

D

OCUMENT D'ÉTUDES

ÉLÉMENTS DE BILAN SUR LES TRAVAUX ÉVALUANT L'EFFICACITÉ DES ALLÈGEMENTS DE COTISATIONS SOCIALES EMPLOYEURS

Par

*Véronique REMY (Dares)**

N° 101
Juillet 2005

**Les documents d'études sont des documents de travail ;
à ce titre, ils n'engagent que leurs auteurs
et ne représentent pas la position de la DARES.**

*Je tiens à remercier Frédéric Lerais, Bruno Coquet et Jérôme Gautié pour leurs
remarques constructives et leurs suggestions lors de la rédaction de cet article. Je reste
seule responsable des erreurs éventuelles qui pourraient subsister dans l'article.*



Ministère
des affaires sociales,
du travail
et de la solidarité

**Eléments de bilan sur les travaux évaluant
l'efficacité des allègements de cotisations sociales employeurs**

Véronique Rémy (2005)*

Résumé

Depuis une dizaine d'années, les politiques d'allègements de cotisations sociales employeurs ont pris une place croissante dans les finances sociales et ont même dépassé la part consacrée aux dispositifs spécifiques de politiques de l'emploi. Selon la méthode utilisée et le niveau d'agrégation retenu, les évaluations réalisées concluent néanmoins à une efficacité plus ou moins importante de ces politiques en matière de créations d'emplois. En effet, même s'il existe un relatif consensus sur leurs effets positifs sur l'emploi, en particulier, peu qualifié, l'ampleur de ces effets est encore largement débattue. L'objet de cet article est de dresser un bilan critique des évaluations réalisées sur les effets emplois des allègements et plus généralement sur les conséquences à attendre de cette politique. Il débute par une présentation des différents canaux d'action de la politique d'allègements puis se poursuit par une analyse détaillée des enseignements que l'on peut tirer des études *ex ante* de cette politique. Ces enseignements sont ensuite confrontés aux conclusions des travaux d'évaluation *ex post*. Enfin, les résultats de ces évaluations sont mis en perspective et différentes pistes de recherches possibles sont proposées.

Mots clés : allègements de cotisations sociales, travail peu qualifié, demande de travail, emploi.

Abstract

Since a decade, the amount of public spending devoted to reductions in payroll taxes have been growing and even exceeded the expenditures affected to labour market policies. Evaluation results vary according to the method used and the agregation level considered. Even if there is a consensus on the positive employment effects of this policy, especially on unskilled employment, the magnitude of these effects is still discussed. This paper is a critical survey on the literature assessing the employment effects of payroll taxes subsidies and, more generally, aims at identifying the likely consequences of this policy. The transmission channels of the payroll tax subsidies are first detailed. Then, what can be learned of the *ex ante* studies' results is presented. These lessons are compared to the conclusions of *ex post* evaluations. Finally, the results of these evaluations are critically examined and several avenues of research are suggested.

Key words: payroll taxes reductions, unskilled labour, labour demand, employment.

Je tiens à remercier Frédéric Lerais, Bruno Coquet et Jérôme Gautié pour leurs remarques constructives et leurs suggestions lors de la rédaction de cet article. Je reste seule responsable des erreurs éventuelles qui pourraient subsister dans l'article.

* MAE-DARES, Ministère de l'Emploi, du Travail et de la Cohésion Sociale, 39-43 quai André Citroën, 75902 PARIS cedex 15. Tél : 01 44 38 29 28. E-mail : veronique.remy@dares.travail.gouv.fr.

Introduction

Au cours de la dernière décennie, les allègements de cotisations sociales employeurs ont pris une place croissante dans les finances sociales. Cette montée en charge a été progressive et a atteint son apogée avec la mise en place de l'allègement Fillon, les allègements représentant 17,1 milliards d'euros en 2003 (davantage que les dispositifs spécifiques de la politique de l'emploi, somme amenée à croître encore avec l'harmonisation des SMIC (plus de 19 milliards d'euros prévus en 2006)). Cette mesure permet de concilier deux objectifs *a priori* antagonistes : lutter contre le chômage des travailleurs non qualifiés et maintenir leur revenu, limitant ainsi les inégalités salariales. Sa justification économique repose sur deux présupposés. D'une part, le niveau de chômage peu qualifié peut s'expliquer par un coût du travail trop élevé lié à la présence d'un salaire minimum dans l'économie. En effet, certains travailleurs peu qualifiés pourraient avoir une productivité insuffisante pour couvrir le coût qu'ils représentent pour l'entreprise. D'autre part, les pays à bas salaires sont susceptibles d'exercer une concurrence défavorable aux entreprises employant des travailleurs peu qualifiés et, parallèlement, le progrès technique peut limiter le recours à cette catégorie de main d'oeuvre.

L'étendue des avantages des allègements dépend toutefois étroitement du diagnostic effectué sur les causes du chômage. A court terme, si les causes du chômage sont principalement keynésiennes, ils auront moins d'effets sur ce dernier et seront même susceptibles de l'accroître en pesant sur les budgets sociaux¹ (STERDYNIAK, 2002). De plus, leurs effets positifs sur l'emploi peuvent avoir pour contrepartie le renforcement des « trappes à bas salaires », les entreprises limitant les hausses de salaires des travailleurs peu qualifiés afin de ne pas perdre le bénéfice des allègements. Ces trappes peuvent concerner non seulement les travailleurs peu qualifiés mais aussi certains travailleurs qualifiés puisque les allègements sont accordés sur la base du salaire et non de la qualification². A plus long terme, les allègements peuvent également conduire à une baisse de la productivité du travail du fait de la préférence accordée à l'emploi peu qualifié.

Les faits stylisés mettent en évidence un certain effet des mesures d'allègement sur les créations d'emplois. Depuis 1993-1994, la tendance à la baisse de la part de l'emploi non qualifié dans l'emploi total s'est ralentie ; ce ralentissement semble concorder avec la mise en œuvre des politiques

¹ En effet, le cas échéant, seule une augmentation de l'emploi total sera en mesure de résorber le chômage, les mesures d'allègements risquant d'augmenter l'emploi des travailleurs non qualifiés au détriment de celui des travailleurs qualifiés (mais en fait cela n'est pas exactement le cas puisque les allègements dépendent du niveau de salaire et non de la qualification (cf. note suivante)).

² Comme mentionné dans la note précédente, en situation de fort taux de chômage global, il peut se produire un déclassement des travailleurs qualifiés (surtout les jeunes en début de carrière) occupant des postes peu qualifiés (TURQUET, 2002), les allègements subventionnant alors l'emploi des salariés qualifiés sur des postes peu qualifiés plutôt que celui des peu qualifiés. La question du déclassement n'est pas spécifiquement étudiée dans cet article (voir TURQUET, 2002 et GAUTIE et NAUZE-FICHET, 2000 pour l'étude de cette question).

d'allègements de charges. De même, à partir de cette date, il existe un décalage entre simulations d'emploi réalisées à partir des équations usuelles et évolution constatée du niveau d'emploi. Cette différence pourrait en partie être imputée aux allègements. L'étude du lien entre allègements et emploi est compliquée par le fort essor du travail à temps partiel sur cette même période, les hausses du SMIC ainsi que les autres mesures mises en place (contrat initiative emploi,...). Il semble, cependant, exister un relatif consensus au sein des économistes pour attribuer aux allègements des effets bénéfiques sur l'emploi (OFCE, 2003) même si la nature des mécanismes à l'œuvre et l'ampleur des effets restent largement débattus.

Les allègements présentent certains inconvénients. En effet, leur coût est immédiat pour les finances publiques tandis que leurs effets sur l'emploi et donc, la réduction de leur coût *ex post*, n'apparaissent qu'à plus long terme (10 ou 15 ans), les comportements des entreprises étant lents à modifier. De plus, comme le souligne MALINVAUD (1998), cette mesure doit revêtir un caractère pérenne pour être efficace, les employeurs étant alors en mesure d'intégrer les variations des prix relatifs des facteurs de production dans leurs comportements. La succession de mesures adoptées depuis le début des années 90 nuit à la lisibilité du système et ne permet pas aux employeurs d'envisager un tel dispositif comme crédible et durable.

L'objet de cet article est de dresser un bilan de l'efficacité des allègements en matière de créations d'emplois en recensant les différentes évaluations réalisées et en soulignant les éventuelles limites de ces dernières. Ces évaluations portent essentiellement sur la Ristourne Bas Salaire (RBS), les allègements ayant alors pour unique objectif d'encourager les entreprises à recourir davantage au travail peu qualifié. Plus récemment, ils ont également visé à encourager la réduction du temps de travail (lois Aubry) puis à limiter le coût de la convergence des salaires minima induit par cette réduction (dispositif Fillon). L'article est organisé de la manière suivante : dans un premier temps, l'historique des allègements et leurs enjeux sont présentés. Puis, sont détaillés, dans une deuxième section, les différents canaux d'action de la politique d'allègements de cotisation employeurs ainsi que les enseignements que l'on peut tirer des travaux d'évaluation de cette politique (études *ex ante et ex post*). La troisième section met en perspective les résultats et dégage différentes pistes de recherches.

I/ Le cadre institutionnel des allègements

La politique d'allègement, instaurée en 1993 par le gouvernement Balladur, a été largement remaniée au cours de la dernière décennie. Elle a d'abord pris la forme de paliers puis, afin de limiter un éventuel effet de trappe à bas salaire, une forme dégressive a été privilégiée. De plus, la fenêtre d'exonération a été d'abord réduite, ensuite élargie. La dernière mesure en date restreint partiellement le nombre de salariés concernés par la mesure et ce, pour des raisons essentiellement budgétaires (passage de 1,7 à 1,6 SMIC en 2004). La succession des dispositifs ne permet pas d'obtenir des

modifications durables du comportement des employeurs et de nombreux économistes, dont MALINVAUD (1998), préconisent l'établissement d'une mesure pérenne définitivement arrêtée afin d'améliorer les effets emploi d'un tel dispositif. Trois périodes doivent être distinguées dans la politique d'allègement :

- La mise en place de la Ristourne Bas Salaires (RBS) : au cours de cette période, les allègements ont pour objet d'encourager les entreprises à recourir davantage au travail peu qualifié. Les travaux visant à évaluer les effets emploi des allègements portent majoritairement sur cette période.
- L'instauration de la réduction du temps de travail : des aides spécifiques sont alors définies et consistent, soit en une aide incitative indépendante de la rémunération cumulable avec les exonérations des cotisations de Sécurité Sociale patronales (Robien, Aubry I), soit en un couple aide structurelle/allègements (Aubry II) dont une partie a pour fonction de compenser la hausse du coût du travail pour les entreprises passant à 35 heures (l'aide « structurelle ») tandis qu'une autre partie réforme et étend les allègements bas salaires pour ces mêmes entreprises. Le dispositif RBS est parallèlement maintenu afin de préserver les emplois précédemment créés. Les études évaluant les effets emploi des 35 heures ne sont pas détaillées ici dans la mesure où ces dispositifs n'encouragent pas directement l'emploi des travailleurs faiblement rémunérés (le consensus en termes de créations d'emploi s'établit autour de 350 000).
- Le retour aux allègements destinés aux travailleurs à bas salaires avec la période de mise en œuvre de l'allègement « Fillon ». L'aide « structurelle » est supprimée et le dispositif prévoit l'extension progressive de l'allègement applicable aux entreprises ex-Aubry II (taux de 26%, seuil à 1,7 SMIC) à toutes les entreprises, sans autre condition que celle portant sur le niveau du salaire horaire. Ces allègements sont principalement conçus pour compenser la hausse du coût horaire du travail consécutive au processus de convergence des salaires minima (le SMIC et les différentes garanties mensuelles de rémunération (GMR)). Ils n'ont pas encore fait l'objet d'évaluation du fait de leur caractère récent. Leur évaluation porterait davantage sur leur impact sur le coût du travail plutôt que sur l'emploi.

Historique des mesures d'allègements de charge

date	mesure	principe
1 ^{er} juillet 1993	Exonération famille 1993 gouvernement Balladur	Exonération totale des cotisations sociales familiales de 1 à 1,1 SMIC mensuel (5,4 points de cotisation) et de moitié de 1,1 à 1,2 SMIC mensuel (2,7 points de cotisations)
1 ^{er} janvier 1995	Exonération famille 1994	Idem mais décalage des seuils de 1 à 1,2 SMIC et de 1,2 à 1,3 SMIC
1 ^{er} septembre 1995	Ristourne Juppé 1	Réduction dégressive de cotisations sociales au titre de l'assurance maladie jusqu'à 1,2 SMIC mensuel (12,8 points de cotisation); contrairement aux allocations familiales, cette réduction est proratisée pour les travailleurs à temps partiel ³ . Cet allègement est cumulable avec l'exonération famille.
1 ^{er} octobre 1996	Ristourne Juppé 2	Fusion des deux mesures en une ristourne dégressive unique ⁴ sur l'ensemble des cotisations d'assurance sociale à la charge des employeurs équivalent à 18,2 % de cotisations au niveau du SMIC mensuel et s'annulant à 1,33 SMIC.
1 ^{er} janvier 1998	Ristourne Juppé 3	Idem, mais le seuil est ramené à 1,3 SMIC. De plus, proratisation par le taux de temps partiel appliquée à l'allègement précédent ⁵ .
19 janvier 2000	Allègement Aubry II*	Cet allègement est conditionné à la signature d'un accord de réduction du temps de travail majoritaire spécifiant le nombre d'emplois créés. La partie allègements bas salaires vient s'ajouter à l'aide structurelle (forfaitaire et indépendante de la rémunération perçue) pour réduire le coût du travail des salariés percevant environ jusqu'à 1,8 SMIC mensuel. Cette aide est dégressive, maximale au niveau du SMIC (réduction de 26 points de cotisations) et s'applique aux entreprises passées à 35 heures.
1 ^{er} janvier 2003	Allègement Fillon	Réduction dégressive de cotisations sociales employeur de 26 points au niveau du SMIC horaire et s'annulant à 1,7 SMIC dans sa version finale. Dans sa phase transitoire : du 30 juin 2003 au 1 ^{er} juillet 2004 : taux de 20,8 points et seuil de 1,5 puis du 1 ^{er} juillet 2004 au 30 juin 2005 : taux de 23,4 points et seuil de 1,6 SMIC. Le dispositif final s'applique à l'ensemble des entreprises à partir du 1 ^{er} juillet 2005.
décembre 2004		Idem mais le seuil final est ramené à 1,6 SMIC.

Source : GUBIAN, 1999, complété par l'auteur.

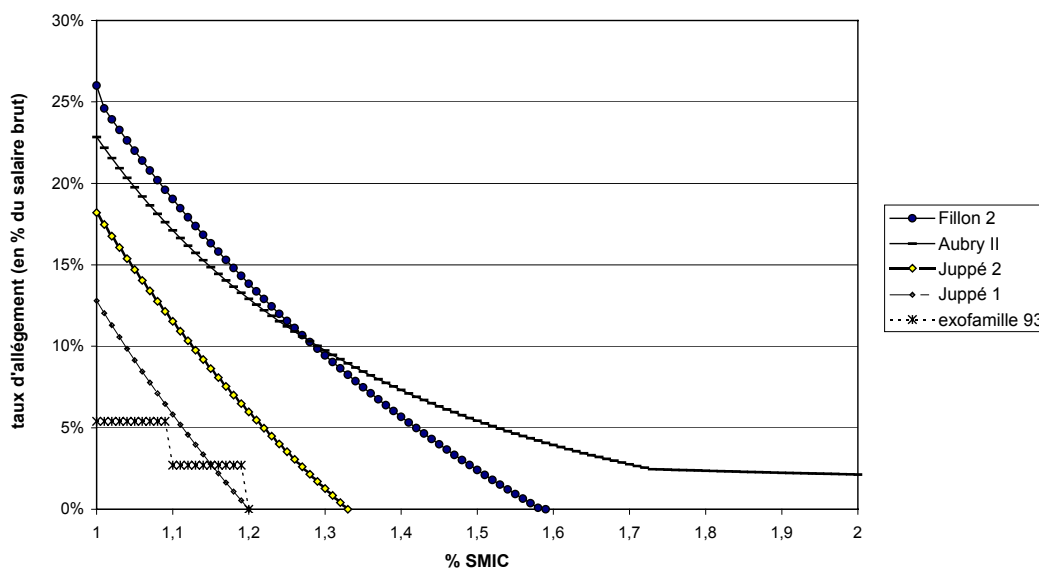
* les aides spécifiques à la réduction du temps de travail (Aubry I, Robien) ne sont pas mentionnées dans la mesure où elles visent à couvrir le coût de cette réduction et ne sont pas spécifiquement destinées aux travailleurs à bas salaires. Les évaluations mentionnées dans la section suivante portent sur les mesures grisées.

³ Dans cette première version de la ristourne, le salaire mensuel est proratisé pour les salaires au-dessus du SMIC mensuel. En deçà de ce salaire, la ristourne était plafonnée à son maximum puis proratisée (proratisation avec plafonnement).

⁴ Pour cette ristourne, seul le salaire mensuel compte pour l'allègement. Un salarié à mi-temps gagnant un salaire calculé sur la base de 2 SMIC horaire procure un allègement identique à celui d'un salarié à plein temps rémunéré au SMIC. Le ciblage sur les salariés à bas salaire n'est ainsi pas réalisé. Cette mesure, du fait de son mode de calcul, est en faveur du temps partiel.

⁵ Un salarié à mi-temps rémunéré à 2 SMIC horaire et gagnant donc l'équivalent d'un SMIC mensuel fait bénéficier son employeur d'un avantage de moitié par rapport à un salarié à plein temps rémunéré au SMIC (9,1%). Le choix du salaire mensuel comme référence au lieu du salaire horaire conduit à subventionner des emplois jusqu'à 2,6 SMIC horaire ce qui n'aurait pas été le cas avec une base horaire (cf. le nouveau *dispositif Fillon*). De plus, sur la période 1992-2002, les allègements généraux étaient complétés par un abattement spécifique pour les embauches de travailleurs à temps partiel en contrat à durée indéterminée (CDI) ou pour la transformation de CDI à temps plein en CDI à temps partiel, représentant une exonération de 30% ou 50% (de 1993 à 1994) des charges sociales de sécurité sociale.

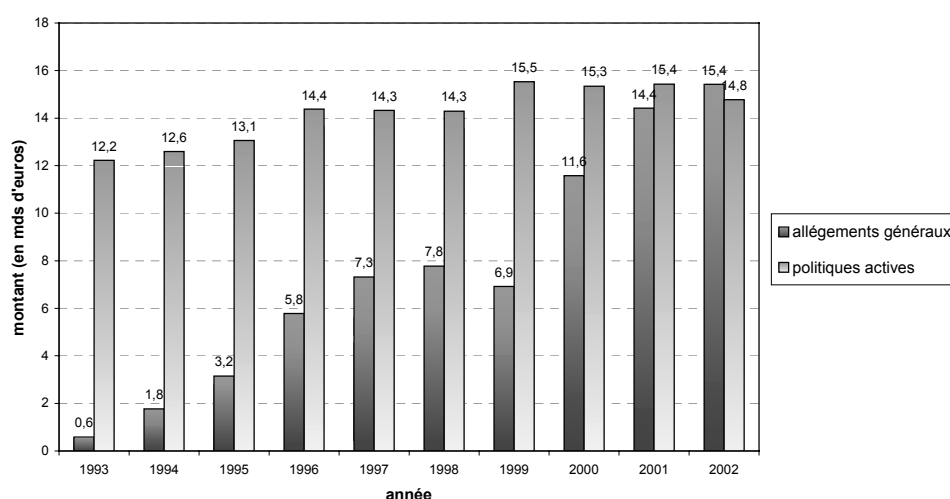
Les principaux barèmes d'allégements



Note de lecture : avec un travailleur payé 1,1 SMIC, l'employeur bénéficie d'une réduction de cotisations à hauteur de 2,7 points pour l'exofamille 93, de 5,8 points avec la mesure Juppé 1, de 11,5 points dans le cadre de Juppé 2, de 17,1 points avec l'allégement Aubry II et de 19 points avec la mesure Fillon 2.

Au cours de la dernière décennie, les allégements ont occupé une place de plus en plus importante dans les finances sociales au sens large. En effet, les sommes qui leur sont consacrées sont devenues supérieures à celles affectées aux dispositifs spécifiques de la politique de l'emploi en 2002 (les dépenses en politiques actives de l'emploi recouvrent l'emploi aidé marchand et non marchand ainsi que les dépenses au titre de la formation professionnelle). Cette montée en charge a été progressive et a atteint son apogée avec la mise en place de l'allégement Fillon, les allégements représentant 17,1 milliards d'euros en 2003 (cf. le graphique ci-contre).

Evolution des dépenses consacrées aux dispositifs généraux et spécifiques de politique d'emploi



Source : DARES, bilans de la politique de l'emploi (de 1998 à 2002)

Note : en 2003, les données sur le coût de la politique de l'emploi ne sont pas disponibles. De plus, il existe une rupture dans les séries : les dépenses sont présentées en « encaissements/décaissements » (dépenses au cours de l'année) jusqu'en 2000 et en « droits constatés » (dépenses au titre de l'année) à partir de 2001 (ROGUET, 2004).

II/ Les effets attendus et observés des allègements

La première partie est consacrée à la présentation des différents mécanismes par lesquels la politique d'allègement de cotisations influe sur le niveau d'emploi, les salaires ainsi que le niveau de production de l'économie. Elle fait le point sur les effets à attendre des allègements tant à court terme qu'à long terme. La seconde partie recense les résultats des différentes études menées afin d'évaluer l'efficacité de la politique d'allègement tant en termes de créations d'emploi que sur le niveau de salaire des individus et d'appréhender ses conséquences sur les finances publiques. Les études sont différenciées selon leur caractère *ex ante* ou *ex post*.

1. Les différents canaux d'action de la politique d'abaissement de charges

La politique de baisse des cotisations sociales employeurs affecte l'équilibre réalisé sur le marché des biens et du travail soit directement, via une baisse du coût du travail influant sur la demande de travail, soit indirectement, par le biais des salaires et des modifications de comportement induites en termes de consommation et d'investissement en capital physique et en capital humain.

Les différents effets de la politique d'allègement

Effets des allègements	Emploi non qualifié	Emploi qualifié	Capital	Salaire des travailleurs non qualifiés	Salaire des travailleurs qualifiés	Production
<i>Effets directs</i>						
Effets de substitution	> 0	< 0	< 0			
Effet de profitabilité ou de volume	> 0	> 0	> 0			> 0
Effet direct total	> 0	?	?			> 0
<i>Effets indirects</i>						
Effets sur la structure de la demande de biens	> 0	< 0	< 0			> 0 sur Y_{nq} < 0 sur Y_q et Y_k
Effet « Phillips »	< 0	< 0		> 0		
Effet sur les termes de l'échange	< 0			> 0		
Effet sur la productivité	> 0	< 0		< 0	> 0	
Effet « revenu différé »	< 0			> 0		
Effet « trappes à bas salaires »				< 0		

Les effets directs sur l'emploi de la politique d'allègement sont les suivants :

Les effets de substitution :

Lorsque le coût du travail peu qualifié diminue (le niveau de salaire étant donné à court terme), son coût relatif se réduit également, l'entreprise substitue au sein de son processus de production du travail peu qualifié au travail qualifié et/ou au capital, le niveau de production étant donné. La demande de travail peu qualifié est ainsi accrue au détriment de la demande de travail qualifié ou de

capital⁶. L'efficacité des allègements en termes de créations d'emplois est conditionnée par les possibilités de substitution entre les différents facteurs de production ainsi que par l'ampleur des substitutions réalisables (degré d'utilisation des autres facteurs de production). Selon la valeur de l'élasticité de substitution entre le travail peu qualifié et qualifié, les effets emplois d'une politique d'allègement varient fortement dans les études *ex ante*.

L'estimation de cette élasticité constitue donc un élément clé pour évaluer l'impact des allègements. Néanmoins, GERMAIN (1997) et DORMONT (1997) soulignent la difficulté d'obtenir une mesure fiable de ces différentes élasticités et, en particulier, l'élasticité de substitution capital travail⁷ en raison des problèmes de mesure du coût d'usage et du volume du capital ainsi que de l'absence de données précises sur la production en volume des entreprises. Les études empiriques menées sur données françaises tendent à mettre en évidence une certaine substituabilité entre le travail peu qualifié et le travail qualifié (de l'ordre de 1 selon les études de SNEESSENS (1993) et BISCOURP et GIANELLA (2001), de 0,7 pour GIANELLA (1999)⁸ et supérieure à 2 pour MIHOUBI (1997)) et le travail peu qualifié et le capital (proche de 1,1 selon BISCOURP et GIANELLA (2001) mais nulle pour MIHOUBI (1997) et GAFSI, L'HORTY et MIHOUBI (2004)). Le capital et le travail qualifié semblent être des facteurs relativement complémentaires (MIHOUBI, 1997, BISCOURP et GIANELLA, 2001).

Les effets de volume ou de profitabilité :

La baisse des cotisations employeurs sur le travail peu qualifié induit si la rémunération de ces travailleurs est fixée par le salaire minimum, comme le supposent la plupart des études, une baisse équivalente du coût du travail peu qualifié. L'entreprise peut alors choisir soit de répercuter cette baisse de son coût de production sur son prix de vente, soit d'accroître sa marge. Si elle est en situation de concurrence, elle répercuté intégralement la réduction du coût sur son prix de vente. La demande de biens qui lui est adressée s'accroît et sa production en est augmentée d'autant. Cette hausse de la demande la conduit à accroître sa demande de l'ensemble des facteurs de production et, en particulier, celle de travail non qualifié. Cet effet est d'autant plus important que l'entreprise a recours au travail peu qualifié.

⁶ Généralement, le capital et le travail en tant que facteur homogène sont considérés comme faiblement substituables dans les modèles macroéconométriques et les effets emploi attendus d'une baisse générale des cotisations employeurs sont donc faibles. Une baisse ciblée sur les travailleurs peu qualifiés semble ainsi davantage appropriée.

⁷ En effet, l'auteur met l'accent sur le fait que l'élasticité puisse être sous-estimée par exemple lors d'une réduction des cotisations simultanée à une baisse de la production. L'effet de cette réduction des charges sur l'emploi peut être minorée par le déplacement de la demande de travail lié à la baisse de la production.

L'effet direct total :

L'effet volume décrit plus haut vient s'ajouter à l'effet de substitution pour accroître la demande de travail peu qualifié. L'effet sur le travail qualifié est ambigu : l'effet volume tend à accroître la demande de ce facteur tandis que l'effet substitution tend à la diminuer. La résultante de ces effets varie selon les études. De plus, ces dernières font souvent l'hypothèse d'un marché du travail qualifié équilibré, le salaire des travailleurs qualifiés servant de variable d'ajustement⁹. Les élasticités des demandes de travail peu qualifié et qualifié (L_{nq} et L_q) au coût du travail peu qualifié (c_{nq}) peuvent respectivement être résumées de la manière suivante (dans un modèle à deux facteurs de production) :

$$\eta_{L_{nq}/c_{nq}} = -(1-\alpha)\sigma - \alpha\varepsilon \quad (1)$$

$$\eta_{L_q/c_{nq}} = \alpha(\sigma-\varepsilon) \quad (2)$$

avec α , la part de la rémunération des travailleurs peu qualifiés dans l'ensemble des rémunérations (mesurée généralement par la part des travailleurs faiblement rémunérés), σ , l'élasticité de substitution entre travail peu qualifié et travail qualifié et ε , l'élasticité-prix de la demande de biens, représentative de l'ampleur de l'effet volume. L'effet sur l'emploi total peut se résumer par l'élasticité suivante :

$$\eta_{L/c_{nq}} = -\rho\sigma + \alpha(\sigma-\varepsilon) \quad (3)$$

avec ρ la part des travailleurs peu qualifiés dans l'emploi total.

Les effets totaux sur l'emploi des allègements dépendent donc de manière cruciale de l'élasticité de la demande de travail par rapport au coût salarial. Les études françaises mettent en évidence une certaine sensibilité de la demande de travail¹⁰, cette sensibilité étant d'autant plus forte que les travailleurs sont peu qualifiés (DORMONT et PAUCHET, 1997), résultat confirmé par les évaluations internationales (HAMERMESH, 1993). Ces estimations iraient ainsi non seulement dans le sens d'un recours aux allègements mais aussi de leur ciblage sur les rémunérations proches du salaire minimum. Néanmoins, pour déterminer le degré de ciblage souhaitable pour la politique, il faut tenir compte de deux effets supplémentaires : un effet d'assiette allant dans le sens d'un ciblage étroit avec un taux élevé et un effet de « trappes à bas salaire » favorisant plutôt une fenêtre d'exonération étendue (cf. encadré).

⁸ L'auteur évalue dans ce cas l'élasticité de substitution entre l'agrégat capital-travail qualifié et travail non qualifié et suppose que les facteurs capital et travail qualifié sont complémentaires.

⁹ GERMAIN (1997) montre que dans le cas où ce marché n'est pas équilibré, l'élasticité de l'offre de travail qualifié par rapport au salaire va jouer un rôle majeur : l'effet négatif de la mesure sur l'emploi qualifié sera d'autant plus limité que cette élasticité sera faible.

¹⁰ DORMONT (1997) obtient une élasticité comprise entre -0,8 et -0,5 en menant une étude à trois niveaux : macroéconomique, sectoriel et microéconomique. Même si cette élasticité est vraisemblablement surestimée en raison du biais de simultanéité, il n'en reste pas moins qu'une réduction du coût du travail est susceptible d'avoir un impact sur la demande de travail de la part des firmes. LEGENDRE et LEMAITRE (2001) constatent, à partir de données

Encadré 1 : Comment déterminer le degré de ciblage souhaitable de la politique d'allègements ?

Trois effets doivent être pris en compte : l'effet sur la demande de travail (dépendant de l'élasticité de cette dernière par rapport à son coût, effet détaillé dans le texte), l'effet d'assiette et l'effet de « trappes à bas salaires ». L'effet d'assiette (CSERC, 1996, L'HORTY, 2000) est lié au fait qu'un budget donné affecté à la politique de l'emploi est d'autant plus efficace qu'il porte sur une fraction réduite de la population des travailleurs à bas salaires. En effet, la baisse du coût du travail induite par les allègements et donc le nombre d'emplois créés est d'autant plus élevé que les travailleurs perçoivent un salaire proche du salaire minimum. L'effet emploi des allègements sera d'autant plus fort qu'ils seront réservés à ces travailleurs. De plus, l'offre de travail des travailleurs peu qualifiés étant peu sensible puisqu'elle est fixée par le niveau du SMIC, la réduction du coût du travail se traduit uniquement par des créations d'emplois et non par une pression à la hausse des salaires. Le degré de ciblage souhaitable au regard d'un objectif de forte hausse de l'emploi dépend également de l'importance respective des effets volume et de substitution. Si les premiers l'emportent sur les derniers, une mesure ciblée peut s'avérer moins nécessaire¹¹ (L'HORTY, 2001).

Cependant, le potentiel effet de « trappe à bas salaires » des mesures d'allègement modère le degré de ciblage souhaitable. En présence d'allègements, le coût du travail des salariés augmente plus que proportionnellement à la hausse des salaires accordée par l'entreprise. Cette progressivité du coût du travail risque de freiner les carrières salariales des intéressés et même, dans le cas le plus défavorable, de les enfermer dans une situation de « trappe à bas salaires », les employeurs refusant d'augmenter leurs rémunérations en raison du surcoût qu'ils encourent. Selon MALINVAUD (1998), les trappes à bas salaires peuvent également induire des comportements contre-productifs de la part des salariés, ces derniers ne cherchant plus à suivre des formations complémentaires. Cet effet irait alors à l'encontre du déplacement souhaitable de l'offre de travail vers de plus hautes qualifications.

L'éventualité de telles trappes plaide en faveur d'un élargissement de la fenêtre d'exonération et d'une réduction de l'ampleur des allègements afin de limiter la progressivité du coût du travail. Cette progressivité varie avec la forme que prennent les allègements : elle est plus forte lorsqu'ils fonctionnent par palier que lorsqu'ils sont dégressifs. Dans le cas d'une ristourne dégressive, telle qu'elle existe actuellement, l'effet de seuil lié à l'arrêt de l'allègement est moindre, l'augmentation du coût salarial étant plus répartie (L'HORTY, 2000). Le système d'allègement doit donc être à même d'introduire une certaine progressivité dans les taux de prélèvement sur les salaires afin de limiter les trappes. LEGENDRE, LORNET, MAHIEU et THIBAUT (2004) montrent, à partir de l'étude statique du cas d'un célibataire sans enfant, que les allègements de cotisations permettent un certain reprofilage des prélèvements sur les bas et moyens salaires en maintenant un taux moyen de prélèvement constant pour les emplois à temps partiel et en introduisant un relèvement progressif des taux de 1 à 1,7 SMIC¹². Ces allègements restreignent également l'augmentation des taux marginaux d'imposition sur cette même plage (environ 50%).

Les effets indirects de la politique de baisse du coût du travail peu qualifié passent par différents canaux : les salaires, la structure de la demande de travail ou encore les comportements d'investissement à plus long terme des entreprises et des travailleurs.

Les effets sur le niveau et la structure de la demande de biens et services :

A court terme, dans les modèles d'inspiration keynésienne, la réduction du coût du travail induite par la baisse des cotisations provoque une baisse des prix qui favorise une augmentation de la consommation des ménages et de leurs investissements en logement (LE BIHAN, 1998). De plus, la part de la diminution du coût non traduite par une baisse de prix vient accroître les marges des

microéconomiques sur la période 1980-1987, qu'une réduction de 1 % du coût du travail entraîne un supplément d'emploi de 0,1 point de pourcentage associé à l'effet substitution et de 0,7 point lié à l'effet volume.

¹¹ En effet, l'impact d'une baisse des cotisations sur la demande de travail des travailleurs qualifiés est résumé par l'équation (2), α représentant également le degré de ciblage de la politique. Si $\varepsilon > \sigma$, l'effet sur la demande des travailleurs est donc d'autant plus important que α est élevé.

entreprises, et, ainsi, favorise leurs investissements. A moyen terme, les allègements peuvent également modifier la structure de la demande de biens. Les entreprises employant des travailleurs peu qualifiés sont avantagées par rapport aux entreprises d'autres secteurs ayant, par exemple, une structure plus capitalistique (*effet de concurrence*). En effet, si les produits sont suffisamment substituables, la demande de biens qui leur est adressée augmente aux dépens de celle adressée à des entreprises d'autres secteurs. Une certaine substitution peut alors apparaître entre biens et plus seulement entre facteurs de production : les biens des secteurs plus intensifs en travail peu qualifié venant se substituer aux biens peu intensifs en travail peu qualifié dans la consommation des acheteurs. L'ampleur de cet effet et donc l'augmentation de la demande de travail peu qualifié qui en résulte est d'autant plus grande que les biens sont fortement substituables. L'activité des secteurs liés à celle de l'entreprise est également favorisée dans la mesure où cette dernière accroît sa demande de biens de consommation intermédiaire (*effet d'entraînement*).

Les effets sur les salaires :

- *L'effet « Phillips »* : une réduction des taux de cotisations implique une baisse de la tension sur le marché du travail des travailleurs non qualifiés (rapport du nombre d'emplois vacants sur le nombre de chômeurs) et une tendance à la hausse de leur rémunération dans la mesure où leur position dans la négociation salariale est améliorée. En effet, si les négociations salariales échouent et qu'ils perdent leur emploi, ils en trouveront un autre plus facilement.
- *L'effet sur les termes de l'échange* : à court terme, la baisse du coût du travail accroît la compétitivité-prix des entreprises nationales et réduit, par conséquent, les importations en augmentant parallèlement les exportations. La production nationale est ainsi accrue. Néanmoins, les partenaires commerciaux peuvent réagir en dévaluant et ainsi annuler ces gains (GUBIAN, 1997). A plus long terme, cette diminution des taux entraîne une pression à la baisse des prix à la production qui induit une dégradation des termes de l'échange intérieur dans la mesure où le rapport prix à la production/ prix à la consommation baisse et, par conséquent, une hausse du coût réel du travail (GAFSI, L'HORTY et MIHOUBI, 2004).
- *L'effet sur la productivité* : la baisse des taux affecte également la productivité des travailleurs. Les travailleurs non qualifiés en emploi devenant plus nombreux, leur productivité diminue tandis que celle des travailleurs qualifiés augmente. Il en résulte une tendance à la hausse du salaire des seconds et à la baisse du salaire des premiers.
- *L'effet de revenu différé* : si les salariés perçoivent les cotisations sociales employeurs prélevées sur leurs salaires comme un revenu différé, le fait de les réduire les conduit à accroître leurs revendications salariales pour maintenir leur revenu réel actualisé et, ainsi, à limiter les effets des allègements sur le coût du travail si l'Etat ne compense pas ces réductions de cotisations. Si, au

¹² Leurs résultats sont obtenus à partir de l'allègement Fillon à terme, c'est-à-dire celui qui aurait prévalu en 2005 (seuil de 1,7 au lieu de celui de 1,6 retenu aujourd'hui).

contraire, ils estiment que les cotisations sont des prélèvements sans contrepartie, une baisse des taux n'est pas perçue comme affectant leur revenu et l'effet des allègements sur le coût du travail reste le même (GAFSI, L'HORTY et MIHOUBI, 2004).

Les autres effets sur la croissance

Les allègements peuvent affecter la croissance de l'économie à plus long terme. En effet, en favorisant les secteurs les plus intensifs en main d'œuvre peu qualifiée, ils conduisent à un déplacement de la demande de biens vers ces secteurs et peuvent potentiellement pénaliser des secteurs à valeur ajoutée plus importante ou plus capitalistiques et générateurs de progrès technique. Malgré leurs avantages en termes d'enrichissement de la croissance en emplois, ils sont ainsi susceptibles non seulement de réduire le potentiel de croissance de l'économie mais aussi le rythme de l'accumulation et des investissements à l'origine de la croissance, en particulier, lorsqu'ils sont financés par une taxe sur les gains des entreprises (GUBIAN, 1997).

Ils pourraient également avoir des effets sur la structure de la population par qualification en affectant les décisions des individus en matière d'éducation. CAHUC (2003) recense les différents canaux par lesquels ils peuvent influencer sur cette décision. Si les allègements sont à l'origine d'un rétrécissement de la distribution des salaires, ils peuvent décourager l'investissement en éducation des individus, en particulier, de ceux situés au milieu et en haut de la distribution des salaires (surtout s'ils sont financés par un « reprofilage » des cotisations). Néanmoins, dans la mesure où ils accroissent le nombre de certains types d'emplois, le rendement des formations permettant d'y accéder est accru. De plus, les travailleurs peu qualifiés sont davantage en emploi grâce aux allègements, ce qui leur permet d'acquérir des connaissances par le biais du *learning by doing*, connaissances dont ils n'auraient pas bénéficié en restant au chômage.

Les allègements peuvent aussi modifier la structure de la population des entreprises. En effet, FITOUSSI (2000) mentionne le rôle que peut avoir le système de prélèvement et notamment les cotisations, sur la distribution des entreprises par taille. Les allègements peuvent ainsi favoriser la création de petites entreprises ou aider ces dernières dans leur activité et par conséquent, accroître le niveau d'emploi à plus long terme. En effet, les petites entreprises sont a priori davantage utilisatrices de main d'œuvre et, en particulier, de travailleurs peu qualifiés notamment dans le secteur des services. Ces derniers effets sont peu étudiés dans les études empiriques davantage centrées sur les effets précédemment mentionnés.

2. Les leçons des modèles

Si les études *ex post* sur les allègements sont rares, de nombreuses évaluations *ex ante* ont été réalisées. Elles concluent généralement à un effet positif des allègements sur l'emploi. Elles reposent sur des maquettes de l'économie française et visent à identifier les différents canaux de transmission des politiques d'allègement. Les maquettes permettent de réaliser des simulations et ainsi de déterminer les effets éventuels d'un changement de politique (leur fonctionnement est davantage explicité dans l'encadré 2). Elles sont calibrées en utilisant des paramètres représentatifs de la situation de l'économie française à une date donnée (LAFFARGUE, 2000, MALINVAUD, 1998, SALANIE, 2000). Dans les contributions plus récentes, le calibrage est réalisé à partir de données individuelles (AUDRIC, GIVORD et PROST, 2000, DOISY, DUCHENE et GIANELLA, 2004, CAHUC, 2003). Une dernière série de travaux (CARNOT, 2000, MALINVAUD, 2002) affine encore l'analyse en s'intéressant au niveau sectoriel. Les effets obtenus au niveau macroéconomique peuvent masquer des effets sectoriels de plus grande amplitude mais jouant dans des directions opposées. Les résultats des différentes études sont résumés dans le tableau *infra*.

Encadré 2 : En quoi consistent les maquettes macroéconomiques ?

Les maquettes macroéconomiques présentent des structures relativement similaires. En effet, elles introduisent généralement trois facteurs de production : le capital, le travail qualifié et le travail peu qualifié. Les deux premiers facteurs sont supposés complémentaires et sont parfois considérés comme un agrégat¹³. Ils sont, en revanche, substituables au travail peu qualifié. Les entreprises ont une fonction de production de type CES à rendements constants et sont en situation de concurrence pure et parfaite. Le marché du travail qualifié est supposé concurrentiel avec une offre de travail exogène déterminant le niveau d'emploi (justifiée par la faible élasticité de l'offre de travail par rapport au salaire). Il existe, en revanche, un certain niveau de chômage sur le marché du travail peu qualifié en raison de la présence d'un salaire minimum. Le chômage étudié est ainsi structurel. L'offre de travail non qualifié est également considérée comme exogène, leur salaire étant égal au salaire minimum. Ces maquettes reposent sur l'idée d'un chômage d'inadéquation entre emplois et travailleurs. Le rapport des prix à la consommation aux prix à la production est supposé fixe¹⁴. Si un financement de la mesure est envisagé, il repose généralement sur une hausse du taux de cotisation des travailleurs qualifiés¹⁵ (« reprofilage » des cotisations sociales), les comptes sociaux étant résumés par la différence entre la somme des cotisations sociales perçues sur le travail qualifié et non qualifié et les dépenses au titre de l'indemnisation du chômage.

La maquette fonctionne généralement de la manière suivante¹⁶ : les mesures d'allègements provoquent une réduction proportionnelle du coût du travail non qualifié si le niveau du SMIC net reste constant. Cette baisse induit une hausse du coût du travail qualifié pour maintenir la frontière des prix des facteurs inchangée. En effet, le coût du capital n'est pas modifié puisque le prix du capital est fixé sur le marché international des capitaux. L'accroissement du coût de l'agrégat induit une substitution du travail non qualifié à l'agrégat dans le processus de production qui conduit à un certain niveau de chômage sur le marché du travail qualifié. Comme ce marché est équilibré à long terme, la production augmente pour rétablir l'équilibre accroissant encore la demande de travail non qualifié. Si les mesures sont financées, la seule conséquence est la baisse du salaire net des travailleurs qualifiés (les prix du capital et du travail non qualifié étant fixés).

¹³ L'avantage d'une telle approche est que l'on évite la difficulté de l'estimation du coût du capital en exprimant le coût de l'agrégat en fonction de celui du travail qualifié et de la part de ce travail et du travail non qualifié dans le revenu.

¹⁴ Selon SALANIE (2000), cette hypothèse pourrait se justifier car à long terme, le taux de change s'ajuste pour maintenir la parité des pouvoirs d'achat constante mais, toujours selon l'auteur, elle est contestable puisque les taux de change sont fixes dans la zone euro.

¹⁵ Le choix de ce dernier mode de financement repose sur l'idée que le marché du travail des travailleurs qualifiés est équilibré et qu'un tel financement n'aura pas d'effets défavorables importants sur la demande de travail adressée à ces travailleurs. De plus, leur offre de travail étant estimée comme relativement inélastique au salaire, elle sera peu modifiée par la réduction du salaire net découlant de la politique.

Les premiers travaux *ex ante* concluent à l'efficacité des allègements pour accroître le nombre d'emplois peu qualifiés, l'ampleur de cette hausse variant considérablement selon la valeur retenue pour l'élasticité de substitution (du simple à plus du triple). Les résultats obtenus en termes de créations d'emplois sont proches pour une valeur donnée de l'élasticité de substitution (LAFFARGUE, 2000, SALANIE, 2000, AUDRIC, GIVORD et PROST, 2000). Les auteurs considèrent généralement la valeur basse de l'élasticité de substitution ($\sigma = 0,7$) comme la plus plausible car issue d'une estimation sur données individuelles, celle de GIANELLA (1999). L'étude de LAROQUE et SALANIE constitue une exception puisqu'elle conclut à un effet massif négatif sur l'emploi d'une suppression des allègements, plutôt proche des estimations obtenues en retenant une valeur haute pour l'élasticité de substitution. En outre, la méthodologie utilisée diffère de celle des autres études et constitue un intermédiaire entre travaux *ex ante et ex post*, les auteurs étudiant les effets d'une suppression des allègements sur des données passées¹⁷.

Les études diffèrent relativement peu concernant l'effet de la politique d'allègement sur le déficit public à l'exception de celle de LAFFARGUE. Les écarts constatés s'expliquent par la prise en compte du contexte international qui rend les conséquences de la politique sur les finances publiques moins favorables¹⁸. AUDRIC, GIVORD et PROST (2000) concluent qu'un relèvement du taux de cotisations des travailleurs qualifiés de 0,3 point est suffisant pour ramener les comptes sociaux à l'équilibre. SALANIE (2000) aboutit même à la conclusion que les allègements accroissent les cotisations versées par les employeurs sur les travailleurs non qualifiés si l'élasticité de substitution atteint une valeur suffisante¹⁹ (2,4). Ce résultat est confirmé par LAROQUE et SALANIE (2000) qui obtiennent un gain *ex post*. L'introduction d'un chômage des qualifiés modifie peu les résultats. En effet, CAMPENS (2003) obtient un effet positif des allègements sur l'emploi qualifié même si ces derniers sont financés car ce financement n'induit qu'une faible hausse du taux de cotisation *ex post*. Dans ses simulations, CAHUC (2003) montre même que le pouvoir d'achat de ces travailleurs peut être maintenu si les allègements ne dépassent pas 20 points de cotisations.

¹⁶ Celle de SALANIE [2000] constitue un bon exemple et est développée ici.

¹⁷ A l'aide d'un modèle structurel estimé sur données individuelles (issues de l'enquête Emploi), les auteurs ont décomposé le chômage en trois catégories : le non-emploi classique (individus souhaitant travailler mais ayant une productivité inférieure au salaire minimum), le non-emploi volontaire et l'autre non-emploi (comprenant le chômage conjoncturel et frictionnel). L'importance de ces types de chômage est déterminée respectivement à l'aide de l'estimation du coût que serait prêt à payer les employeurs pour embaucher tel ou tel type d'individu, de la rémunération minimale en dessous de laquelle les individus refusent de participer sur le marché du travail et de la probabilité que les individus trouvent un emploi compte tenu de leurs caractéristiques. Le chômage classique représente 20% du niveau de chômage de la période. Les effets des allègements sont plus marqués sur le non-emploi classique, comme on pouvait s'y attendre, les effets sur le non-emploi volontaire et l'autre non-emploi semblant se compenser.

¹⁸ Le salaire minimum est indexé sur les prix à la consommation et ces derniers diminuent moins que les prix à la production suite à la baisse du coût du travail peu qualifié ce qui limite l'effet de retour de la politique sur le coût du travail peu qualifié et sur les finances publiques. Les recettes sont, en effet, indexées sur les prix à la production tandis que les dépenses dépendent des prix à la consommation (par le canal du salaire minimum).

¹⁹ En effet, l'impact des allègements sur les cotisations perçues sur les non qualifiés est la résultante de deux effets : d'une part, les allègements réduisant le montant des cotisations, les recettes diminuent mais d'autre part, comme l'emploi des travailleurs non qualifiés augmente, les recettes s'accroissent.

Etudes	valeur retenue pour σ	nbe d'emplois non qualifiés créés à terme	coût <i>ex ante</i> (en milliards d'euros)	coût <i>ex post</i> (en milliards d'euros)	PIB (en %)
SALANIE (2000) °	0,7	100 000	2,8	0,3	0,3
	2,5	390 000	—	- 3,2	1,1
AUDRIC, GIVORD et PROST (2000) °	0,7	120 000	3,4	0,5	0,3
	2,5	410 000	—	- 3,5	1,2
LAFFARGUE (2000) °	0,7	116 000	3,3	3	0,34
	2,5	440 000	—	4,7	1
LAROQUE et SALANIE (2000) <i>Ristourne Juppé</i>		490 000	2	- 2,4	
DOISY, DUCHENE et GIANELLA (2004) <i>Ristourne Juppé</i>	*	320 000 dont 140 000 expérimentés	6	0,8	1,5
<i>Ristourne Juppé non ciblée</i>	*	55 000 dont 35 000 expérimentés	6		0,3
CAHUC (2003) °	0,7	150 000			0,35
	2,5	350 000			0,65
CAMPENS (2003) <i>Ristourne Juppé</i>	*	343 000 non qualifiés dont 207 000 expérimentés + 2 600 qualifiés	6	1	

σ : élasticité de substitution travail qualifié - travail peu qualifié

— : idem

* : plusieurs élasticités de substitution (capital, travail qualifié, peu qualifié expérimenté ou non)

° : étude d'une baisse du taux de cotisation de 10 points.

Les effets des allègements sur les salaires des travailleurs non qualifiés ont été davantage étudiés par DOISY, DUCHENE et GIANELLA (2004) et CAMPENS (2003) qui ont endogénéisé la formation des salaires de ces travailleurs afin de rendre compte d'un éventuel phénomène de trappe à bas salaires. Leur analyse s'appuie sur un modèle d'appariement²⁰ différenciant trois catégories de main d'œuvre : les travailleurs qualifiés, les travailleurs peu qualifiés nouvellement embauchés et une catégorie supplémentaire, les travailleurs peu qualifiés « expérimentés »²¹. La diffusion des hausses du salaire minimum intervient par le biais du salaire négocié par les travailleurs non qualifiés expérimentés. DOISY *et al.* (2004) constatent que, pour ces travailleurs, la politique d'allègement se traduit par une augmentation simultanée de leur emploi et de leur salaire, cette dernière étant liée à la hausse de leur productivité et à un effet « Phillips ». Cependant, une telle mesure génère une trappe à bas salaires puisque le taux de promotion des travailleurs non qualifiés diminue.

CAMPENS (2003) enrichit ce cadre en différenciant les effets à court et à long terme. A court terme, l'emploi peu qualifié sur-réagit puis diminue pour atteindre son équilibre de long terme. Dans un premier temps, les emplois vacants sont pourvus par des travailleurs non qualifiés, puis, les entreprises décident de former une partie de ces travailleurs augmentant ainsi mécaniquement le nombre de travailleurs expérimentés et diminuant celui des peu qualifiés. Les effets de la mesure sont

²⁰ Ce modèle permet, contrairement aux maquettes précédentes, de rendre compte du chômage frictionnel des non qualifiés par le biais du processus d'appariement.

²¹ Les auteurs considèrent que les travailleurs peu qualifiés sont en mesure d'acquérir un certain capital humain spécifique dans l'entreprise à l'issue d'une formation. Seuls certains travailleurs promus par leur entreprise acquièrent de ce capital humain. Ce taux de promotion est déterminé par l'entreprise de manière à maximiser le profit qu'elle tire de son emploi. Les travailleurs formés sont alors en mesure de négocier un salaire supérieur au salaire minimum.

longs à apparaître : l'équilibre n'est atteint qu'après 15 ans et, deux ans après son entrée en vigueur, les créations d'emplois sont inférieures de 100 000 à leur niveau de long terme et le nombre d'emplois peu qualifiés créés est surestimé. En effet, le processus d'appariement entre les emplois vacants et les travailleurs peu qualifiés et la formation de ces travailleurs prennent du temps. Le niveau du coût *ex post* de la mesure n'est atteint que progressivement puisqu'il dépend fortement de l'emploi des travailleurs expérimentés²².

Certains travaux se sont également intéressés à la configuration optimale de la politique d'allégement. CAHUC (2003) montre, dans un cadre théorique proche, que le montant optimal d'allégements est atteint lorsque le coût du travail compte tenu de l'allégement équivaut environ au SMIC net (c'est-à-dire que l'allégement couvre l'ensemble des cotisations salariales et patronales)²³ et ce, que la mesure soit financée ou non. Elle est considérée comme efficace tant que ce que l'emploi créé coûte est inférieur à ce qu'il rapporte²⁴; au-delà de ce seuil, le niveau de la production diminue. Ce coût *ex post* s'accroît avec le montant des allégements du fait de leurs rendements décroissants²⁵. DOISY *et al.* (2004) ont mis en évidence de tels rendements en observant que l'emploi connaissait une hausse de 0,4% pour un allégement de 1,5 milliard d'euros contre 1,3% avec un allégement de 6 milliards. En effet, la hausse de la tension sur le marché du travail suite aux allégements réduit l'efficacité marginale de l'appariement. Ces résultats incitent à ne pas accroître indéfiniment les fonds consacrés aux allégements ainsi qu'à ne pas supprimer le ciblage. DOISY *et al.* (2004) ont constaté qu'en cas de non ciblage, les effets sur l'emploi de la politique d'allégement seraient moindres (cf. tableau *supra*).

Les travaux cités jusqu'ici ne sont pas spécifiquement intéressés au mode de financement d'une politique d'allégement ciblée excepté LAFFARGUE (2000). Cependant, la question du financement semble importante pour rendre les allégements plus créateurs d'emplois dans la mesure où en fonction de l'option choisie, les acteurs sont affectés différemment (les conclusions des deux seules études sur la question sont détaillées dans l'encadré 3). Des travaux complémentaires sont nécessaires pour bien appréhender cette question.

²² En effet, ces emplois mieux rémunérés et soumis à un taux de cotisation plus élevé participent davantage à l'accroissement des recettes de l'Etat.

²³ Dans le modèle, l'allégement est alors de 30 points (10 points de cotisations patronales et 20 points de cotisations salariales). Les créations d'emplois sont alors respectivement de 460 000 et de 550 000 selon la valeur de l'élasticité de substitution considérée.

²⁴ Une entreprise emploiera un travailleur supplémentaire si sa productivité marginale est supérieure à son coût. Ainsi, il sera intéressant d'augmenter le montant des allégements tant que le coût *ex post* de l'emploi créé est inférieur au coût du travail.

²⁵ Ces rendements décroissants s'expliquent par le fait que, dans un premier temps, les allégements ont un impact favorable sur l'emploi non qualifié, la productivité des différents facteurs de production et la production. Dans un second temps, en revanche, le chômage ayant diminué, la proportion de chômage frictionnel augmente et il devient plus difficile pour les entreprises de trouver des travailleurs répondant à leurs besoins et ce, quel que soit le niveau des allégements.

Quel mode de financement pour la politique d'allègement ?

Les sources de financement peuvent être classées selon trois dimensions (GUBIAN, 1997) : les transferts au sein des entreprises (cotisation sur la valeur ajoutée, taxe sur le capital ou augmentation de l'impôt sur les sociétés), les transferts portant sur l'ensemble des agents et jouant sur les prix (taxe sur la valeur ajoutée (TVA), taxe intérieure sur les produits pétroliers (TIPP) ou taxes sur les importations hors Communauté Européenne) et enfin, les transferts reportant la charge du financement sur les ménages (contribution sociale généralisée (CSG)). Les premiers travaux étudiant l'opportunité en termes d'emplois d'un changement d'assiette se sont appuyés sur des simulations à partir de modèles macroéconométriques (Amadeus, Mosaïque, Métric). Les effets emplois d'un changement d'assiette sont assez faibles dans la mesure où ces modèles retiennent une élasticité de substitution nulle entre le capital et le travail. Une certaine substitution entre facteurs de production a été ajoutée de manière indirecte accroissant ainsi le niveau d'emploi atteint (travaux de la DARES (1994), pour un résumé complet des résultats voir GUBIAN, 1997). Selon que l'on introduise ou non une telle possibilité de substitution, les transferts de prélèvements au sein des entreprises ou le transfert de ces derniers aux ménages sont respectivement les mesures les plus efficaces pour augmenter l'emploi.

Deux contributions récentes ont particulièrement étudié les effets des différents modes de financement dans le cas d'une baisse de cotisations : celles de MALINVAUD (1998) et de LAFFARGUE (2000), ce dernier différenciant, contrairement au premier, le travail qualifié et peu qualifié. Le premier conclut à des effets emploi faibles²⁶ si les allègements sont financés par une hausse de la TVA ou de la CSG. LAFFARGUE (2000) estime que cette dernière mesure est efficace, le seul effet d'un déplacement imprévu de la charge des allègements sur les ménages étant de provoquer une diminution du pouvoir d'achat du patrimoine des consommateurs. Cette assiette d'imposition étant peu mobile, cet impôt équivaut à une taxe forfaitaire favorable à l'efficacité économique. Le relèvement de l'impôt sur les bénéfices constitue pour MALINVAUD (1998) l'option la plus défavorable dans la mesure où elle conduit à une réduction durable du profit des entreprises et diminue leurs incitations à innover. L'auteur estime que les effets emploi d'un financement par une cotisation assise sur la valeur ajoutée sont équivalents à ceux obtenus avec une hausse de la TVA mais semblent plus certains du fait de la substitution au sein du coût de production et pas seulement entre les biens²⁷. LAFFARGUE (2000) aboutit aux mêmes conclusions et établit un classement des différents modes de financement en fonction de leur efficacité en matière de créations d'emploi. Les simulations de son modèle montrent que les allègements de cotisations ont des conséquences favorables sur l'emploi et ce, quel que soit le mode de financement retenu. Ce dernier ne modifie les résultats qu'à la marge, l'impôt sur les sociétés et le reprofilage des cotisations ayant les effets emploi les plus favorables.

3. Les enseignements de l'observation

Les quelques études microéconomiques et sectorielles existantes parviennent à la même conclusion que les études *ex ante* : les allègements ont un effet sur l'emploi. Néanmoins, il n'existe pas de consensus ni sur l'ampleur de cet effet, ni sur celle des mécanismes à l'œuvre. De plus, contrairement aux études *ex ante*, ces travaux ne tiennent pas compte de l'effet du mode de financement des allègements et supposent implicitement que les allègements sont financés par endettement public.

Les analyses des déterminants de la productivité du travail apportent une première intuition empirique des effets emploi des allègements. En effet, la croissance de la productivité apparente du travail a ralenti au cours de la période récente, au moment de la mise en œuvre des politiques d'allègement de cotisations. De plus, les simulations d'emploi réalisées ne permettent pas d'expliquer la totalité de ce ralentissement de la productivité. Certains auteurs (LERAIS, 2001, puis L'HORTY et

²⁶ L'auteur estime qu'une diminution des cotisations employeur de 3 points financée par l'une ou l'autre de ces mesures, entraîne au bout de 10 ans la création de 70000 emplois.

²⁷ L'emploi augmente, en effet, également en raison de l'accroissement induit du coût du capital.

RAULT, 2002, BARON, BEFFY, FOURCADE et MAHIEU, 2003, PASSERON et PEREZ-DUARTE, 2003) ont ainsi fait le lien entre allègements et enrichissement de la croissance en emplois. En outre, le ralentissement de la productivité est principalement concentré dans le secteur des services, principal bénéficiaire de cette politique. Selon LERAIS (2001), la croissance nécessaire pour créer des emplois serait passée d'environ 2,3% dans les années 80 à 1,3% au cours de la décennie 90. La politique d'allègement aurait contribué de 0,2 point au ralentissement de la croissance de la productivité du travail. Néanmoins, elle ne produit d'effets durables que sur le niveau de l'emploi et non sur son taux de croissance et LERAIS estime qu'à terme la croissance nécessaire pour créer des emplois devrait revenir à son taux de 2%. L'effet des allègements sur l'évolution tendancielle de la productivité du travail est confirmé par les études plus récentes : L'HORTY et RAULT (2002) aboutissent à 285 000 emplois créés entre 1993 et 1996, période d'entrée en vigueur des allègements²⁸ ; sur une période plus récente (1992-2000), BARON *et al.* (2003) aboutissent à 330 000 emplois créés ou préservés (les allègements incluant en partie les dispositifs d'aide à la réduction du temps de travail)²⁹.

Les études *ex post* menées spécifiquement sur les allègements se sont essentiellement intéressées à leurs conséquences sur l'emploi et les salaires, les autres effets étant moins étudiés dans la mesure où l'on ne dispose pas d'un recul suffisant. La première étude directe *ex post* réalisée en France est celle de CREPON et DESPLATZ (2001). Ces auteurs ont cherché à évaluer l'impact des politiques d'allègements de charge introduites en 1995-1996 sur les emplois créés ou sauvegardés par les entreprises sur la période 1994-1997. L'intérêt de leur étude est qu'elle porte sur des données individuelles d'entreprises³⁰ et qu'elle adopte une approche économétrique innovante. Les auteurs simulent ce qu'aurait été l'évolution de l'emploi en l'absence des allègements et en déduisent les créations d'emplois qui en résultent par différence avec l'emploi observé³¹. Le principe de l'estimation est le suivant : il s'agit de mesurer l'impact d'une augmentation de 1% de la réduction du coût moyen *ex ante* sur l'évolution de la variable d'intérêt (paramètre $E1^{32}$) ou la contribution de la politique de baisse des taux à la croissance de cette même variable (paramètre $E2^{33}$). Pour évaluer l'effet net des

²⁸ Les auteurs simulent ce qu'aurait été l'évolution de l'emploi en l'absence des allègements et en déduisent les créations d'emplois qui en résultent par différence avec l'emploi observé. Ils constatent également que l'enrichissement de la croissance en emploi n'a eu lieu que dans le secteur des services et non dans les secteurs industriels.

²⁹ L'inclusion dans les différentes études de la durée du travail ainsi que de son coût permet de retrouver des équations d'emploi simulées compatibles avec l'évolution effective des effectifs. Les études diffèrent néanmoins par la spécification retenue pour la tendance de long terme de la productivité du travail (tendance linéaire, quadratique, coudée, ...).

³⁰ Les données utilisées sont les DADS appariées avec la base BRN (bénéfices réels normaux). L'échantillon d'entreprises retenu est d'un peu moins de 88000 dont 61 % dans le tertiaire et 39 % dans l'industrie. STERDYNIK (2002) estime que cet échantillon n'est pas représentatif de l'évolution de l'emploi constatée au cours de la période dans la mesure où il sous-estime la croissance des effectifs dans le tertiaire et leur baisse dans l'industrie.

³¹ Ils étendent la méthode d'Heckman pour étudier les effets d'une mesure « continue » et non « discrète » de politique de l'emploi. La situation des bénéficiaires n'est alors pas résumée par la participation ou la non participation mais par une participation plus ou moins importante selon la structure de qualification de leurs effectifs. Les auteurs utilisent la méthode de l'appariement à l'aide de scores de propension pour construire un groupe de contrôle adapté.

³² autrement dit, si la réduction de coût s'accroît de 1%, l'emploi augmente de $z\%$.

³³ autrement dit, si l'emploi a crû de $x\%$, $y\%$ parmi ces $x\%$ sont attribuables aux allègements et $(x\%-y\%)$ aux autres variables explicatives.

allègements, il faut tenir compte du fait que certaines caractéristiques ouvrant droit aux allègements peuvent également avoir influé sur les performances des entreprises. Les auteurs introduisent donc un certain nombre de variables de contrôle (caractéristiques passées, variables financières, de concurrence et de structure des qualifications) pour corriger ce biais.

La baisse du coût moyen du travail de chaque entreprise, du fait des allègements, est simulée sur la structure salariale des entreprises en 1994 afin de mesurer l'effet de cette réduction de coût *ex ante* (comprise entre 0 et un peu moins de 10% selon les entreprises, la réduction moyenne étant de 1,7%) sur les performances des entreprises au cours de la période. Les auteurs réalisent trois types d'estimations : dans les deux premières, l'effet de la mesure est identique pour toutes les entreprises (la première incluant l'ensemble des variables de contrôle tandis que la seconde s'appuie sur les scores) tandis que dans la troisième, il peut varier selon les entreprises et le degré de réduction des cotisations. Les deux premières estimations donnent des résultats plus faibles en terme d'emploi mais plus précis que la dernière, retenue par les auteurs en raison de son caractère plus flexible (cf. tableau *infra*). Cette dernière estimation est néanmoins imprécise, les estimations des créations d'emplois étant comprises entre 255 000 et 670 000.

	Estimation 1 variables de contrôle, effet homogène, méthode paramétrique		estimation 2 score, effet homogène, méthode paramétrique		estimation 3 score, effet hétérogène, méthode semi-paramétrique		
	industrie	tertiaire	industrie	tertiaire	industrie	tertiaire	total
<i>paramètre E1 (contribution marginale)</i>							
effectifs	1,6 %	1,8 %	2 %	2,4 %	3,3 %	5,2 %	
coût moyen du travail ^o	- 2,3 %	- 2,25 %	- 3,2 %	- 2,9 %	- 4,4 %	- 6,4 %	
<i>paramètre E2 (contribution totale)</i>							
effectifs	1,3 %	2,4 %	1,6 %	3,1 %	2,6 %	3,4 %	
coût moyen du travail ^o	- 1,8 %	- 3 %	- 2,6 %	- 3,8 %	- 3,1 %	- 4,4 %	
emplois créés*	75000	215000			150000	310000	460000
- dont emplois qualifiés					80000	160000	240000
- dont emplois peu qualifiés					70000	150000	220000

Source : CREPON et DESPLATZ, 2001

^o ce coût est déflaté par un indice du coût de production unitaire (ce dernier est défini comme la somme des coûts du facteur travail et du facteur capital pondérés par leur part respective dans le coût total de l'entreprise).

* calculés en appliquant les taux de croissance aux effectifs du secteur.

Note de lecture : une hausse de 1% de la réduction de coût *ex ante* induit une hausse de 1,6% de l'emploi dans l'industrie selon l'estimation 1, de 2% selon l'estimation 2 et de 3,3% selon l'estimation 3 (paramètre E1).

La part de l'augmentation des effectifs dans le secteur industriel attribuable aux allègements est de 1,3 % d'après l'estimation 1 (respectivement de 1,6 et 2,6 % pour les estimations 2 et 3) (paramètre E2).

D'après leurs résultats, l'effet volume semble avoir davantage joué que l'effet substitution : la mesure a eu un effet négatif sur le coût unitaire de production et faible sur les marges des entreprises. Les baisses de coût du travail se seraient totalement répercutées sur les prix. Contrairement aux résultats des études *ex ante*, des emplois qualifiés et peu qualifiés ont été créés dans des proportions comparables. Les résultats de cette étude ont été largement débattus. Les critiques formulées s'articulent autour des dimensions suivantes :

- Omission de certaines évolutions du marché du travail au cours de la période : en effet, le temps partiel s'est fortement développé et le *Contrat Initiative Emploi* a été mis en place (OFCE, 2003). Ces éléments peuvent également expliquer l'évolution constatée de l'emploi de sorte qu'il n'est pas sûr que l'on évalue l'effet des seuls allègements. De plus, vu l'ampleur des créations d'emplois estimées dans le cadre de l'étude, le mérite d'une grande partie des créations d'emplois de la période reviendrait aux allègements ; or, la conjoncture s'est améliorée dans tous les pays européens au cours de la période générant des créations d'emplois conséquentes. Enfin, les auteurs n'ont pas pris en compte les hausses du SMIC intervenues au cours de la période qui ont minoré les effets des allègements sur le coût du travail (CETTE et GUBIAN, 2002).
- Caractère rapide et massif des créations d'emplois observées : les maquettes macroéconomiques rendent compte d'emplois créés à un horizon de 5 à 10 ans tandis que l'étude constate ces dernières 1 an et demi au plus après la mise en place de la mesure (L'HORTY, 2001, STERDYNIAK, 2002). De plus, ces créations d'emploi sont essentiellement liées à la baisse du coût moyen de production attribuable selon LACROIX (2001) non seulement à une augmentation du nombre de travailleurs peu qualifiés mais aussi à une réduction des salaires des travailleurs rémunérés au-delà de 1,2 SMIC subissant la concurrence des travailleurs dont l'emploi bénéficie des allègements. STERDYNIAK (2002) estime que l'importance de cet effet sur la production est lié à un problème de données et de construction d'indicateurs de la part des auteurs, leur mesure n'étant ainsi pas fiable.
- Hypothèses retenues pour la construction du groupe de contrôle : la méthode utilisée par les auteurs s'applique usuellement à des dispositifs ciblés pour lesquels il est possible de construire un groupe de contrôle fiable constitué d'individus dotés de caractéristiques proches n'ayant pas bénéficié de la mesure et n'étant pas indirectement affectés par cette dernière. Ici, les auteurs ont supposé que les entreprises ne bénéficiant pas des allègements n'étaient pas touchées par le dispositif. Cela serait concevable si le dispositif avait essentiellement fonctionné par le biais de substitution entre les différentes catégories de main d'œuvre au sein des entreprises, ce qui n'est pas le cas puisque les emplois créés sont en majeure partie attribuables à un effet volume (STERDYNIAK, 2002). Les entreprises non bénéficiaires ont ainsi pu voir leurs parts de marché diminuer suite à la mise en place de l'allègement. Les effets des allègements sont ainsi surestimés (OFCE, 2003).
- Problème d'agrégation : cette question n'est pas traitée de manière suffisamment approfondie. Les auteurs n'ont pas pris en compte les interactions entre les entreprises pas plus que le mode

de financement³⁴ de la mesure ou ses effets de rétroaction, par exemple, sur la formation des salaires (L'HORTY, 2001, STERDYNIAK, 2002, JAMET, 2005).

CREPON et DESPLATZ (2002) ont répondu à leurs détracteurs sur différents points. Leur objectif était d'étudier les effets d'une réduction du coût moyen du travail et non de la mesure dans son ensemble (y compris son financement) sur l'emploi. De plus, selon eux, l'augmentation de l'emploi observée est plausible et résulte en fait de l'arrêt des destructions d'emplois au cours de la période, davantage perceptible à court terme que les créations additionnelles d'emplois. Ils montrent également que leur effet emploi n'est pas le résultat du développement du temps partiel. Concernant l'effet supposé nul de la mesure sur les entreprises du secteur n'en ayant pas bénéficié, ils constatent que la réduction du coût moyen du travail peu qualifié dans le secteur ne semble pas avoir joué sur les effectifs de ces entreprises, à part dans le secteur tertiaire. Dans ce secteur ayant le plus bénéficié des allègements, l'effet de cette réduction sur la croissance des effectifs des entreprises du secteur, qu'elles aient ou non bénéficié des allègements, est positif. Les substitutions semblent ainsi s'être plutôt exercées entre secteurs du secteur tertiaire qu'entre entreprises d'un même secteur. Les effets emploi de la mesure n'en sont donc pas minorés.

Les études suivantes ont tenté d'évaluer l'impact des allègements de charges à partir de données sectorielles et conduisent à nuancer l'ampleur des effets sur l'emploi estimés par CREPON et DESPLATZ (2001). Comme mentionné plus haut, une étude sur données microéconomiques comme la précédente risque d'ignorer les effets des allègements sur les entreprises non bénéficiaires. A l'aide d'un modèle théorique, MALINVAUD (2002) a cherché à appréhender le biais susceptible d'intervenir si l'on agrège les données microéconomiques au niveau macroéconomique pour évaluer l'élasticité de la demande de travail à son coût dans le cadre d'un modèle théorique. En effet, les études microéconomiques permettent de mesurer l'importance de la substitution entre facteurs de production au sein de l'entreprise mais ne prennent pas en compte les substitutions entre biens au niveau sectoriel (*effet de concurrence* entre entreprises d'un même secteur ou entre secteurs). Ignorer ces substitutions peut conduire à sous-estimer l'effet des allègements sur la demande de travail peu qualifié lorsque l'élasticité de substitution entre les deux facteurs (travail qualifié et peu qualifié) est inférieure à celle existant entre les biens. Cette sous-estimation semble cependant modérée excepté pour des valeurs élevées de l'élasticité de substitution entre les biens.

Dans son étude, JAMET (2005) cherche à corriger empiriquement de ce biais d'agrégation en introduisant une hétérogénéité sectorielle à deux niveaux : en terme de part de l'emploi non qualifié

³⁴ STERDYNIAK met en exergue le fait que les allègements ont été financés par une hausse de la TVA se traduisant par une augmentation du coût du travail du fait de la hausse des salaires qui en résulte. L'activité de l'ensemble des entreprises, y compris celles ne profitant pas des allègements, a ainsi été affectée par leur mise en œuvre.

(déjà présente dans les maquettes de MALINVAUD (2002) et CARNOT (2000)) et en terme de taux de cotisation sur les travailleurs non qualifiés. L'auteur a étendu la maquette de SALANIE (2000) à plusieurs secteurs en concurrence imparfaite, le facteur capital n'étant pas intégré à l'analyse. Le coût du travail qualifié est supposé identique entre les secteurs contrairement au coût du travail non qualifié qui varie selon la distribution sectorielle des salaires. A l'inverse des maquettes usuelles, la valeur de l'élasticité de substitution entre travail qualifié et travail peu qualifié est estimée à partir des données sectorielles et simulée sur données observées. L'élasticité macroéconomique de substitution entre les facteurs se définit comme la somme pondérée de l'élasticité de substitution entre les facteurs et de celle entre les biens³⁵. La baisse du coût du travail consécutive aux allègements est chiffrée à 6 % entre 1992 et 1997.

Les conséquences sur l'emploi varient selon les hypothèses sur l'hétérogénéité du secteur (cf. tableau *infra*). Le fait d'ignorer l'hétérogénéité liée à la composition de l'emploi conduit à sous-estimer les effets sur l'emploi des allègements. En effet, l'élasticité de substitution macroéconomique est supérieure à l'élasticité sectorielle. Néanmoins, la prise en compte de l'hétérogénéité des secteurs en matière de distribution des salaires diminue les créations d'emplois, les effets de concurrence et d'entraînement semblant se compenser. Ainsi, l'introduction de différences entre secteurs ne modifie pas fortement les résultats obtenus au niveau macroéconomique, les secteurs se différenciant moins en matière de distribution des salaires qu'en terme de recours au travail peu qualifié. Cependant, cette étude ne prend en compte ni le rôle du commerce extérieur qui peut influencer fortement l'emploi dans certains secteurs, ni l'effet des allègements sur le marché du travail peu qualifié supposé à l'équilibre. De plus, les résultats sur l'emploi sont liés à la valeur retenue pour l'élasticité de substitution entre les biens, valeur faible au vu de celle habituellement retenue dans la littérature (CREPON, 2004). Cependant, cette valeur s'explique par la non prise en compte du capital dans le modèle : le taux de marge ne porte alors que sur les coûts salariaux et est donc plus élevé. L'intégration du capital dans ses estimations conduit l'auteur à un effet emploi des allègements de plus grande ampleur.

³⁵ Cette deuxième élasticité représente l'impact d'une baisse du coût du travail sur les prix sectoriels et sur la structure de la demande de bien. Une réduction du prix du bien entraîne une hausse de la demande du bien du secteur d'autant plus importante que les différents biens sont fortement substituables. Le paramètre de pondération devant l'élasticité de substitution entre les biens est d'autant plus élevé que les secteurs se différencient par leur recours au travail peu qualifié.

Etudes	σ	nbe d'emplois non qualifiés créés	nbe d'emplois qualifiés créés ou détruits	effet sur l'emploi total	χ / ε°
JAMET (2005)	- 0,3	50 000	0	idem	- 0,3 (- 0,4)
- secteurs identiques	- 0,5	80 000			- 0,5 (- 0,6)
	- 1	160 000			- 1 (- 1,2)
- différant selon la part de l'emploi non qualifié	- 0,3	78 000			- 0,4 (- 0,5)
	- 0,5	110 000			- 0,6 (- 0,7)
	- 1	190 000			- 1,1 (- 1,3)
- différant selon la distribution des salaires	- 0,3	70 000			(- 0,4)
	- 0,5	97 000			(- 0,6)
	- 1	164 000			(- 0,9)
En incluant le capital	- 0,3	119 000			(- 0,8)
- secteurs différant selon la part de l'emploi non qualifié	- 0,5	150 000			(- 1,0)
	- 1	230 000			(- 1,6)
- secteurs différant selon la distribution des salaires	- 0,3	110 000			(- 0,6)
	- 0,5	140 000			(- 0,8)
	- 1	204 000			(- 1,2)
GAFSI, L'HORTY et MIHOUBI (2004)	*	entre 138 000 et 319 000	entre - 98 000 et - 220 000	entre 40 000 et 100 000	
- modèle à prix exogènes					
- modèle à prix et production endogènes	*	entre 118 000 et 140 000	entre - 41 000 et - 76 000	entre 60 000 et 80 000	

* plusieurs élasticités de substitution (capital, travail qualifié et peu qualifié) estimées à partir de plusieurs modèles.

$^\circ$ χ , l'élasticité macroéconomique de substitution entre travail qualifié et peu qualifié, ε , celle de la demande de travail par rapport à son coût et σ , l'élasticité de substitution sectorielle dans l'étude de JAMET (2005). Les créations d'emplois sont encore supérieures pour JAMET (2005) puisque l'auteur raisonne en emplois équivalent temps plein (ETP).

En utilisant aussi des données sectorielles, GAFSI, L'HORTY et MIHOUBI (2004) ont intégré l'effet de rétroaction des allègements sur la formation des salaires, contrairement aux études précédentes, ainsi que le rôle du capital. Ils ont également testé la sensibilité de leurs résultats à de nombreuses hypothèses³⁶. Leur étude porte sur la période 1982-2002³⁷ et vise à estimer les élasticités de substitution entre les facteurs, celles des différents facteurs à la production ainsi que l'effet du progrès technique en faisant appel à un modèle structurel (estimation d'un modèle complet de demande de facteurs). Ils constatent que l'élasticité de substitution entre travail qualifié et non qualifié est la plus importante et varie entre 0,2 et 1,7 selon les hypothèses retenues. Ces deux facteurs sont complémentaires au capital. L'emploi peu qualifié est le plus sensible à la conjoncture et le progrès technique l'affecte négativement tandis qu'il a un effet respectivement neutre et positif sur l'emploi qualifié et le capital. En intégrant les effets des allègements sur la formation des salaires et les variations de prix³⁸, les auteurs estiment que le taux de cotisation exerce un effet négatif sur le salaire net des travailleurs peu qualifiés. Leur emploi ainsi que le salaire des qualifiés est sensible aux modifications des termes de l'échange. Le passage aux 35 heures, la définition retenue pour la qualification et la prise en compte du travail intérimaire ne modifient pas significativement les

³⁶ Notamment à la définition de l'emploi non qualifié retenue, à la mesure du coût du capital, aux modifications du rôle des allègements dans le cadre du passage aux 35 heures (en excluant ou non les années 1999-2002) ainsi qu'au recours accru aux services (travail intérimaire).

³⁷ Les auteurs utilisent deux méthodes d'estimation, en taux de croissance et en niveau (méthode de KAO et PEDRONI pour effectuer des tests de racines unitaires sur les résidus afin de déterminer s'il existe des relations de cointégration entre les variables).

³⁸ Les auteurs estiment deux équations de salaire selon que le travail soit qualifié ou non en introduisant comme variables explicatives : la productivité, le coïn social, les termes de l'échange, l'emploi (représentatif de la tension sur le marché du travail), le SMIC réel (rapporté aux prix à la consommation) pour le travail peu qualifié et une tendance.

élasticités obtenues. Les résultats en 1997, résumés dans le tableau *supra*, montrent que l'effet de rétroaction sur les salaires diminue l'ampleur des effets volume par rapport à ceux mis en évidence par CREPON et DESPLATZ et qu'en revanche, les effets substitution sont déterminants.

Cette étude a été critiquée notamment en raison de la faiblesse des effets emplois constatés. CREPON (2004) attribue ce résultat à la faible élasticité de la demande de biens estimée par les auteurs, responsable de la faiblesse des effets volume, ainsi qu'à des problèmes de spécification du modèle. Néanmoins, selon les auteurs, la valeur de cette élasticité aurait dû être considérable pour obtenir un effet positif des allègements sur l'emploi des travailleurs qualifiés. GUBIAN (2004) estime que ces effets emplois modestes sont liés à l'agrégation dans l'équation de salaires des effets des allègements et des hausses du SMIC. En effet, la relation négative entre baisses de taux et croissance du salaire des travailleurs peu qualifiés semble davantage liée aux coups de pouce sur le SMIC qu'à l'effet de revenu différé³⁹. Ainsi, les créations d'emplois rendues possibles par les allègements à niveau de SMIC exogène devraient être plus nombreuses. Elles pourraient être également plus élevées si la valeur retenue pour l'élasticité de substitution entre travail peu qualifié et capital avait été plus forte. GUBIAN (2004) considère que les auteurs mesurent mal cette élasticité⁴⁰, jugée trop faible, et amplifient ainsi l'effet de substitution entre les deux catégories de travailleurs.

Même si l'essentiel des travaux *ex post* se concentrent sur les effets emploi des allègements, quelques études empiriques se sont intéressées à l'existence de trappes à bas salaires. Les travaux d'AUDENIS, LAIB et ROUX (2002) sur données françaises ne semblent pas confirmer l'existence de telles trappes. En effet, au cours de la décennie 90, malgré l'importance des politiques d'allègements engagées en France, les perspectives d'évolution de salaires des travailleurs situés dans la partie basse de la distribution ne sont pas devenues moins favorables. Les auteurs constatent que la décote salariale liée au fait d'avoir occupé un emploi à bas salaire au cours de l'année précédente ne s'est pas aggravée avec la mise en place des allègements. Il existe effectivement une persistance dans le fait d'occuper un emploi à bas salaire mais elle existait déjà au début des années 90. De plus, les nouveaux salariés embauchés ne semblent pas avoir subi une baisse de leurs salaires en raison de comportements stratégiques des employeurs pour bénéficier des allègements⁴¹. Le phénomène de trappe à bas salaire ne semble ainsi pas dominer même s'il est susceptible d'être atténué par d'autres effets. L'OCDE (2003) aboutit à la même conclusion au terme d'un recensement de différentes études européennes. Cependant, des travaux complémentaires sont nécessaires pour vérifier l'existence ou non d'un tel

³⁹ En effet, les exonérations de cotisations étant entièrement compensées, elles n'affectent pas les perspectives de revenus futurs des agents liés à l'éventuelle réduction de leurs droits à la Sécurité Sociale.

⁴⁰ En effet, la période d'observation est trop courte pour bien mesurer les substitutions entre travail et capital et de plus, la mesure du coût du capital pose problème.

⁴¹ La probabilité de ne pas avoir été employé l'année précédente ne semble pas jouer un rôle plus négatif sur le salaire à l'embauche après la mise en place des allègements ; au contraire, cette décote a eu tendance à diminuer depuis 1994.

phénomène. En effet, LHOMMEAU (2004) montre qu'il y a eu un ralentissement de la mobilité salariale des travailleurs à bas salaires même si on ne peut l'attribuer avec certitude aux allègements.

La difficulté de tels travaux est encore accrue par l'existence du salaire minimum qui interagit avec les allègements. Comme le mentionnent AUDENIS *et al.*, les hausses du SMIC pourraient en partie masquer les trappes à bas salaires. L'HORTY (2000) souligne les liens étroits entre SMIC et allègements. Leur interdépendance conduit à un effet pervers : une hausse de 1% du SMIC conduit paradoxalement à une baisse du coût du travail pour les travailleurs situés juste au-dessus du SMIC et ayant une rémunération inférieure au seuil d'allègement. Néanmoins, une fois l'effet de diffusion du SMIC intégré, le coût du travail augmente pour l'ensemble des travailleurs mais dans une moindre mesure pour les travailleurs situés à l'intérieur de la fenêtre d'allègement, ce dernier amortissant les effets de la hausse du SMIC sur le coût du travail. Il existe ainsi un coût supplémentaire pour le budget de l'Etat, coût partiellement compensé par la diffusion du SMIC qui accroît les rentrées budgétaires assises sur les cotisations sociales. L'HORTY (2000) définit un seuil limite de diffusion de 1,4 SMIC pour que les recettes équilibrent les dépenses (au moment de la réforme Juppé). Les effets des allègements sur les salaires sont ainsi complexes à identifier. Une solution possible pour limiter leurs conséquences négatives sur les carrières salariales consiste à les accompagner de mesures complémentaires comme en Belgique. Dans ce pays, la mesure d'allègement SPAK est complétée par un dispositif subventionnant temporairement les augmentations de salaires accordées par les entreprises afin de limiter leurs coûts (OCDE, 2003).

IV/ Questions en suspens

L'évaluation précise de l'impact des allègements de cotisations sur l'emploi se heurte traditionnellement à deux difficultés majeures : la différenciation parmi les créations d'emplois de ce qui est attribuable à la mesure et de ce qui relève de la conjoncture et l'identification des canaux de transmission par lesquels la mesure intervient. En effet, les effets à l'œuvre sont nombreux et il est difficile de déterminer leur importance respective.

Une première limite des travaux sur les allègements tient à la difficulté d'estimer précisément les élasticités de substitution ainsi que d'autres paramètres dont les valeurs sont postulées. Ces élasticités sont cruciales pour évaluer les effets emplois des allègements : en effet, selon la valeur retenue pour l'élasticité de substitution entre travail qualifié et non qualifié dans les études *ex ante*, les créations d'emploi peuvent varier du simple au triple. Il n'existe néanmoins pas de consensus sur la valeur de cette élasticité dans la mesure où elle varie de 0,2 à 2,5 selon l'étude *ex post* considérée. Les paramètres d'intérêt varient également selon le niveau auquel se situe l'analyse. GERMAIN (1997) montre que, dans un modèle en équilibre partiel ne différenciant pas le travail par qualification, la

variable cruciale est l'élasticité de substitution capital-travail tandis qu'à l'équilibre général avec mobilité parfaite des capitaux, c'est l'élasticité de l'offre de travail au salaire. Un autre paramètre d'intérêt aussi important que l'élasticité de substitution est l'élasticité de la demande de biens par rapport à son prix. En effet, l'effet emploi des allègements sera d'autant plus élevé que la demande adressée à l'entreprise ou au secteur sera sensible à son prix. Selon L'HORTY (2001), les études *ex ante* ont tendance à sous-estimer les conséquences des allègements sur l'emploi car c'est le seul paramètre qu'elles utilisent pour estimer leur effet sur la demande de biens. De plus, les estimations d'un tel paramètre dans l'optique d'une élasticité différenciée selon le recours plus ou moins important du secteur au travail peu qualifié sont peu nombreuses, car complexes (MALINVAUD, 2002⁴²).

Malgré les avancées des travaux théoriques récents (DOISY *et al.*, 2004, CAHUC, 2003 ou CAMPENS, 2003), la plupart des maquettes ne prennent pas en compte l'existence d'un certain niveau de chômage sur le marché du travail qualifié et/ou ne tiennent pas compte des effets sectoriels des allègements qui peuvent être de grande ampleur (cf. MALINVAUD (2002)). En effet, le marché des travailleurs qualifiés peut connaître des déséquilibres durables et les allègements avoir des conséquences importantes sur l'emploi qualifié. Selon GAFSI *et al.* (2004), les destructions d'emplois qualifiés faisant suite à la mise en œuvre des allègements pourraient être considérables contrairement à ce que concluent CREPON et DESPLATZ (2001). La différence de résultats peut être imputée au niveau d'agrégation retenu, les premiers travaillant sur données sectorielles tandis que les seconds font leurs estimations à partir de données microéconomiques. Quoi qu'il en soit, les allègements affectent l'emploi des travailleurs qualifiés et les maquettes doivent prendre en compte leurs conséquences sur ce segment du marché du travail.

De plus, les études réalisées laissent un certain nombre de questions en suspens. En effet, le problème de l'échelonnement des effets de la politique dans le temps reste posé. CAMPENS (2003) montre que les effets de la politique sur l'emploi sont longs à apparaître mais ne répond pas à toutes les interrogations sur l'articulation entre le court terme, le moyen terme et le long terme. En effet, l'étude microéconomique de CREPON et DESPLATZ conclut à des créations d'emplois à court terme tandis que les études macroéconomiques *ex ante* raisonnent sur un horizon de 10 à 15 ans. GERMAIN (1997) faisait déjà remarquer la nécessité d'établir un lien entre les résultats des maquettes et les effets constatés par les modèles macroéconométriques afin de mesurer les délais d'ajustement de l'économie aux modifications des prélèvements sur le travail et le capital.

⁴² En effet, comme le mentionne l'auteur, les nomenclatures définissant les secteurs ne les structurent pas en fonction de leur homogénéité en terme de recours au travail peu qualifié. Pour cela, il faudrait reconstituer des groupes de biens homogènes selon cette dimension en utilisant des données à un niveau plus désagrégé.

Un aspect important pour juger de l'efficacité de la politique en termes de finances publiques est celle du différentiel de coût constaté entre le coût *ex ante* et le coût *ex post* de l'allègement (question liée à la précédente). En effet, la mesure du coût *ex post* présente davantage de difficultés puisqu'il faut prendre en compte les modifications induites par le dispositif sur la structure de l'emploi et du chômage. Elle peut nécessiter l'utilisation de données individuelles (CAHUC, 2003). SALANIE (2000) souligne lui aussi le fait que les maquettes macroéconomiques sont plus fiables pour estimer les effets des allègements sur l'emploi que sur les finances publiques⁴³. De plus, l'évaluation de l'impact du mode de financement de la politique sur son efficacité constitue une question importante encore relativement peu abordée⁴⁴ (à l'exception des travaux de MALINVAUD, 1998 et LAFFARGUE, 2000). En effet, même si le thème du financement de la protection sociale a fait l'objet de nombreux travaux, cette question mériterait d'être approfondie sous l'angle particulier des politiques d'allègement.

Pour évaluer précisément les effets des allègements sur l'emploi des travailleurs quelle que soit leur qualification, il semble indispensable de tenir compte des disparités sectorielles ainsi que de mener des travaux microéconomiques sur des données d'entreprises (OFCE, 2003). L'intégration du caractère hétérogène des comportements des entreprises est nécessaire pour appréhender précisément les effets d'un dispositif d'allègements de cotisations. De plus, ces allègements doivent être étudiés en parallèle avec la tendance à un recours accru à des formes de travail plus flexibles (temps partiel, travail intérimaire,...)⁴⁵. En effet, comme le fait remarquer GUBIAN (1999), les allègements ont bénéficié à des secteurs recourant davantage au temps partiel.

Une autre difficulté pour évaluer les effets sur l'emploi des allègements, tient à l'identification de l'emploi non qualifié. En effet, la définition du travail non qualifié est facile pour les ouvriers dans la mesure où une telle catégorie est clairement identifiée par les conventions collectives. En revanche, pour les employés, cette différenciation n'existe pas (GUBIAN et PONTHEUX, 2000)⁴⁶. De plus, la population des travailleurs ayant un faible niveau de qualification ne coïncide pas parfaitement avec celle percevant des faibles rémunérations et ainsi les allègements sont susceptibles de favoriser l'emploi de travailleurs qualifiés occupant des postes peu qualifiés, surtout en période de chômage élevé plutôt que l'emploi de travailleurs peu qualifiés (phénomène du déclassement évoqué en introduction). Plusieurs types de classifications de l'emploi peu qualifié sont possibles selon les critères de différenciation retenus. Par exemple, BISAULT, DESTIVAL et GOUX (1994) utilisent le

⁴³ Ces maquettes n'intègrent généralement pas l'évolution des termes de l'échange consécutive à la mise en place de tels dispositifs : en effet, les recettes dépendent des prix à la production tandis que les dépenses sont indexées sur les prix à la consommation (par le biais du salaire minimum).

⁴⁴ En effet, les maquettes macroéconomiques envisageant un mode de financement de la politique, supposent généralement que cette dernière est financée par un reprofilage des cotisations sociales.

⁴⁵ L'étude de GAFFSI *et al.* (2004) constitue, de ce point de vue, une première tentative.

niveau de formation moyen et la fonction exercée pour isoler une catégorie d'employés non qualifiés tandis que BURNOD et CHENU (1999) retiennent comme non qualifiées certaines catégories socio-professionnelles. GAFSI *et al.* (2004) testent dans leur étude l'impact du choix retenu pour définir le travail peu qualifié et montrent qu'il ne modifie les résultats qu'à la marge.

Une limite intrinsèque des allègements en termes de créations d'emplois est qu'ils sont à l'origine d'effets d'aubaine importants puisque l'on subventionne de la même façon l'emploi peu qualifié et ce, quelle que soit la position de la firme sur le marché (OCDE, 2003). Les allègements sont ainsi identiques que l'activité des firmes soit en pleine expansion ou en déclin. Les emplois créés ou sauvegardés auraient pu l'être en l'absence de l'allègement. Pour préciser l'importance de ces effets d'aubaine, il serait nécessaire de faire une enquête auprès des entreprises, enquête présentant certaines limites. De plus, cette dernière permettrait de mieux cerner les logiques de recours aux allègements en tenant compte de l'hétérogénéité des entreprises. L'identification de tels effets est indispensable pour appréhender les effets nets des allègements sur l'emploi, même si, à la différence des politiques d'emploi spécifiques, cette mesure vise aussi à maintenir un certain niveau de revenu pour les travailleurs peu qualifiés⁴⁷. KRAMARZ et PHILIPPON (2001) montrent que l'effet net de la mesure peut différer de l'effet brut également en raison d'un effet de substitution. Les auteurs constatent, au terme d'une comparaison des probabilités de transition vers l'emploi des travailleurs éligibles aux allègements à ceux ne pouvant en bénéficier mais proches des premiers dans la distribution des salaires, que l'effet des baisses de coût du travail sur le taux de retour à l'emploi est faible et que, de plus, l'insertion des premiers se fait au détriment des deuxièmes.

Que peut-on retenir sur l'effet emploi des allègements au terme de cette revue des différentes études ? Les études récentes menées au niveau sectoriel concluent à des conséquences sur l'emploi beaucoup moins favorables que les travaux sur données microéconomiques. Les effets sur l'emploi peu qualifié sont relativement proches entre les études, de l'ordre de 150 000 à 220 000 environ (GAFSI *et al.*, 2004, JAMET, 2005, CREPON et DESPLATZ, 2001) tandis que l'effet sur l'emploi qualifié est beaucoup moins consensuel : l'effet sur l'emploi total s'élève à 80 000 pour GAFSI *et al.* contre 460 000 pour CREPON et DESPLATZ ; l'étude de JAMET étant médiane. L'effet de concurrence entre entreprises ainsi déduit et les effets de bouclage seraient considérables. Les résultats des études macroéconomiques *ex ante* dépendent quant à eux de manière cruciale de l'élasticité de substitution retenue. Les effets sur l'emploi constatés pour une élasticité proche de 1 (correspondant davantage aux estimations fournies par les études sectorielles ou les études empiriques visant à estimer précisément la valeur de l'élasticité de substitution) se rapprochent des effets observés par les études

⁴⁶ Ces auteurs distinguent deux types de qualification à considérer : la qualification des emplois ou des travailleurs. Pour mesurer la catégorie d'emplois créés, il convient davantage de s'intéresser à la première qu'à la seconde.

⁴⁷ En effet, elle s'applique à l'ensemble des travailleurs et non pas uniquement aux travailleurs nouvellement embauchés.

conduites à un niveau intermédiaire. L'impact des mesures d'allègement mises en place entre 1994 et 1997 (représentant quelques 6 milliards d'euros) sur l'emploi peu qualifié semblerait ainsi se situer autour de 200 000 emplois, l'effet sur l'emploi total étant plus incertain dans la mesure où les résultats sont sensibles à la méthode et aux données utilisées. Des travaux complémentaires sont donc nécessaires pour davantage tenir compte des différents biais d'agrégation, de l'impact du mode de financement des allègements et ainsi évaluer plus précisément leurs effets sur l'emploi et les salaires au cours de la période récente. Ces travaux semblent d'autant plus nécessaires que, sur la période récente, la logique des allègements a été modifiée puisque la fenêtre d'exonération est plus large et que leur objectif est également de compenser la hausse du coût du travail consécutive à l'harmonisation des salaires minima.

Bibliographie

- AUDRIC S., GIVORD P. & C. PROST (2000), « Estimation de l'impact sur l'emploi non qualifié des mesures de baisse des charges », *Revue Economique*, vol. 51, n°3, p. 513-522.
- AUDENIS C., LAIB N. & S. ROUX (2002), « L'évolution de l'emploi faiblement rémunéré au cours des dix dernières années » dans *l'Economie Française, Edition 2002-2003*, INSEE, Le Livre de Poche, références, p. 159-201.
- BARON H., BEFFY P.O., FOURCADE N. & R. MAHIEU (2003), « Le ralentissement de la productivité du travail au cours des années 1990 », *Document de Travail INSEE*, n° G2003/07.
- BISCOURP P. & C. GIANELLA (2001), « Substitution and complementarity between capital, skilled and less skilled workers : an analysis at the firm level in the French manufacturing industry », *Document de Travail INSEE*, n° G2001/13.
- BISAULT L., DESTIVAL V. & D. GOUX (1994), « Emploi et chômage des « non qualifiés » en France », *Economie et Statistique*, n° 247, p. 17-27.
- BURNOD G. & A. CHENU (2001), « Employés qualifiés et non qualifiés : une proposition d'aménagement de la nomenclature des catégories socioprofessionnelles », *Travail et Emploi*, n° 86, avril, p. 87-105.
- CAHUC P. (2003), « Baisser les charges sociales : jusqu'où et comment ? », *Revue Française d'Economie*, vol. 17, janvier, p. 3-54.
- CARNOT N. (2000), « Qualification, coût du travail et chômage des peu qualifiés : un maquette synthétique d'évaluation », *mimeo*.
- CAMPENS E. (2003), « Une évaluation dynamique des politiques sur les bas salaires », *mimeo*.
- CETTE G. & A. GUBIAN (2002), « Le mauvais calcul de l'INSEE », *Les Echos*, 3 avril.
- CREPON B. (2004), discussion du séminaire Fourgeaud du 3 novembre 2004 sur le thème : « Peut-on faire un bilan de la politique de réduction des charges sociales ? ».

CREPON B. & R. DESPLATZ (2001), « Une nouvelle évaluation des effets des allègements de charges sociales sur les bas salaires », *Economie et Statistique*, n° 348, p. 1-24.

CREPON B. & R. DESPLATZ (2002), « Réduction des charges et emploi : évaluer la critique », *Revue de l'OFCE*, n° 82, juillet, p. 231-245.

CSERC, 1996, *L'allègement des charges sociales sur les bas salaires*, Rapport au Premier Ministre, La Documentation Française, 91 p.

DOISY S., DUCHENE S. & C. GIANELLA (2004), « Un modèle d'appariement avec hétérogénéité du facteur travail : un nouvel outil d'évaluation des politiques économiques », *Economie et Prévision*, n° 162, p. 1-22.

DORMONT B. (1997), « L'influence du coût du travail sur la demande de travail », *Economie et Statistique*, n° 301-303, p. 95-109.

DORMONT B. & M. PAUCHET (1997), « L'élasticité de l'emploi au coût salarial dépend-elle des structures de qualification ? », *Economie et Statistique*, n° 301-303, p. 149-168.

FITOUSSI J.P.(2000), « Allègements des charges sur les bas salaires », *Revue Economique de l'OCDE*, n° 31, p. 133-151.

FITOUSSI J.P. (2000), « Allègements de charges sur les bas salaires », *Revue de l'OFCE*, n°74, juillet, p. 33-51.

GAFSI I., L'HORTY Y. & F. MIHOUBI (2004), « Allègement du coût du travail et emploi peu qualifié : une réévaluation » in *Le travail non qualifié : permanences et paradoxes*, sous la direction de D. Méda et F. Vennat, La Découverte, Paris.

GAUTIE J. & E. NAUZE-FICHET (2000), « Déclassement sur le marché du travail et retour au plein-emploi », in *Plein Emploi* sous la direction de J. PISANI-FERRY, rapport du Conseil d'Analyse Economique, p. 277-288.

GERMAIN J.M. (1997), « Allègements de charges sociales, coût du travail et emploi dans les modèles d'équilibre : enjeux et débats », *Economie et Statistique*, n° 301-302, p. 73-94.

GIANELLA C. (1999), « Une estimation de l'élasticité du travail non qualifié à son coût », *Document de Travail INSEE* n° G99/12.

GUBIAN A. (2004), Commentaire sur le texte « Allègement du travail et emploi peu qualifié : une réévaluation » de GAFSI I., L'HORTY Y. & F. MIHOUBI, in *Le travail non qualifié : permanences et paradoxes*, sous la direction de D. Méda et F. Vennat, La Découverte, Paris.

GUBIAN A. (1999), « Six ans d'allègement de cotisations employeurs sur les bas salaires » in *Bilan de la politique de l'emploi en 1998*, les dossiers de la DARES, n°3/4, La Documentation Française, p. 23-31.

GUBIAN A. (1997), « Avantages et inconvénients d'une modification de l'assiette des cotisations patronales », *Travail et Emploi*, n° 72, p. 17-37.

GUBIAN A. & S. PONTHEUX (2000), « Emplois non qualifiés, emplois à bas salaires et mesures d'allègement du coût du travail », *Premières Synthèses*, DARES, n° 51.1.

HAMERMESH D. (1993), *Labour Demand*, Princeton University Press.

JAMET S. (2005), « Allègements généraux de cotisations sociales et emploi peu qualifié : de l'impact sectoriel à l'effet macroéconomique », *Revue Française d'Economie*, vol. 19, n°3, p. 57-90.

KRAMARZ F. & T. PHILIPPON (2001), « The impact of differential payroll tax subsidies on minimum wage employment », *Journal of Public Economics*, vol. 82, p. 115-146.

LACROIX G. (2001), « Baisses de charges sur les bas salaires et créations d'emplois », *Economie et Statistique*, n° 348, p. 32-34.

LAFFARGUE J.P. (2000), « Effets et financement d'une réduction des charges sociales sur les bas salaires », *Revue Economique*, vol. 51, n°3, p. 489-498.

LAROQUE G. & B. SALANIE (2000), « Une décomposition du non-emploi en France », *Economie et Statistique*, n° 331, p. 47-66.

LEGENDRE F. & LEMAITRE (2001), « La sensibilité de l'emploi au coût du travail. Une exploration à partir des données de panel », *Economie et Prévision*, vol. 150-151, n° 4-5, p. 1-11.

LEGENDRE F., LORGNET J.P., MAHIEU R. & F. THIBAUT (2004), « Où en est-on du reprofilage des prélèvements obligatoires pour les bas et moyens salaires ? », *Revue de l'OFCE*, n° 88, janvier, p. 89-102.

LERAIS F. (2001), « Une croissance plus riche en emplois », *Premières Synthèses*, DARES, n° 07.1.

LHOMMEAU B. (2004), « Des perspectives salariales un peu moins favorables pour les bas salaires », *mimeo DARES*, à paraître.

L'HORTY Y. (2001), « Baisse des cotisations sociales sur les bas salaires : une réévaluation », *Economie et Statistique*, 348, p. 25-31.

L'HORTY Y. (2000), « Quand les hausses du SMIC réduisent le coût du travail », *Revue Economique*, vol. 51, n°3, p. 499-512.

L'HORTY Y. & C. RAULT (2002), « Les effets de la croissance, du coût et de la durée du travail sur l'emploi en France : une réévaluation », *Travail et Emploi*, n° 91, p. 89-110.

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

MALINVAUD E. (2002), « Sur l'agrégation des demandes de travail non qualifié », *Annales d'Economie et de Statistique*, vol. 66, p. 41-80.

MEDA, D. & F. VENNAT (2004), *Le travail non qualifié*, éditions la Découverte, Paris.

MIHOUBI F. (1997), « Coût des facteurs et substitution capital-travail : une analyse sur le secteur manufacturier », *Economie et Statistique*, n° 301-302, p. 129-148.

OCDE (2003), « Rendre le travail rémunérateur et accessible à tous », *Perspectives de l'emploi de l'OCDE*, Paris, p. 121-182.

OFCE (2003), « Débat sur les allègements de cotisations sociales sur les bas salaires du 14 mars 2003 », *Revue de l'OFCE*, vol. 85, avril, p. 210-234.

PASSERON V. & S. PEREZ-DUARTE (2003), « La reprise se fera-t-elle sans emploi ? », *Note de Conjoncture de l'INSEE*, décembre, p. 19-35.

ROGUET B. (2004), « Le coût de la politique de l'emploi en 2002 », *Bilan de la politique de l'emploi en 2002*, Les dossiers de la DARES, La Documentation Française, Paris.

SALANIE B. (2000), « Une maquette analytique de long terme du marché du travail », *Economie et Prévision*, n° 146, p. 1-15.

SNEESSENS H. (1993), « Pénurie de main d'œuvre qualifiée et persistance du chômage », *Commissariat Général au Plan*.

STERDYNIAK H. (2002), « Une arme miracle contre le chômage ? », *Revue de l'OFCE*, n° 81, avril, p. 301-315.

TURQUET P. (2002), « Les allègements de cotisations sociales dans le cadre des politiques publiques d'emploi françaises : objectifs et conséquences », *Travail et Emploi*, n°90, avril, p. 69-86.

- № 1 *La négociation salariale de branche entre 1985 et 1993*, par Olivier BARRAT (DARES), septembre 1994.
- № 2 *Créations et suppressions d'emplois en France. Une étude sur la période 1984-1992*, par S. LAGARDE (INSEE), E. MAURIN (DARES), C. TORELLI (INSEE), octobre 1994.
- № 3 *L'impact du coût sur la substitution capital-travail*, par Ferhat MIHOUBI (DARES), novembre 1994.
- № 4 *Éducation, expérience et salaire. Tendances et évolutions de long terme*, par D. GOUX (INSEE) et Eric MAURIN (DARES), novembre 1994.
- № 5 *Origine sociale et destinée scolaire. L'inégalité des chances devant l'enseignement à travers les enquêtes FQP 1970, 1977, 1985 et 1993*, par D. GOUX (INSEE) et Eric MAURIN (DARES), décembre 1994.
- № 6 *Perception et vécu des professions en relation avec la clientèle*, par Sabine GUYOT et Valérie PEZET (Institut pour l'amélioration des conditions de travail), déc. 1994.
- № 7 *Collectifs, conflits et coopération dans l'entreprise*, par Thomas COUTROT (DARES), février 1995.
- № 8 *Comparaison entre les établissements des PME des grandes entreprises à partir de l'enquête RÉPONSE*, par Anna MALAN (DARES) et Patrick ZOUARY (ISMA), septembre 1996.
- № 9 *Le passage à une assiette valeur ajoutée pour les cotisations sociales : une approche sur données d'entreprises*, par Gilbert CETTE et Élisabeth KREMP (Banque de France), novembre 1996.
- № 10 *Les rythmes de travail*, par Michel CÉZARD et Lydie VINK (DARES), décembre 1996.
- № 11 *Le programme d'entretien auprès des 900 000 chômeurs de longue durée - Bilan d'évaluation*, par Marie RUAULT et René-Paul ARLANDIS (DARES), mars 1997.
- № 12 *Créations et suppressions d'emplois et flux de main-d'oeuvre dans les établissements de 50 salariés et plus*, par Marianne CHAMBAIN et Ferhat MIHOUBI (DARES), avril 1997.
- № 13 *Quel est l'impact du commerce extérieur sur la productivité et l'emploi ? Une analyse comparée des cas de la France, de l'Allemagne et des États-Unis*, par Olivier CORTES et Sébastien JEAN (CEPII), mai 1997.
- № 14 *Bilan statistique de la formation professionnelle en 1995-1996* - DARES, mai 1997.
- № 15 *Les bas salaires en France 1983-1997*, par Pierre CONCIALDI (IRES) et Sophie PONTHEUX (DARES), octobre 1997.
- № 16 *Les jeunes en difficulté à travers le réseau des missions locales et des PAIO entre 1994 et 1996 - Résultats du panel TERSUD de 1997*, DARES et DIJ, janvier 1998.
- № 17 *L'impact macro-économique d'une politique de RTT : l'approche par les modèles macro-économiques*, DARES (Mission analyse économique), SEMEF-BDF, OFCE, janvier 1998.
- № 18 *L'opinion des Français face au chômage dans les années 80-90*, par Jacques CAPDEVIELLE et Arlette FAUGERES (CEVIPOF), janv. 1998.
- № 19 *Intéressement et salaires : Complémentarité ou substitution ?* par Sylvie MABILE, DARES, mars 1998.
- № 20 *L'impact économique de l'immigration sur les pays et régions d'accueil : modèles et méthodes d'analyse*, par Hubert JAYET, Université des sciences et technologies de Lille I, avril 1998.
- № 21 *Analyse structurelle des processus de création et de suppression d'emplois*, par Frédéric KARAMÉ et Ferhat MIHOUBI, DARES, juin 1998.
- № 22 *Quelles place pour les femmes dans les dispositifs de la politique de l'emploi entre 1992 et 1996 ?*, par Franck PIOT, DARES, août 1998.
- № 23 *Deux années d'application du dispositif d'incitation à la réduction collective du temps de travail*, par Lionel DOISNEAU, DARES, sept. 1998.
- № 24 *Le programme « Nouveaux services-Emplois jeunes », d'octobre 1997 à octobre 1998*, par Françoise BOUYGARD, Marie-Christine COMBES, Didier GÉLOT, Carole KISSOUN, DARES, novembre 1998.
- № 25 *Une croissance plus riche en emplois depuis le début de la décennie ? Une analyse en comparaison internationale*, par Sandrine DUCHÊNE et Alain JACQUOT, DARES et INSEE, mars 1999.
- № 26 *Stratégies concurrentielles et comportements d'emploi dans les PME - Un état de la littérature*, par Philippe TROUVÉ, avril 1999.
- № 27 *Effets sur les trajectoires des chômeurs d'un passage dans deux dispositifs de politique d'emploi (CES-SIFE), Rapport final pour la convention du 15/06/98 (n° 98020) passée entre le Gréquam et la Dares*, Christelle BARAILLER, mai 1999.
- № 28 *Les inégalités salariales entre hommes et femmes dans les années 90*, par Dominique MEURS et Sophie PONTHEUX, ERMES- Paris II et DARES, juin 1999.
- № 29 *Les allocataires du RMI et l'emploi*, par Dominique ARNOUT (Rapport de stage), juin 1999.
- № 30 *Les stratégies des entreprises face à la réduction du temps de travail*, par Anne-Lise AUCOUTURIER, Thomas COUTROT (DARES) et Étienne DEBAUCHE (Université Paris X-Nanterre), septembre 1999.
- № 31 *Le mandatement dans le cadre de la loi du 13 juin 1998*, par Christian DUFOUR, Adelheid HEGE, Catherine VINCENT et Mouna VIPREY (IRES), octobre 1999.
- № 32 *L'effort financier des collectivités locales dans la lutte contre le chômage et pour l'aide à l'emploi*, par Jacques ABEN, Paul ALLIES, Mohammad-Saïd DARVICHE, Mohammed DJOULDEM, Muriel FROEHLICH, Luis DE LA TORRE, octobre 1999.
- № 33 *La dynamique asymétrique des flux de création et de suppression d'emplois : une analyse pour la France et les États-Unis*, par Frédéric KARAMÉ (DARES), nov. 1999.
- № 34 *Évaluation d'une mesure de politique pour l'emploi : la convention de conversion*, par Marc WEIBEL (rapport de stage), janvier 2000.
- № 35 *Premières évaluations quantitatives des réductions collectives du temps de travail*, par Murielle FIOLE, Vladimir PASSERON et Muriel ROGER, janvier 2000.
- № 36 *La durée annuelle et l'aménagement du temps de travail en 1994*, par Annie DELORT et Valérie LE CORRE, février 2000.
- № 37 *Analyse des premiers accords conventionnés de passage à 35 heures - Étude monographique de 12 accords*, par Pierre BOISARD et Jérôme PELISSE, février 2000.
- № 38 *Syndrome, miracle, modèle polder et autres spécificités néerlandaises : quels enseignements pour l'emploi en France ?*, par Sébastien JEAN (CEPII), août 2000.
- № 39 *La mise en œuvre de la formation dans les contrats de qualification - Rapport final*, par Marie-Christine COMBES (GPI-MIS), octobre 2000.
- № 40 *L'impact du développement des services sur les formes du travail et de l'emploi - Rapport final pour la Dares*, par Christian du TERTRE et Pascal UGHETTO (IRIS-Université Paris-IX-Dauphine), novembre 2000.
- № 41 *Le suivi du plan social par l'employeur au service de l'amélioration du processus décisionnel : l'apport de trois études de cas*, par Christophe CORNOLT, Yves MOULIN et Géraldine SCHMIDT (Université Nancy II), février 2001.
- № 42 *L'impact des marchés financiers sur la gestion des ressources humaines : une enquête exploratoire auprès des grandes entreprises françaises*, par Sabine MONTAGNE et Catherine SAUVIAT (IRES), mars 2001.
- № 43 *L'impact du traitement des activités occasionnelles sur les dynamiques d'emploi et de chômage (Convention d'étude Dares-Ires)*, par Hervé HUYGHUES DESPOINTE, Florence LEFRESNE et Carole TUCHSZIRER, mars 2001.
- № 44 *L'adaptation des marchés du travail à l'évolution des systèmes de retraite*, par Antoine BOMMIER, Thierry MAGNAC et Muriel ROGER, avril 2001.
- № 45 *Étude de la démographie des organismes de formation continue*, par Isabelle BAUDEQUIN, Annie CHANUT, Alexandre MELIVA (DARES et CEREQ), juin 2001.
- № 46 *L'évolution des sorties d'emploi vers la retraite et la préretraite. Une approche par métiers*, par Agnès TOPIOL (DARES), juillet 2001.
- № 47 *Prospective des métiers à l'horizon 2010 : une approche par familles d'activité professionnelles*, par Agnès TOPIOL (DARES), juin 2001.
- № 48 *L'évolution des sorties d'emploi vers la retraite et la préretraite*, juillet 2001.
- № 49 *L'information statistique sur la participation des entreprises à la formation continue : état des lieux et évolutions possibles*, août 2001.
- № 50 *Base de données des comptes sociaux des entreprises commerciales (fichiers DIANE). Panel DIANE/UNEDIC, période 1991-1999*, par Anne SAINT-MARTIN (DARES), janvier 2002.
- № 51 *Dynamique des métiers et usage de l'informatique : une approche descriptive*, par Thomas COUTROT (DARES) et Jennifer SIROTEAU, février 2002.
- № 52 *Licenciements et marchés financiers : les illégitimités de la convention financière*, par Tristan BOYER (FORUM), avril 2002.
- № 53 *Mécanisme du plan de licenciement : déconstruction d'argumentaires économiques de projets de licenciements*, par Tristan BOYER (FORUM), avril 2002.
- № 54 *À la recherche du temps gagné : des salariés face aux 35 heures*, par Jérôme PELISSE (CEE), mai 2002.
- № 55 *La réduction du temps de travail en Lorraine : enjeux, négociations et pratiques des entreprises*, par Lionel JACQUOT (LASTES) et Nora SETTI (GREE), avril 2002.
- № 56 *Principaux résultats de l'enquête RTT et modes de vie*, par Marc-Antoine ESTRADÉ et Dominique MEDA (DARES), mai 2002.
- № 57 *Enquête passages : projets, attitudes, stratégies et accords liés à la généralisation des 35 heures - Guide méthodologique et analyse préliminaires*, par Mathieu BUNEL, juillet 2002.
- № 58 *Cohésion sociale, emploi et compétitivité : éléments pour un débat*, par Rachel BEAUJOLIN-BELLET, Marc-Antoine ESTRADÉ, Jean-Yves KERBOUC'H, Tristan KLEIN, Frédéric LERAI, Dominique MEDA, Anne SAINT-MARTIN, Frédéric TRIMOUILLE (DARES), août 2002.
- № 59 *La politique de l'emploi au prisme des territoires*, par Thierry BERTHET, Philippe CUNTIGH (CERVL-CEREQ) et Christophe GUITTON (DARES), septembre 2002.
- № 60 *Comparaison internationales de durée et de productivité*, par Odile CHAGNY et Mireille BRUYERE (Observatoire Français des Conjonctures Économiques), sept. 2002.
- № 61 *L'effet des 35 heures sur la durée du travail des salariés à temps partiel*, par Aline OLIVEIRA (ENSAE) et Valérie ULRICH (DARES), sept. 2002.
- № 62 *Les effets du dispositif d'intéressement sur l'insertion au marché du travail des bénéficiaires de l'allocation chômage*, par Nadia ALIBAY et Arnaud LEFRANC (Université de Cergy-Pontoise), octobre 2002.
- № 63 *Normes d'emploi et marché du travail dans les métiers liés aux technologies de l'information*, par Yannick FONDEUR et Catherine SAUVIAT (DARES), nov. 2002.
- № 64 *Enquête « REPONSE » 1998 - Questionnaire « Représentants du personnel » - De la participation au conflit*, par Daniel FURJOT (DARES), déc. 2002.
- № 65 *Développement et dialogue social - Les TPE face aux 35 heures*, par Pascal CHARPENTIER (CNAM) et Benoît LEPLY (GIP-MIS), janvier 2003.
- № 66 *La mobilité professionnelle et salariale des salariés âgés analysée à travers les DADS*, par Frédéric LAINÉ, mars 2003.
- № 67 *Un indicateur régional d'évolution mensuelle d'emploi dans les établissements de 50 salariés ou plus*, par Magda TOMASINI, avril 2003.
- № 68 *La réorganisation du travail et son impact sur les performances des entreprises industrielles : une analyse sur données françaises 1995-1999*, par Véronique JANOD et Anne Saint-Martin, avril 2003.
- № 69 *Discrimination et emploi : revue de la littérature*, par Hélène GARNER-MOYER, mai 2003.

- N° 70 *Impact du traitement des activités occasionnelles sur les dynamiques d'emploi et de chômage - 2ème partie Espagne - Italie*, par Florence LEFRESNE (IRES) et Carole TUCHSZIRER (IRES), mai 2003.
- N° 71 *Souplesse et sécurité de l'emploi : Orientations d'études et de recherches à moyen terme*, coordination par Carole Yerochewski, juin 2003.
- N° 72 *Séries de données sur les mouvements de main-d'oeuvre 1996-2001*, par Lucile Richet-Mastain, juillet 2003.
- N° 73 *35 heures et mise en oeuvre des dispositifs de modulation/annualisation dans les enquêtes REPONSE et PASSAGES*, par Matthieu Bunel, août 2003
- N° 74 *Le licenciement pour motif personnel : une catégorie juridique aux contours flous et difficiles à cerner par les statistiques administratives*, par Maria-Teresa Pignoni et Patrick Zouary (Si2S), octobre 2003
- N° 75 *Plan national d'action pour l'emploi 2003. Annexe statistique. Indicateurs de suivi et d'évaluation*, coordination Christine Charpail et Norbert Holcblat, octobre 2003.
- N° 76 *Les estimations mensuelles d'emploi salarié dans le secteur concurrentiel*, par Raphaël Cancé, octobre 2003.
- N° 77 *Les déterminants du jugement des salariés sur la RTT*, par Gilbert CETTE (CEDERS), Nicolas DROMEL (GREQAM) et Dominique Méda (DARES), novembre 2003.
- N° 78 *Trajectoires passées par un emploi à bas salaire. Une étude à partir du panel européen des ménages*, par Bertrand LHOMMEAU (DARES), novembre 2003.
- N° 79 *Evaluation des statistiques administratives sur les conflits du travail, par Delphine BROCHARD (MATISSE-CNRS)*, novembre 2003.
- N° 80 *Les disparités de rémunération entre hommes et femmes : la situation de quatre branches professionnelles*, par Fathi FAKHFAKH (Université Paris II - ERMES), Séverine LEMIERE (Université du Littoral - MATISSE), Marie-Pierre MERLATEAU (Université Paris II - ERMES) et Dominique MEURS (Université Paris II - ERMES), janvier 2004.
- N° 81 *Arbitrage entre flexibilité interne et flexibilité externe : une analyse empirique*, par Matthieu BUNEL (IREGE - Université de Savoie), mai 2004.
- N° 82 *Dossier Age et emploi : synthèse des principales données sur l'emploi des seniors*, coordination Frédéric LERAIS et Pierre MARIONI, mai 2004.
- N° 83 *La contribution des femmes à la performance : une revue de la littérature*, par Sophie LANDRIEUX-KARTOCHIAN (Université Paris I - Panthéon Sorbonne, CERGORS), octobre 2004
- N° 84 *En 2002, l'insertion des jeunes dans l'emploi se fait plus ou moins lentement selon les pays européens*, par François BRUNET, octobre 2004.
- N° 85 *Etude de qualité sur le questionnement relatif au temps de travail dans les enquêtes Acemo*, par l'ENSAE Junior Etudes, octobre 2004.
- N° 86 *Les processus de mise en oeuvre de l'offre de formation Unédic dans le cadre du PARE* (plan d'aide au retour à l'emploi), par Florence LEFRESNE et Carole TUCHSZIRER (IRES), avec la collaboration statistique de Hervé Huyghues Despointes, octobre 2004.
- N° 87 *Quels effets de la négociation salariale d'entreprise sur l'évolution des salaires entre 1999 et 2001 ?*, par Abdenor BRAHAMI et Catherine DANIEL, novembre 2004.
- N° 88 *Plan national d'action pour l'emploi 2004. Annexe statistique. Indicateurs de suivi et d'évaluation*, coordination Christine Charpail, novembre 2004.
- N° 89 *Les expositions aux risques professionnels par secteur d'activités - Résultats SUMER 2003*, par Dr R. ARNAUDO, Dr I. MAGAUD-CAMUS, Dr N. SANDRET (DRT - Inspection médicale du travail et de la main-d'oeuvre), M.-C. FLOURY, N. GUIGNON, S. HAMON-CHOLET, D. WALTISPERGER (Dares) et E. YILMAZ (stagiaire du DESS «Techniques statistiques et informatiques» Université Panthéon Assas Paris 2), décembre 2004.
- N° 90 *Les pouvoirs du temps. La transformation des régulations dans les organisations du travail après la RTT*, par Michel PEPIN, en collaboration avec Bernard DOERFLINGER, Yves JORAND, Myriame MAUFROY (ESSOR Consultants), janvier 2005.
- N° 91 *Mixité professionnelle et performance des entreprises, le levier de l'égalité*, par Catherine ACHIN, Dominique MEDA, Marie WIERINK, janvier 2005.
- N° 92 *La place du travail dans l'identité*, par Hélène GARNER, Dominique MEDA (Dares), et Claudia SENIK (Delta, Paris IV), janvier 2005.
- N° 93 *Audit de l'enquête sur les mouvements de main-d'oeuvre (EMMO)*, par Heidi WECHTLER, janvier 2005.
- N° 94 *Modalités de passage à 35 heures des TPE*, par Victor DE OLIVEIRA, février 2005
- N° 95 *Evaluation des politiques d'emploi : la deuxième génération des panels des bénéficiaires*, par Christine CHARPAIL, Tristan KLEI, Serge ZILBERMAN, février 2005.
- N° 96 *Contribution Delalande : quels dispositifs similaires ou alternatifs en Europe du Nord*, par Violaine DELTEIL et Dominique REDOR (GIPMIS), février 2005.
- N° 97 *L'impact des conditions de travail sur la santé : une expérience méthodologique*, par Thomas COUTROT (Dares) et Loup Wolff (Centre d'étude de l'emploi), février 2005.
- N° 97bis *L'impact des conditions de travail sur la santé : une expérience méthodologique. Annexes*, par Thomas COUTROT (Dares) et Loup WOLFF (Centre d'étude de l'emploi), février 2005.
- N° 98 *La mixité professionnelle : les conditions d'un développement durable*, par Mchèle FORTE, Myriam NISS, Marie-Claude REBEUH, Emmanuel TRIBY (BETA, Cereq, Université Louis Pasteur de Strasbourg), février 2005.
- N° 99 *Bilan d'activité 2003 des missions locales et des PAIO*, par Camille BONAÏTI (Dares) et Amaria SEKOURI (DGEFP), avril 2005.
- N° 100 *RTT et organisation du travail : l'incidence des lois Aubry II*, par P. CHARPENTIER (GRIOT-LISE, CNAM-CNRS), H. HUYGHUES DESPOINTES, M. LALLEMENT (GRIOT-LISE, CNAM-CNRS), F. LEFRESNE (IRES et GRIOT-LISE, CNAM-CNRS), J. LOOS-BAROIN (BETA/LATTS-CNRS, CNAM-CNRS), N. TURPIN-HYARD (GRIOT-LISE, CNAM-CNRS), mai 2005.
- N° 101 *Éléments de bilan sur les travaux évaluant l'efficacité des allègements de cotisations sociales employeurs*, par Véronique REMY, juillet 2005.