché du travail ne peuvent réussir que si leurs effets ne sont pas neutralisés par des variations de salaires inappropriées. Ceci invite à s'interroger sur le cadre dans lequel les négociations salariales se déroulent. Plusieurs contributions rappellent que, d'un côté, une plus forte coordination des négociations pourrait accroître la flexibilité du marché du travail et faire baisser les charges des entreprises, de l'autre, une décentralisation excessive peut avoir des effets pervers en débouchant sur une grande variabilité des durées de contrats. Une question particulièrement importante pour une banque centrale est alors de savoir quel est le niveau de négociation le mieux à même de renforcer l'efficacité de la politique monétaire.

Mots-clés : marché du travail, réformes structurelles, négociations salariales, coordination, décentralisation, politique monétaire.

Abstract:

In general, empirical studies having evaluated with firm individual data the effects of structural labour market reforms in European countries do not reach unambiguous conclusions. In particular, they find that reforms increasing incentives to lower the number of temporary labour contracts do not induce firms to change their long-term labour demand level. Thus, such reforms are not sufficient by themselves to reduce the unemployment rate and to stimulate production and productivity. Fiscal incentives offering income tax credits to households in which a person who was previously not employed find a job, tend to increase labour supply. However, their effectiveness is often limited by the disincentive effects of other transfer policies. In general, structural labour markets reforms cannot succeed when their potential effects are neutralized by inappropriate wage increases. It is thus important to examine the institutional context which determines the wage bargaining process. Several contributions show that, on one side, a higher coordination in the bargaining process could increase labour market flexibility and reduce labour cost, while, on the other side, an excessive decentralisation of the bargaining process could increase the variance of labour contracts. Thus determining the bargaining level which maximizes the efficiency of monetary policy is a crucial issue for any central bank.

Keywords: labour market, structural reforms, wage bargaining, coordination, decentralisation, monetary policy.

JEL Classification: E24, E50, J21, J31, J41.

1. Introduction

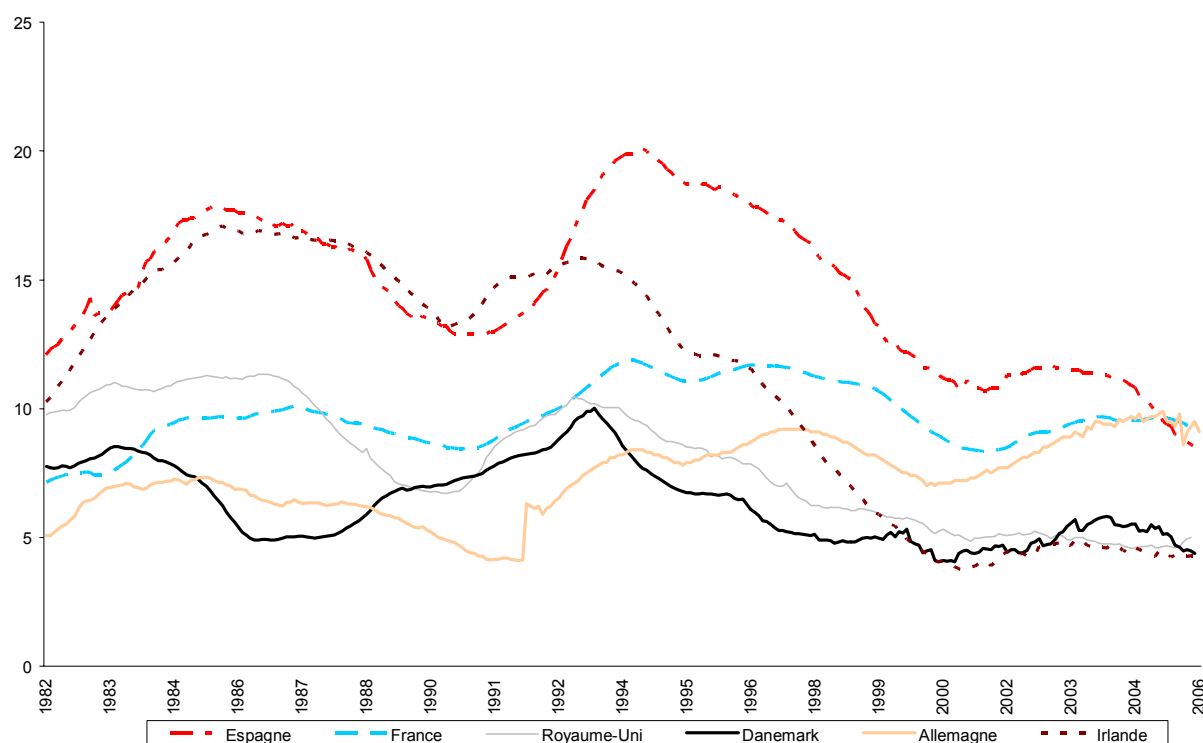
Durant les trente dernières années, la plupart des grands pays européens ont dû faire face à la montée continue du chômage, sous l'effet conjugué de différents facteurs structurels : ouverture des économies nationales à la concurrence internationale, intensification du progrès technique, désindustrialisation, qualification insuffisante d'une partie de la main-d'œuvre. Toutefois, la courbe du chômage s'est inversée dans certains pays : alors qu'en 2005, le taux de chômage s'élevait encore à 9,5% en France et en Allemagne, et à 9,2% en Espagne, il était retombé à 4,3% en Irlande, 4,7% en Grande-Bretagne et 4,9 % au Danemark (Graphique 1).³ Certains voient dans cette baisse du chômage l'effet direct des réformes relatives au développement des politiques actives d'aides à l'emploi mais aussi à la suppression de certaines contraintes institutionnelles freinant les incitations des entreprises et celles des chômeurs à accepter des emplois.⁴ Cependant, il conviendrait de distinguer le cas de pays, tels que la Grande-Bretagne, qui ont vu leur chômage baisser sous l'effet principal de la contraction de la population en âge de travailler et de la baisse des taux d'activité,⁵ de celui d'autres pays, le Danemark, l'Irlande, la Norvège ou les Pays-Bas par exemple, qui y sont arrivés grâce à un fort consensus social ayant favorisé à la fois des politiques de modération salariale et d'activation des aides à l'emploi.

³ Source OCDE. Les cas particuliers du Danemark, de la Grande-Bretagne et de l'Irlande, ajoutés à ceux de la Norvège et des Pays-Bas, ont été étudiés en détail dans un rapport du Conseil d'Analyse Economique (Fitoussi, Passet et Freyssinet, 2000).

⁴ On trouvera un catalogue détaillé des réformes mises en œuvre dans les différents pays européens sur le site de la Direction générale des affaires économiques et financières (DG ECFIN) de la Commission Européenne, http://europa.eu.int/comm/economy_finance/indicators_en.htm. Une liste des réformes introduites dans cinq pays européens durant la période 1986-2002 est donnée en annexe.

⁵ Nous n'ignorons pas que plusieurs mesures touchant directement au fonctionnement du marché du travail ont été introduites en Grande-Bretagne au cours des dix dernières années. Au premier rang desquelles une politique très active d'accompagnement et de placement des chômeurs qui a donné des résultats significatifs (cf. Blundell et al., 2004), mais qui sont loin d'expliquer à eux seuls la baisse du chômage enregistrée dans ce pays. La contraction de la population active britannique provient notamment de la création d'une prestation sociale spécifique proposée aux personnes souffrant de problèmes de santé, physique ou mentale (*Incapacity Benefits*). Le versement de cette prestation a pour contrepartie une limitation du droit au travail excluant de la population au chômage un million et demi d'allocataires, dont près des trois quart d'entre eux déclarent souhaiter travailler.

Graphique 1: Evolution des taux de chômage dans six pays européens



Source : OCDE.

Ces exemples montrent que des réformes visant à éliminer les rigidités institutionnelles pouvant freiner la baisse du chômage, doivent être complétées par la recherche d'un compromis social durable dont la réussite dépend de la représentativité des organisations syndicales et professionnelles qui le négocient ainsi que des mesures d'accompagnement et de formation qui sont la contrepartie des politiques de flexibilisation. De ce fait, les réformes structurelles du marché du travail ne visent pas seulement à améliorer l'emploi et à faire baisser le niveau du chômage en accroissant les possibilités d'ajustement des entreprises, elles doivent également tenir compte, dans une logique de *donnant-donnant*, des besoins de formation et de reconversion des salariés confrontés à des mobilités plus fréquentes au cours de leur vie active. Cet impératif concerne en premier lieu les salariés les moins qualifiés, plus souvent touchés par les licenciements, la précarité et le chômage de longue durée. En ce sens, les réformes structurelles ne répondent pas seulement à un objectif d'efficacité à court terme, elles visent également à corriger des inégalités de fait, caractérisées par une situation où certains salariés sont protégés du chômage par des statuts particulièrement favorables alors que d'autres peinent à sortir de l'alternance d'emplois précaires et de périodes de chômage.

Dans cette synthèse, nous souhaitons présenter les arguments théoriques et empiriques permettant d'éclairer les débats sur les principales voies de réforme. Parmi celles-ci, l'accent sera mis, d'une part, sur les réformes supposées agir sur la demande de travail, en particulier celles relatives à la forme des contrats de travail et au montant des coûts de licenciement, et, d'autre part, les politiques fiscales pouvant inciter les ménages à l'accroissement de leur activité ou les chômeurs à la reprise d'emploi.

Pour expliquer l'inertie du marché du travail et son manque de réaction aux évolutions de la conjoncture macro-économique, les économistes mettent souvent en avant les facteurs réglementaires et juridiques qui peuvent ralentir la baisse du chômage. Ces mesures, que la littérature spécialisée identifie sous le vocable de *législation de protection de l'emploi*, incluent en plus des contraintes administratives et légales relatives aux procédures d'embauche et de licenciement, les clauses spécifiques à certains contrats de travail, ou bien encore le montant et la durée des allocations-chômage. Ces dispositions correspondent généralement à des coûts, directs ou indirects, qui viennent s'ajouter à ceux engagés par l'entreprise pour produire ; ils peuvent de ce fait limiter sa demande de travail. La section suivante résume les prédictions des modèles théoriques formalisant les effets de la protection de l'emploi sur le niveau du chômage et les flux entre emploi et chômage. Elle met plus particulièrement l'accent sur les effets des contrats temporaires et des coûts de licenciement sur le niveau du chômage et des salaires. La section 3 présente tout d'abord les études empiriques, essentiellement macro-économétriques, qui ont estimé les liens entre protection de l'emploi et chômage. Elle rappelle ensuite les résultats des travaux micro-économétriques, réalisés avec des données d'entreprises, qui ont évalué les effets de réformes ayant modifié les règles de licenciement pour les petites entreprises dans certains pays de la zone euro (Allemagne, Espagne et Italie). Ces travaux montrent que de telles réformes ont incité les entreprises à éviter les embauches temporaires dans le court terme, sans pour autant les empêcher d'ajuster le niveau d'emploi souhaité à moyen terme. Elles ne permettent pas à elles seules d'agir sur le niveau du chômage.

L'autre versant des réformes est constitué par les politiques fiscales destinées à faire croître l'offre de travail des ménages. Les faibles taux d'activité enregistrés en Europe, plus particulièrement en Allemagne et en France, proviendraient, selon différents auteurs, du système fiscal trop désincitatif prévalant dans les pays européens. Ces arguments seront rappelés dans la section 4, qui contient également une brève présentation des effets des

dispositifs fiscaux proposant des crédits d'impôt aux ménages dont un des membres, préalablement inactif, reprend un emploi. Les évaluations économétriques des dispositifs de ce type introduits en Grande-Bretagne (*Working Families' Tax Credit, WFTC*) et en France (*Prime pour l'emploi, PPE*) trouvent des effets soit de faible ampleur, soit non significatifs. La raison en est que les effets potentiels de ces mesures fiscales sont en général affaiblis par les effets désincitatifs d'autres transferts.

Une synthèse des arguments théoriques en faveur des réformes structurelles des marchés du travail ne saurait donc ignorer la question des liens entre les modalités de la négociation salariale, en particulier son degré de centralisation, et l'évolution des salaires. Par ailleurs, l'analyse de la dynamique des salaires est un sujet d'intérêt pour une banque centrale puisque cette dynamique conditionne la rapidité et l'ampleur des ajustements de l'emploi nécessaires pour atteindre la stabilité des prix au cours du cycle économique ou suite à des chocs. La section 5 rappelle les conditions dans lesquelles les procédures de négociations sont propices à une plus grande flexibilité des salaires.

2. Les conséquences de la protection de l'emploi : les prédictions de la théorie économique

Les économistes mettent souvent en avant les effets de facteurs réglementaires et juridiques pour expliquer l'inertie du marché du travail. Ces mesures, désignées sous le vocable de législation de protection de l'emploi, incluent pour l'essentiel des contraintes légales relatives aux procédures d'embauche et de licenciement, les clauses spécifiques à certains contrats de travail, le montant et la durée des allocations-chômage. Ces dispositions correspondent généralement à des coûts qui s'ajoutent à ceux engagés par l'entreprise pour produire et peuvent ainsi peser sur sa demande de travail.

Dans la plupart des modèles théoriques du marché du travail, les mesures de protection de l'emploi (contraintes administratives et légales, indemnités et allocations versées à la suite de licenciements, etc.) accroissent la durée moyenne du chômage et rendent le marché du travail moins réactif. Ainsi, le montant des allocations-chômage et la durée des droits aux allocations expliqueraient la persistance d'un fort taux de chômage dans les pays d'Europe continentale (Ljungqvist et Sargent, 1998). La générosité du système d'allocation-chômage accroîtrait les salaires de réservation des chômeurs et donc la durée de chômage. Dans un contexte où les

turbulences macroéconomiques et les chocs technologiques sont forts, la probabilité qu'en Europe les chômeurs perdent du capital humain lors d'un épisode de chômage serait alors plus élevée qu'aux Etats-Unis, par exemple. Ainsi, même si le régime de droits à l'allocation-chômage n'est pas modifié, sa générosité peut amplifier les effets des chocs fréquents et accroître le niveau du chômage, comme dans une situation d'hystérésis.

Encadré 1. Le modèle de Ljungqvist et Sargent (1998)

Le modèle repose sur les hypothèses suivantes :

- L'économie est composée d'un continuum de travailleurs dont les durées de vie active sont distribuées selon une loi géométrique. Ceci signifie qu'à chaque période, la probabilité de sortie définitive du marché du travail est constante et égale à α pour chaque travailleur. L'économie étant stationnaire, le nombre de travailleurs entrant dans la vie active est égal à tout instant au flux de travailleurs sortants. Un travailleur en chômage à la période t recherche un emploi avec une intensité $s_t \geq 0$. Le coût de son activité de recherche d'emploi est alors égale à $c(s_t)$, qui est une fonction croissante en s_t . A la période suivante, il reçoit avec probabilité $\pi(s_t)$ une offre de salaire extraite de la distribution $F(w) = Pr(w_{t+1} \leq w)$. Il ne reçoit aucune offre avec probabilité $1 - \pi(s_t)$. La probabilité $\pi(s_t)$ est une fonction croissante en s_t , comprise entre 0 et 1. Si le travailleur accepte le salaire qui lui est offert à la période $(t+1)$, il le perçoit à chacune des périodes suivantes, tant qu'il n'est pas licencié et n'a pas démissionné. A chaque période, la probabilité de licenciement est constante et égale à λ .
- Qu'ils soient occupés ou chômeurs, les travailleurs subissent tous une détérioration aléatoire de leur qualification. Les qualifications sont en nombre fini. Elles évoluent selon des probabilités de transition $\mu_u(h, h')$ lorsque le travailleur est en chômage, et $\mu_e(h, h')$ lorsqu'il est en emploi et n'est pas licencié, h et h' représentant ici deux niveaux de qualification. Lorsqu'un travailleur est licencié, sa qualification varie au cours de la période suivant immédiatement son licenciement en fonction de la probabilité de transition $\mu_l(h, h')$. Une fois devenu chômeur, sa qualification évolue à nouveau selon la probabilité de transition $\mu_u(h, h')$. La qualification d'un travailleur entrant dans la vie active est au niveau le plus bas.
- Au début de chaque période, le travailleur prend connaissance de son nouveau niveau de qualification avant de décider d'accepter ou non une offre de salaire, de choisir l'intensité

de sa recherche d'emploi, ou de quitter son emploi. Son objectif est de maximiser l'espérance mathématique de la valeur présente du flux de ses revenus futurs, égale à $E_t \sum_{i=0}^{\infty} \beta^i (1 - \alpha)^i y_{i+1}$. Dans cette expression, E_t représente l'opérateur d'espérance mathématique conditionnelle à l'information disponible à la période t , β est le facteur subjectif d'escompte, $(1 - \alpha)$ est la probabilité de survie d'une période à l'autre, et y_{i+1} est le revenu disponible après impôt et net des coûts de recherche au cours de la période $i+1$.

- Les travailleurs subissant un licenciement sont éligibles à une allocation – chômage dont le montant $b(I)$ dépend du salaire précédent, noté I . Le travailleur perd cette allocation dès qu'il reçoit une offre de salaire jugée acceptable, qui est elle-même fonction du dernier salaire et notée $I_g(I)$. Les travailleurs qui débutent leur vie active et ceux qui ont démissionné de leur dernier emploi ne sont pas éligibles à l'allocation – chômage. Les salaires comme les allocations – chômage sont imposables à un taux uniforme τ . L'équilibre budgétaire impose qu'à chaque période, les recettes fiscales tirées de ces impôts soient juste égales au montant des allocations-chômage versées.

De ces hypothèses Ljungqvist et Sargent tirent les expressions des espérances d'utilité d'un travailleur de qualification h dans les trois situations possibles : emploi au salaire w , chômage indemnisé, chômage non indemnisé. Ils en déduisent ensuite les intensités de recherche optimales et les salaires de réservation correspondants. Ceux-ci sont notés respectivement :

- $\bar{s}_b(I, h)$ et $\bar{w}_b(I, h)$ pour un travailleur éligible à l'allocation-chômage, de qualification h , et dont le dernier salaire est I , $\bar{s}_0(h)$ et $\bar{w}_0(h)$ pour un travailleur non éligible à l'allocation-chômage et de qualification h . Les salaires de réservation sont définis comme les niveaux de salaire tels que toute offre de salaire supérieure est immédiatement acceptée par le travailleur, toute offre inférieure étant refusée. Le salaire de réservation d'un travailleur employé au salaire w et de qualification h est le même que celui qu'il aurait en chômage non indemnisé, puisque s'il démissionnait, il ne percevrait pas l'allocation – chômage. Son salaire de réservation est donc égal à $\bar{w}_0(h)$.

Ljungqvist et Sargent caractérisent alors les équilibres stationnaires de cette économie. Ces équilibres sont définis par les paramètres de la politique publique (b, I, τ) , par les intensités de recherche et les salaires de réservation des travailleurs $(\bar{s}_b(I, h), \bar{w}_b(I, h), \bar{s}_0(h), \bar{w}_0(h))$, leurs probabilités d'emploi et de chômage, et le montant total des allocations – chômage versées, qui doit simultanément vérifier la contrainte budgétaire et les conditions d'optimalité

du programme intertemporel du travailleur. Pour un équilibre ainsi défini, Ljungqvist et Sargent calculent ensuite le PIB par tête, la productivité moyenne des travailleurs en emploi, le niveau moyen de qualification, et la durée moyenne d'un épisode de chômage.

Toutefois, certains pays d'Europe, le Danemark par exemple, sont arrivés à concilier allocations-chômage élevées et faible taux de chômage. Dans ces pays, les flux de créations et de destructions d'emplois sont restés par ailleurs relativement stables. De ce fait, le modèle de Ljungqvist et Sargent (1998) permet d'expliquer au mieux une partie de la hausse du chômage dans certains pays d'Europe continentale.

Les économistes ne sont pas contents d'explorer les effets des indemnités de chômage sur le niveau et les variations du taux de chômage. Ils ont également examiné le rôle de deux facteurs institutionnels susceptibles d'agir directement sur la demande de travail : la possibilité de recourir à des contrats de travail temporaires (CDD en France) et l'obligation de supporter des coûts de licenciement élevés en cas de nécessité de rupture des contrats à durée indéterminée (CDI). Ces deux éléments sont au centre des débats sur la flexibilisation des marchés du travail d'Europe continentale. Leur adaptation est la pierre angulaire d'un certain nombre de réformes déjà entreprises ou en projet.

2.1. Flexibilité et contrats de travail temporaires

Les modèles théoriques du marché du travail n'ont intégré que récemment l'existence de contrats de travail temporaire tels que les contrats à durée déterminée (CDD), introduits en France dans les années soixante-dix. Initialement considérés comme un instrument permettant une plus grande flexibilité des ajustements de la demande de travail, les contrats temporaires, en usage massif aujourd'hui dans les entreprises de certains pays européens (Espagne, France, Italie), sont suspectés d'avoir créé un dualisme persistant sur le marché du travail. C'est la thèse défendue, par exemple, par Blanchard et Landier (2000) qui étudient l'impact de l'introduction de CDD sur l'emploi. Leur modèle d'équilibre partiel présuppose que tous les travailleurs entrant sur le marché du travail sont initialement embauchés sur un CDD. D'une certaine manière, la durée de ce type de contrat peut être assimilée à une période d'essai « allongée ». En effet, elle peut permettre à l'entreprise de mieux apprécier la productivité du salarié et de l'embaucher en CDI si cette productivité se révèle suffisamment élevée, sinon

l'entreprise s'en sépare. Le salarié redevient alors un chômeur avant de retrouver, éventuellement, un nouveau CDD dans une autre entreprise.

Blanchard et Landier montrent alors que ce système dual CDD - CDI est sous-optimal car il peut engendrer une trop forte mobilité. En effet, la transformation d'un CDD en CDI est lié, comme on l'a déjà mentionné, aux performances en termes de productivité du salarié. L'introduction de contrats courts plus flexibles peut conduire à une augmentation du nombre d'emplois vacants, sans pour autant entraîner une hausse du nombre de transitions du CDD vers le CDI et donc l'ancienneté dans l'entreprise. En résumé, les réformes caractérisées par l'introduction de nouvelles formes de contrat courts assortis de coûts de licenciement plus faibles peuvent conduire à un accroissement du chômage et du turnover mais aussi à une baisse du bien-être des salariés.⁶

Alonso-Borrego, Fernández-Villaverde et Galdón-Sánchez (2005) ont examiné à leur tour cette question. Ils ont retenu comme cadre celui d'un modèle dynamique en équilibre général avec agents hétérogènes et marchés imparfaits dans lequel les entreprises sont soumises à des chocs de productivité idiosyncrasiques. Dans ce modèle, les ménages recherchent des emplois lorsqu'ils sont en chômage et consomment en étant contraints par leur capacité d'emprunt. Les entreprises, via la maximisation de l'espérance de leur profit intertemporel, offrent deux types de contrat de travail : des contrats temporaires du type CDD et des contrats permanents du type CDI. Elles supportent des coûts d'embauche et de séparation, fonction du type de contrat. Les valeurs des paramètres du modèle sont calées pour l'économie espagnole, cas particulièrement emblématique puisqu'en 2000, un emploi sur trois y était temporaire.

Pour Alonso-Borrego et al. (2005), la suppression des emplois temporaires devrait réduire le niveau du chômage car, en l'absence d'un possible recours aux contrats courts, les entreprises auraient été obligées de lisser le niveau de leur emploi de façon à éviter de payer les coûts de licenciement. Par ailleurs, sans les contrats précaires, les chômeurs pourraient être incités à chercher plus intensément du travail parce que les emplois offerts seraient de meilleure

⁶ Ce résultat est confirmé par Cahuc et Postel-Vinay (2002) à l'aide d'un modèle d'appariement (*matching*) assez peu différent dans ses hypothèses de celui de Blanchard et Landier (2000). Plus récemment, MacLeod (2005) a proposé un modèle théorique avec deux types de contrat, le premier avec un travail protégé, le second sans aucune sécurité de l'emploi. Il a montré que la sécurité de l'emploi peut être efficace dans de nombreux cas, mais que le contrat de travail optimal (en termes de durée et de salaire) peut varier selon les types d'emploi.

qualité, assortis de salaire et de primes de licenciement plus élevés, ainsi que d'une plus grande sécurité d'emploi.

Toutefois, l'existence de contrats temporaires dans ce modèle permet d'accroître la productivité du travail et les salaires des salariés en CDI. Leur effet sur le bien-être général est donc ambigu, le bien-être des actifs employés dans des entreprises de forte productivité étant plus élevé. Enfin, en l'absence de contrats précaires, les salariés étant soumis à un moindre risque de perte d'emploi, épargnent moins. En conséquence, les taux d'intérêt seraient plus élevés dans ce contexte. Il est important de préciser que ce résultat est relatif à une situation comparable à celle prévalant en Espagne à la fin des années quatre-vingt-dix, avec une forte proportion d'emplois temporaires.

2.2. Coûts d'ajustement et chômage

La théorie économique ne permet pas d'établir l'existence d'une relation claire entre la réduction des coûts de licenciement et la fluidification du marché du travail, et sa conséquence directe en termes de réduction du chômage.

Les coûts d'ajustement permettent de rendre compte des pertes encourues par les entreprises qui sont amenées à modifier le niveau de leur emploi, notamment lorsqu'elles doivent faire varier le volume des heures travaillées, changer l'organisation des tâches, licencier ou embaucher. Lorsque les coûts d'ajustement sont *asymétriques*, c'est-à-dire si la variation à la hausse d'une unité de travail n'a pas les mêmes effets en termes de coûts qu'une baisse d'une unité de travail, les modèles théoriques montrent généralement que :

1. l'entreprise embauche si la productivité marginale du travail est supérieure au salaire augmenté du coût d'embauche ;
2. elle licencie lorsque cette productivité devient inférieure au salaire diminué du coût de licenciement ;
3. pour des niveaux intermédiaires de productivité, elle n'a pas intérêt à faire varier ses effectifs car les gains associés aux embauches ou aux licenciements ne compenseraient pas les coûts induits par les ajustements du niveau de l'emploi. Lorsque le niveau initial des effectifs est faible, une hausse du coût d'embauche a tendance à faire baisser l'emploi. A l'inverse, lorsque ce niveau est initialement élevé, une hausse du coût de licenciement peut faire augmenter le volume d'emploi.

Dans le cas où le salaire est négocié de manière exogène (salaire réglementé par les pouvoirs publics par exemple),⁷ les modèles d'appariement prédisent l'existence d'un seuil de productivité critique, appelé seuil de destruction des emplois, en-deçà duquel l'entreprise souhaite licencier. Si le choc de productivité amène celle-ci à un niveau inférieur au seuil, l'entreprise licencie le salarié et paie le coût de licenciement. Si la nouvelle productivité résultant du choc est supérieure à l'ancienne, l'entreprise conserve le salarié avec le même niveau de salaire puisque celui-ci est exogène. Il est important de noter que la valeur-seuil de la productivité est inférieure au salaire versé. De ce fait, si la productivité est supérieure à cette valeur-seuil mais reste inférieure au salaire courant, l'entreprise ne licencie pas. En effet, dans ce cas, l'entreprise espère compenser la perte, engendrée par le paiement d'un salaire supérieur à la productivité par un profit anticipé pouvant augmenter avec un choc de productivité plus favorable.

Une hausse des coûts de licenciement va avoir deux effets :

- i) la baisse de la valeur-seuil de la productivité et donc celle du taux de destruction des emplois, à cause de la tendance à la rétention de la main d'œuvre que nous venons d'évoquer ;
- ii) le recul du profit espéré lié à l'offre d'un nouvel emploi. Le nombre d'emplois vacants va alors se réduire, ce qui entraînera une diminution du taux de retour à l'emploi.

En général, il est difficile de déterminer l'effet global résultant des deux effets contradictoires précédents. Ainsi, les coûts de licenciement ont un impact *ambigu* sur le taux de chômage, puisqu'ils induisent à la fois des baisses des flux d'entrée et de sortie du chômage.

Toutefois, selon Ljungqvist (2001), les effets des coûts de licenciement mis en évidence par l'analyse théorique dépendent fortement des hypothèses retenues. En particulier, les effets des coûts de licenciement sont directement liés aux hypothèses faites sur le processus de négociation salariale dans les modèles d'appariement : si les coûts de licenciement font croître ou, au contraire, ne modifient pas l'utilité que les salariés retirent du surplus d'emploi, le niveau du chômage peut augmenter ou diminuer à la suite d'une hausse de ces coûts.

⁷ Cette hypothèse convient pour représenter la situation du marché du travail non qualifié, caractérisé par l'existence d'un salaire minimum contraignant. On reviendra sur l'analyse des effets des différents types de négociations dans la cinquième partie de l'article.

Ljungqvist (2001) montre également que l'hypothèse simplificatrice d'exogénéité du taux de destruction, fréquemment retenue dans les modèles d'appariement, amplifie en général l'effet négatif des coûts de licenciement sur l'emploi.

Dans leur réflexion sur l'architecture des institutions encadrant le marché du travail, Blanchard et Tirole (2004) montrent que les coûts de licenciement doivent être égaux aux allocations chômage dans la situation de référence. Les coûts de licenciement devraient ainsi financer totalement les allocations. Ces deux facteurs, coûts de licenciement et allocations chômage, seraient donc les composantes essentielles et indissociables d'une architecture optimale.

Les choses se compliquent dès que l'on se place dans un cadre plus complexe ou plus réaliste. Ainsi, lorsque les entreprises ne peuvent pas diversifier leurs actifs comme elles le souhaiteraient, elles ne sont plus en mesure de financer entièrement les allocations - chômage par des taxes sur les licenciements. Il faut alors mettre en place un dispositif de cotisations salariales payées par toutes les entreprises, de façon à compléter le financement des allocations-chômage. Les entreprises n'internalisent alors plus qu'une partie du coût du chômage, le nombre de licenciements étant plus élevé que dans la situation de référence.

Il convient de noter que d'autres facteurs peuvent imposer une réduction des coûts de licenciement : lorsque les entreprises sont hétérogènes, l'efficacité peut être malgré tout améliorée en baissant les coûts de licenciement et en augmentant les charges salariales. Ce dispositif peut permettre de réaliser des transferts des entreprises structurellement les moins soumises au risque de licenciement vers celles qui y sont les plus soumises.

Encadré 2. Le modèle de Blanchard et Tirole (2004)

Les hypothèses de ce modèle sont les suivantes :

- l'économie est composée d'un continuum de travailleurs, d'un continuum d'entrepreneurs et de l'Etat
- les entrepreneurs sont neutres au risque ; le coût de création d'une entreprise est constant et égal à I ; lorsqu'une entreprise est créée, un travailleur est embauché et sa productivité y est alors révélée ; cette productivité est engendrée par une distribution de fonction de répartition G et de densité g et ayant pour support l'intervalle $[0,1]$; l'entreprise peut soit

continuer d'employer le travailleur et produire, soit le licencier, auquel cas il devient chômeur ;

- les travailleurs sont adverses au risque ; leurs préférences sont représentées par une fonction d'utilité U ; lorsqu'ils sont sans emploi, et en l'absence d'allocations-chômage, ils disposent d'un revenu b , et leur utilité est alors $U(b)$;
- l'Etat ne peut observer que la situation de chaque travailleur (en emploi ou au chômage), et non sa productivité en emploi ; il ne peut user que de trois instruments : prélever une cotisation sur le salaire τ , prélever une taxe f sur les entreprises qui licencient, et verser une allocation-chômage μ à un chômeur ; il doit équilibrer son budget.

Les décisions sont prises en trois temps :

1. *Etape 1* : l'Etat choisit les valeurs de τ, f et μ sous la contrainte d'équilibre de son budget ;
2. *Etape 2* : chaque entrepreneur décide de créer ou non une entreprise ; s'il le fait, il paie le coût fixe I et embauche un travailleur à qui il propose un contrat caractérisé par un salaire w et une productivité-seuil y^* , en-deçà de laquelle il licencie le travailleur ; puisque toutes les entreprises font face au même coût fixe I et à la même distribution de productivité G , tous les travailleurs sont embauchés à l'équilibre ;
3. *Etape 3* : la productivité de chaque emploi est révélée ; si elle est inférieure à la valeur seuil y^* , l'entrepreneur licencie le travailleur, paie la taxe f à l'Etat, et l'Etat verse l'allocation-chômage μ au travailleur ; si la productivité est supérieure au seuil, l'entrepreneur garde le travailleur, lui verse un salaire w et une cotisation τ à l'Etat.

La valeur *ex ante* du seuil de productivité y^* est déduite de la condition de premier ordre du programme de l'entreprise :

$$y^* = (w + \tau - f) - \frac{U(w) - U(b + \mu)}{U'(w)}$$

La valeur *ex post* de ce seuil pour l'entreprise est :

$$y^* = (w + \tau - f)$$

Lorsque les travailleurs sont pleinement assurés, c'est-à-dire lorsque $w = b + \mu$, les deux expressions coïncident. Dans ce cas, Blanchard et Tirole montrent encore que le seuil de productivité est égal au revenu hors travail, soit $y^* = b$, et donc que $f - \tau = \mu$. La contrainte d'équilibre budgétaire permet en outre de montrer que la cotisation sur les salaires doit être

nulle ($\tau = 0$), et donc que la taxe sur les licenciements est juste égale à l'allocation-chômage ($f = \mu$).

La situation d'assurance totale a toutefois des inconvénients : lorsqu'il est en chômage, le travailleur n'est pas incité à chercher activement puisque son revenu de remplacement est égal au salaire qu'il peut percevoir en travaillant. Employé, il est incité à ne pas fournir un effort suffisant pour la même raison. Ceci conduit les auteurs à ajouter au programme de maximisation de l'utilité du travailleur une condition de compatibilité avec les incitations au travail (*incentive compatibility condition*). En ce cas, le seuil de productivité est égal à :

$$y^* = (w - \mu) - \frac{U(w) - U(b + \mu)}{U'(w)}$$

soit encore :

$$y^* = b + \left[w - (b + \mu) - \frac{U(w) - U(b + \mu)}{U'(w)} \right]$$

Si le travailleur est adverse au risque, sa fonction d'utilité est concave et le terme ci-dessus entre crochets est négatif, auquel cas le seuil y^* est inférieur à b , c'est-à-dire à la valeur du seuil dans le cas avec assurance complète. Ici, les entreprises ne licencient pas tous les travailleurs dont la productivité est inférieure au revenu hors travail b . Par ailleurs, la taxe sur les licenciements f devient en ce cas supérieure à l'allocation-chômage μ , et la cotisation sur les salaires τ est négative.

Jusqu'ici, le modèle repose sur l'hypothèse selon laquelle les entrepreneurs peuvent toujours payer les salaires et les prélèvements sociaux. Blanchard et Tirole relâchent cette hypothèse peu réaliste en considérant le cas dans lequel ils disposent initialement d'un montant d'actifs égal à $I + \bar{f}$ avec $\bar{f} \geq 0$. En ce cas, le programme de l'entreprise est soumis à une nouvelle contrainte indiquant que la taxe sur les licenciement doit être inférieure au cash-flow \bar{f} diminué de la cotisation salariale : $f \leq \bar{f} - \tau$. Blanchard et Tirole montrent que, dans cette situation, le travailleur est à nouveau totalement assuré ($w = b + \mu$), la taxe sur les licenciements est inférieure à l'allocation-chômage ($f < \mu$), la cotisation sur les salaires est positive ($\tau > 0$) et la productivité-seuil devient supérieure au revenu hors travail ($y^* > b$).

3. Quelques enseignements tirés des études économétriques

Les modèles théoriques ne pouvant prédire en toute généralité les effets de la protection de l'emploi et des coûts de licenciement sur le niveau du chômage, il est naturel de se tourner vers les résultats des études empiriques consacrées à ce sujet. Cette section présente tout d'abord les travaux macro-économétriques qui ont estimé les liens entre protection de l'emploi, généralement mesurée à l'aide d'indices agrégés au niveau des pays, et chômage. Elle rappelle ensuite les résultats des études micro-économétriques, réalisées avec des données d'entreprises, qui ont évalué les effets de réformes ayant modifié les règles de licenciement pour les petites entreprises en Allemagne, en Espagne et en Italie.

3.1. Protection de l'emploi et chômage : les études macro-économétriques

Empiriquement, on observe une forte corrélation positive entre le niveau de la protection de l'emploi et la durée moyenne des périodes de chômage (Addison et Teixeira, 2003). De même, plus la protection de l'emploi est forte, plus le volume des flux entre emploi et chômage est faible : il existerait donc une liaison négative entre protection et intensité des variations de volume de flux.⁸ En conséquence, sous l'effet de ces deux corrélations de signes opposées, les données en coupe instantanée ne permettent pas de mettre en évidence une liaison significative entre niveau de protection de l'emploi et celui du taux de chômage. Ceci explique pourquoi les études empiriques sur cette question sont parfois contradictoires. Par exemple, Nickell (1997) trouve que le taux de chômage est légèrement plus faible dans les pays où la protection de l'emploi mesurée à l'aide d'un indicateur synthétique proposé par l'OCDE est la plus forte.⁹ Bertola (1990) et Garibaldi, Konings et Pissarides (1998) ne trouvent aucune relation statistiquement significative entre protection de l'emploi et taux de chômage.

⁸ Ainsi, au Portugal et aux Etats-Unis où les taux de chômage sont quasiment identiques, les niveaux de protection de l'emploi sont très différents : au Portugal, la durée moyenne de chômage est trois fois plus élevée qu'aux Etats-Unis mais les flux sur le marché du travail y sont trois fois plus faibles (Blanchard et Portugal, 2001).

⁹ L'étude porte sur vingt pays de l'OCDE (Allemagne de l'Ouest, Australie, Autriche, Belgique, Canada, Danemark, Espagne, Finlande, France, Grande-Bretagne, Irlande, Italie, Japon, Norvège, Nouvelle-Zélande, Pays-Bas, Portugal, Suède, Suisse, U.S.A.) et couvre une dizaine d'années (1983 – 1994). L'indicateur de protection de l'emploi proposé par l'OCDE est censé représenter la force des contraintes légales encadrant les embauches et licenciements dans chaque pays. Les pays sont rangés ensuite dans l'ordre croissant de l'indice, celui-ci prenant donc les valeurs de 1 à 20 dans l'échantillon de pays retenus. Les pays d'Europe du Sud ont en général un indice plus élevé que les pays d'Europe du Nord.

Toutefois, l'absence de corrélation entre protection de l'emploi et chômage ne serait observée qu'en coupe instantanée mais disparaîtrait lorsque l'on examine des séries temporelles.¹⁰ Par exemple, avec des enquêtes d'opinion réalisées à des dates successives auprès d'un échantillon de responsables d'entreprises de 21 pays de l'OCDE, Di Tella et MacCulloch (2005) trouvent qu'une flexibilisation du marché du travail est généralement propice à une augmentation du niveau d'emploi et à une réduction du taux de chômage, en particulier, de longue durée. Par ailleurs, la protection de l'emploi semble pénaliser plus particulièrement les entrants sur le marché du travail (Young, 2003).

Un relatif consensus semble se dessiner aujourd'hui autour de l'explication des évolutions des taux de chômage par les modifications des cadres institutionnels, pour l'essentiel législatifs, encadrant les fonctionnements des marchés du travail des différents pays de l'OCDE. Cette thèse est en particulier défendue par Nickell, Nunziata et Ochel (2005) qui, à l'aide d'un modèle de panel dynamique¹¹, analysent les effets sur le chômage des changements institutionnels, mesurés par les variations de plusieurs variables (ratio de remplacement, durée moyenne des droits à l'allocation - chômage, taux de syndicalisation, charges salariales, et indicateurs de protection de l'emploi et de coordination).¹² Les résultats obtenus par Nickell, Nunziata et Ochel (2005) semblent indiquer que les amples variations du taux de chômage enregistrées dans les pays de l'OCDE au cours des quarante dernières années sont dues pour moitié à des changements institutionnels sur le marché du travail et pour moitié à la profonde récession économique ayant touché ces pays au cours de la période étudiée. Les termes d'interaction entre les variables représentant ces institutions et les indicatrices de période (i. e. les effets temporels) n'ont pas d'effets statistiquement significatifs. L'effet des institutions encadrant le marché du travail a donc été permanent, c'est-à-dire sans véritable variabilité temporelle, au cours de la période étudiée.

Ce dernier résultat est en contradiction avec celui obtenu par Blanchard et Wolfers (2000), essentiellement en raison des spécifications différentes retenues dans les deux études. Blanchard et Wolfers (2000) utilisent les moyennes des variables sur cinq années plutôt que leurs valeurs annuelles, de manière à mieux estimer les effets de long terme. Ils montrent tout

¹⁰ Selon Young (2003), la faible harmonisation des données peut également expliquer le caractère peu conclusif des études en comparaison internationale.

¹¹ Avec effets fixes de pays, effets temporels et chocs idiosyncrasiques autorégressifs d'ordre 1.

¹² Le modèle économétrique tient également compte des variations du stock nominal de monnaie, de celles de la productivité globale des facteurs, des chocs sur la demande de travail et sur les prix des importations, et des variations du taux d'intérêt réel.

d'abord que le modèle économétrique est correctement ajusté lorsque sont introduits des termes d'interaction entre indicatrices temporelles et variables explicatives, supposés exogènes (croissance de la productivité globale des facteurs, taux d'intérêt réel, variation de l'inflation, chocs sur la demande de travail). Ils trouvent également que l'ajustement du modèle s'améliore lorsque sont incorporés des termes d'interaction entre les indicatrices temporelles et les variables représentant les institutions encadrant le marché du travail. Blanchard et Wolfers (2000) en concluent que : i) les chocs ne peuvent expliquer à eux seuls les hausses du chômage ; ii) les institutions déterminent pour une grande part ces évolutions.

Toutefois, comme ils le font remarquer eux-mêmes, ces institutions pré-existaient la plupart du temps dans les pays de l'OCDE, avant la forte montée du chômage. Par ailleurs, ils n'excluent pas que leurs estimations soient biaisées par des erreurs de mesure affectant les variables explicatives ou bien encore qu'il existe des causalités inverses non prises en compte ; de ce fait, certaines variables supposées « exogènes » seraient dépendantes des niveaux du chômage.¹³

3.2. Coûts de licenciement et chômage : les études micro-économétriques

De manière générale, les études économétriques réalisées sur données agrégées trouvent une relation décroissante entre les coûts de licenciement et les taux d'emploi observés dans les différents pays de l'OCDE, particulièrement dans le cas des travailleurs les plus jeunes. Mais la plupart des économètres considèrent ces études avec beaucoup de circonspection car les données agrégées prennent mal ou peu en compte : i) la dynamique complexe des relations entre les variables ; ii) d'éventuelle endogénéité de certaines variables. C'est pour cela qu'on a recours aux études réalisées sur des données individuelles d'entreprises ou de salariés qui pourraient permettre de mieux traiter ces phénomènes.

Notons que, pour la France, il n'existe malheureusement pas d'étude empirique proposant une estimation rigoureuse des conséquences de l'introduction des CDD sur l'emploi, et de

¹³ C'est certainement le cas du montant des indemnités de chômage, ou plus exactement du ratio de remplacement (RR) défini comme le rapport de ce montant à celui du dernier salaire perçu par le chômeur. Ce montant a été régulièrement révisé au cours des trente dernières années, en France notamment, pour faire suite à la progression du chômage et de sa durée moyenne. Cette causalité inversée rendrait donc endogène la variable RR utilisée par Blanchard et Wolfers (2000) comme régresseur dans le modèle explicatif du taux de chômage. Si elle était avérée, cette endogénéité biaiserait les estimations des coefficients de ce modèle, et seul le recours à la technique des variables instrumentales permettrait de disposer d'estimateurs valides.

l'impact de l'évolution de leur cadre juridique au cours des trente dernières années. A notre connaissance, il existe cependant deux études consacrées à l'estimation des coûts d'ajustement de la demande de travail (Abowd et Kramarz, 2003 ; Goux, Maurin et Pauchet, 2001). Selon ces analyses, les entreprises françaises font appel aux CDD pour réduire les coûts d'ajustement, apparaissant à l'embauche comme à la rupture des contrats. Par ailleurs, ces études concluent que les coûts de licenciement sont nettement plus élevés que les coûts d'embauche en France à l'inverse de ce que l'on observe aux Etats-Unis. Pour Abowd et Kramarz (2003) par exemple, le coût moyen d'un licenciement représenterait en France 56% du coût annuel du travail, tandis qu'une embauche (hors coût de formation) ne représenterait que 3,3% de ce même coût.

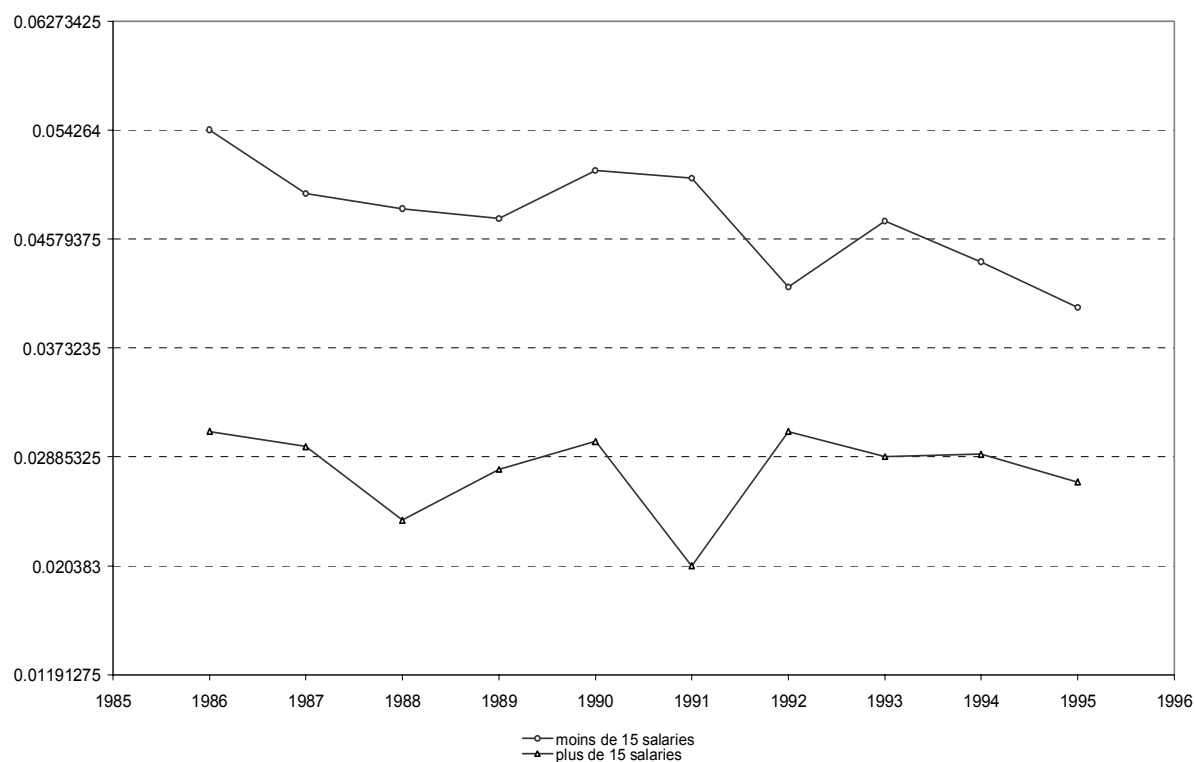
Des études sur données individuelles d'entreprises concernant d'autres pays européens (Allemagne, Espagne, Grande-Bretagne et Italie) à institutions juridiques et politiques différentes, sont également disponibles. La plupart proposent une évaluation des effets des réformes ayant eu pour objectif une modification (baisse mais parfois hausse) des coûts de licenciement. Leurs résultats sont plutôt ambigus. Les effets sur le niveau de l'emploi sont souvent faibles, et asymétriques : la hausse des coûts de licenciement aurait des effets plus marqués que leur baisse. Il paraît intéressant d'analyser à ce niveau les exemples concernant les principaux partenaires de la France dans la zone euro.

En Italie, en 1990, Giulio Andreotti introduisit une réforme accroissant le coût relatif des licenciements abusifs des travailleurs employés sous contrat à durée indéterminée dans des entreprises de moins de quinze salariés.¹⁴ Kugler et Pica (2005) ont montré à l'aide de données individuelles appariées, salariés-entreprises, que durant les années suivant la réforme, les flux d'embauche et de séparation diminuèrent relativement plus dans les entreprises de moins de quinze salariés (Graphiques 2 et 3). Ce résultat est insensible au secteur d'activité, à la région et à la conjoncture. Les effets sur les flux d'emploi se sont faits sentir relativement plus dans les entreprises dont l'emploi était auparavant plus fluctuant. Après cette réforme, le niveau de l'emploi diminua de 15% plus vite dans les petites entreprises, c'est-à-dire là où le coût relatif des licenciements avait augmenté. Ce résultat peut être expliqué de la manière suivante : si les entreprises considèrent la réforme comme permanente, elles doivent ajuster leur emploi à la baisse pour prendre en compte le renchérissement du travail : elles font donc

¹⁴ Utilisant des sources statistiques administratives, Schivardi et Torrini (2005) ont montré que la probabilité de croissance des effectifs d'une entreprise est réduite de 2% pour les entreprises situées au seuil des 15 salariés.

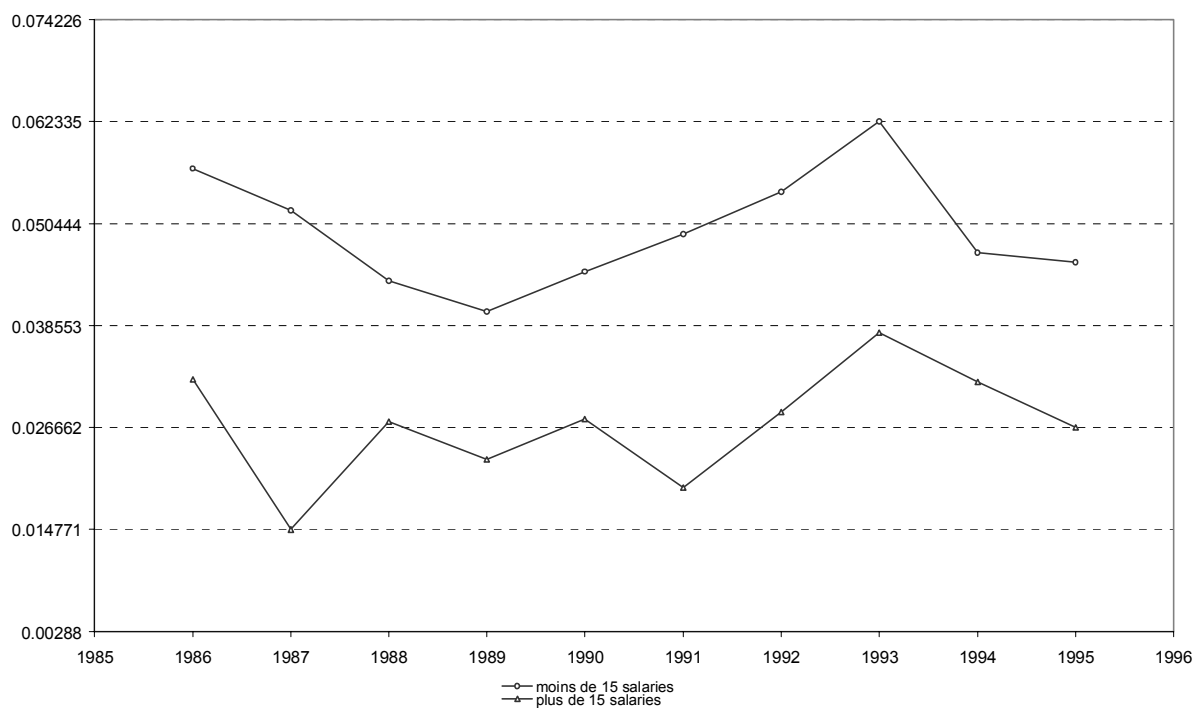
le « tri » et conservent les salariés les plus productifs. En raison du même mécanisme, la réforme eut également pour effet la baisse de la fréquence des créations de petites entreprises mais aussi l'augmentation de la fréquence de leurs disparitions, ces entreprises préférant fermer plutôt que de supporter un coût de licenciement jugé exorbitant voire abusif.

Graphique 2 : Probabilités annuelles d'embauche en fonction de la taille de l'entreprise



Source : Kugler et Pica (2005)

Graphique 3 : Probabilités annuelles de séparation en fonction de la taille de l'entreprise



Source : Kugler et Pica (2005)

En Allemagne, Helmut Kohl fit passer en 1996 une loi relevant le seuil de taille d'entreprise, de cinq à dix salariés, en deçà duquel le droit relatif au licenciement ne s'appliquerait plus. Cette modification légale était supposée assouplir les contraintes relatives aux licenciements pesant sur les petites entreprises.

Grâce à un échantillon de 50000 entreprises, Bauer, Bender et Bonin (2004) ont montré que cette réforme n'eut que peu d'impact sur l'emploi en Allemagne. Comparant les taux d'embauche au cours de la période précédant la réforme (mars 95 à mars 96) à ceux enregistrés au cours de la période suivant cette réforme (mars 97 à mars 98), ces auteurs trouvent que les taux d'embauche ont diminué dans toutes les entreprises, quelle que soit leur taille, en raison de la conjoncture macroéconomique alors défavorable. Toutefois, ces taux semblent avoir décliné légèrement moins dans les entreprises de six à dix employés, celles pouvant bénéficier de la réforme mais la différence n'est pas statistiquement significative.

L'Espagne a introduit les contrats de travail de durée déterminée en 1984 sur son marché de travail. Très rapidement, ces contrats de travail sont devenus le mode d'embauche dominant sur le marché espagnol : près du tiers des emplois occupés au début des années quatre-vingt

dix était des CDD. En 1997, pour réduire le volume des emplois temporaires, José Maria Aznar décida de baisser les charges salariales et les coûts de licenciement appliqués aux emplois sur contrats de durée indéterminée.

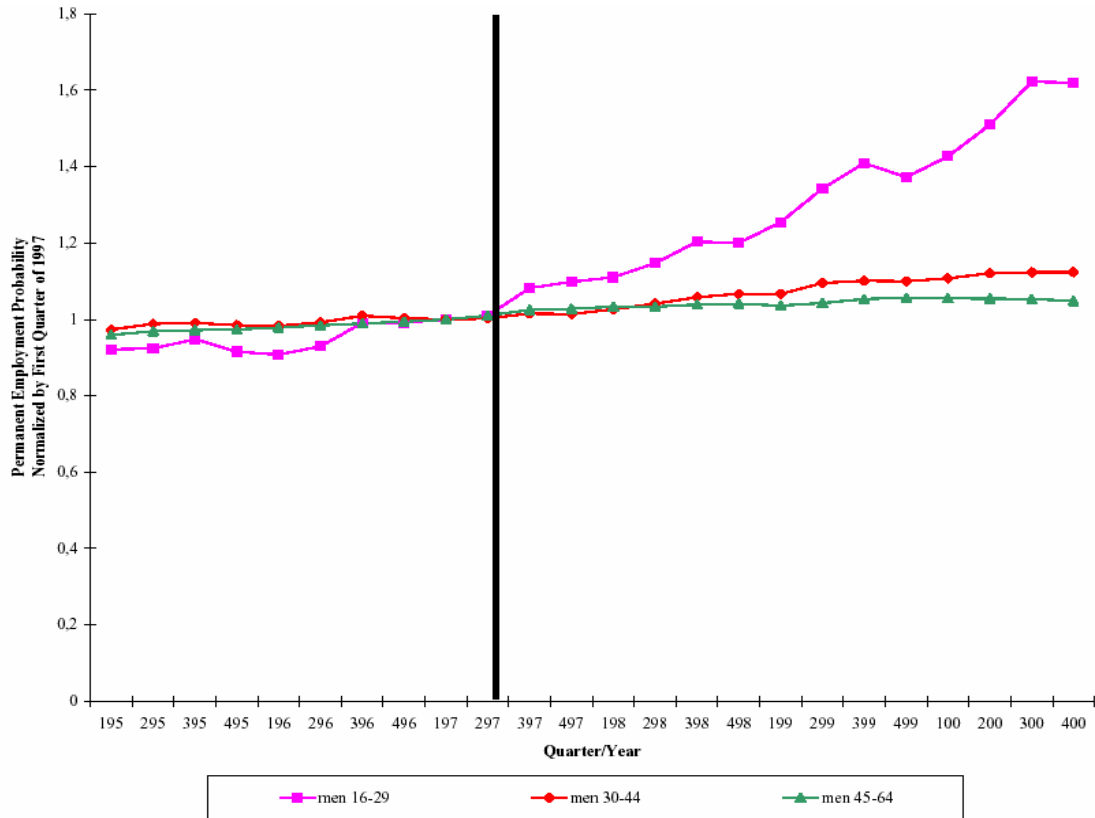
A l'aide de données individuelles provenant d'une enquête sur l'emploi, équivalente à celle conduite en France par l'INSEE,¹⁵ Kugler, Jimeno et Hernanz (2003) ont examiné les effets de cette réforme sur les fréquences des transitions individuelles entre emploi et chômage. L'étude montre que la réforme a eu plusieurs conséquences directes :

- i) le taux d'embauche sur contrats de durée indéterminée a augmenté pour les plus jeunes et les plus âgés ;
- ii) le taux de licenciement n'a crû que pour les travailleurs les plus âgés ;
- iii) le taux d'emploi sur CDI n'a crû que pour les jeunes ; celui des travailleurs âgés est resté globalement inchangé sous le double effet de l'augmentation de leur taux d'embauche en CDI et de l'augmentation concomitante de leur taux de licenciement.

Les graphiques 4 et 5 montrent les évolutions des taux d'emploi par groupe d'âge, pour les hommes et pour les femmes : au total, la baisse des coûts de licenciement induite par la réforme n'a eu qu'un très faible effet sur le volume global des licenciements.

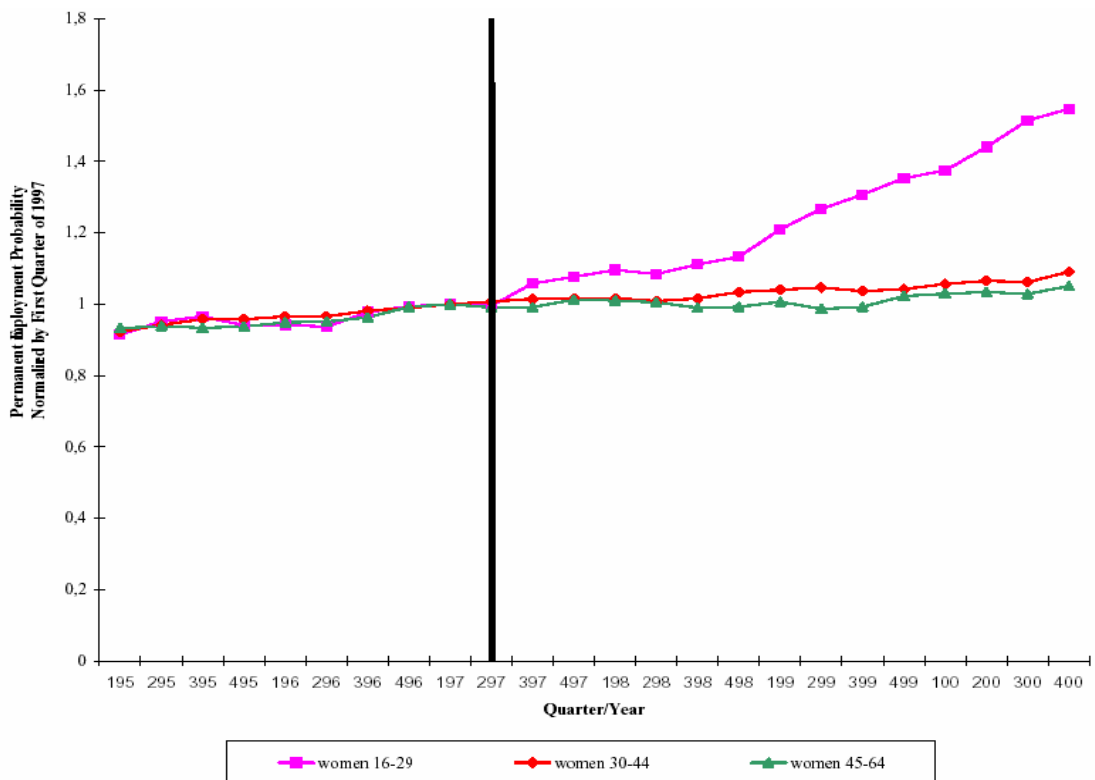
¹⁵ L'enquête sur l'emploi, dite *Enquête Emploi*, réalisée par l'INSEE, a été mise en place en 1950 pour permettre à la fois une mesure régulière de l'emploi – que ne permettait pas le recensement de la population – et pour compter le nombre des chômeurs. Au fil du temps, l'enquête a adopté de nombreuses innovations techniques. Ainsi, depuis 1990, le questionnaire permet notamment de repérer les situations intermédiaires entre emploi, chômage et inactivité. Depuis le 1er janvier 2003, l'*Enquête Emploi*, préalablement annuelle, est devenue trimestrielle. Ce changement important répond à une volonté européenne d'harmonisation des statistiques de chômage.

Graphique 4 : Taux d'emploi en CDI – Hommes (par classe d'âge, référence : T1 1997)



Source : Kugler, Jimeno et Hernanz (2003)

Graphique 5 : Taux d'emploi en CDI – Femmes (par classe d'âge, référence : T1 1997)



Source : Kugler, Jimen et, Hernanz (2003)

En résumé, comme l'ont noté Blanchard et Tirole (2003), ces résultats suggèrent que « *la protection de l'emploi amène les entreprises à éviter les embauches dont elles pensent qu'elles ne seront que temporaires, sans toutefois les empêcher d'ajuster l'emploi si les changements d'effectifs apparaissent permanents. Si ces travaux étaient confirmés, la protection de l'emploi ne serait alors pas un obstacle majeur à l'ajustement aux changements technologiques ni à la croissance* ». En conséquence, Blanchard et Tirole ne préconisent pas une réduction uniforme et inconditionnelle des coûts de licenciement. En revanche, ils proposent de moduler les cotisations des entreprises à l'assurance-chômage en fonction du comportement passé de chaque entreprise en matière de licenciement.¹⁶ Dans le cas français, ils plaident également pour une diminution du rôle des instances judiciaires dans les procédures de licenciement. Ces propositions ont été reprises dans le rapport remis au ministre de l'Economie, des Finances et de l'Industrie par Camdessus (2004). Ainsi, pour faire disparaître l'inégalité de statut entre salariés employés sous CDD et CDI, le rapport Camdessus préconise d'instaurer un contrat de travail unique, assorti d'une prime de licenciement croissante avec l'ancienneté du salarié. Cette idée a été reprise un peu plus tard par Cahuc et Kramarz (2005) dans un rapport remis au Ministre de l'Economie, des Finances et de l'Industrie et au Ministre de l'Emploi, du Travail et de la Cohésion Sociale. Notons qu'aucun de ces trois rapports n'envisage la création de nouveaux contrats de travail temporaires, supposés plus flexibles, qui viendraient s'ajouter à la panoplie des contrats existants. D'une manière générale, les économistes ont mis en garde les pouvoirs publics contre les effets pervers de nouveaux contrats précaires qui, en raison d'une plus grande facilité de rupture accordée aux employeurs, pourraient faire augmenter la rotation sur les postes sans faciliter l'accès à des emplois sur CDI.

Pour que les réformes relatives au contrat de travail atteignent leur objectif notamment en termes de réduction du nombre de chômeurs, elles devraient être complétées par un renforcement de l'accompagnement des chômeurs. Les dispositions prises en ce sens dans le cadre du programme « *New Deal* » introduit en Grande Bretagne à la fin des années quatre-vingt dix ou en France dans le cadre du Programme d'Aide au Retour à l'Emploi (PARE) en 2001 se sont révélées efficaces, particulièrement pour les publics les plus difficilement

¹⁶ L'idée avait été au préalable évoquée dans deux rapports plus anciens du Conseil d'Analyse Economique, tout d'abord par M. Malinvaud (1998) en conclusion de son rapport sur les cotisations sociales à la charge des employeurs, ensuite par Margolis et Fougère (1999) en annexe d'un rapport sur l'architecture des prélèvements. Plus récemment, Menger (2004) a proposé de mettre en place pour les intermittents du spectacle un régime mixte d'assurance-chômage doté de deux sources directes de financement : les cotisations uniformes des salariés et les cotisations modulées des employeurs.

employables.¹⁷ La réforme Hartz, effectuée en Allemagne en 2003, a modifié la régulation du marché de la formation pour les chômeurs. En raison de sa trop récente mise en place, on ne dispose malheureusement pas encore d'une évaluation rigoureuse de son impact.

4. Les effets des politiques fiscales sur l'offre de travail des ménages

De nombreux économistes pensent que les réformes devant agir sur la demande de travail doivent être accompagnées de politiques fiscales destinées à faire croître l'offre de travail des ménages. Ces politiques incluent les dispositifs fiscaux proposant des crédits d'impôt aux ménages dont un des membres, préalablement inactif, reprend un emploi.

Selon Prescott (2004), les faibles taux d'activité enregistrés en Europe, plus particulièrement en Allemagne et en France, proviendraient du système fiscal, trop désincitatif, prévalant dans les pays européens.¹⁸ Pour étayer sa thèse, il calibre un modèle dynamique d'investissement et d'offre de travail et montre qu'avec des valeurs assez « raisonnables » des paramètres du modèle, on peut expliquer l'essentiel de l'écart entre les temps de travail observés en Europe et aux Etats-Unis par les différences entre les taux marginaux d'imposition du revenu. Par ailleurs, Prescott rappelle que dans les années soixante-dix, les temps de travail et les taux marginaux d'imposition enregistrés aux Etats-Unis et en Europe étaient comparables.

L'argument de Prescott repose de manière cruciale sur une hypothèse relative à l'élasticité de l'offre de travail au niveau macro-économique, difficilement réconciliable avec les résultats des travaux micro-économétriques, notamment pour les hommes. Prescott ne justifie pas son choix, et n'explique pas pourquoi les élasticités calculées au niveau micro-économique lui semblent trop faibles.

L'argument de Prescott a été repris par Alesina, Glaeser et Sacerdote (2005) qui estiment que les élasticités évaluées à partir de données individuelles ne tiennent pas compte des interactions sociales, particulièrement importantes en matière de loisirs. En effet, si l'utilité

¹⁷ Le programme britannique de « *New Deal* » a été évalué par Blundell, Costa Dias, Meghir et Van Reenen (2004). L'efficacité du PARE l'a été par Crépon, Dejemeppe et Gurgand (2005). Ces deux études exploitent des fichiers de données individuelles.

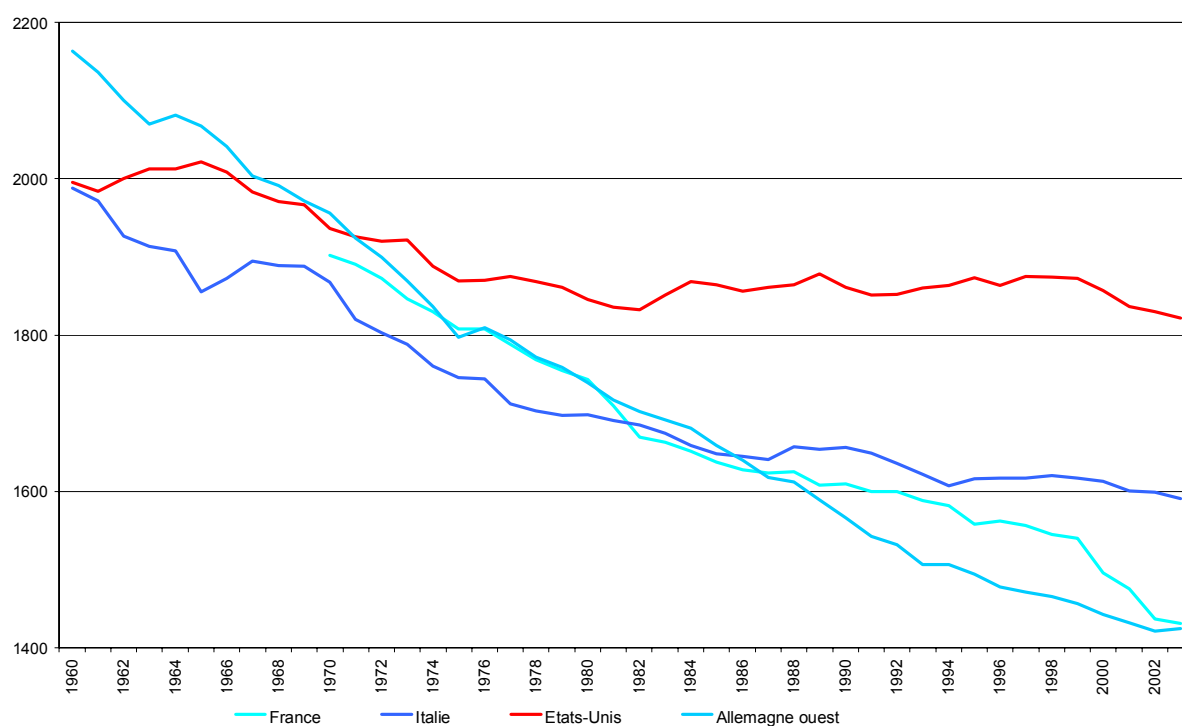
¹⁸ Ljungvist et Sargent (2002) défendent un argument similaire. La thèse de Prescott semble validée empiriquement par les travaux de Davis et Henreksson (2004) qui, à l'aide de données de panel agrégées, trouvent que les élasticités de l'offre de travail au taux d'imposition sont élevées. Olovsson (2004) confirme également l'hypothèse de Prescott pour la Suède, mais ses estimations révèlent que l'offre de travail des ménages suédois est relativement faible, en raison de la place prise par les activités domestiques dans ce pays.

d'un loisir augmente avec le nombre de personnes qui en profitent,¹⁹ alors la valeur de l'élasticité du loisir au revenu peut s'écarter sensiblement de celle qui résulterait d'un modèle ignorant ces « externalités positives ».

Selon ces auteurs, c'est là que résiderait la cause principale des « divergences » entre l'Europe et les Etats-Unis : à la suite de choix politiques et économiques, notamment fiscaux, faits dans la seconde moitié des années soixante-dix, les gouvernements européens auraient favorisé l'émergence d'une demande de loisir « inflationniste ». L'argument des différences de culture, « l'européen hédoniste et le nord-américain laborieux », est invalidé. Somme toute, jusqu'à la veille de la Première Guerre Mondiale, les européens travaillaient plus que les Nord-américains. Après, l'écart se réduisit jusqu'à ce que les moyennes s'égalisent au début des années soixante. Le graphique 6 illustre l'évolution depuis 1960 des durées annuelles de travail dans quatre pays, les U.S.A., l'Italie, la France et l'Allemagne. Les graphiques 6 et 7 mettent en regard l'évolution de ces durées à celle des PIB par habitant, tout d'abord en comparant les Etats-Unis et l'Allemagne (graphique 7), puis les Etats-Unis et la France (graphique 8).

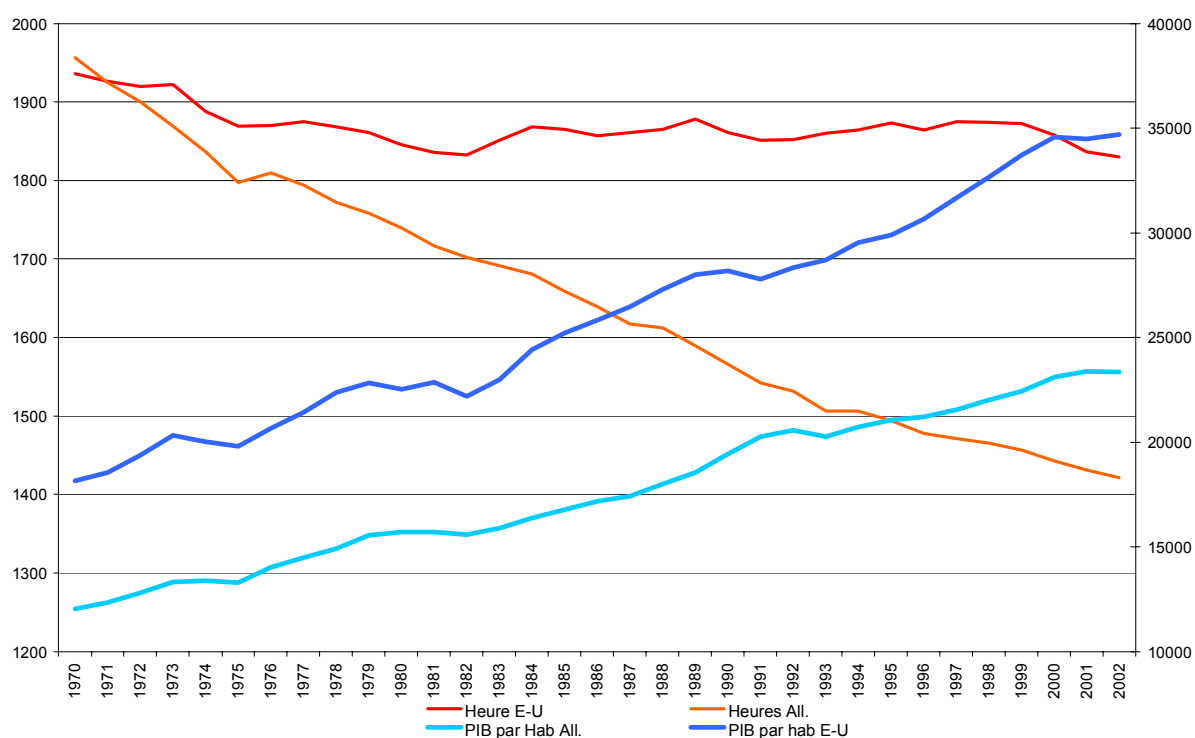
¹⁹ La plupart des loisirs ont une dimension sinon collective, tout au moins sociale : certes, les spectacles d'opéra, de théâtre, les grandes expositions de peinture ou les parcs d'attractions ne peuvent être proposés que si de nombreux consommateurs en font la demande ; mais d'autre part, l'on peut facilement imaginer que la satisfaction procurée par certains de ces loisirs augmente avec le nombre de personnes qui y participent (pensons à « l'ambiance » d'un match de football ou d'une salle de spectacles).

Graphique 6 : Durées annuelles de travail dans quatre pays.



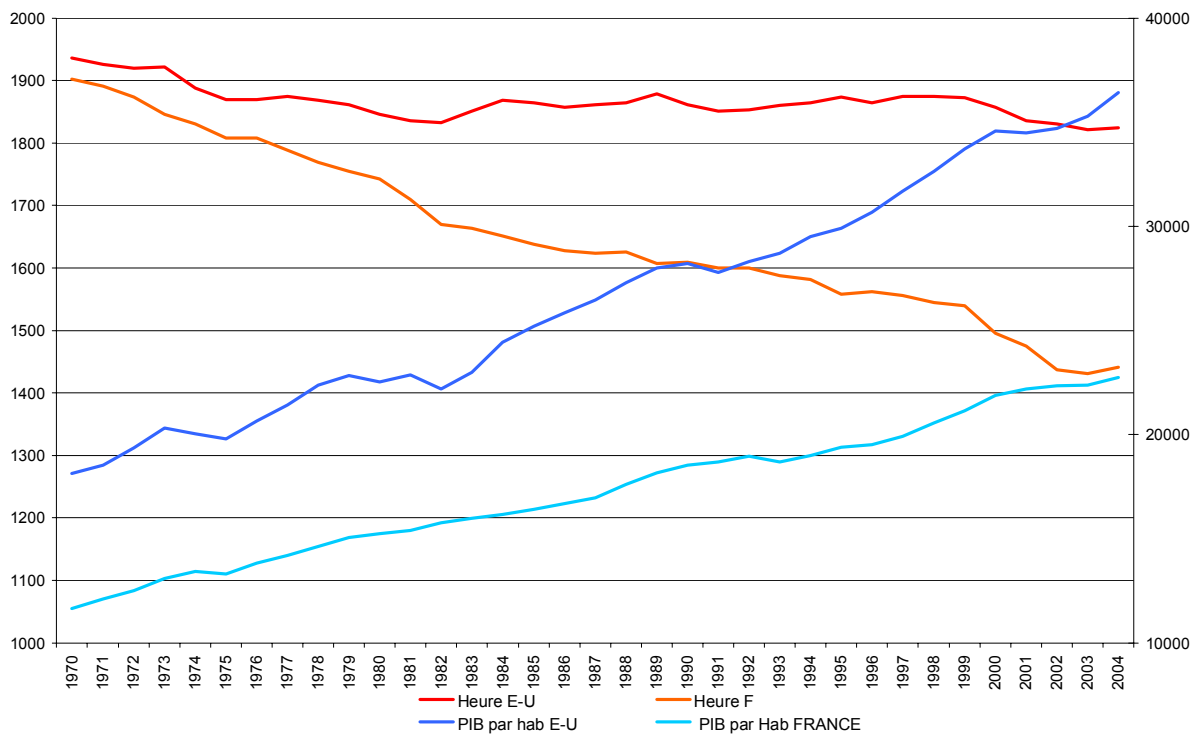
Source : Alesina , Glaeser, Sacerdote (2005)

Graphique 7 : Durées annuelles de travail et PIB par habitant aux Etats-Unis et en Allemagne.



Source : Alesina , Glaeser, Sacerdote (2005)

Graphique 8 : Durées annuelles de travail et PIB par habitant aux Etats-Unis et en France.



Source : Alesina , Glaeser, Sacerdote (2005)

Selon Alesina et al. (2005), l'une des causes de cette évolution divergente réside dans le taux de syndicalisation et les régulations institutionnelles qui agissent simultanément sur le temps de travail et le taux marginal d'imposition. Or, l'influence de la syndicalisation et de la régulation a augmenté en Europe sous l'effet des chocs structurels des années soixante-dix et quatre-vingt. Elle a favorisé l'adoption de politiques publiques de réduction du temps de travail, telle que la réforme des 35 heures en France. La politique de partage du temps de travail prônée par les syndicats européens, expliquerait donc les évolutions constatées. Même si l'on peut contester ces résultats, le point de vue d'Alesina, Glaeser et Sacerdote (2005) n'est pas aussi caricatural qu'il peut paraître. La dimension fondamentale de leur analyse transparaît à travers une question évoquée dans leurs conclusions et restée ouverte : les régulations institutionnelles et les stratégies syndicales ayant « encadré » les économies européennes dans les années soixante-dix et quatre-vingt étaient-elles sous-optimales, parce que distordant l'offre de travail et la demande de loisir, ou ont-elles permis de résoudre un épineux problème de coordination entre des ménages qui avaient des demandes diverses en ces domaines ?

Les principales réformes fiscales ayant eu pour but déclaré d'inciter les salariés à augmenter leur offre de travail ont pris la forme de crédits d'impôt pour les ménages à faibles revenus, dont au moins l'un des membres travaille peu ou pas du tout.²⁰ Ces réformes s'inspiraient très largement du programme *Earned Income Tax Credit* (EITC) mis en œuvre avec succès aux Etats-Unis dès la fin des années quatre-vingt (voir Eissa et Liebman, 1996). De ce point de vue, l'exemple européen le plus emblématique et le plus étudié est le programme *Working Families' Tax Credit* (WFTC) introduit au Royaume-Uni en 1999 (voir Blundell, 2005). Ce dispositif, deux fois plus généreux que l'EITC américain, a eu un impact deux fois moindre, notamment parce que ses effets sont neutralisés par ceux d'autres transferts réservés aux ménages à faibles revenus. De telles réformes fiscales ne peuvent donc réussir que si l'architecture des transferts sociaux est par ailleurs cohérente.

C'est ce qui peut également expliquer le faible impact de la *Prime pour l'emploi* (PPE) introduite en France en 2001. La seule évaluation de ce dispositif a été à ce jour réalisée par Stancanelli (2006). Rappelons que la PPE est réservée aux personnes ayant travaillé durant l'année fiscale pour un salaire annuel compris entre 0,3 et 1,4 fois le salaire minimum, soit approximativement entre 3200 et 15000 euros. Le plafond est porté à 23000 euros pour ceux dont le conjoint ne travaille pas ou gagne moins de 0.3 fois l'équivalent du salaire minimum annuel. En 2001, la prime correspondait à un montant égal à 4,4% des salaires déclarés pour ceux dont les salaires annuels (en équivalent à temps complet) sont compris entre 0.3 fois et une fois le salaire minimum, et à 5,5% de l'écart entre le plafond (1,4 fois le salaire minimum annuel) et le salaire annuel déclaré pour ceux dont le salaire déclaré est compris entre une fois et 1,4 fois le salaire minimum annuel. Utilisant les données des enquêtes sur l'emploi réalisées par l'Insee entre 1999 et 2002, et limitant son analyse à l'examen des effets de la PPE sur le taux d'emploi des femmes, Stancanelli (2006) trouve que ce dispositif fiscal n'a eu aucun effet significatif. Il aurait même eu un effet négatif, quoique statistiquement non significatif, sur l'offre de travail des femmes mariées. La période retenue dans cette étude étant antérieure à la montée en charge du dispositif, il est toutefois possible que l'étude sous-estime ses effets.

²⁰ On pourrait s'interroger sur l'efficacité à moyen terme de telles incitations fiscales. En effet, en incitant à la reprise d'emplois généralement non qualifiés, elles pourraient pénaliser l'acquisition de connaissance et donc la croissance.

D'une manière générale, les évaluations empiriques des réformes structurelles n'ont pas mis l'accent sur les conséquences éventuelles de ces réformes en matière de politique monétaire et il est donc difficile d'en tirer des conclusions pour la conduite de cette dernière. Il y a probablement deux raisons à cela :

◆ ces mesures visaient plus à agir sur l'emploi et le chômage que sur des variables d'intérêt direct pour les banques centrales, à savoir les prix et la production à un niveau agrégé. En outre, ces dernières ne paraissent devoir être affectées que de manière ponctuelle et généralement limitée par telle ou telle mesure prise isolément, une série seule de mesures, a fortiori si elles sont de grande ampleur, pouvant influencer de manière durable les paramètres structurels qui guident la conduite de la politique monétaire, notamment le « ratio de sacrifice »;²¹

◆ les commanditaires de ces travaux étaient le plus souvent des gouvernements ou des institutions publiques en charge des politiques de l'emploi, et non des banques centrales. En conséquence, il s'agissait généralement d'effectuer un bilan, donc d'études rétrospectives, alors que, du point de vue des banques centrales, il importe d'être en mesure d'anticiper les conséquences sur l'économie des décisions prises, donc d'adopter une perspective *forward-looking*.

5. Processus de fixation des salaires et politique monétaire

Les réformes qui agissent sur la demande ou l'offre de travail ne peuvent réussir que si, en raison par exemple de rigidités persistantes sur le marché du travail, leurs effets attendus ne sont pas neutralisés par des variations inappropriées des salaires. A cet égard, se plaçant dans le cadre de la zone euro, Calmfors (2001) rappelle que les différents acteurs de la négociation ont des intérêts potentiellement divergents :

1. les gouvernements peuvent souhaiter substituer la négociation centralisée aux possibilités d'intervention que la réalisation de l'union monétaire leur a retiré ;

²¹ Rappelons que ce ratio est défini comme le rapport de la hausse transitoire du taux de chômage -ou de la baisse à court terme de la croissance- à la baisse du taux d'inflation d'un point qui mesure de manière synthétique l'efficacité de la politique monétaire.

2. les employeurs sont plutôt favorables à une décentralisation complète des procédures de négociation, mais perçoivent également les avantages qu'une coordination de ces procédures peut apporter, notamment parce qu'elle réduit les conflits et les incertitudes ;
3. la position des syndicats n'est pas non plus sans ambiguïté. La recherche d'accords nationaux dont la contrepartie est une modération salariale peut rencontrer de fortes oppositions internes, mais elle peut dans le même temps renforcer le crédit des organisations syndicales, notamment dans des pays où leur influence tend à s'effriter.

5.1. Degré de centralisation des négociations salariales

A la différence de mesures ponctuelles telles que celles évoquées dans les sections précédentes, les procédures de négociation peuvent agir sur la dynamique de formation des salaires et influencer ainsi de façon pérenne l'efficacité de la politique monétaire. Les raisons en sont doubles :

◆ même si, à long terme, c'est toujours la politique monétaire qui détermine les prix, la fixation du niveau des salaires, qui est une variable nominale, peut rendre l'objectif de stabilité des prix plus ou moins difficile à atteindre à moyen terme, à savoir l'horizon auquel la politique monétaire est généralement conduite en raison notamment de délais dans son mécanisme de transmission, d'ailleurs imputables notamment à l'existence de rigidités sur le marché du travail ;

◆ les négociations salariales constituent un « jeu répété » dont les règles ne sont généralement modifiées que rarement et/ou marginalement.

Les négociations centralisées -au niveau national par exemple- présentent plusieurs avantages :

1. elles peuvent aider à rendre les salaires nominaux plus flexibles. Utilisant un modèle à équilibres multiples, Ball et Romer (1991) ont montré que le profit qu'une entreprise peut tirer d'une modification de salaires dépend de ce que font les autres entreprises. Ce résultat s'explique par les variations des demandes relatives de produit qui s'adressent aux différentes

entreprises présentes sur le marché. L'équilibre qui découle d'un tel mécanisme dépend donc des anticipations de chaque entreprise sur les comportements des autres. La coordination des négociations salariales est une façon de lever l'indétermination et d'atteindre un équilibre global dans lequel les salaires s'ajustent plus facilement aux chocs.

2. elles permettent d'éviter les inefficacités résultant d'une trop grande variabilité des durées des contrats décentralisés (Ball, 1987). En effet, dans un univers où les négociations sont décentralisées, l'entreprise est incitée à ignorer les externalités négatives des contrats salariaux de long terme qui contribuent aux fluctuations de la demande agrégée en rigidifiant le prix des biens produits. Des négociations coordonnées obligent les entreprises à internaliser ces effets pervers et permettent de réduire la durée des contrats salariaux ;

3. les négociations décentralisées privilégient l'intérêt des travailleurs en place, les *insiders*, au détriment de ceux qui sont sans emploi, les *outsiders*. Gottfries (1992), par exemple, a montré que les *insiders* les moins soumis au risque de licenciement préfèrent les contrats offrant des salaires nominaux fixes sur de longues durées dans les périodes où l'inflation est faible et stable et font ainsi peser les ajustements de l'emploi sur les *outsiders*.

Toutefois, la relation entre degré de centralisation des négociations et niveau du chômage ne serait pas simple. En effet, pour Calmfors et Drifill (1998), deux situations extrêmes (très forte centralisation ou très grande décentralisation) permettent de rapprocher les évolutions des salaires réels et de la productivité et donc de limiter les tensions inflationnistes et le chômage alors que des niveaux intermédiaires de centralisation sont potentiellement nuisibles. Dans une négociation très centralisée, les acteurs, —syndicats de travailleurs et organisations patronales représentatifs au niveau national— sont mieux placés pour prendre en compte les effets pénalisants de hausses excessives de salaires. Lorsque les négociations se déroulent au niveau de l'entreprise, les revendications syndicales intègrent plus facilement la capacité de l'entreprise à faire face à des hausses de salaires et à maintenir l'emploi. Les situations intermédiaires (négociations de branche, etc.) sont plus favorables à l'exercice du pouvoir syndical et les décisions y sont également moins soumises aux contraintes macro-économiques.

Peu de travaux empiriques examinent les liens entre degré de centralisation et flexibilité des salaires nominaux. Les résultats de deux études récentes valident cependant l'hypothèse selon

laquelle une plus grande coordination pourrait accroître cette flexibilité. Selon Thomas (2001), les salaires nominaux seraient moins sensibles aux variations du chômage dans les pays qui auraient évolué vers une moindre centralisation des négociations salariales (Finlande, Espagne et Suède) ; ces salaires seraient plus sensibles aux variations du chômage dans les pays qui ont mis en place une plus grande coordination (Norvège et Italie). Par ailleurs, Groth et Johansson (2001) trouvent qu'une plus grande coordination s'accompagnerait d'une réduction de la durée des contrats lorsque le degré initial de coordination est faible et d'une hausse dans le cas contraire⁸.

Dans une synthèse récente, Aidt et Tzannatos (2005) rappellent que les preuves empiriques de l'impact macroéconomique des négociations collectives restent fragiles. Selon eux, les rares études disponibles ont plutôt tendance à infirmer la thèse de Calmfors et Drifill. La coordination des négociations favoriserait la flexibilité du marché du travail et limiterait la dispersion des salaires. Falch et Strom (2006), qui ont évalué les effets de la réforme des négociations dans le secteur public norvégien, vont également dans ce sens. Cette réforme a permis de décentraliser les négociations dans ce secteur après 1990 et n'a eu que pour seul effet le fait d'accroître la dispersion des niveaux de salaires.

5.2. Négociations salariales et politique monétaire

Du point de vue des banques centrales, la question se pose de savoir comment s'exercent les effets de la politique monétaire selon le degré de centralisation des négociations salariales.²² Selon Calmfors (2001), l'entrée en zone euro pourrait s'accompagner d'un accroissement de la flexibilité salariale nominale : face à l'impossibilité de recourir à des politiques monétaires nationales, le besoin de mécanismes d'ajustement alternatifs se ferait ressentir plus fortement. En outre, si l'appartenance à l'UEM se traduisait par de plus fortes perturbations de la demande, l'incitation à contractualiser sur des périodes plus courtes serait encore plus forte.⁹

⁸ Le cas français est un peu à part car, d'un côté, c'est un mode essentiellement décentralisé de formation de salaire qui prévaut, de l'autre il comporte un élément important de centralisation, le SMIC.

²² Le lien entre degré de centralisation des négociations salariales et ratio de sacrifice a été examiné pour la première fois par Ball (1993). Celui-ci a trouvé une relation entre le ratio de sacrifice calculé pour 65 épisodes de désinflation et l'indicateur de réactivité des salaires nominaux de Bruno et Sachs, composé d'indicateurs sur l'indexation, la durée des contrats et le degré de synchronisation des négociations.

⁹ Dans une contribution récente, Calmfors et Johansson (2006) montrent que la flexibilité salariale n'est qu'un substitut imparfait à une politique monétaire nationale, notamment parce qu'elle peut s'accompagner d'un accroissement de la variabilité des prix.

Dans la réalité, les choses sont plus complexes. En effet, avec une inflation relativement faible, en niveau et en variation, la renégociation des contrats salariaux devrait être moins fréquente. De ce point de vue, les résultats des études empiriques sont parfois contradictoires : Christofides et Wilton (1983), Vroman (1989), Christofides (1990), Murphy (1992 et 2000) ainsi que Rich et Tracy (2004) par exemple trouvent que l'incertitude nominale, mesurée par l'écart-type des taux d'inflation futurs, réduit la durée des contrats négociés, alors que Bils (1990) et Wallace et Blanco (1991) ne trouvent aucun effet.

Les études relatives aux effets de l'incertitude nominale sur l'indexation des contrats, moins nombreuses, conduisent également à des résultats contradictoires : Ehrenberg, Danziger et San (1983) estiment que les chocs réels sont associés à des clauses d'indexation plus fréquentes tandis que Murphy (2000) et Rich et Tracy (2004) ne trouvent aucun effet significatif de l'inflation sur la fréquence de ces clauses. Christofides et Peng (2006) permettent toutefois de dépasser ces contradictions. Utilisant un très grand échantillon de contrats signés par les syndicats canadiens entre 1976 et 2000, ils montrent que :

- ◆ la durée et l'indexation des contrats sont déterminées de manière conjointe, les contrats plus longs étant plus fortement indexés, et inversement ;
- ◆ une incertitude accrue sur l'inflation réduit la durée des contrats et renforce leur indexation, alors qu'une incertitude plus grande sur les variables réelles réduit durée et indexation ;
- ◆ le déclin de l'inflation explique une grande partie de la tendance à l'allongement des contrats et à la baisse de leur indexation.

A cet égard, on peut se demander si l'argument du « changement de régime », sur lequel la contribution de Calmfors (2001) repose, peut s'appliquer au cas de pays comme la France. En effet, avant leur entrée formelle en union monétaire, ces pays avaient leurs politiques économiques et monétaire vers le respect de l'objectif de change et connaissaient déjà une inflation faible et peu variable. L'incertitude sur l'inflation y était déjà très faible, même si elle a pu être réduite par l'entrée en zone euro, tandis que la suppression de la possibilité d'attaques spéculatives a pu diminuer l'incertitude sur les variables réelles. L'impact éventuel de la participation à l'union monétaire sur la durée et l'indexation des contrats salariaux serait donc pour ces pays de signe incertain et d'ampleur probablement faible.

Par ailleurs, l'évolution des processus de production et de l'organisation du travail ainsi que l'ouverture des marchés à la concurrence internationale jouent dans le sens d'une plus grande décentralisation.

6. Conclusions

Dans cette synthèse, nous avons présenté les principaux résultats issus des travaux tant théoriques qu'empiriques consacrés d'une part, aux réformes supposées agir sur la demande de travail, en particulier celles relatives à la forme des contrats de travail et au montant des coûts de licenciement, et, d'autre part, aux politiques fiscales pouvant inciter les ménages à l'accroissement de leur activité ou les chômeurs à la reprise d'emploi.

Pour ce qui est du premier type de réformes, les modèles théoriques prédisent notamment que :

1. l'introduction de contrats temporaires peut conduire à une augmentation du nombre d'emplois vacants, sans pour autant entraîner une hausse du nombre de transitions du CDD vers le CDI et donc de l'ancienneté dans l'entreprise ;
2. la suppression des contrats temporaires devrait réduire le niveau du chômage car, en l'absence d'un possible recours à de tels contrats, les entreprises seraient obligées de lisser le niveau de leur emploi afin d'éviter de payer les coûts de licenciement ;
3. les coûts de licenciement ont en général un impact *ambigu* sur le taux de chômage, puisqu'ils induisent à la fois des baisses des flux d'entrée et de sortie du chômage.

Au niveau macro-économique, les cadres institutionnels nationaux ont en général un effet significatif sur les évolutions des taux de chômage dans les différents pays de l'OCDE. Les choses sont moins claires au niveau micro-économique ; les travaux fondés sur les données individuelles d'entreprises qui ont évalué les effets des réformes ayant modifié les règles de licenciement en Allemagne, en Espagne et en Italie, n'ont pas permis de dégager des résultats tranchés. Ils trouvent en général que de telles réformes ont incité les entreprises à éviter les embauches temporaires dans le court terme, sans pour autant les empêcher d'ajuster leur niveau d'emploi de moyen terme. Ces réformes seules ne semblent donc pas suffire à enrayer le chômage.

En outre, plutôt que de baisser les coûts de licenciement de manière uniforme pour toutes les entreprises, plusieurs rapports récents proposent dans le cas français de moduler les cotisations des entreprises à l'assurance-chômage en fonction du comportement passé de chaque entreprise en matière de licenciement, et d'instaurer un contrat de travail unique, assorti d'une prime de licenciement croissante avec l'ancienneté du salarié. Aucun de ces rapports n'envisage la création de nouveaux contrats de travail temporaires, supposés plus flexibles, qui viendraient s'ajouter à la panoplie des contrats existants.

Selon certains économistes, les faibles taux d'activité enregistrés en Europe, plus particulièrement en Allemagne et en France, proviendraient du système fiscal, trop désincitatif, prévalant dans les pays européens. En outre, l'influence de la syndicalisation et de la régulation a favorisé dans ces pays l'adoption de politiques publiques de réduction du temps de travail. Les dispositifs fiscaux proposant des crédits d'impôt aux ménages dont un des membres, préalablement inactif, reprend un emploi, sont une façon de contrecarrer cette tendance. Leur efficacité, mesurée notamment au travers des effets du programme britannique Working Families' Tax Credit ou de la prime pour l'emploi en France, reste toutefois faible, principalement parce que leurs effets potentiels sont affaiblis par les effets désincitatifs d'autres transferts. Leur introduction aurait dû s'accompagner d'une réflexion approfondie, et en conséquence d'une refonte, de l'architecture globale des transferts sociaux.

En outre, les réformes structurelles sur le marché du travail ne peuvent réussir que si leurs effets ne sont pas neutralisés par des rigidités salariales trop grandes, ce qui implique que leur mise en œuvre s'accompagne de procédures de négociation favorables à la flexibilisation des salaires. Plusieurs contributions rappellent qu'une plus grande coordination des négociations pourrait accroître cette flexibilité, et qu'une décentralisation excessive peut avoir des effets pervers, notamment parce qu'elle peut déboucher sur une trop grande variabilité des durées de contrats et parce qu'elle privilégie nettement l'intérêt des travailleurs en place, les *insiders*, au détriment de ceux qui sont sans emploi, les *outsiders*.

Pour conclure, rappelons que les règles juridiques et institutionnelles encadrant les fonctionnements des marchés du travail ne sont pas les seules causes du chômage. Plusieurs auteurs ont récemment insisté sur les effets des réformes relatives aux marchés de produit sur les performances macro-économiques des pays (Schianterelli, 2005), mais aussi sur la

nécessité de coordonner les réformes sur les marchés de produits avec celles concernant les marchés du travail (Boeri, 2005).

Références bibliographiques

Abowd J. et F. Kramarz (2003) : “The Costs of Hiring and Separations”, *Labour Economics*, vol. 10, pp. 499-530.

Addison J. et P. Teixeira (2003) : “The Economics of Employment Protection”, *Journal of Labor Research*, vol. 24, pp. 85-129.

Aidt T. et Z. Tannatos (2005) : “The Cost and Benefits of Collective Bargaining”, mimeo, University of Cambridge.

Alesina A., Glaeser E. et B. Sacerdote (2005): “Work and Leisure in the US and Europe: Why So Different?”, NBER Working Paper No. 11278.

Alonso-Borrego C., J. Fernández-Villaverde et J. Galdón-Sánchez (2005) : “Evaluating Labor Market Reforms : A General Equilibrium Approach”, NBER Working Paper No 11519.

Ball L. (1987) : “Externalities From Contract Length”, *American Economic Review*, vol. 77, pp. 615-629.

Ball L. (1993) : “What Determines the Sacrifice Ratio?”, NBER Working Paper No 4306.

Ball L. et D. Romer (1991) : “Sticky Prices As Coordination Failures”, *American Economic Review*, vol. 81, pp. 539-552.

Bargain O., Caliendo M., Haan P. et K. Orsini (2006): “‘Making Work Pay’ in a Rationed Labour Market”, IZA Discussion Paper No. 2033.

Bauer T., S. Bender, et H. Bonin (2004) : “Dismissal Protection Legislation and Worker Flows in Small Establishments”, IZA Discussion Paper No. 1105.

Bertola G. (1990) : “Job Security, Employment and Wages”, *European Economic Review*, vol. 34, pp. 851-886.

Bils. M. (1990) : “Indexation and Contract Length in Unionized US Manufacturing”, The Hoover Institution, Stanford University, WPE 90-18.

Blanchard O. et A. Landier (2002): “The Perverse Effects of Partial Labor Market Reform : Fixed Duration, Contracts in France”, *The Economic Journal*, vol. 112, F214-244.

Blanchard O. et P. Portugal (2001): “What Hides Behind an Unemployment Rate? Comparing Portuguese and U.S. Unemployment”, *American Economic Review*, vol. 91, pp. 187-207.

Blanchard O., et J. Tirole (2003) : *Protection de l'emploi et procédures de licenciement*, Rapport du Conseil d'Analyse Economique n° 44, La Documentation Française, Paris.

Blanchard O., et J. Tirole (2004) : “The Optimal Design of Unemployment Insurance and Employment Protection. A First Pass”, NBER Working Paper No. 10443.

Blanchard O. et J. Wolfers (2000): "The Role of Shocks and Institutions in the Rise of European Unemployment: The Aggregate Evidence", *The Economic Journal*, vol. 110, C1-C33.

Blundell R. (2005): "Earned Income Tax Credit Policies: Impact and Optimality", mimeo, University College London.

Blundell R., Costa Dias M., Meghir C. et J. Van Reenen (2004) : "Evaluating the Employment Impact of a Mandatory Job Search Assistance Programme", *Journal of the European Economic Association*, vol. 2, pp. 569-606.

Boeri T. (2005): "Reforming Labor and Product Markets: Some Lessons from two Decades of Experiments in Europe", IMF Working Paper 05/97.

Cahuc P. et F. Postel-Vinay (2002) : "Temporary Jobs, Employment Protection and Labor Market Performance", *Labour Economics*, vol. 9., pp. 63-91.

Cahuc P. et F. Kramarz (2005) : *De la Précarité à la Mobilité : vers une Sécurité Sociale Professionnelle*, Rapport au Ministre de l'Economie, des Finances et de l'Industrie et au Ministre de l'Emploi, du Travail et de la Cohésion Sociale, La Documentation Française, Paris.

Calmfors L. (2001): "Wages and Wage-Bargaining Institutions in the EMU. A Survey of the Issues", Institute for International Economic Studies, Seminar Series Paper No. 690, Stockholm University.

Calmfors L. et J. Driffill (1998): "Bargaining Structure, Corporatism and Macroeconomic Performance", *Economic Policy*, 6, pp. 13-61.

Calmfors L. et Å. Johansson (2006): "Nominal Wage Flexibility, Wage Indexation and Monetary Union", *The Economic Journal*, vol. 116, pp. 283-308.

Camdessus M. (2004): *Le sursaut . Vers une nouvelle croissance pour la France*, Rapport au Ministre de l'Economie, des Finances et de l'Industrie, La Documentation Française, Paris.

Christofides L. N. (1990) : "The Interaction Between Indexation, Contract Duration and Non-Contingent Wage Adjustment", *Economica*, vol. 59, pp. 395-409.

Christofides L. N. et C. Peng (2006) : "Contract Duration and Indexation in a Period of Real and Nominal Uncertainty", *Labour Economics*, vol. 13, pp. 61-86.

Christofides L. N. et D. A. Wilton (1983) : "The Determinants of Contract Length : An Empirical Analysis Based on Canadian Micro Data", *Journal of Monetary Economics*, vol. 12, pp. 309-319.

Crépon B., M. Dejemeppe et M. Gurgand (2005): "Counseling the Unemployed: Does It Lower Unemployment Duration and Recurrence?", IZA Discussion Paper No. 1796.

Di Tella R. et R. MacCulloch (2005) : "The Consequences of Labor Market Flexibility : Panel Evidence Based on Survey Data", *European Economic Review*, vol. 49, pp. 1225-1259.

Ehrenberg R. G., L. Danziger et G. San (1983) : “Cost-of-Living Adjustment Clauses in Union Contracts: A Summary of Results”, *Journal of Labor Economics*, vol. 1, pp. 212-245.

Eissa N. et J. Liebman (1996) : “Labor Supply Response to the Earned Income Tax Credit”, *Quarterly Journal of Economics*, vol. 61, pp. 605-637.

Falch T. et B. Strøm (2006) : “Local Flexibility in Wage Setting : Evidence from the Norwegian Local Public Sector”, *Empirical Economics*, vol. 31, pp. 113-142.

Fitoussi J. P., O. Passet et J. Freyssinet (2000) : *Réduction du chômage : les réussites en Europe*, Rapport du Conseil d'Analyse Economique n° 23, La Documentation Française, Paris.

Garibaldi P., J. Konings et C. Pissarides (1998) : “Gross Job Reallocation and Labour Market Policy”, dans *Unemployment Policy : Government Options for the Labour Market*, édité par D. Snower et G. de la Dehesa, Cambridge University Press.

Gottfries N. (1992) : “Insiders, Outsiders, and Nominal Wage Contracts”, *Journal of Political Economy*, vol. 100, pp. 252-270.

Goux D., E. Maurin et M. Pauchet (2001) : “Fixed-Term Contracts and the Dynamics of Labour Demand”, *European Economic Review*, vol:45, pp. 533-552.

Groth C. et Å. Johansson (2001) : “Centralization of Wage Bargaining, Central Bank Independence and the Phillips Curve”, mimeo, Institute for International Economic Studies, Stockholm University.

:

Kugler A., J. F. Jimeno et V. Hernanz (2003) : “Employment Consequences of Restrictive Permanent Contracts: Evidence from Spanish Labor Market Reforms”, CEPR Discussion Paper No. 3724.

Kugler A. et G. Pica (2005) : “Effects of Employment Protection on Worker and Job Flows: Evidence from the 1990 Reform”, CEPR Working Paper No. 5256.

Ljungqvist L. (2001) : “How Do Layoffs Affect Employment?”, IZA Discussion Paper No. 403.

Ljungqvist L. et T. Sargent (1998) : “The European Unemployment Dilemma”, *Journal of Political Economy*, vol. 106, pp. 514-550.

Ljungqvist L. et T. Sargent (2002): “The European Employment Experience”, CEPR Discussion Paper No. 3543.

MacLeod B. (2005) : “Regulation or Markets? The Case of Employment Contracts”, *CESifo Economic Studies*, vol. 51, pp. 1-46.

Malinvaud, E. (1998) : *Les cotisations sociales à la charge des employeurs: analyse économique*, Rapport du Conseil d'Analyse Economique n° 9, La Documentation Française, Paris.

- Margolis, D., et D. Fougère (1999) : « Moduler les cotisations employeurs à l'assurance chômage: le système américain de l'expérience rating », dans *L'architecture des prélèvements en France: état des lieux et voies de réforme*, Rapport du Conseil d'Analyse Economique n° 17, La Documentation Française, Paris, pp. 93-107.
- Menger, P.-M. (2004) : « L'employeur, le salarié et l'assureur dans l'hyperflexibilité contractuelle. Analyse et proposition », *Droit Social*, n° 9-10, pp. 825-833.
- Murphy K. J. (1992) : “Determinants of Contract Duration in Collective Bargaining Agreements”, *Industrial and Labor Relations Review*, vol. 45, pp. 352-365.
- Murphy K. J. (2000) : “What Effect Does Uncertainty Have on the Length of Labor Contracts?”, *Labour Economics*, vol. 7, pp. 181-201.
- Olovsson C. (2004): “Why Do Europeans Work So Little”, Institute for International Economic Studies, Seminar Series Paper No. 727, Stockholm University
- Nickell S. (1997): “Unemployment and Labor Market Rigidities: Europe versus North America”, *Journal of Economic Perspectives*, vol. 3, pp. 55-74.
- Nickell S., L. Nunziata et W. Ochel (2005): “Unemployment in the OECD since the 1960s. What do we know?”, *The Economic Journal*, vol. 115, pp. 1-27
- Prescott E. (2004): “Why Do Americans Work So Much More Than Europeans?”, *Federal Reserve Bank of Minneapolis Quarterly Review*, vol. 28, pp. 2-13.
- Rich R. et J. Tracy (2004) : “Uncertainty and Labor Contract Duration”, *Review of Economics and Statistics*, vol. 86, pp. 270-287.
- Schiantarelli F. (2005): “Product Market Regulation and Macroeconomic Performance: A Review of Cross Country Evidence”; IZA Discussion Paper No. 1791.
- Schivardi F. et Torrini R. (2005) : “Identifying the Effects of Firing Restrictions Through Size-Contingent Differences in Regulation”, CEPR Working Paper No. 5303.
- Stancanelli E. (2006) : “Evaluating the Impact of the French Tax Credit on Employment”, Document de travail de l'OFCE, Paris.
- Thomas A. (2001) : “The Costs and Benefits of Various Wage Bargaining Structures : An Empirical Explanation”, mimeo, International Monetary Fund, Washington.
- Vroman S. (1989) : “Inflation Uncertainty and Contract Duration”, *Review of Economics and Statistics*, vol. 71, pp. 677-681.
- Wallace F. H. et H. Blanco (1991) : “The Effects of Real and Nominal Shocks on Union-Firm Contract Duration”, *Journal of Monetary Economics*, vol. 27, pp. 316-380.
- Young D. (2003) : “Employment Protection Legislation: Its Economic Impact and the Case for Reform”, European Commission, Economic Papers N° 186.

Annexe. Réformes sur le marché du travail dans cinq pays européens (1986-2002)ⁱ

Pays	Date	Intitulé de réforme	Type de réformeⁱⁱ
<u>France</u>			
	1986	L'autorisation administrative de licenciement est supprimée. Elle était exigée auparavant pour les licenciements collectifs de plus de 9 salariés	LPE
	1992	Introduction de l' <i>Allocation-chômage Unique Dégressive</i> (AUD)	AC
	1993	Création du programme « <i>Nouveaux services, nouveaux emplois</i> » encourageant la création d'emplois dans le domaine des services à la personne	Fisc.
	1998	Les bénéficiaires de l'assurance chômage peuvent continuer à en bénéficier tout en travaillant à temps partiel dans le cadre de l' <i>activité réduite</i> (durée de travail mensuel ne dépassant pas 136 heures)	AC
	1998	Le temps de travail est désormais fixé à 35 heures au lieu de 39 heures pour les entreprises de plus de 20 salariés	LPE
	2000	Mise en place du programme « <i>Emplois Jeunes</i> » (création de 267 000 emplois).	Subv. Ent.
	2001	Mise en oeuvre du dispositif « <i>Plan d'Action Personnalisé - Nouveau Départ</i> » (PAP-ND), qui propose un accompagnement personnalisé pour favoriser le retour à l'emploi des chômeurs	Serv. Publ.
	2001	Mise en place de la <i>Prime pour l'Emploi</i> , crédit d'impôt accordé aux salariés à bas salaire, les incitant à conserver leur emploi ou à en trouver un lorsqu'ils étaient préalablement sans emploi	Fisc.
	2001	Mise en place de la <i>Loi de modernisation sociale</i>	LPE
<u>Allemagne</u>			
	1995	Réforme empêchant les retraites anticipées permettant de toucher des allocations chômage élevées (limitation de l'allocation chômage à 24 mois en cas de renvoi injustifié par ex.)	AC
	1996	Le seuil à partir duquel la législation de protection de l'emploi s'applique est augmenté et passe de 5 à 10 salariés	LPE
	1997	Loi de promotion de l'emploi encourageant la recherche d'emploi : suppression de la possibilité pour les travailleurs de refuser une offre parce qu'elle ne correspond pas aux qualifications du chômeur, les offres doivent être acceptées durant les 3 premiers mois de chômage si le salaire proposé est au plus inférieur de 20% au salaire précédent, à partir du 7ème mois de chômage l'offre d'emploi doit être acceptée si le salaire proposé est supérieur à l'allocation chômage touchée.	AC
	1997	Les dérogations à la loi générale sur le licenciement sont élargies, les contraintes sur les critères sociaux sont notamment relâchées	LPE
	1997	Les périodes de renouvellement des CDD et la fréquence légale de ces renouvellements sont augmentées	LPE
	1997	Un nouveau type de contrat permettant d'embaucher des chômeurs de longue durée est créé	LPE
	2000	Mise en place d'un programme de promotion de la formation tout au long de la vie	Formation continue
<u>Italie</u>			
	1987	Les CDD peuvent être utilisés plus largement, sous réserve d'un accord de branche	LPE
	1987	Réorganisation des agences pour l'emploi	Serv. Publ.
	1990	Réforme sur les licenciements abusifs, étendue aux entreprises de plus de 15 salariés	LPE
	1998	Les agences privées pour l'emploi et les agences de travail temporaires sont autorisées	LPE
	1998	Un accord est signé accroissant la flexibilité du temps de travail et la mobilité dans la fonction publique, et donnant le droit à chaque ministère d'introduire une rémunération au mérite	Fonction publique
	1999	Le gouvernement débloque des fonds supplémentaires pour l'emploi pour financer des programmes de formation, d'emplois à temps partiels, et de formation pour les chômeurs	Aides publ.
	2000	Réduction des cotisations sociales dues par les employeurs embauchant des chômeurs sur des emplois à temps plein ou à temps partiel	Subv. Ent.
	2000	Décret-loi introduisant le statut de chômeur et des services de placement des chômeurs pour faciliter leur entrée sur le marché du travail	AC

2000	Nouvelle législation sur le travail à temps partiel, introduisant plus de flexibilité sur le temps de travail	LPE
2001	Décret réduisant les contraintes sur l'embauche de CDD, suppression de la liste des circonstances particulières pour lesquelles l'embauche en CDD est légale	LPE
2002	Libéralisation du recrutement, création de services informatisés de placement améliorant l'appariement offre/demande.	LPE
2002	Création de nouveaux contrats atypiques "job on call" et "staff leasing" accroissant la flexibilité du travail	LPE

Espagne

1992	Décret réformant l'assurance-chômage : la période d'éligibilité passe de 6 à 12 mois	AC
1994	Le licenciement individuel est facilité : aucun préavis n'est nécessaire pour des durées de travail inférieures à un mois pour les cadres et 15 jours pour les employés. Les causes de licenciement collectif incluent désormais les justifications d'organisation ou de production.	LPE
1997	Réforme étendant les raisons du licenciement individuel, l'employeur peut invoquer la nécessité d'un ajustement de personnel en cas de perte de compétitivité de l'entreprise.	LPE
1997	Introduction d'un nouveau type de contrat avec indemnités de licenciement réduites (l'indemnité pour licenciement abusif est réduite à 33 jours par an, réforme ciblant les jeunes peu qualifiés)	LPE
1999	Réduction des cotisations sociales sur les contrats à temps partiel.	LPE
2001	Réduction de cotisations sociales pour les entreprises embauchant des chômeurs sur des emplois à temps plein ou à temps partiel	AC
2001	-Libéralisation des contrats de travail à temps partiel -Extension des contrats à indemnités de licenciement réduites et nouvelles indemnités de licenciement pour les travailleurs à temps partiel	LPE

Royaume-Uni

1989	Le taux de remplacement est réduit, en particulier en augmentant la durée d'attente d'ouverture des droits à l'allocation-chômage	AC
1989	Les règles de refus des offres d'emploi sont durcies	AC
1993	La période d'essai est augmentée de 1 à 2 ans	LPE
1996	L'allocation-chômage est remplacée par une aide à la recherche d'emploi.	AC
1996	La durée de cette aide est divisée par deux (de 12 à 6 mois)	AC
1996	Le taux de remplacement offert dans le cadre du Job Seeker Allowance est réduit	AC
1996	Le dispositif fiscal <i>Working Families' Tax Credit</i> est créé: ce crédit d'impôt garantit un revenu minimum de £200 par semaine pour tout salarié ayant une famille à charge et une aide couvrant les coûts d'éducation de l'enfant	Fisc.
1997	Un crédit d'impôt est offert pour les chômeurs de plus de 50 ans les encourageant à retrouver un emploi.	AC
1997	Le Council Tax Benefit est mis en place pour augmenter le revenu des travailleurs à bas salaire et les inciter à conserver leur emploi	AC
1998	Le programme <i>Welfare to Work</i> est lancé, encourageant les jeunes à se former	Formation continue
2001	Mise en place par le gouvernement d'un ensemble de mesures réduisant l'impact du régulateur sur les entreprises : une nouvelle procédure de conciliation permet de fournir une alternative volontaire et rapide aux tribunaux chargés de régler les conflits liés aux licenciements abusifs	LPE

ⁱ Source : Fondazione RODOLFO DEBENEDETTI, données réformes sociales.

ⁱⁱ Signification des abréviations : LPE : Législation de Protection de l'Emploi ; AC : Allocation-chômage ; Fisc. : Incitations fiscales ; Subv. Ent. : Subventions aux entreprises ; Serv. Publ. : Service Public de l'Emploi

Notes d'Études et de Recherche

1. C. Huang and H. Pagès, "Optimal Consumption and Portfolio Policies with an Infinite Horizon: Existence and Convergence," May 1990.
2. C. Bordes, « Variabilité de la vitesse et volatilité de la croissance monétaire : le cas français », février 1989.
3. C. Bordes, M. Driscoll and A. Sauviat, "Interpreting the Money-Output Correlation: Money-Real or Real-Real?," May 1989.
4. C. Bordes, D. Goyeau et A. Sauviat, « Taux d'intérêt, marge et rentabilité bancaires : le cas des pays de l'OCDE », mai 1989.
5. B. Bensaïd, S. Federbusch et R. Gary-Bobo, « Sur quelques propriétés stratégiques de l'intéressement des salariés dans l'industrie », juin 1989.
6. O. De Bandt, « L'identification des chocs monétaires et financiers en France : une étude empirique », juin 1990.
7. M. Boutillier et S. Dérangère, « Le taux de crédit accordé aux entreprises françaises : coûts opératoires des banques et prime de risque de défaut », juin 1990.
8. M. Boutillier and B. Cabrillac, "Foreign Exchange Markets: Efficiency and Hierarchy," October 1990.
9. O. De Bandt et P. Jacquinot, « Les choix de financement des entreprises en France : une modélisation économétrique », octobre 1990 (English version also available on request).
10. B. Bensaïd and R. Gary-Bobo, "On Renegotiation of Profit-Sharing Contracts in Industry," July 1989 (English version of NER n° 5).
11. P. G. Garella and Y. Richelle, "Cartel Formation and the Selection of Firms," December 1990.
12. H. Pagès and H. He, "Consumption and Portfolio Decisions with Labor Income and Borrowing Constraints," August 1990.
13. P. Sicsic, « Le franc Poincaré a-t-il été délibérément sous-évalué ? », octobre 1991.
14. B. Bensaïd and R. Gary-Bobo, "On the Commitment Value of Contracts under Renegotiation Constraints," January 1990 revised November 1990.
15. B. Bensaïd, J.-P. Lesne, H. Pagès and J. Scheinkman, "Derivative Asset Pricing with Transaction Costs," May 1991 revised November 1991.
16. C. Monticelli and M.-O. Strauss-Kahn, "European Integration and the Demand for Broad Money," December 1991.
17. J. Henry and M. Phelipot, "The High and Low-Risk Asset Demand of French Households: A Multivariate Analysis," November 1991 revised June 1992.
18. B. Bensaïd and P. Garella, "Financing Takeovers under Asymmetric Information," September 1992.

19. A. de Palma and M. Uctum, "Financial Intermediation under Financial Integration and Deregulation," September 1992.
20. A. de Palma, L. Leruth and P. Régibeau, "Partial Compatibility with Network Externalities and Double Purchase," August 1992.
21. A. Frachot, D. Janci and V. Lacoste, "Factor Analysis of the Term Structure: a Probabilistic Approach," November 1992.
22. P. Sicsic et B. Villeneuve, « L'afflux d'or en France de 1928 à 1934 », janvier 1993.
23. M. Jeanblanc-Picqué and R. Avesani, "Impulse Control Method and Exchange Rate," September 1993.
24. A. Frachot and J.-P. Lesne, "Expectations Hypothesis and Stochastic Volatilities," July 1993 revised September 1993.
25. B. Bensaid and A. de Palma, "Spatial Multiproduct Oligopoly," February 1993 revised October 1994.
26. A. de Palma and R. Gary-Bobo, "Credit Contraction in a Model of the Banking Industry," October 1994.
27. P. Jacquinet et F. Mihoubi, « Dynamique et hétérogénéité de l'emploi en déséquilibre », septembre 1995.
28. G. Salmat, « Le retournement conjoncturel de 1992 et 1993 en France : une modélisation VAR », octobre 1994.
29. J. Henry and J. Weidmann, "Asymmetry in the EMS Revisited: Evidence from the Causality Analysis of Daily Eurorates," February 1994 revised October 1994.
30. O. De Bandt, "Competition Among Financial Intermediaries and the Risk of Contagious Failures," September 1994 revised January 1995.
31. B. Bensaid et A. de Palma, « Politique monétaire et concurrence bancaire », janvier 1994 révisé en septembre 1995.
32. F. Rosenwald, « Coût du crédit et montant des prêts : une interprétation en terme de canal large du crédit », septembre 1995.
33. G. Cette et S. Mahfouz, « Le partage primaire du revenu : constat descriptif sur longue période », décembre 1995.
34. H. Pagès, "Is there a Premium for Currencies Correlated with Volatility? Some Evidence from Risk Reversals," January 1996.
35. E. Jondeau and R. Ricart, "The Expectations Theory: Tests on French, German and American Euro-rates," June 1996.
36. B. Bensaid et O. De Bandt, « Les stratégies "stop-loss" : théorie et application au Contrat Notionnel du Matif », juin 1996.
37. C. Martin et F. Rosenwald, « Le marché des certificats de dépôts. Écarts de taux à l'émission : l'influence de la relation émetteurs-souscripteurs initiaux », avril 1996.

38. Banque de France - CEPREMAP - Direction de la Prévision - Erasme - INSEE - OFCE, « Structures et propriétés de cinq modèles macroéconomiques français », juin 1996.
39. F. Rosenwald, « L'influence des montants émis sur le taux des certificats de dépôts », octobre 1996.
40. L. Baumel, « Les crédits mis en place par les banques AFB de 1978 à 1992 : une évaluation des montants et des durées initiales », novembre 1996.
41. G. Cette et E. Kremp, « Le passage à une assiette valeur ajoutée pour les cotisations sociales : Une caractérisation des entreprises non financières “gagnantes” et “perdantes” », novembre 1996.
42. S. Avouyi-Dovi, E. Jondeau et C. Lai Tong, « Effets “volume”, volatilité et transmissions internationales sur les marchés boursiers dans le G5 », avril 1997.
43. E. Jondeau et R. Ricart, « Le contenu en information de la pente des taux : Application au cas des titres publics français », juin 1997.
44. B. Bensaïd et M. Boutillier, « Le contrat notionnel : efficience et efficacité », juillet 1997.
45. E. Jondeau et R. Ricart, « La théorie des anticipations de la structure par terme : test à partir des titres publics français », septembre 1997.
46. E. Jondeau, « Représentation VAR et test de la théorie des anticipations de la structure par terme », septembre 1997.
47. E. Jondeau et M. Rockinger, « Estimation et interprétation des densités neutres au risque : Une comparaison de méthodes », octobre 1997.
48. L. Baumel et P. Sevestre, « La relation entre le taux de crédits et le coût des ressources bancaires. Modélisation et estimation sur données individuelles de banques », octobre 1997.
49. P. Sevestre, “On the Use of Banks Balance Sheet Data in Loan Market Studies : A Note,” October 1997.
50. P.-C. Hautcoeur and P. Sicsic, “Threat of a Capital Levy, Expected Devaluation and Interest Rates in France during the Interwar Period,” January 1998.
51. P. Jacquinot, « L'inflation sous-jacente à partir d'une approche structurelle des VAR : une application à la France, à l'Allemagne et au Royaume-Uni », janvier 1998.
52. C. Bruneau et O. De Bandt, « La modélisation VAR structurel : application à la politique monétaire en France », janvier 1998.
53. C. Bruneau and E. Jondeau, “Long-Run Causality, with an Application to International Links between Long-Term Interest Rates,” June 1998.
54. S. Coutant, E. Jondeau and M. Rockinger, “Reading Interest Rate and Bond Futures Options' Smiles: How PIBOR and Notional Operators Appreciated the 1997 French Snap Election,” June 1998.
55. E. Jondeau et F. Sédillot, « La prévision des taux longs français et allemands à partir d'un modèle à anticipations rationnelles », juin 1998.

56. E. Jondeau and M. Rockinger, "Estimating Gram-Charlier Expansions with Positivity Constraints," January 1999.
57. S. Avouyi-Dovi and E. Jondeau, "Interest Rate Transmission and Volatility Transmission along the Yield Curve," January 1999.
58. S. Avouyi-Dovi et E. Jondeau, « La modélisation de la volatilité des bourses asiatiques », janvier 1999.
59. E. Jondeau, « La mesure du ratio rendement-risque à partir du marché des euro-devises », janvier 1999.
60. C. Bruneau and O. De Bandt, "Fiscal Policy in the Transition to Monetary Union: A Structural VAR Model," January 1999.
61. E. Jondeau and R. Ricart, "The Information Content of the French and German Government Bond Yield Curves: Why Such Differences?," February 1999.
62. J.-B. Chatelain et P. Sevestre, « Coûts et bénéfices du passage d'une faible inflation à la stabilité des prix », février 1999.
63. D. Irac et P. Jacquinet, « L'investissement en France depuis le début des années 1980 », avril 1999.
64. F. Mihoubi, « Le partage de la valeur ajoutée en France et en Allemagne », mars 1999.
65. S. Avouyi-Dovi and E. Jondeau, "Modelling the French Swap Spread," April 1999.
66. E. Jondeau and M. Rockinger, "The Tail Behavior of Stock Returns: Emerging Versus Mature Markets," June 1999.
67. F. Sédillot, « La pente des taux contient-elle de l'information sur l'activité économique future ? », juin 1999.
68. E. Jondeau, H. Le Bihan et F. Sédillot, « Modélisation et prévision des indices de prix sectoriels », septembre 1999.
69. H. Le Bihan and F. Sédillot, "Implementing and Interpreting Indicators of Core Inflation: The French Case," September 1999.
70. R. Lacroix, "Testing for Zeros in the Spectrum of an Univariate Stationary Process: Part I," December 1999.
71. R. Lacroix, "Testing for Zeros in the Spectrum of an Univariate Stationary Process: Part II," December 1999.
72. R. Lacroix, "Testing the Null Hypothesis of Stationarity in Fractionally Integrated Models," December 1999.
73. F. Chesnay and E. Jondeau, "Does correlation between stock returns really increase during turbulent period?," April 2000.
74. O. Burkart and V. Coudert, "Leading Indicators of Currency Crises in Emerging Economies," May 2000.

75. D. Irac, "Estimation of a Time Varying NAIRU for France," July 2000.
76. E. Jondeau and H. Le Bihan, "Evaluating Monetary Policy Rules in Estimated Forward-Looking Models: A Comparison of US and German Monetary Policies," October 2000.
77. E. Jondeau and M. Rockinger, "Conditional Volatility, Skewness, and Kurtosis: Existence and Persistence," November 2000.
78. P. Jacquinot et F. Mihoubi, « Modèle à Anticipations Rationnelles de la CONjoncture Simulée : MARCOS », novembre 2000.
79. M. Rockinger and E. Jondeau, "Entropy Densities: With an Application to Autoregressive Conditional Skewness and Kurtosis," January 2001.
80. B. Amable and J.-B. Chatelain, "Can Financial Infrastructures Foster Economic Development?," January 2001.
81. J.-B. Chatelain and J.-C. Teurlai, "Pitfalls in Investment Euler Equations," January 2001.
82. M. Rockinger and E. Jondeau, "Conditional Dependency of Financial Series: An Application of Copulas," February 2001.
83. C. Florens, E. Jondeau and H. Le Bihan, "Assessing GMM Estimates of the Federal Reserve Reaction Function," March 2001.
84. J.-B. Chatelain, "Mark-up and Capital Structure of the Firm facing Uncertainty," June 2001.
85. B. Amable, J.-B. Chatelain and O. De Bandt, "Optimal Capacity in the Banking Sector and Economic Growth," June 2001.
86. E. Jondeau and H. Le Bihan, "Testing for a Forward-Looking Phillips Curve. Additional Evidence from European and US Data," December 2001.
87. G. Clette, J. Mairesse et Y. Kocoglu, « Croissance économique et diffusion des TIC : le cas de la France sur longue période (1980-2000) », décembre 2001.
88. D. Irac and F. Sédillot, "Short Run Assessment of French Economic Activity Using OPTIM," January 2002.
89. M. Baghli, C. Bouthevillain, O. de Bandt, H. Fraisse, H. Le Bihan et Ph. Rousseaux, « PIB potentiel et écart de PIB : quelques évaluations pour la France », juillet 2002.
90. E. Jondeau and M. Rockinger, "Asset Allocation in Transition Economies," October 2002.
91. H. Pagès and J.A.C. Santos, "Optimal Supervisory Policies and Depositor-Preferences Laws," October 2002.
92. C. Loupias, F. Savignac and P. Sevestre, "Is There a Bank Lending Channel in France? Evidence from Bank Panel Data," November 2002.
93. M. Ehrmann, L. Gambacorta, J. Martínez-Pagés, P. Sevestre and A. Worms, "Financial Systems and The Role in Monetary Policy Transmission in the Euro Area," November 2002.
94. S. Avouyi-Dovi, D. Guégan et S. Ladoucette, « Une mesure de la persistance dans les indices boursiers », décembre 2002.

95. S. Avouyi-Dovi, D. Guégan et S. Ladoucette, "What is the Best Approach to Measure the Interdependence between Different Markets?," December 2002.
96. J.-B. Chatelain and A. Tiomo, "Investment, the Cost of Capital and Monetary Policy in the Nineties in France: A Panel Data Investigation," December 2002.
97. J.-B. Chatelain, A. Generale, I. Hernando, U. von Kalckreuth and P. Vermeulen, "Firm Investment and Monetary Policy Transmission in the Euro Area," December 2002.
98. J.-S. Mésonnier, « Banque centrale, taux de l'escompte et politique monétaire chez Henry Thornton (1760-1815) », décembre 2002.
99. M. Baghli, G. Cette et A. Sylvain, « Les déterminants du taux de marge en France et quelques autres grands pays industrialisés : Analyse empirique sur la période 1970-2000 », janvier 2003.
100. G. Cette and Ch. Pfister, "The Challenges of the "New Economy" for Monetary Policy," January 2003.
101. C. Bruneau, O. De Bandt, A. Flageollet and E. Michaux, "Forecasting Inflation using Economic Indicators: the Case of France," May 2003.
102. C. Bruneau, O. De Bandt and A. Flageollet, "Forecasting Inflation in the Euro Area," May 2003.
103. E. Jondeau and H. Le Bihan, "ML vs GMM Estimates of Hybrid Macroeconomic Models (With an Application to the "New Phillips Curve")," September 2003.
104. J. Matheron and T.-P. Maury, "Evaluating the Fit of Sticky Price Models," January 2004.
105. S. Moyen and J.-G. Sahuc, "Incorporating Labour Market Frictions into an Optimising-Based Monetary Policy Model," January 2004.
106. M. Baghli, V. Brunhes-Lesage, O. De Bandt, H. Fraise et J.-P. Villette, « MASCOTTE : Modèle d'Analyse et de préviSion de la Conjoncture TrimStrIelle », février 2004.
107. E. Jondeau and M. Rockinger, "The Bank Bias: Segmentation of French Fund Families," February 2004.
108. E. Jondeau and M. Rockinger, "Optimal Portfolio Allocation Under Higher Moments," February 2004.
109. C. Bordes et L. Clerc, « Stabilité des prix et stratégie de politique monétaire unique », mars 2004.
110. N. Belorgey, R. Lecat et T.-P. Maury, « Déterminants de la productivité par employé : une évaluation empirique en données de panel », avril 2004.
111. T.-P. Maury and B. Pluyaud, "The Breaks in per Capita Productivity Trends in a Number of Industrial Countries," April 2004.
112. G. Cette, J. Mairesse and Y. Kocoglu, "ICT Diffusion and Potential Output Growth," April 2004.

113. L. Baudry, H. Le Bihan, P. Sevestre and S. Tarrieu, "Price Rigidity. Evidence from the French CPI Micro-Data," September 2004.
114. C. Bruneau, O. De Bandt and A. Flageollet, "Inflation and the Markup in the Euro Area," September 2004.
115. J.-S. Mésonnier and J.-P. Renne, "A Time-Varying "Natural" Rate of Interest for the Euro Area," September 2004.
116. G. Cette, J. Lopez and P.-S. Noual, "Investment in Information and Communication Technologies: an Empirical Analysis," October 2004.
117. J.-S. Mésonnier et J.-P. Renne, « Règle de Taylor et politique monétaire dans la zone euro », octobre 2004.
118. J.-G. Sahuc, "Partial Indexation, Trend Inflation, and the Hybrid Phillips Curve," December 2004.
119. C. Loupias et B. Wigniolle, « Régime de retraite et chute de la natalité : évolution des mœurs ou arbitrage micro-économique ? », décembre 2004.
120. C. Loupias and R. Ricart, "Price Setting in France: new Evidence from Survey Data," December 2004.
121. S. Avouyi-Dovi and J. Matheron, "Interactions between Business Cycles, Stock Markets Cycles and Interest Rates: the Stylised Facts," January 2005.
122. L. Bilke, "Break in the Mean and Persistence of Inflation: a Sectoral Analysis of French CPI," January 2005.
123. S. Avouyi-Dovi and J. Matheron, "Technology Shocks and Monetary Policy in an Estimated Sticky Price Model of the US Economy," April 2005.
124. M. Dupaigne, P. Fève and J. Matheron, "Technology Shock and Employment: Do We Really Need DSGE Models with a Fall in Hours?," June 2005.
125. P. Fève and J. Matheron, "Can the Kydland-Prescott Model Pass the Cogley-Nason Test?," June 2005.
126. S. Avouyi-Dovi and J. Matheron, "Technology Shocks and Monetary Policy in an Estimated Sticky Price Model of the Euro Area," June 2005.
127. O. Loisel, "Central Bank Reputation in a Forward-Looking Model," June 2005.
128. B. Bellone, E. Gautier et S. Le Coent, « Les marchés financiers anticipent-ils les retournements conjoncturels ? », juillet 2005.
129. P. Fève, « La modélisation macro-économétrique dynamique », juillet 2005.
130. G. Cette, N. Dromel and D. Méda, "Opportunity Costs of Having a Child, Financial Constraints and Fertility," August 2005.
131. S. Goueron et D. Szpiro, « Excès de liquidité monétaire et prix des actifs », septembre 2005.
132. J. Baude, « L'impact des chocs boursiers sur le crédit en France depuis le milieu des années quatre-vingt-dix », septembre 2005.

133. R. Broulès and G. Clette, "A Comparison of Structural Productivity Levels in the Major Industrialised Countries," October 2005.
134. T. Grunspan, "The Fed and the Question of Financial Stability: An Empirical Investigation," October 2005.
135. S. Fabiani, M. Druant, I. Hernando, C. Kwapil, B. Landau, C. Loupias, F. Martins, T. Mathä, R. Sabbatini, H. Stahl and A. Stockman, "The Pricing Behaviour of Firms in the Euro Area: New Survey Evidence," November 2005.
136. E. Dhyne, L. Alvarez, H. Le Bihan, G. Veronese, D. Dias, J. Hoffmann, N. Jonker, P. Lünemann, F. Rumler and J. Vilminen, "Price Setting in the Euro Area: Some Stylized Facts from Individual Consumer Price Data," November 2005.
137. D. Fougère, H. Le Bihan and P. Sevestre, "Heterogeneity in Consumer Price Stickiness: A Microeconomic Investigation," November 2005.
138. L. Alvarez, E. Dhyne, M. Hoeberichts, C. Kwapil, H. Le Bihan, P. Lünemann, F. Martins, R. Sabbatini, H. Stahl, P. Vermeulen and J. Vilminen, "Sticky Prices in the Euro Area: a Summary of New Micro Evidence," November 2005.
139. E. Kharroubi, "Illiquidity, Financial Development and the Growth-Volatility Relationship," February 2006.
140. M. Baghli, C. Cahn and H. Fraise, "Is the Inflation-Output Nexus Asymmetric in the Euro Area," April 2006.
141. E. Jondeau and J-G. Sahuc, "Optimal Monetary Policy in an Estimated DSGE Model of the Euro Area with Cross-country Heterogeneity," April 2006.
142. S. Avouyi-Dovi, M. Brun, A. Dreyfus, F. Drumetz, V. Oung et J.-G. Sahuc, « La fonction de demande de monnaie pour la zone euro : un réexamen », mai 2006.
143. C. Jardet, "Term Structure Anomalies : Term Premium or Peso Problem?" May 2006.
144. S. Avouyi-Dovi, R. Kierzenkowski and C. Lubochinsky, "Are Business and Credit Cycles Converging or Diverging? A comparison of Poland, Hungary, the Czech Republic and the Euro Area", May 2006.
145. O. De Bandt, C. Bruneau and A. Flageollet, "Assessing Aggregate Comovements in France, Germany and Italy. Using a Non Stationary Factor Model of the Euro Area" June 2006.
146. M. Baghli, C. Cahn and J-P. Villetelle, "Estimating Potential Output with a Production Function for France, Germany and Italy", June 2006.
147. E. Fonteny, « La désaisonnalisation des séries d'agrégats monétaires et de crédit à la Banque de France : aspects théoriques et mise en œuvre », juin 2006.
148. J. Matheron and C. Poilly, "How Well Does a Small Structural Model with Sticky Prices and Wages Fit Postwar U.S. Data", July 2006.
149. E. Kharroubi, "Financial (Dis)Integration," July 2006.

150. J. Carrillo, P. Fève and J. Matheron, “Monetary Policy Inertia or Persistent Shocks?” July 2006.
151. C. Ewerhart, N. Cassola and N. Valla, “Declining Valuations and Equilibrium Bidding in Central Bank Refinancing Operations,” August 2006.
152. D. Fougère, « Réformes structurelles sur le marché du travail : quels enseignements peut-on tirer des études existantes », août 2006.

Pour tous commentaires ou demandes sur les Notes d'Études et de Recherche, contacter la bibliothèque de la direction de la recherche à l'adresse suivante :

For any comment or enquiries on the Working Papers, contact the library of the Research Directorate at the following address :

BANQUE DE FRANCE
41- 1404 Labolog
75049 Paris Cedex 01
tél : 0033 (0)1 42 92 49 55 ou 62 65
fax :0033 (0)1 42 92 62 92
email : thierry.demoulin@banque-france.fr
jeannine.agoutin@banque-france.fr