

L'impact de la politique publique sur le marché du travail à bas salaire : offre, demande et qualité de l'emploi

L'entrée dans la seconde décennie du XXI^e siècle est l'occasion de procéder à des évaluations et à des bilans rétrospectifs, dans la mesure où le tournant du siècle a été marqué par d'importantes réformes. De l'introduction du revenu minimum d'insertion (RMI) à la fin des années 1980 à celle du revenu de solidarité active (RSA) vingt ans plus tard, en passant par l'instauration de l'abaissement des cotisations sociales sur les bas salaires – dont le dispositif a été plusieurs fois réformé – et de la prime pour l'emploi, la politique publique en direction des bas salaires et des bas revenus a été particulièrement active en France au cours des vingt dernières années.

Ce numéro rassemble des travaux qui abordent tous, dans une perspective d'évaluation et d'étude d'impact, un dispositif public intervenant sur ce segment du marché du travail. Cette introduction se propose de les replacer dans le contexte plus large des travaux et des débats qui ont porté sur cette thématique au cours des dix dernières années. Adoptant une classification simple, nous examinerons successivement l'impact des dispositifs publics sous l'angle de la demande – avec, notamment, les évaluations de la réforme de 2003 portant sur les exonérations de cotisations sociales – puis du côté de l'offre – avec l'évocation de l'impact des minima sociaux sur les comportements d'activité et d'emploi. Au-delà de l'impact quantitatif – effectif ou potentiel – sur l'offre et la demande, une troisième série de travaux abordent les effets de certains dispositifs publics sur la qualité de l'emploi par le biais de la question de l'existence d'éventuelles trappes à bas salaire.

Côté demande : la réforme de 2003 en perspective

Comme tout emploi rémunéré, un poste à bas salaire fait l'objet d'une transaction de marché : l'employeur propose d'embaucher un individu à un salaire donné, et l'individu accepte ou décline cette proposition. Depuis des décennies, les gouvernements ont tenté d'influencer les conditions entourant cette transaction, notamment en réduisant le coût que représente pour l'employeur le fait de fournir un emploi. Par ailleurs, dans la mesure où les individus peu qualifiés ont plus de mal que les autres à trouver un emploi (Bonnal *et al.*, 1997), les politiques d'allègement de charges se sont focalisées sur les emplois à bas salaire, avec l'idée que ces emplois étaient principalement le lot de personnes peu qualifiées et que les réductions de charges inciteraient les employeurs à créer

plus de postes en leur faveur – ce que remarquent **Bertrand Lhommeau et Véronique Rémy** dans leur étude ici publiée.

Le mécanisme microéconomique à la base de cette transaction est simple. Face à un marché de travail concurrentiel, l'entreprise détermine l'effectif de ses salariés afin d'égaliser le coût marginal du travail avec son rendement marginal (Hamermesh, 1993). Une baisse du coût du travail entraîne automatiquement un ajustement à la hausse des effectifs, jusqu'à ce que l'égalité du coût marginal au rendement marginal (ce dernier diminuant avec le nombre de travailleurs embauchés) soit de nouveau vérifiée. Au-delà, une analyse plus complète d'une baisse du coût du travail centrée sur une catégorie particulière (par exemple les travailleurs peu qualifiés) amène à distinguer trois mécanismes principaux. L'impact sur l'emploi peut découler d'abord d'un *effet de substitution au niveau microéconomique* – dont l'ampleur dépend de l'élasticité de substitution entre les différents facteurs de production (le travail peu qualifié, le travail qualifié et le capital). Toujours au niveau microéconomique, l'abaissement du coût d'un facteur se répercute mécaniquement sur le coût de production de l'entreprise. Celle-ci peut répercuter cette baisse sur son prix de vente, et voir par là la demande qui lui est adressée augmenter. Sa production s'accroît, et donc en même temps son recours à l'ensemble des facteurs de production. L'ampleur de cet *effet volume* dépend du comportement de marge de l'entreprise (*i.e.* de la mesure dans laquelle elle répercute sur son prix une baisse de ses coûts) et de l'élasticité de la demande au prix de ses produits. Les ajustements de prix peuvent en même temps engendrer des *effets de substitution au niveau macroéconomique*, transitant par les prix relatifs des différents produits en fonction de leur intensité relative en différents facteurs de production : ainsi, une baisse du coût du travail peu qualifié devrait entraîner une hausse de la demande relative des biens et services dont la production est intensive en travail peu qualifié (et donc, symétriquement, une baisse de la demande relative des biens et services intensifs en capital et travail qualifié).

La logique déterminant les politiques d'allègement de charges sur les bas salaires se rattache à ce raisonnement (1). Elle suppose en effet qu'une réduction de charges ciblée sur les bas salaires favorisera l'emploi des personnes peu qualifiées. Cependant, pour bien apprécier l'impact global d'une telle mesure sur l'emploi (pas seulement peu qualifié), il faudrait aussi, au-delà des effets que nous venons d'évoquer, prendre en compte les effets de « bouclage » macroéconomiques, et notamment ceux liés aux modalités de financement de la mesure – dont on peut montrer qu'elles ont un rôle important dans la détermination du résultat final (2).

Comme le rappellent dans leur article **Lhommeau et Rémy**, le coup d'envoi des exonérations de cotisations remonte aux années 1993 et 1994 avec l'exonération des cotisations familiales. Les étapes suivantes en ont été les ristournes Juppé et l'allègement Robien (1995-1998). Les allègements Aubry I et II (1998-2000) ont modifié la mise en œuvre de ces allègements en les conditionnant à la signature d'un accord de réduction du temps de travail. Mais ce dernier ensemble de politiques a fini par compliquer singulièrement la situation sur le marché du travail pour les travailleurs peu qualifiés, en créant un ensemble de garanties mensuel de rémunération (GMR), au lieu d'un seul salaire

1. Cette mesure constitue cependant une modalité particulière de baisse du coût du travail, pouvant entraîner des effets spécifiques. Ainsi, un facteur important à prendre en compte, est l'évolution du salaire net : si les salariés ont un certain pouvoir de négociation, ils pourront s'approprier une partie du surplus engendré par l'exonération en exigeant une hausse de leur salaire net de cotisations, ce qui diminuera d'autant la baisse effective de coût du travail pour l'employeur, et limitera donc l'ampleur des effets évoqués plus haut (substitution et volume).

2. Pour une modélisation de ces effets dans un cadre d'analyse en termes d'équilibre général, cf. Germain (1997).

minimum interprofessionnel de croissance (Smic). Aussi la dernière réforme des politiques d'allègement de charges (« réforme Fillon », adoptée en effet lorsque M. François Fillon était Ministre du Travail en 2003) avait-elle un double objectif : l'harmonisation des GMR en les alignant vers le haut et des réductions de charges ciblées sur les bas salaires. Ces dernières avaient pour objectif de compenser les coûts supplémentaires que l'harmonisation des GMR était censée apporter.

L'impact d'une modification du coût du travail sur les effectifs n'est pas clairement établi

Les premières mesures d'exonérations sur les bas salaires, qui sont adoptées à l'été 1993 (elles seront entérinées par la « Loi quinquennale relative au travail, à l'emploi et à la formation professionnelle », votée à la fin de la même année), marquent une inflexion importante dans la politique de l'emploi. Elles découlent du diagnostic selon lequel les politiques de subventions à l'emploi ciblées (principalement sur les jeunes et les chômeurs de longue durée) sont insuffisantes pour faire face à un problème structurel plus global : un coût relatif du travail peu qualifié trop élevé en France. Depuis l'instauration du Smic (Salaire Minimum Interprofessionnel de Croissance) en 1970 (3), le rapport du salaire minimum au salaire médian avait en effet fortement progressé jusqu'au milieu des années 1980 pour atteindre un des niveaux les plus élevés au sein des pays de l'OCDE. Cependant, lorsque la « Loi quinquennale » a été adoptée, la question de la relation entre coût du travail et emploi des non qualifiés était loin de faire l'unanimité au sein de la communauté des économistes – et ceci reste d'ailleurs le cas, même si peu de voix s'élèvent aujourd'hui contre le principe d'un allègement du coût du travail peu qualifié (4). Le débat s'était notamment focalisé sur les effets du salaire minimum, à partir de travaux principalement américains. Selon les résultats de certains d'entre eux, aux États-Unis, la baisse du salaire minimum fédéral (en termes relatifs et réels) au cours des années 1980, puis sa forte augmentation entre 1989 et 1991 n'avaient pas eu d'impact significatif sur l'emploi. Des études sur données microéconomiques comparant l'évolution de l'emploi dans les fast-foods dans certains états qui avaient connu des hausses différentes du salaire minimum (5) ont mis aussi en évidence que l'emploi n'avaient pas été affecté négativement par ces hausses (Katz et Krueger, 1992 ; Card et Krueger, 1994 et 1997).

Une des explications possibles de ce résultat contraire aux enseignements du modèle microéconomique de base (cf. *supra*) est l'existence possible d'effets de monopsonie (Manning, 2003). Ces derniers peuvent apparaître lorsque les employeurs – du fait de différents type d'imperfections de marché (imperfection de l'information sur les emplois disponibles, coût de mobilité...) – font face à une demande de travail qui n'est pas infiniment élastique (6), et ont par là une certaine marge de liberté dans la fixation

3. Le Smic succède au Smig (Salaire Minimum Interprofessionnel Garanti), instauré en 1950, qui était seulement indexé sur les prix.

4. Sur la question des exonérations, la décision publique fut confortée par un rapport du Commissariat général du Plan (Maarek, 1994). Cependant, d'autres travaux étaient plus sceptiques, soulignant le fait que les allègements de charges risquaient de ne représenter qu'un effet d'aubaine pour les entreprises (OCDE, 1997). Sur les débats plus généraux autour du coût du travail et de l'emploi des peu qualifiés dans le contexte français, on peut aussi se reporter au numéro spécial d'Économie et Statistique, n° 301-302, 1997, et notamment à l'introduction très éclairante de Pierre Joly (1997) (« Progrès technique, commerce international, qualifications : les liens avec le coût du travail et l'emploi »).

5. Chaque état des États-Unis est libre de fixer un salaire minimum légal pourvu qu'il soit supérieur ou égal au salaire minimum fédéral.

6. Dans le modèle microéconomique de base en concurrence parfaite, le salaire d'équilibre s'impose à l'entreprise, et celle-ci fait face à une offre de travail infiniment élastique : le moindre écart (à la baisse) du salaire qu'elle offre entraîne un départ immédiat de tous ses salariés (les coûts de mobilité étant supposés nuls), ces derniers étant assurés de trouver immédiatement un autre emploi (le chômage étant inexistant) payé au salaire d'équilibre.

du salaire – celui-ci pouvant même être fixé à un niveau inférieur à la productivité des travailleurs. En d'autres termes, l'effet de monopsonne traduit simplement un rapport de force en faveur des employeurs, leur conférant un pouvoir de marché au détriment des travailleurs peu qualifiés, mal informés et peu mobiles, les premiers potentiellement concernés étant les jeunes femmes avec enfants et les jeunes peu qualifiés. Dans ce cas, une hausse du salaire minimum ne fait que rééquilibrer le rapport de force en faveur des travailleurs, et peut avoir un impact nul voire même positif sur l'emploi car plus de monde serait prêt à travailler pour ce salaire minimum plus élevé. Cependant, on peut supposer que ce type d'effet peut jouer plus particulièrement dans un contexte où le salaire minimum est bas en termes relatifs – comme c'est le cas aux États-Unis – alors qu'il a peut-être moins de pertinence dans le cas français (ou le rapport du Smic au salaire médian est nettement plus élevé) (7). Ceci pourrait expliquer pourquoi certaines études comparatives montrent que la sensibilité de l'emploi au salaire minimum semble plus forte en France qu'aux États-Unis (Abowd *et al.*, 2000). Il n'en reste pas moins que la littérature empirique sur la question – qui porte surtout sur les États-Unis, – reste, à ce jour, sans conclusion unanimement acceptée (8) : le sens de l'évolution des effectifs associée à une modification du coût de travail n'est pas clairement établi, surtout si cette modification concerne le bas de l'échelle des salaires, et on connaît encore moins la réalité et l'ampleur des effets potentiels de monopsonne sur le plan empirique en France.

Des mises en perspectives variées, adaptées aux multiples facettes d'une réforme complexe

C'est donc à des évaluations spécifiques de la mesure d'allègement des cotisations qu'il faut procéder (9). Les premiers travaux ont reposé sur des évaluations prospectives, simulant les effets sur l'emploi à partir de maquettes analytiques macroéconomiques plus ou moins élaborées – Cserc (1996), Malinvaud (1998), Salanié (1999), Audric *et al* (2000), et la contribution de **Murielle Barlet, Didier Blanchet et Thomas Le Barbanchon** de ce numéro se situe dans cette ligne d'analyse –, de modèles d'équilibre général calculable (cf. par exemple Laffargue, 1996 et 2000), ou de modèles de microsimulation estimés à partir d'équations de salaire et de participation (Laroque et Salanié, 2000). À partir du début des années 2000, les évaluations rétrospectives empiriques ont vu le jour. L'étude de Crépon et Desplatz (2001), portant sur la période 1994-1997, trouve un effet positif important sur l'emploi total. Cependant, il a été reproché à leur méthode d'évaluation de surestimer fortement les effets volume et de sous-estimer les effets de substitution – notamment au détriment des travailleurs qualifiés, qui, selon leurs résultats, auraient vu aussi leur emploi augmenter de façon significative. D'autres études, prenant mieux en compte un ensemble d'effets induits aux niveaux sectoriel et macroéconomique, débouchent sur des résultats en termes d'emploi global beaucoup plus modestes (Gafsi *et al.*, 2005). L'impact sur l'emploi peu qualifié semble lui aussi limité, même si la part de ce dernier dans l'emploi total progresse.

7. Quand il est bas, le salaire minimum a en effet une plus forte probabilité d'être en dessous du niveau du salaire d'équilibre qui résulterait de l'absence des imperfections évoquées plus haut, qui déséquilibrent le rapport de force en faveur des employeurs. Quand le salaire minimum est élevé, il risque de dépasser ce niveau de salaire d'équilibre, et ainsi d'avoir un impact négatif sur le niveau d'emploi.

8. Voir Neumark et Wascher (2007) pour un survol récent de la littérature sur les effets empiriques du salaire minimum aux États-Unis ainsi que pour d'autres pays. La conclusion qu'ils en tirent est moins nuancée, puisqu'elle confirme l'impact négatif sur l'emploi. Sur la question plus spécifique de la pertinence empirique des effets de monopsonne, on peut se reporter à Ashenfelter, Farber et Ransom (2010).

9. Pour des synthèses des travaux, se reporter à Gafsi *et al.* (2005), L'Horty (2006) et Rémy (2006).

La réforme dite Fillon du 17 janvier 2003 a introduit une complication supplémentaire dans un débat jusqu'ici non tranché. Non seulement elle implique une augmentation du salaire minimum, dont les effets sur l'emploi en France restent sujets à discussion (10), mais les allègements de charges qu'elle comporte ont eux-mêmes des effets incertains sur l'emploi. **Véronique Simonnet et Antoine Terracol** rendent bien compte des complications associées à cette réforme. Deux autres contributions de ce numéro (**Muriel Barlet, Didier Blanchet et Thomas Le Barbanchon ; Matthieu Bunel, Fabrice Gilles et Yannick L'Horty**) l'abordent par des approches complémentaires, sans que leurs conclusions soient toujours comparables.

La première contribution, celle de **Barlet, Blanchet et Le Barbanchon**, est la moins directement en rapport avec l'évaluation des impacts de la loi Fillon ; c'est aussi celle dont l'approche a la portée la plus générale. Comme indiqué ci-dessus, leur approche s'appuie sur la microsimulation plutôt que sur l'analyse de données microéconomiques ou macroéconomiques. Moyennant des hypothèses sur les comportements des agents, une modélisation précise d'une politique d'emploi et un calibrage par rapport aux données réelles, la voie qu'ils ont retenue leur permet de simuler *ex ante* les effets de la politique en question. Ils considèrent les effets d'un choc démographique, d'un choc sur le salaire minimum et d'un allègement de charges, en supposant des comportements conformes à la théorie économique classique (pas de pouvoir de monopsonne, pas d'effet d'aubaine). Leur modèle indique alors des effets dans le sens attendu selon la théorie classique : une baisse d'emplois associée à une augmentation du salaire minimum, combinée à une augmentation des emplois à la suite de l'allègement des cotisations. Toutefois, leur travail ne quantifie pas les augmentations différenciées de GMR associées à la réforme Fillon, ni le système complexe d'allègements prévu par cette loi. En conséquence et indépendamment de la méthode, leurs résultats ne sont pas directement comparables à ceux des deux autres études.

Bunel, Gilles et L'Horty adoptent une approche semblable, dans la mesure où ils simulent les effets de la réforme Fillon sur l'emploi et les salaires via une modélisation précise de la politique retenue. Ils construisent à cet effet un indicateur dénommé taux d'exonération virtuel. Avec cette mesure, ils peuvent se passer d'hypothèses aussi fortes sur les comportements des agents et ils admettent ainsi la possibilité que des effets autres que les effets classiques puissent dominer. Leurs analyses d'une base de données originale, qui combine des multiples sources administratives provenant à la fois de l'Insee et de l'Acoss, aboutit à des effets opposés selon que l'entreprise ait adoptée ou non auparavant un accord de réduction du temps de travail. Ils trouvent pourtant que les salaires ont progressé indépendamment de l'existence pour l'entreprise d'un tel accord (11).

Simonnet et Terracol, pour leur part, essayent d'estimer les effets de la « réforme Fillon » en analysant les transitions du chômage à l'emploi. Partant du constat que cette réforme affecte différemment le coût du travail des entreprises selon qu'elles avaient ou non signé un accord de réduction du temps de travail (donnant droit à des exonérations spécifiques dans le cadre des lois dites « De Robien » et « Aubry »), ils évaluent l'impact de la réforme sur les sorties du chômage vers les entreprises selon qu'elles sont signa-

10. Voir, par exemple, Abowd et al. (2000a, 2000b) Kramarz et Philippon (2001).

11. Ces résultats sont cohérents avec ceux de Margolis (2009), qui a abordé les effets de la réforme Fillon par l'estimation des fonctions de coût avec facteurs potentiellement complémentaires ou substituables. Ce travail met en évidence des comportements compatibles avec la présence d'un pouvoir de monopsonne local pour les employeurs et il trouve également des effets quantitatifs faibles, mais différenciés selon l'existence d'un accord de réduction du temps de travail.

taires ou non. Ces variations de flux de transitions chômage-emploi donnent une mesure de l'évolution de la demande de travail dans les entreprises concernées. Le recours à des modèles de durée permet aux auteurs de conclure que la réforme Fillon a ralenti les sorties du chômage vers les entreprises signataires d'une convention de réduction de temps de travail, pour qui les réductions de charges n'ont apparemment pas suffi à compenser les hausses de coût induites par l'harmonisation des GMR (12). En revanche, cet effet compensatoire s'avère suffisant dans le cas des entreprises non signataires, si bien que les sorties du chômage vers ces entreprises n'ont pas été affectées.

Côté offre : minima sociaux et comportement d'activité et d'emploi

Le débat sur les effets dissuasifs potentiels de l'aide sociale est aussi ancien que cette dernière, et remonte au moins aux premières « lois sur les pauvres » adoptées en Angleterre dès le début du XVII^e siècle (1601). Il refait périodiquement surface. Ainsi, dans le contexte français et sur la période récente, il a connu un regain d'une certaine ampleur à la fin des années 1990. On peut y voir trois raisons principales.

Cette période marque d'abord les dix ans de l'instauration du RMI (13), et cet anniversaire sonne aussi l'heure d'un premier bilan et des premières propositions de réforme (cf. notamment Bélorgey (2000) et Gautié et Gubian (2000)), bilan dont les constats principaux vont peu varier par la suite (cf. Lelièvre et Nauze-Fichet (2008), pour le bilan des vingt ans du RMI). Il en ressort que si ce dispositif a été relativement efficace pour lutter contre la pauvreté (en termes d'intensité plus que de niveau (14)), le nombre de ses bénéficiaires est beaucoup plus important que celui prévu au départ, au point qu'il s'est transformé peu ou prou en troisième pilier de l'indemnisation du chômage (Outin, 2008). Il touche donc une population potentiellement employable (alors qu'il était conçu au départ comme s'adressant avant tout à des populations très éloignées du marché du travail) mais dont le taux de retour à l'emploi s'avère relativement faible. La question d'une éventuelle « trappe » se pose alors : l'allocation du RMI contribuerait à « piéger » ses bénéficiaires hors de l'emploi (15).

Ce constat est d'autant plus inquiétant que cette même période (fin des années 1990 et début des années 2000) est marquée par un retour de la croissance et une décrue importante du chômage. Alors que les problèmes de demande (*i.e.* de création d'emplois) avaient jusqu'ici focalisé l'attention, celle-ci se tourne dès lors du côté de l'offre de travail – les éventuelles trappes liées à l'aide sociale pouvant constituer un facteur de chômage structurel (Pisani-Ferry, 2000).

12. Les auteurs montrent que cette harmonisation s'accompagne d'une forte augmentation du coût réel d'embauche au niveau du Smic pour les entreprises signataires d'un accord de réduction du temps de travail.

13. La loi instaurant le RMI a été votée – à l'unanimité – en décembre 1988, et celui-ci est entré en vigueur en 1989.

14. Le niveau de la pauvreté est mesuré par le taux de pauvreté – soit la part des individus vivant dans un ménage dont le niveau de vie est inférieur au seuil de pauvreté. L'intensité de la pauvreté est mesurée par la distance entre le niveau de vie médian des pauvres et le seuil de pauvreté. En d'autres termes, l'instauration du RMI a davantage réduit les situations de grande pauvreté qu'elle n'a fait baisser la part des pauvres dans la société.

15. Le terme de « trappe » provient de du terme anglais « trap », qui signifie piège.

C'est aussi environ à la même époque que la question plus générale du non-emploi – un concept qui, au-delà du chômage, inclut donc aussi les populations inactives – va prendre de l'ampleur dans les pays industrialisés avancés. En effet, du fait notamment du vieillissement de la population, le nombre de personnes hors emploi dont les ressources dépendent du système de protection sociale (retraités, chômeurs indemnisés, bénéficiaires d'aides sociales...) tend à augmenter. Réduire les taux de dépendance – *i.e.* la part de la population qui a pour ressource des prestations sociales – devient dès lors une priorité. C'est aussi dans ce cadre qu'il faut situer la volonté « d'activation » des prestations sociales, ainsi que celle de « rendre le travail rémunérateur » pour lutter contre les trappes à inactivité (16), – « *making work pay* », selon le mot d'ordre affiché notamment par l'OCDE (2003).

Les trappes à inactivité : lorsque le travail « ne paye pas »

C'est dans ce contexte que l'on voit apparaître en France une première série de travaux abordant la question de l'impact des minima sociaux, et, plus largement, du système socio-fiscal, sur les comportements d'activité et d'emploi. La question est complexe, aussi bien d'un point de vue théorique – elle met en jeu des considérations aussi bien d'efficience que d'équité – qu'empiriques.

Un premier enjeu consiste d'abord, d'un point de vue descriptif, à bien estimer l'ensemble des gains associés aux différentes situations sur le marché du travail (*i.e.* hors emploi et en emploi, selon le niveau de revenu), en fonction de différentes configurations familiales. Pour ce faire, la méthode des cas types est généralement utilisée, pour essayer de rendre compte de l'ensemble des prélèvements et prestations – parmi les premiers travaux de ce type, on se reportera par exemple à Paillaud et Eyssartier (1999). L'enjeu à ce stade est de bien tenir compte de toute la complexité du système socio-fiscal. L'étude de **Denis Anne et Yannick L'Horty** présentée dans ce numéro se situe dans la continuité de leur article précédent (Anne et L'Horty, 2002). Son originalité est d'appréhender la dimension locale du système d'aides sociales (à savoir les droits connexes, notamment les avantages en termes de transports, le prix des cantines scolaires...), alors que les travaux précédents s'en tenaient avant tout au système socio-fiscal national. Ils montrent, à partir d'un échantillon d'une quinzaine de communes, que non seulement l'importance des aides peut varier de façon significative d'une commune à l'autre, mais qu'en moyenne le surcroît de ressources qu'elles apportent aux ménages hors emploi, bénéficiaires des minima sociaux, est loin d'être négligeable. S'en trouve dès lors augmentée ce qu'ils nomment « la durée de réservation », c'est-à-dire le nombre d'heures de travail hebdomadaires rémunérées au Smic qui équivalent au revenu hors emploi, l'ensemble des prélèvements, des prestations et des aides sociales étant pris en compte.

La méthode des cas-types ne permet cependant pas, en elle-même, d'estimer le nombre réel de ménages qui se trouvent dans telle ou telle situation en matière de ressources. Pour ce faire, on peut essayer de simuler cette répartition en appliquant le système socio-fiscal à un échantillon représentatif de la population, au risque cependant de perdre des informations sur les prestations effectivement perçues (17). Mais surtout, la méthode

16. Le terme de « trappe à non emploi » serait en toute rigueur plus approprié étant donné que l'insuffisante incitation à la prise d'emploi peut aussi concerner des bénéficiaires d'allocations comptabilisés comme chômeurs, et donc comme faisant partie de la population active.

17. Cf. Laroque et Salanié (1999) pour une simulation à partir de l'enquête Emploi.

des cas-types repose sur la comparaison de situations en quelque sorte hypothétiques : on compare par exemple le revenu d'un célibataire bénéficiaire du RMI avec celui d'un célibataire occupant un emploi à temps plein payé au Smic. Ces comparaisons déterminent un gain hypothétique, dont peut différer de façon non négligeable le gain potentiel effectif à la reprise d'emploi qui, lui, dépend des caractéristiques individuelles de la personne concernée et de l'état du marché du travail. Une façon d'évaluer ce gain potentiel consiste à estimer des équations de salaire (Laroque et Salanié, 1999 ; Gurgand et Margolis, 2001) et la durée des emplois accessibles aux bénéficiaires de l'aide sociale (Gurgand et Margolis, 2008) (18) : le salaire potentiel d'un bénéficiaire du RMI est estimé à partir des salaires et heures moyens des personnes en emploi qui ont des caractéristiques sociodémographiques (au sens, large, incluant le niveau de formation) identiques. Ces travaux confirment le faible gain potentiel à la reprise d'emploi dans de nombreuses configurations, et notamment celle des femmes peu qualifiées avec enfant.

Dépasser la simple analyse économique des comportements...

La détermination d'un salaire potentiel moyen en cas de reprise d'emploi ne nous dit cependant rien des comportements effectifs des personnes. Il faut franchir une étape supplémentaire en essayant d'estimer le « salaire de réserve » tel que le définit la théorie de la recherche d'emploi (« *job search* »). Ce concept désigne le salaire en dessous duquel une personne refusera un emploi qui lui est proposé. Il dépend en premier lieu des préférences de cette dernière (notamment de la préférence pour le loisir) ainsi que de trois variables : le revenu alternatif (*i.e.* hors emploi) auquel elle peut prétendre, le taux d'arrivée des offres d'emploi (19) et la distribution des salaires potentiels des emplois auxquelles ils peuvent prétendre. Rioux (2001b) tente une estimation à partir d'enquêtes déclaratives, où les bénéficiaires interrogés indiquent le nombre d'heures qu'ils souhaiteraient travailler et le salaire minimum qu'ils exigeraient pour ce nombre d'heures. D'après ses résultats, deux tiers des bénéficiaires du RMI avaient un salaire de réserve au plus égal au Smic. Si l'on ajoute le constat selon lequel ces bénéficiaires demandeurs d'emploi ne semblent pas avoir une recherche d'emploi moins active que les autres chômeurs (Rioux, 2001a), ceci amène à relativiser l'effectivité de la trappe à inactivité. D'autres méthodes peuvent être employées pour estimer les salaires de réserve – notamment l'estimation d'équations de participation au marché du travail (cf. Laroque et Salanié (1999 et 2000), pour une estimation micro-économétrique d'un modèle d'offre de travail, et Choné, (2002), pour une extension visant à considérer la décision de participation au niveau du ménage dans son ensemble et pas seulement au niveau de chaque membre). Il ressort de ces travaux que la participation au marché du travail des femmes et des personnes à bas revenus serait relativement sensible aux incitations monétaires. Cependant, pour la plupart des sous-populations (distinguées par leur caractéristiques sociodémographiques et leur configuration familiale), les estimations s'avèrent peu précises, la variance des comportements étant importante. Au total, comme le remarquent Laroque et Salanié, « *la participation au marché du travail dépend en grande partie de facteurs inexpliqués* » (2000, p.54).

18. Margolis et Starzec (2005) poussent cette logique une étape plus loin en modélisant la décision de participation au marché du travail séparément de celle de la prise d'un emploi, tout en conservant l'approche de Gurgand et Margolis (2001) quant à l'estimation du salaire potentiel.

19. C'est-à-dire le nombre de propositions d'emploi que reçoit le chômeur sur une période donnée. Ce nombre dépend des caractéristiques du chômeur (notamment de son niveau de qualification) ainsi que de la conjoncture du marché du travail.

... en intégrant les facteurs psychologiques et notamment l'aversion au risque

Un constat frappant est le fait qu'un nombre important de personnes occupent un emploi alors qu'elles semblent ne pas y avoir intérêt en termes financiers. Ceci est confirmée par les déclarations (issues des enquêtes *Sortants du RMI* ou *Bénéficiaires des minima sociaux* de la Drees) des bénéficiaires du RMI ayant repris un emploi : en 2006 comme en 1998, 30 % d'entre eux répondaient ne pas avoir amélioré leur situation financière, et, au sein de ces derniers, près de la moitié (12 % en 1998, 15 % en 2006) assuraient même l'avoir détériorée (Guillemot, Pétour et Zajdela, 2002 ; Deroyon, Hennion, Maigne et Ricroch, 2008). On peut déduire de ces constats qu'il faut dépasser le raisonnement économique – qui suppose que les comportements découlent avant tout d'arbitrages rationnels visant à maximiser les gains monétaires nets. Dans une perspective plus sociologique (Dubet et Véretout, 2001), on peut souligner que, loin d'être seulement voire avant tout facteur de désutilité, le travail est un vecteur d'intégration sociale et peut être en conséquence valorisé en tant que tel. Ceci semble confirmé par le fait que, en 1998, parmi les sortants du RMI occupant un emploi et déclarant y perdre financièrement, plus de 80 % déclaraient pourtant se sentir mieux (Guillemot *et al.*, 2002). Cependant, une approche microéconomique peut également rendre compte des gains financiers négatifs constatés pour certains individus. On peut d'abord supposer que les personnes ne tiennent pas seulement des raisonnements statiques (*i.e.* en fonction du gain financier immédiat), mais également dynamiques (*i.e.* en tenant compte de la séquence des revenus futurs à un certain horizon). Partant de cette intuition, et se basant sur des matrices de transitions, Laurent *et al.* (2002) ont distingué les trappes « dynamiques » des trappes « statiques », et souligné qu'il pouvait être, dans certains cas, tout à fait rationnel de reprendre un emploi même si l'on n'y gagne pas immédiatement. Mais symétriquement, il peut être aussi rationnel de ne pas en reprendre un même si l'on y gagne (d'un point de vue statique aussi bien que dynamique), à condition d'intégrer le facteur risque dans le raisonnement. Ce dernier, à notre connaissance, n'a pas été pris en compte par les modélisations de l'offre de travail appliquées à la question des trappes (20). Or on peut penser qu'il joue un rôle important pour les individus concernés, qui peuvent avoir beaucoup de réticence à quitter un revenu garanti pour un emploi précaire, et à risquer de se retrouver sans aucune ressource en cas de perte d'emploi – ne serait-ce que durant une courte période, le temps de faire valoir à nouveau ses droits à l'allocation (21) (22). Or la précarité d'emploi est effectivement importante : l'enquête *Sortants du RMI* de 1998 montrait que 45 % des allocataires ou anciens allocataires qui avaient un emploi l'avaient perdu dans un délai de six mois. Cette précarité est connue par les anciens allocataires : 29 % d'entre eux pensaient perdre leur emploi dans l'année. Un raisonnement, pour être complet, devrait donc prendre en compte, afin de mieux saisir les comportements de reprise d'emploi, non seulement le gain financier mais, plus globalement, la qualité de l'emploi potentiel – dont la sécurité est une dimension importante. Nous reviendrons sur ces aspects plus loin.

20. Certains modèles de recherche d'emploi (job search) prennent en compte, dans une certaine mesure, le facteur risque en tenant compte du taux de destruction d'emplois, qui modifie la valeur des emplois et donc le calcul du salaire de réserve – celui-ci devant être d'autant plus élevé que la durée anticipée de l'emploi est faible.

21. On peut en effet supposer que les allocataires de minima sociaux ont très peu d'épargne et n'ont que très difficilement accès au crédit.

22. Gurgand et Margolis (2002) développent un modèle dynamique non-stationnaire qui capte les risques de revenus pour les RMIstes associés à l'expiration de l'intéressement et des règles de « remise à zéro » des calendriers qui ouvrent droit aux allocations et à l'intéressement.

Au-delà des questions d'incitation, le problème de l'employabilité

Au total, qu'a-t-on appris au cours des dix dernières années ? Malgré la multiplication des travaux, les éclairages restent souvent partiels, aussi bien en ce qui concerne le repérage des gains potentiels à la reprise d'emploi qu'en termes de compréhension des comportements effectifs. Cependant, quelques enseignements semblent se dégager.

D'une part, la prise en compte de l'ensemble du système socio-fiscal fait apparaître que, malgré les réformes mises en oeuvre au cours de la période antérieure au RSA, les gains financiers potentiels découlant de la reprise d'emploi sont faibles pour une partie non négligeable de bénéficiaires de minima sociaux – ce que confirme la contribution de **Anne et L'Horty**. D'autre part, la sensibilité des comportements aux incitations financières peut-être variable entre sous-populations et même entre individus. Elle apparaît plus importante pour les femmes, notamment pour les mères de jeunes enfants – pour qui, de plus, une fois tenu compte des frais de garde d'enfant, les gains potentiels à la reprise d'emploi sont particulièrement faibles. Ceci est confirmé par des études de l'impact des dispositifs spécifiques qui les prennent pour cibles. Ainsi **Yves de Curaize et Hélène Périvier**, dans le présent numéro, montrent-ils que l'instauration de l'allocation de parent isolée (API) a entraîné une très légère diminution de l'offre de travail des mères isolées. Leur travail se situe dans la lignée de celui de Piketty (1998), portant sur l'Allocation Parentale d'Éducation (APE) dans les années 1990, par le recours à la méthode des doubles différences. Cette méthode aujourd'hui consacrée consiste à étudier l'impact de la modification (ou simplement de l'introduction) d'un dispositif en comparant l'évolution du comportement de la sous-population concernée à l'évolution de celui d'une sous-population très proche par ses caractéristiques, mais non touchée par la mesure. Cependant, **Curaize et Périvier** mettent en lumière que si l'effet dissuasif a pu jouer, son rôle a été cependant mineur dans la baisse du taux d'emploi des mères isolées, celle-ci s'expliquant principalement par la montée du chômage de masse.

Au-delà des considérations en termes d'incitation, on est donc renvoyé à des problèmes d'employabilité au sens le plus large, cette notion étant définie comme la capacité à être employé (indépendamment de l'effort de recherche d'emploi). Celle-ci peut dépendre de facteurs liés à la demande de travail (la conjoncture, le coût du travail). Mais, côté offre, les caractéristiques des personnes à la recherche d'un emploi jouent aussi bien sûr un rôle important : au même titre que les problèmes de transports et d'accès aux emplois, absence de qualification adéquate, âge trop élevé au regard des critères des employeurs, ou encore problèmes de santé arrivent en tête des obstacles à la reprise d'emploi mentionnés par les bénéficiaires des minima sociaux (Pla, 2008).

Nuancer le problème de l'incitation n'enlève rien au fait qu'il est hautement souhaitable – ne serait-ce que pour des raisons d'équité – de profiler le système socio-fiscal pour faire en sorte que le « travail paie ». C'est à la lumière de cet objectif que **Anne et L'Horty** analysent le dispositif du RSA mis en place fin 2009. Ils montrent que le profilage de ce dernier (avec un taux marginal de prélèvement de 38 %) permet d'atteindre l'un des objectifs fixés qui étaient que la première heure travaillée se traduise (au-delà de l'effet transitoire d'un intéressement limité dans le temps tel qu'il existait pour le RMI) par un gain financier net positif – y compris compte tenu des aides et avantages sociaux au niveau local. Cependant d'autres entraves à la reprise d'emploi peuvent surgir, liées cette fois aux caractéristiques de l'emploi proposé par l'entreprise.

La qualité des emplois à bas salaire et ses enjeux

On peut sans doute affirmer qu'au cours des vingt dernières années, les politiques publiques – du côté de la demande aussi bien que de l'offre – ont donné la priorité à l'accroissement de la quantité d'emplois peu qualifiés et peu rémunérés, plutôt qu'à celui de leur qualité. Cela s'explique sans doute par l'urgence imposée par la montée et le maintien d'un chômage de masse, touchant plus particulièrement les travailleurs les moins qualifiés. On peut ajouter que la qualité de l'emploi est difficile à objectiver, dans la mesure où elle renvoie à des critères multiples et où elle comporte une dimension subjective. Cependant, aussi bien des enquêtes statistiques que des travaux monographiques permettent de mieux cerner la qualité des emplois à bas salaires (Caroli et Gautié, 2009).

Nous avons suggéré plus haut que la prise en compte de l'ensemble des dimensions de la qualité de l'emploi – en premier lieu son statut en termes de sécurité d'emploi, mais aussi ses horaires, sa pénibilité – au-delà du simple niveau de rémunération à l'embauche, serait nécessaire pour mieux comprendre notamment les comportements de (re) prise d'emploi. Selon la théorie des paiements compensateurs, le salaire (et notamment, du côté de l'offre, le salaire de réserve) sera d'autant plus élevé que les autres caractéristiques qui font la qualité de l'emploi sont jugées défavorables. Ainsi, comme l'avait remarqué Rioux (2001b), on peut s'attendre à ce que, toutes choses égales par ailleurs, le salaire de réserve soit en moyenne plus élevé pour un emploi proposé en CDD que pour le même emploi proposé en CDI car il faudrait compenser les travailleurs pour le risque qu'ils ne retrouvent pas un autre emploi à l'expiration du contrat (23). Dans les enquêtes auprès des bénéficiaires des minima sociaux, les raisons invoquées par ces derniers pour motiver la non recherche d'emploi ou un éventuel refus d'emploi renvoient très rarement au seul niveau de salaire, mais, le plus souvent, à d'autres caractéristiques des emplois. Ceci incite à penser qu'une politique visant à réduire les trappes potentielles devrait se soucier non seulement du gain financier potentiel mais aussi d'éléments plus qualitatifs.

Or, de ce point de vue, on peut s'interroger sur les conflits d'objectifs possibles des politiques publiques déployées sur le marché du travail peu qualifié et envers les ménages à bas revenu.

Une augmentation des bas salaires peut entraîner une dégradation de la qualité des emplois concernés

Tout d'abord, en améliorant une dimension de la qualité de l'emploi, l'intervention publique peut contribuer à en dégrader d'autres. Si on peut considérer que le niveau de rémunération, non seulement en termes absolu mais aussi en termes relatifs (*i.e.* renvoyant à la position dans l'échelle des salaires) est une dimension importante de la qualité, alors les politiques d'augmentation du salaire minimum qui ont entraîné une certaine compression de la dispersion des salaires en bas de la distribution sont allées dans le bon sens (si l'on ne tient pas compte des éventuels effets en termes de « quantité » d'emplois). Cependant, comme l'avaient montré notamment Fougère et Kramarz (2001), la forte augmentation du Smic au cours des années 1970 s'est accompagnée d'un ralentissement

23. La prime de précarité associée aux contrats à durée déterminée représente, de la part du législateur, une tentative de quantification du coût que ce risque supplémentaire peut imposer au travailleur.

prononcé de la mobilité salariale ascendante – qui est aussi une dimension de la qualité de l’emploi. Un salaire minimum élevé en termes relatif peut contribuer à creuser la trappe à bas salaire – c’est-à-dire une situation dans laquelle les travailleurs restent durablement à un bas niveau de salaire. Rappelons qu’en France, jusqu’à une période récente, la majorité des minima de branche étaient en dessous du Smic, et que les fortes hausses de ce dernier à certaines périodes ont pu contribuer, dans certaines d’entre elles, à déstabiliser les politiques de rémunérations (Gautié, 2010). On peut s’interroger aussi sur l’éventuel impact d’un salaire minimum élevé en termes d’intensification du travail et de dégradation concomitante des conditions de travail (Askénazy *et al.*, 2009). Mais la relation est complexe : un salaire minimum plus élevé, en réduisant le différentiel de salaire entre travailleurs qualifiés et peu qualifiés, peut aussi inciter les entreprises à former davantage ces derniers pour augmenter leur productivité (Acemoglu et Pischke, 1999).

L’arbitrage, et le conflit d’objectifs qu’il recouvre, réside peut-être tout autant entre le nombre d’emplois – que la politique publique essaye de maximiser pour lutter contre le chômage – et la qualité des emplois. De ce point de vue, on peut s’interroger sur les éventuelles conséquences en termes de qualité de l’emploi des politiques évoquées jusqu’ici, qui, aussi bien du côté de l’offre que de celui de la demande, ont essayé d’accroître le nombre d’emplois peu qualifiés et peu rémunérés.

Deux analyses contradictoires des conséquences sur les trappes à bas salaire des exonérations de cotisations sur les bas salaires

Le fait qu’un système d’exonérations de cotisations sociales dégressif puisse notamment contribuer à creuser la trappe à bas salaire avait été évoqué par Malinvaud (1998). Comme l’explicitent de façon claire **Lhommeau et Rémy** dans leur contribution à ce numéro, un tel système d’allègements peut avoir deux effets potentiels contradictoires en termes politique salariale. D’un côté, l’allègement permet de dégager un surplus qui pourrait être – au moins en partie – consacré à l’augmentation du salaire brut perçu par le travailleur. Mais, d’un autre côté, son caractère dégressif implique mécaniquement qu’une augmentation du salaire brut entraîne une augmentation plus que proportionnelle du coût du travail. L’Horty (2000) avait en particulier noté le paradoxe selon lequel quand un salarié était rattrapé par une hausse du Smic, le coût du travail pour son employeur, à salaire inchangé, diminuait, du simple fait que les allègements dégressifs sont définis en fonction du Smic. On comprend dans ce cas que l’employeur gagne à ne pas augmenter son salarié et soit même tenté de ne pas partager le surplus, ce dernier tenant alors lieu pour lui d’un effet d’aubaine. Le travail présenté par les auteurs permet de différencier les deux effets (effet « surplus » et effet « accroissement du coût marginal » lié à la dégressivité) et met en lumière, au moyen d’estimations à partir du panel DADS permettant de suivre les individus (restés au moins trois ans dans la même entreprise) sur près de vingt ans, que le second semble l’emporter sur le premier – ce qui trancherait en faveur d’un creusement de la trappe à bas salaire.

Ces résultats sont à rapprocher de ceux de **Romain Aeberhardt et David Sraer**. Les auteurs soulignent que le terme de trappe à bas salaire peut désigner trois phénomènes, tous associés à la volonté éventuelle de bénéficier au maximum des allègements : le fait que les employeurs baissent leur salaire d’embauche, le fait qu’ils réduisent l’écart des salaires au Smic, ou encore le fait qu’ils ralentissent la progression des salaires. Comme dans le travail précédent, c’est au troisième phénomène que les auteurs s’intéressent ici.

Se concentrant sur la période 1994-1997, ils ne trouvent pas que la progression salariale se soit ralentie pour les personnes à faible rémunération. Ceci irait donc à l'encontre de l'hypothèse de trappe à bas salaire. La différence de résultat avec l'étude précédente reste à expliquer. Elle peut résulter du fait que les périodes étudiées ne sont pas les mêmes, mais aussi des différences dans les méthodes utilisées : estimation d'un modèle à effets individuels dans le premier cas (**Lhommeau et Rémy**), méthode des doubles différences et de régression sur la discontinuité (*i.e.* on compare les salariés juste au-dessous et juste au dessus du seuil d'annulation des allègements) dans le second cas.

Le dispositif du RSA soulève aussi des interrogations sur ses effets éventuels en termes de qualité de l'emploi. Ces interrogations avaient été explicitées lors des débats suscités par la proposition d'un dispositif très proche, l'allocation compensatrice de revenu, à la fin des années 1990 (Godino, 1999 ; Dollé, 2000 ; Gautié et Gubian, 2000), mais valent aussi pour tous les systèmes d'aide sous conditions de ressources cumulables avec des revenus d'activité. Notons que ces critiques sont d'ailleurs très anciennes, puisqu'elles avaient été formulées dès le début du XIX^e siècle en Angleterre à la suite de l'instauration du système de Speenhamland en 1795, premier dispositif de ce type (24). La crainte est que le complément de revenu joue comme une subvention à des emplois peu rémunérés, en d'autres termes qu'il favorise l'ouverture d'une « trappe à pauvreté laborieuse ». Les expériences de l'*Earned Income Tax Credit* (EITC) aux États-Unis ainsi que du *Working Family Tax Credit* (WFTC) au Royaume-Uni montrent notamment que ces dispositifs, malgré leur effet encourageant sur l'offre de travail, ont pu avoir un impact négatif sur les salaires (notamment d'embauche) – les employeurs réussissant à s'approprier une partie du surplus engendré par l'allocation (Mikol et Rémy, 2009). L'articulation avec le salaire minimum est ici essentielle : le rôle de ce dernier est justement d'éviter les effets potentiels de monopsonie (Manning, 2003, et également la discussion *supra*), et donc réduire la part du surplus né de la relation de travail captée par l'employeur. Mais le Smic est défini sur une base horaire : la question est aussi celle de la durée du travail, dans un contexte où, à la fin des années des années 2000 en France, près de 30 % des salariés à temps partiel (en premier lieu des femmes) désiraient travailler plus longtemps. Notons que l'aide publique sous forme de complément aux bas revenus n'est pas en elle-même une subvention directe à l'emploi à temps partiel – comme a pu l'être l'abattement de 30 % de cotisations sociales employeurs pour les temps partiels en vigueur entre 1993 et 2003. Cependant, en agissant sur l'offre, elle peut pousser plus de personnes à accepter faute de mieux de tels emplois, transformant seulement de la pauvreté inactive en pauvreté laborieuse. Le législateur est bien conscient de ce problème puisqu'il prévoit, dans le cadre de la réforme du RSA, une obligation pour les entreprises de négocier sur le travail à temps partiel chaque année pour essayer d'en réduire la part involontaire.

* *
*

Les travaux présentés ici s'inscrivent donc dans une longue série d'études et de recherches qui se sont développées au cours des vingt dernières années, et plus particulièrement au cours de la dernière décennie. Le progrès de la connaissance est indéniable :

24. En 1795, pour lutter contre la pauvreté engendrée notamment par la hausse des prix du blé résultant des guerres liées à la Révolution française, les magistrats de la localité de Speenhamland décidèrent d'introduire une aide sous forme d'allocation différentielle : une quantité de blé minimale à atteindre était fixée pour chaque configuration familiale, et les ménages dont les revenus ne permettaient pas d'acquiescer cette quantité de blé se voyaient octroyer le différentiel sous forme d'une aide sociale en blé. Le système fut aboli en 1834, notamment à la suite de la dénonciation du fait que les employeurs profitaient du système pour imposer des faibles salaires, et entretenaient par là persistance de la pauvreté.

grâce à la mobilisation de nouvelles données et à la diversification des techniques d'estimation, il est possible de mieux analyser les effets des politiques déployées au cours des deux décennies étudiées sur la demande et l'offre de travail peu qualifié et peu rémunéré. Certes, beaucoup d'incertitudes subsistent, notamment sur l'impact en termes de qualité de l'emploi et l'importance pratique du concept de monopsonie. Mais surtout, ces éclairages restent, dans la plupart des cas, partiels : ils s'intéressent généralement à l'impact de tel dispositif sur telle ou telle variable (la participation, l'emploi, plus rarement le salaire...). Or un enjeu crucial serait aujourd'hui d'essayer de mieux comprendre l'articulation et les interactions entre les différentes mesures. **Anne et L'Horty**, dans leur contribution, soulignent par exemple qu'en matière d'aide aux bas revenus, alors que certaines réformes au niveau national allaient dans le sens d'une réduction des trappes, d'autres sur la même période, au niveau local mais aussi national, concernant notamment les droits connexes, ont joué en sens inverse. Au-delà, il conviendrait de faire un bilan global de l'ensemble des politiques en direction des bas salaires et les bas revenus, et de s'interroger sur leur cohérence, non seulement les unes par rapport aux autres, mais aussi par rapport aux objectifs que se fixe le législateur, aussi bien en terme d'efficience que d'équité (pour une tentative dans ce sens, cf. Cahuc et al. (2008)). Ce questionnement est d'autant plus légitime que, si l'on tient compte de l'ensemble des dispositifs (Smic, exonération de cotisations sociales, prime pour l'emploi, RSA...), la France est sans doute l'un des pays où les bas salaires et les bas revenus sont les plus régulés et les plus subventionnés au monde.

Jérôme Gautié (Professeur à l'université Paris I Panthéon-Sorbonne, chercheur au Centre d'Économie de la Sorbonne et directeur de l'Institut des Sciences Sociales du Travail de Paris I)

David Margolis (Directeur de recherche au CNRS au Centre d'Économie de la Sorbonne, en détachement auprès de la Banque Mondiale).

Les opinions exprimées dans cet article n'engagent que leurs auteurs et aucunement les institutions auxquelles ils appartiennent. □

BIBLIOGRAPHIE

Abowd J., Kramarz F., Lemieux T. et Margolis D. (2000a), « Minimum Wages and Youth Employment in France and the United States » dans D Blanchflower et R Freeman (eds), *Youth Employment and Joblessness in Advanced Countries*, Cambridge, NBER.

Abowd J., Kramarz F., Margolis D. et Philippon T. (2000b), « The Tail of Two Countries: Minimum Wages and Employment in France and the United States », document de travail de l'IZA, n° 203.

Acemoglu D. et Pischke J.S. (1999), « Beyond Becker: Training in Imperfect Labour Markets », *The Economic Journal*, vol. 109, n° 453, pp. 112-142.

Anne D. et L'Horty Y. (2002), « Transferts sociaux locaux et retour à l'emploi », *Économie et Statistique*, n° 357-358, pp. 49-78.

- Ashenfelter O., Farber H. et Ransom M. (2010)**, « Modern models of monopsony in labor markets: a brief survey », *Journal of Labor Economics*, à paraître, IZA Working Paper n° 4915.
- Askenazy P., Caroli E. et Gautié J. (2009)** « Panorama des bas salaires et de la qualité de l'emploi peu qualifié en France » in Caroli E. et Gautié J. (dir) *Bas salaires et qualité de l'emploi : l'exception française ?*, opuscule du Cepremap n° 17, Éditions rue d'Ulm, pp. 67-143.
- Audric S., Givord P. et Prost C. (2000)**, « Estimation de l'impact sur l'emploi non qualifié des mesures de baisse de charge », *Revue économique*, vol. 51, n° 3.
- Belorgey J.-M. (dir) (2000)**, *Minima sociaux, flexibilité précarité*, Rapport du Commissariat Général du Plan, La Documentation Française.
- Bonnal L., Fougère D. et Serandon A. (1997)**, « Evaluating the Impact of French Employment Policies on Individual Labour Market Histories », *Review of Economic Studies*, pp. 683-713.
- Cahuc P., Cette G. et Zylberberg A. (2008)**, *Salaires minimum et bas revenus : comment concilier justice sociale et efficacité économique ?*, Rapport pour le Conseil d'Analyse Économique, n° 79, La Documentation Française.
- Card D. et Krueger A. (1994)**, « Minimum Wages and Employment: A Case Study of the Fast-Food Industry in New Jersey and Pennsylvania », *American Economic Review*, pp. 772-793.
- Card D. et Krueger A. (1996)**, *Myth and Measurement: The New Economics of the Minimum Wage*, Princeton, NJ: Princeton University Press.
- Caroli E. et Gautié J. (dir) (2009)**, *Bas salaires et qualité de l'emploi : l'exception française ?*, opuscule du Cepremap n° 17, Éditions rue d'Ulm.
- Choné P. (2002)**, « Une analyse de la participation des couples à la force de travail », *Revue économique*, vol. 53, n° 6, pp. 1149-1179.
- CSERC (2006)**, *L'abaissement des charges sociales sur les bas salaires*, La Documentation Française.
- Deroyon T., Hennion M., Maigne G. et Ricroch L. (2008)**, « L'influence des incitations financières sur le retour à l'emploi des bénéficiaires du RMI », in Lelièvre M. et Nauze-Fichet E. (dir) *RMI, l'état des lieux*, La Découverte, pp 167-186.
- Dollé M. (2000)**, « Entre le salaire minimum et le revenu minimum, faut-il une allocation compensatrice de revenu ? », *Droit Social*, avril, pp. 359-367.
- Dubet F. et Veretout A. (2001)**, « Une « réduction » de la rationalité de l'acteur : pourquoi sortir du RMI ? », *Revue Française de Sociologie*, vol. 42, n° 3.
- Fougère D. et Kramarz F. (2001)**, « La mobilité en France de 1967 à 1999 », in Atkinson A., Glaude M., Olier L. et Piketty T. *Inégalités économiques*, Rapport du Conseil d'Analyse Économique, La Documentation Française.
- Fougère D., L'Horty Y. et Morin P. (2002)** « Introduction », *Revue économique*, vol. 53, novembre, pp. 1111-1126.
- Gafsi I., L'Horty Y. et Mihoubi F. (2005)**, « Réformer les exonérations de cotisations sociales sur les bas salaires », *Revue Française d'Économie*, vol. XIX, n° 3.
- Gautié J. (2010)**, « Towards the End of the Active Minimum Wage Policy », in Daniel Vaughan-Whitehead (ed.), *The Minimum Wage Revisited in the Elargened EU*, Edward Elgar.
- Gautié J. et Gubian A. (2000)**, « Réforme du RMI et marché du travail », *Droit Social*, juillet-août.

- Germain J-M. (1997)**, « Allègement des charges sociales, coût du travail et emploi dans les modèles d'équilibre : enjeux et débats », *Économie et Statistique*, n° 301-302.
- Godino R. (1999)**, « Pour une réforme du RMI », *note de la Fondation Saint-Simon*, février.
- Guillemot D., Pétour P. et Zajdela H. (2002)**, « Trappe à chômage ou trappe à pauvreté : quel est le sort des allocataires du RMI ? », *Revue économique*, vol. 53, pp. 1235-1252.
- Gurgand M. et Margolis D. (2001)**, « RMI et revenus du travail : une évaluation des gains financiers à l'emploi », *Économie et Statistique*, n° 346-347, pp. 103-122.
- Gurgand M. et Margolis D. (2002)**, « A Multiple-State, Non-Stationary Model of Welfare Exit », Team, *miméo*, présenté à l'Econometric Society European Meeting, Stockholm, août 2003.
- Gurgand M. et Margolis D. (2008)**, « Does Work pay in France? Monetary Incentives, Hours Constraints and the Guaranteed Minimum Income », *Journal Public Economics*, vol. 92, pp. 1669-1697.
- Hamermesh D. (1993)**, *Labor Demand*, Princeton, NJ: Princeton University Press.
- Joly P. (1997)**, « Progrès technique, commerce international, qualifications : les liens avec le coût du travail et l'emploi », *Économie et Statistique*, n° 301-302.
- Katz L. et Krueger A. (1992)**, « The Effect of the Minimum Wage on the Fast-Food Industry », *Industrial and Labor Relations Review*, pp. 6-21.
- Kramarz F. et Philippon T. (2001)**, « The Impact of Differential Payroll Tax Subsidies on Minimum Wage Employment », *Journal of Public Economics*, pp. 115-146.
- Laffargue J-P. (1996)**, « Fiscalité, charges sociales, qualifications et emploi », *Économie et Prévision*, n° 125.
- Laffargue J-P. (2000)**, « Effets et financement d'une réduction des charges sur les bas salaires », *Revue économique*, vol. 51, n° 3.
- Laroque G. et Salanié B. (1999)**, « Prélèvements et transferts sociaux : une analyse descriptive des incitations financières au travail », *Économie et Statistique*, n° 328, pp. 3-19.
- Laroque G. et Salanié B. (2000)**, « Une décomposition du non-emploi en France », *Économie et Statistique*, n° 331, pp. 47-66.
- Laurent T., L'Horty Y., Maillé P. et Ouvrard J.-F. (2002)**, « Incitations et transitions sur le marché du travail : une analyse des stratégies d'acceptation et de refus d'emploi », *Revue économique*, vol. 53, novembre, pp. 1181-1203.
- L'Horty, Y. (2000)**, « Quand les hausses du SMIC réduisent le coût du travail », *Revue économique*, vol. 51, n° 3.
- L'Horty Y. (2006)**, « Dix ans d'évaluation des exonérations sur les bas salaires », *Connaissance de l'Emploi*, n° 24.
- Lelièvre M. et Nauze-Fichet E. (dir) (2008)**, *RMI, l'état des lieux*, La Découverte.
- Maarek G. (1994)**, *Coût du travail et emploi : une nouvelle donne*, Rapport du Commissariat Général du Plan, La Documentation Française.
- Malinvaud E. (1998)**, *Les cotisations sociales à la charge des employeurs*, Rapport pour le Conseil d'Analyse Économique, n° 9, La Documentation Française.

Manning A. (2003), *Monopsony in Motion: Imperfect Competition in Labor Markets*, Princeton, NJ: Princeton University Press.

Margolis D. (2009), « Harmonisation des GMR/SMIC et allègement des charges sur les bas salaires : l'impact de réformes « Fillon » sur l'emploi », *Évaluation des impacts du dispositif d'allègement de cotisations sociales « Fillon » de 2003*, rapport pour la Dares.

Margolis D. et Starzec C. (2005), « Les prestations sociales et l'offre de travail : y a-t-il une trappe à l'inactivité ? » *Économie Publique*, pp. 71-120.

Mikol F. et Rémy V. (2009), « RSA : peut-on apprendre des expériences étrangères ? Un bilan des travaux sur l'EITC et le WFTC », *Travail et Emploi*, n° 120.

Neumark D. et Wascher W. (2007), « Minimum Wages and Employment », *document de travail de l'IZA*.

OCDE (1997), « Les emplois à bas salaire : tremplin vers un avenir meilleur ou piège? », *Perspectives d'emploi*, éditorial.

OCDE (2003), « Making Work Pay, Making Work Possible », *Employment Outlook 2003*, chap. 3, pp. 113-170.

Outin J.-L. (2008), « RMI et indemnisation du chômage », in Lelièvre M. et Nauze-Fichet E. (dir), *RMI, l'état des lieux*, La Découverte, pp. 101-118.

Paillaud S. et Eyssartier D. (1998), « Pâris, un outil d'évaluation dynamique du système fiscal-social », *Économie et Statistique*, n° 318, pp. 41-64.

Piketty T. (1998), « L'impact des incitations financières au travail sur les comportements individuels : une estimation pour le cas français », *Économie et Prévision*, n° 132-133, pp. 1-35.

Pisali-Ferry J. (2000), *Plein emploi*, Rapport pour le Conseil d'Analyse Économique, n° 30, La Documentation Française.

Pla A. (2008), « Sorties du RMI et accès à l'emploi », Lelièvre M. et Nauze-Fichet E. (dir) *RMI, l'état des lieux*, La Découverte, pp. 153-166.

Rémy V. (2006), « Les politiques d'allègement des cotisations sociales employeurs », *Travail et Emploi*, n° 105.

Rioux L. (2001a), « Recherche d'emploi et insertion professionnelle des allocataires du RMI », *Économie et Statistique*, n° 346-347, pp. 13-32.

Rioux L. (2001b), « Salaire de réserve, allocation de chômage dégressive et revenu minimum », *Économie et Statistique*, n° 346-347, pp. 137-160.

Salanié B. (1999), « Une maquette analytique de long terme du marché du travail », *Document de Travail de la DESE*, n° G9912, Insee.



Liberté • Égalité • Fraternité
RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

La France vue du recensement de la population

www.insee.fr

**Les résultats du recensement
de la population mis à jour
chaque année**

