

## POLITIQUES ACTIVES DU MARCHÉ DU TRAVAIL ET CHÔMAGE - CADRE D'ANALYSE DES ASPECTS CRUCIAUX DE LA CONCEPTION DES MESURES

Lars Calmfors

### TABLE DES MATIÈRES

Introduction .....	8
I. Le cadre analytique de base .....	9
II. Différents effets des politiques actives du marché du travail .....	13
A. Effets sur l'adéquation des offres et des demandes d'emploi ...	13
B. Effets sur la population active .....	16
C. Effets sur la concurrence s'exerçant sur le marché du travail ...	17
D. Pertes sèches et effets de substitution .....	18
E. Réduction de la perte de bien-être pour les chômeurs et effets d'éviction .....	20
F. Effets sur la productivité .....	21
G. Effets de test sur la volonté de travailler .....	24
H. Effets sur la fiscalité .....	25
I. Interactions avec les autres mesures .....	26
III. L'effet net des programmes actifs du marché du travail .....	27
A. Recherches empiriques existantes sur les effets macro-économiques .....	28
B. Problèmes d'interprétation .....	30
IV. Aspects cruciaux de la conception des programmes .....	31
A. Les niveaux d'indemnisation .....	31
B. L'importance du ciblage .....	32
C. Types de programmes .....	35
D. La coordination avec l'assurance-chômage et la durée des programmes .....	39
V. Que peut-on attendre des politiques actives du marché du travail? ..	41
Bibliographie .....	47

---

L'auteur est de l'Institute for International Economic Studies, de l'Université de Stockholm. Il tient à remercier pour leurs commentaires : Susanne Ackum Agell, Mårten Blix, Sveinbjörn Blöndal, David Coe, Andrew Dean, Per-Anders Edin, Michael P. Feiner, Anders Forslund, Nils Gottfries, Abrar Hasan, Richard Jackman, John P. Martin, Joakim Persson et Johnny Zetterberg, ainsi que les participants aux séminaires organisés à la Fédération des employeurs suédois, au Conseil suédois du marché du travail, au Département des études économiques de l'Université d'Uppsala, à l'Institute for International Economic Studies de l'Université de Stockholm, ainsi qu'à la réunion conjointe du Comité de politique économique de l'AELE et de la DG 2 de la Commission de la CE qui s'est tenue à Bruxelles en octobre 1993. La Direction de l'éducation, de l'emploi, du travail et des affaires sociales avait offert la possibilité d'établir une première version de ce document. Il est également reconnaissant à Johanna Gurney et Helena Matheou pour leur précieuse assistance dans les travaux de secrétariat.

---

## INTRODUCTION

On accorde, depuis quelques années, de plus en plus d'intérêt à ce que l'on appelle les politiques actives du marché du travail pour lutter contre le chômage persistant qui sévit en Europe occidentale. Ce n'est guère surprenant compte tenu du désenchantement suscité par les actions plus globales : d'un côté, les mesures plus traditionnelles de stimulation de la demande risquent d'avoir surtout pour effet d'aggraver l'inflation sans améliorer sensiblement l'emploi ; de l'autre, les réformes structurelles axées sur l'offre et destinées à supprimer les diverses rigidités du marché du travail ont, soit été difficiles à mettre en œuvre, soit semblé lentes à produire leurs effets. Dans ces conditions, nombreux sont ceux qui considèrent les politiques actives du marché du travail comme le *deus ex machina* qui permettra de résoudre le problème du chômage. Le présent article a pour objet d'en donner une évaluation réaliste.

Il existe de nombreuses interprétations du concept de « politique active du marché du travail, ». Nous le comprendrons ici dans une acception étroite en le définissant comme un ensemble de mesures destinées à améliorer le fonctionnement du marché du travail et axées sur les chômeurs. Au sein de cet ensemble, nous distinguerons trois principaux types d'action : i) *le courtage* qui a pour objectif de faire mieux coïncider l'offre et la demande sur le marché du travail; ii) *la formation organisée* dans le cadre du marché du travail qui est destinée à améliorer et à adapter les compétences des demandeurs d'emploi; et iii) *la création directe d'emplois* qui peut revêtir la forme soit d'offres d'emplois dans la fonction publique, soit d'aides à l'embauche dans le secteur privé.

Chaque type de politique visant le marché du travail peut atteindre ses objectifs de différentes façons. Le présent document a aussi pour objectif de structurer les divers types d'effets obtenus à l'aide d'un cadre analytique simple permettant de mettre en lumière les principaux facteurs déterminants de l'efficacité des mesures.

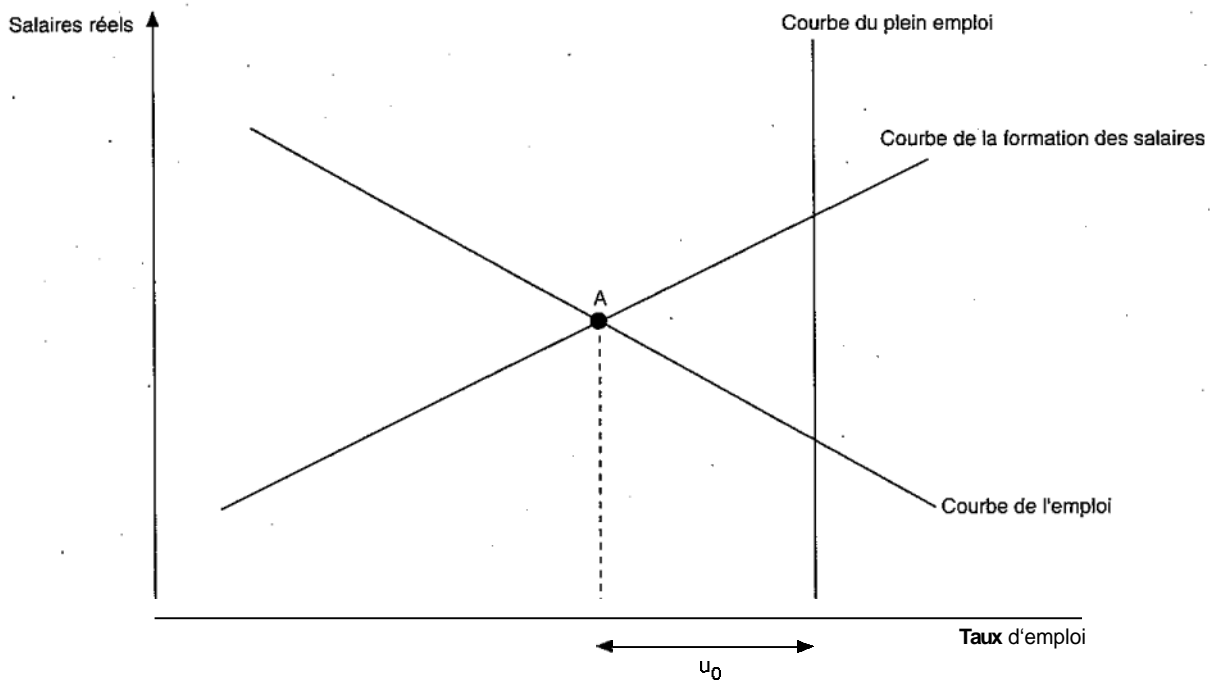
L'analyse s'articule de la façon suivante : la section I présente le cadre analytique de base. La section II essaie de structurer les divers types d'effets tandis que la section III cherche à déterminer si les connaissances empiriques actuelles permettent de tirer des conclusions sur l'effet des politiques actives du marché du travail. La section IV considère l'importance de divers aspects de la conception des programmes, tandis que la section V présente les conclusions.

## I. LE CADRE ANALYTIQUE DE BASE

La politique du marché du travail est généralement considérée, dans les analyses macro-économiques, comme un moyen de « déjouer la courbe de Phillips », c'est-à-dire comme un moyen permettant de réaliser un meilleur compromis entre inflation et chômage et, par conséquent, de faire baisser le taux (naturel) de chômage en situation d'équilibre (Baily et Tobin, 1977; OCDE, 1990, 1993a). Ce type d'analyse reposant sur une courbe type de Phillips augmentée des anticipations a cependant tendance à devenir arbitraire dans la mesure où les principaux facteurs déterminants du taux de chômage d'équilibre ne sont généralement pas définis. Les politiques actives du marché du travail doivent plutôt être évaluées en tenant explicitement compte des facteurs qui déterminent l'équilibre du marché du travail.

Nous utiliserons ici, comme point de départ, le type d'analyse du marché du travail développé, par exemple, dans Layard et Nickell (1986), Johnson et Layard (1986) et Layard *et al.* (1991). Le graphique 1 en illustre le raisonnement de base. La courbe orientée vers le bas est une **courbe de l'emploi** qui lie l'emploi (supposé être égal à la demande de main-d'œuvre), mesuré en proportion de la population active, au salaire réel<sup>1</sup>. La courbe orientée vers le haut représente la

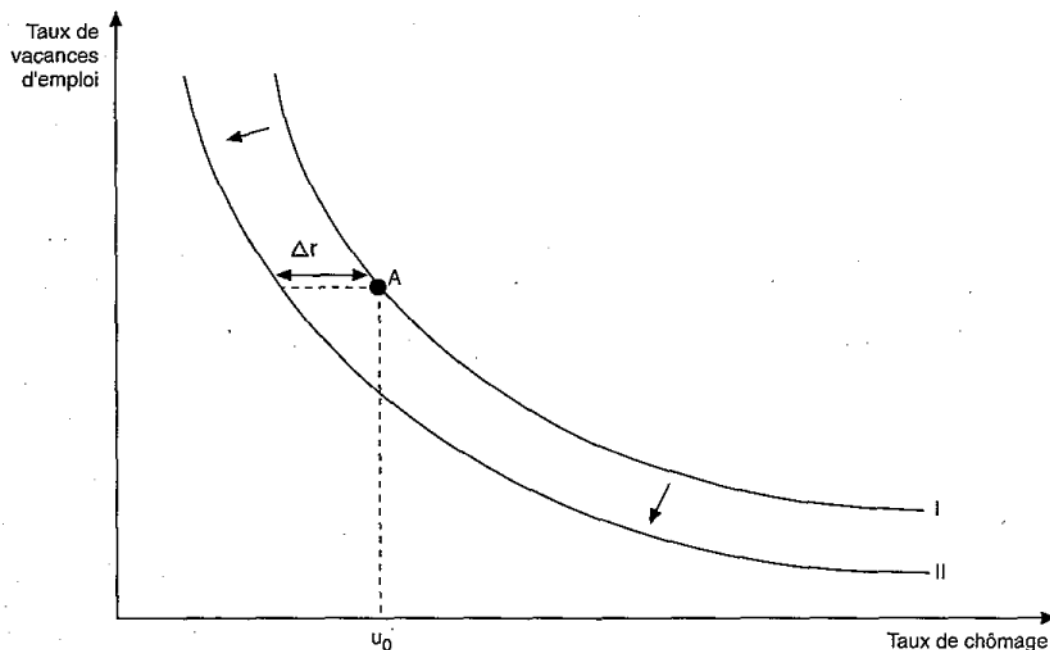
Graphique 1. Le modèle de Layard et Nickell



**courbe de formation des salaires** et montre comment une augmentation de l'emploi global entraîne des pressions en faveur d'un relèvement des salaires réels. Ce type de relation se retrouve dans plusieurs situations de fixation des salaires : monopole syndical, salaire d'efficiencia et négociations salariales' ; cela parce que, lorsque le niveau de l'emploi est élevé, d'une part, les syndicats sont moins incités à renoncer à des augmentations de salaires susceptibles d'entraîner des mises à pied et, d'autre part, les employeurs doivent payer davantage pour attirer la main-d'œuvre et en maximiser la productivité. Les niveaux d'équilibre de l'emploi et des salaires réels se trouvent à l'intersection des deux courbes (point A). Une ligne verticale correspond au plein emploi de la population active. Le niveau du chômage non voulu – du point de vue de ceux qui en sont les victimes – peut être considéré comme correspondant à la distance horizontale qui sépare le point d'équilibre de la ligne du plein emploi.

On peut – dans l'esprit, par exemple, de Pissarides (1985, 1990) ou de Blanchard et Diamond (1989) – compléter le graphique qui précède par la courbe de Beveridge, interprétée comme un instrument de mesure de l'efficacité de la mise en adéquation des offres et des demandes d'emploi. Plus précisément, la courbe de Beveridge reproduite dans le graphique 2 illustre la relation d'équilibre entre les offres d'emploi et les demandes d'emploi, c'est-à-dire une situation dans laquelle le nombre d'embauches correspond exactement à celui des départs volontaires, de sorte que le niveau de l'emploi demeure constant. Un accroissement des vacances d'emploi concordera en général avec une diminution du

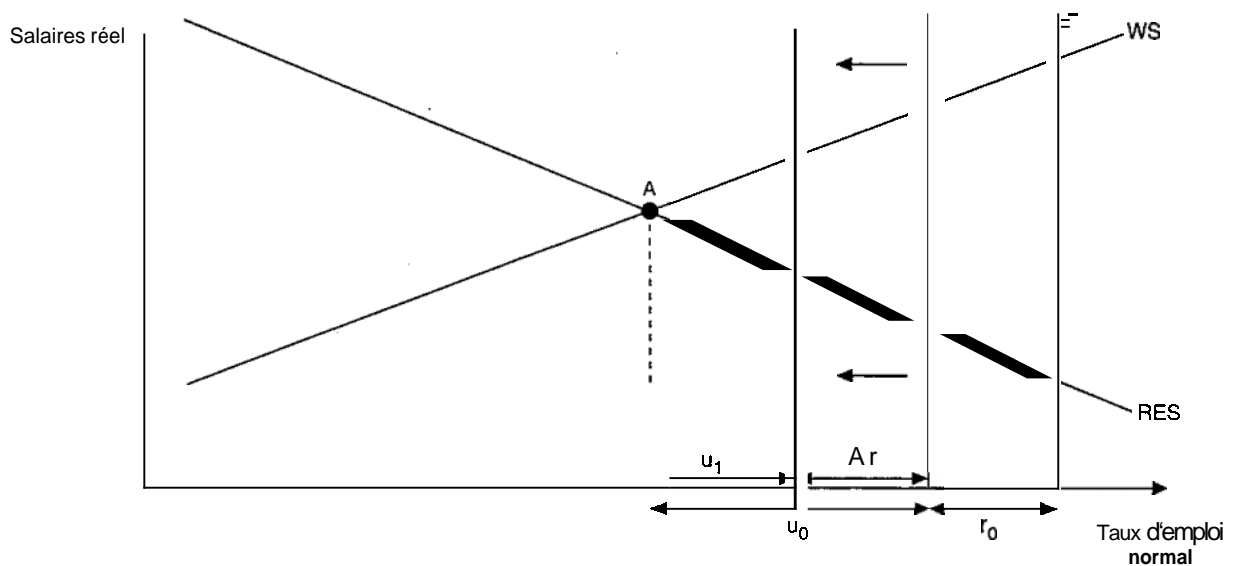
Graphique 2. La courbe de Beveridge



chômage du fait que l'augmentation de l'embauche qu'il entraîne doit être compensée par une détérioration de l'adéquation entre offres et demandes d'emploi due à une diminution du nombre de candidats, pour que le niveau de l'emploi demeure constant<sup>3</sup>. En situation d'équilibre, le taux de chômage dans le graphique 2 doit évidemment être celui correspondant à l'intersection des courbes de formation des salaires et de l'emploi figurant dans le graphique 1.

Ce cadre d'analyse idéal doit être légèrement modifié lorsqu'on considère les politiques actives du marché du travail; cela parce qu'il est nécessaire de distinguer la participation aux programmes du marché du travail de l'emploi **normal**. De ce fait, les courbes illustrant l'évolution de l'emploi et des salaires sont représentées, dans le graphique 3, avec l'emploi normal (excluant la participation aux programmes spéciaux) sur l'axe horizontal<sup>4</sup>. La participation aux programmes de formation et de création d'emplois (par rapport à la population active) correspond à la distance  $r_0$  entre la ligne du plein emploi FE et la ligne verticale RR représentant la part de la population active qui ne participe pas à des programmes spéciaux. (La participation aux programmes peut en principe aussi englober les emplois subventionnés dans le secteur privé qui, du point de vue des salariés concernés, sont parfaitement substituables à des emplois normaux.) L'intersection en A des courbes de l'emploi et de la formation des salaires correspondant,

Graphique 3. Adaptation du cadre de Layard et Nickell



WS = Courbe de la formation des salaires.

RES = Courbe de l'emploi normal.

FE = Courbe du plein emploi.

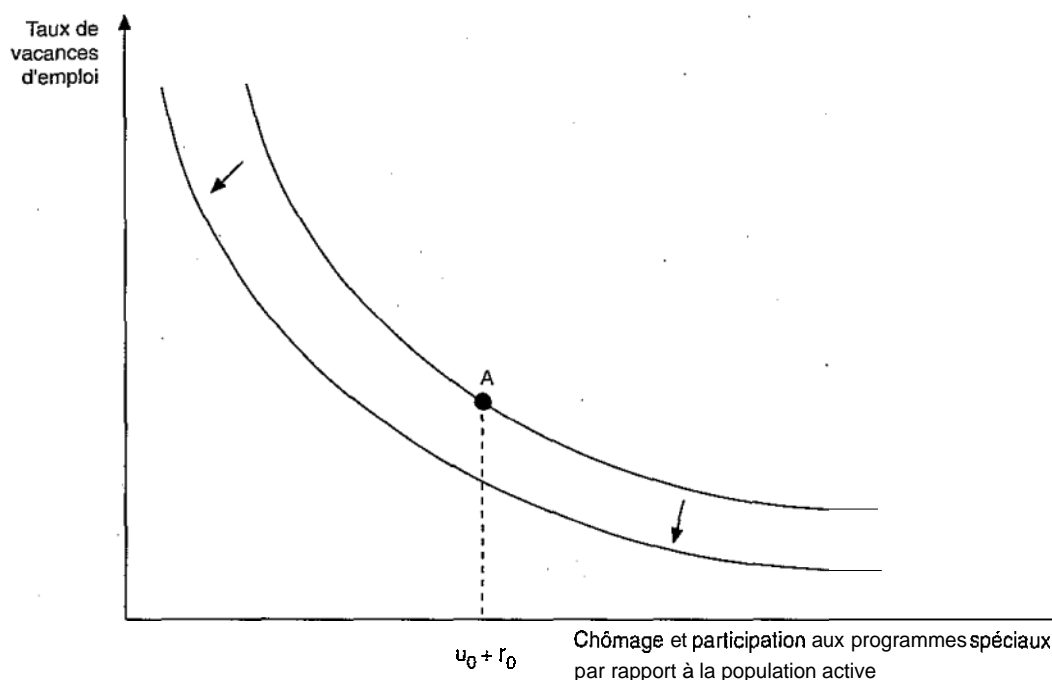
RR = Courbe représentant le plein emploi moins la participation à des programmes spéciaux.

dans ce cas, ai taux d'emploi normal (en pourcentage de la population active), la distance  $u_0$  qui sépare le point d'équilibre et la courbe RR permet de mesurer le chômage déclaré<sup>5</sup>.

La courbe de Beveridge doit aussi être modifiée (voir graphique 4). L'axe horizontal mesure alors le nombre total de demandeurs d'emploi sans emploi normal, c'est-à-dire le total des chômeurs déclarés et des participants aux programmes du marché du travail. L'axe vertical mesure les offres d'emplois normaux. Cette illustration repose sur deux hypothèses implicites. La première est que les postes normaux offerts peuvent être occupés par des personnes appartenant soit au stock de chômeurs déclarés, soit à celui des participants à des programmes spéciaux<sup>6</sup>. La seconde est que l'adéquation des offres et des demandes d'emploi est beaucoup plus facile à réaliser dans le cadre des programmes du marché du travail que sur le marché normal de l'emploi : les autorités responsables n'ont généralement pas besoin d'afficher les postes offerts car elles peuvent directement les confier à des chômeurs.

Les graphiques peuvent servir à illustrer les différents effets des programmes du marché du travail. Un accroissement des placements dans des programmes de formation ou de création d'emplois peut être représenté dans le graphique 3 par un déplacement vers la gauche de la ligne RR (augmentation de  $A_r$  de la participation aux programmes). En l'absence de tout autre effet, cela se traduirait simplement par une réduction correspondante du chômage déclaré (qui passerait

Graphique 4. Adaptation de la courbe de Beveridge



de  $u_0$  à  $u_1$ ). C'est ce qu'on appellera l'effet **brut** (ou comptable) de l'expansion des programmes. Il est toutefois évidemment nécessaire, pour en connaître l'effet **net**, de tenir compte d'un certain nombre d'effets indirects. Il faut notamment déterminer quelles sont les incidences sur la formation des salaires ainsi que sur la demande et l'offre normales de travail. C'est ce que nous ferons plus loin.

Nous chercherons particulièrement à déterminer les effets des programmes du marché du travail sur l'emploi normal et sur le nombre total de demandeurs d'emploi à la recherche d'un emploi permanent (c'est-à-dire les chômeurs déclarés plus les participants à des programmes spéciaux), l'idée étant d'établir dans quelle mesure leur impact **brut** sur le chômage déclaré est renforcé ou atténué par les effets indirects.

## II. DIFFÉRENTS EFFETS DES POLITIQUES ACTIVES DU MARCHÉ DU TRAVAIL

Nous distinguerons, dans notre analyse, différents effets des politiques actives du marché du travail, qui peuvent d'ailleurs être considérés comme complémentaires, à savoir : *i*) les effets sur l'adéquation des offres et des demandes d'emploi; *ii*) les effets sur l'activité; *iii*) les effets sur la concurrence s'exerçant sur le marché du travail; *iv*) les pertes sèches et les effets de substitution; *v*) les effets de déplacement par le biais des salaires; *vi*) les effets sur la productivité; *vii*) les effets de test sur la volonté de travailler; *viii*) les effets sur la fiscalité; et *ix*) les effets sur les autres mesures gouvernementales.

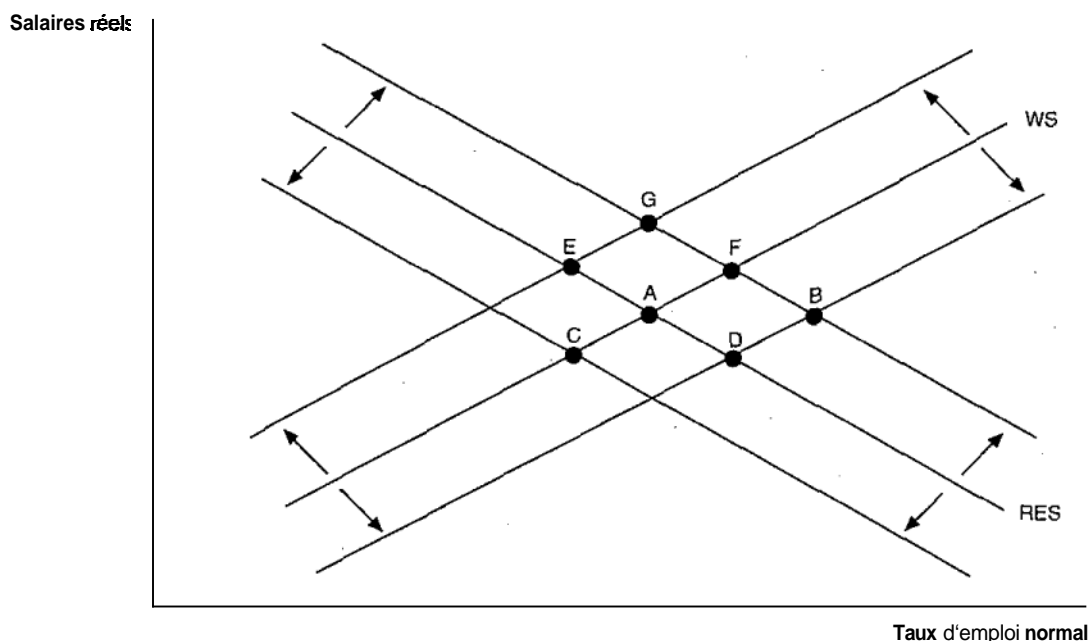
### A. Effets sur l'adéquation des offres et des demandes d'emploi

L'une des justifications habituellement avancées pour les politiques actives du marché du travail est qu'elles doivent faciliter **l'adéquation de l'offre et de la demande** sur le marché du travail. Elles peuvent atteindre cet objectif de plusieurs manières : *i*) en supprimant les inadéquations entre les différents sous-marchés du travail dans la mesure où elles permettent de mieux adapter les qualifications des demandeurs d'emploi à la structure de la demande de travail; *ii*) en favorisant une recherche plus active de travail de la part des demandeurs d'emploi; et *iii*) en réduisant les incertitudes des employeurs sur l'employabilité des candidats à l'embauche dans la mesure où les programmes du marché du travail peuvent remplacer une expérience professionnelle normale (rôle de présélection).

Une amélioration de l'adéquation de l'offre et de la demande a pour effet de réduire le nombre de demandeurs d'emploi associé à un nombre donné d'offres d'emploi, en situation d'équilibre, c'est-à-dire qu'elle se traduit par un déplacement vers la gauche de la courbe de Beveridge dans le graphique 4. Elle a aussi des chances de modifier la position des courbes de l'emploi et de la formation des salaires dans le diagramme de Layard et Nickell (voir graphique 5). Les offres d'emploi étant satisfaites plus rapidement, elles coûtent moins cher aux entreprises qui en forment donc davantage. Cela se traduit, en conséquence, par un accroissement de la demande de travail, c'est-à-dire par un déplacement vers la droite de la courbe de l'emploi (Calmfors et Lang, 1993). En outre, dans la mesure où dans le processus d'embauche des entreprises, l'annonce de vacances d'emploi s'accompagne d'offre de salaires relatifs élevés, une amélioration de l'adéquation de l'offre et de la demande d'emploi a pour effet d'affaiblir les raisons qu'ont les employeurs de pousser les salaires pour attirer les travailleurs. Cela a donc tendance à tirer la courbe des salaires vers le bas (Johnson et Layard, 1986). Ces deux effets se conjuguent pour accroître l'emploi normal (et le faire passer de A à B), même s'il est difficile de déterminer dans quel sens s'exerce l'effet sur les salaires réels<sup>7</sup>.

On pourrait penser qu'une intensification du rôle joué par les services de placement pour améliorer l'efficacité des efforts de recherche de travail des

**Graphique 5. Divers effets des politiques du marché du travail sur les salaires et l'emploi normal**



WS = Courbe de la formation des salaires  
RES = Courbe de l'emploi normal.



demandeurs d'emploi aura un effet nettement positif sur l'adéquation de l'offre et de la demande sur le marché du travail. Or, les programmes de formation ou de création d'emplois ont aussi des effets qui s'exercent dans la direction opposée du fait que pendant qu'ils participent à ces programmes, leurs bénéficiaires risquent de chercher moins assidûment un travail. Edin (1989), Holmlund (1990), ainsi qu'Edin et Holmlund (1991) ont aussi montré comment les participants aux programmes suédois de chantiers de travail semblaient faire preuve de moins d'empressement à trouver un emploi que les titulaires d'un emploi normal et que leurs chances de réinsertion étaient moins bonnes que celles des chômeurs déclarés.

Pour obtenir l'effet net sur l'adéquation de l'offre et de la demande d'emploi, il faut déduire les **effets négatifs de blocage** sur la recherche d'emploi qui se manifestent pendant la participation aux programmes, des **effets curatifs** et positifs qui peuvent résulter de cette participation. Il faut aussi tenir compte du fait que la perspective d'être impliqué dans un programme peut réduire l'efficacité de la recherche d'emploi même avant le début de la participation. Ce risque est d'autant plus important que les programmes offerts sont attirants. (Leur attrait peut ne pas se limiter uniquement au niveau de rémunération offert : l'une des principales caractéristiques de la plupart des programmes du marché du travail est qu'ils exigent une plus faible mobilité géographique de la part des participants que beaucoup d'offres d'emploi normales.) Ces effets négatifs sur les efforts de recherche d'emploi ne seront pas perçus par des études critiques micro-économiques comparant les chances de réinsertion des chômeurs déclarés et des personnes ayant participé à des programmes qui pourront, au contraire, faire état de profondes différences dans ce domaine en raison, précisément, de ces effets « préalables » sur les efforts de recherche.

Dans l'ensemble, les études micro-économiques des effets de diverses mesures visant le marché du travail sur les chances d'emploi de groupes cibles particuliers apportent peu d'informations sur leurs effets globaux sur l'adéquation de l'offre et de la demande d'emploi du fait que l'amélioration des possibilités pour une catégorie donnée peut avoir été obtenue au détriment d'autres groupes. La plupart des études disponibles sur la courbe de Beveridge ne sont pas non plus très utiles parce qu'elles ont généralement été axées sur la relation entre le chômage **déclaré** et les vacances d'emploi (Jackman *et al.*, 1990; Bourdet et Persson, 1990; Layard *et al.*, 1991; OCDE, 1992, 1993a). Il n'est guère surprenant que l'on constate un déplacement vers l'intérieur de la courbe mettant en relation le chômage déclaré et les vacances d'emploi, tel qu'il est illustré dans le graphique 2, lorsque des programmes actifs du marché du travail impliquant une longue participation sont renforcés : même si leur effet était nul sur les probabilités de placement, cette courbe se déplacerait en raison uniquement de la réduction arithmétique du nombre de chômeurs déclarés qui accompagne un accroissement de la participation aux programmes (passage de la courbe I à la courbe II dans le graphique 2). C'est pourquoi nous avons opté pour une représentation de la courbe de Beveridge mettant en relation, d'une part, le nombre total de demandeurs d'emploi sans travail régulier (c'est-à-dire les chômeurs déclarés plus les

participants à des programmes du marché du travail) et, d'autre part, les vacances d'emploi. Dans ce cas, un déplacement de la courbe vers l'intérieur reflète uniquement une amélioration de l'adéquation des offres et des demandes d'emploi (déplacement de la courbe I vers la courbe II dans le graphique 4)<sup>8</sup>.

Des observations – malheureusement contradictoires – ont été faites, dans le cas de la Suède, sur l'effet exercé par les programmes actifs sur l'évolution de la courbe de Beveridge, telle qu'elle est représentée dans le graphique 4. D'un côté, Bourdet et Persson (1993) concluent à l'absence de déplacement tendanciel de cette courbe vers l'extérieur, contrairement aux observations faites dans d'autres pays, comme la France, qui privilégient moins les mesures actives du marché du travail. De l'autre, ni Jackman *et al.* (1990) ni Calmfors (1993a) ne parviennent à établir, dans leurs estimations de l'évolution temporelle, l'existence d'une relation entre les variations des programmes et les déplacements de la courbe remaniée de Beveridge<sup>9</sup>. McCormick et Skedinger (1991) constatent, en outre, que lorsque dans une région donnée, on accroît le nombre des placements offerts au titre de programmes spéciaux, le chômage déclaré semble y augmenter, ce qu'ils interprètent comme la conséquence d'une moindre incitation pour la main-d'œuvre à se déplacer vers les régions à fort niveau d'emploi.

Une autre façon d'étudier les effets sur l'adéquation des offres et des demandes d'emploi des politiques actives du marché du travail est de considérer les différents flux intervenant sur le marché du travail. L'impact de ces politiques sur les sorties de chômage a, par exemple, été étudié dans le cas du Royaume-Uni, de la Finlande et de l'Allemagne. Jackman et Lehmann (1990) ainsi que Lehmann (1993) ont constaté que le programme britannique «Restart» qui offrait des services de conseil plus poussés aux chômeurs de longue durée, avait permis d'augmenter les sorties de chômage. Jackman et Lehmann n'ont, par contre, décelé aucun effet important de ce type à la suite des activités créatrices d'emplois entreprises dans le cadre du British Community Programme. Bellmann et Lehmann (1990) ainsi qu'Eriksson (1993) ont estimé que dans les cas de l'Allemagne et de la Finlande, respectivement, les programmes de création d'emplois dans le secteur public avaient eu des effets positifs sur les sorties de chômage. Il est toutefois difficile d'évaluer les résultats de ces études du fait qu'elles ne précisent pas si les sorties du chômage déclaré se sont faites au profit d'emplois normaux ou de placements dans des programmes du marché du travail (ni si ceux qui disparaissent des fichiers des chômeurs inscrits deviennent inactifs). Cette critique s'apparente à celle formulée plus haut à l'encontre des études portant sur la relation entre le chômage déclaré et les vacances d'emploi.

## **B. Effets sur la population active**

L'un des effets négatifs du chômage, surtout lorsqu'il est de longue durée, est qu'il a tendance à réduire l'offre de main-d'œuvre. Les travailleurs découragés qui ne trouvent pas d'emploi ont tendance à renoncer à toute activité. C'est dans le cas des travailleurs âgés que ce risque d'effet négatif sur l'offre de main-

d'œuvre semble le plus grand, surtout lorsque les départs anticipés à la retraite sont utilisés pour résoudre les difficultés rencontrées par ce groupe sur le marché du travail, comme cela a été le cas, par exemple, en Belgique, en France, aux Pays-Bas et dans les pays nordiques. Des primo-entrants peuvent, en outre, renoncer à devenir actifs lorsque le niveau du chômage est élevé.

Cette argumentation suggère que les politiques actives du marché du travail pourraient aussi avoir pour effet de maintenir l'activité. Cette relation n'a pas fait l'objet de beaucoup d'études quantitatives mais on peut, à titre d'exemple, citer celle que Wadensjö (1993) a consacrée à la Suède. Les effets qualitatifs sont, quant à eux, faciles à décrire.

Plus la population active est importante, plus la part de celle-ci qui bénéficie d'un emploi régulier à chaque niveau de salaire est faible (du fait que chaque salaire est associé à un nombre donné de salariés). De ce fait, un effet positif des programmes du marché du travail sur l'offre de main-d'œuvre se traduit, toutes choses égales par ailleurs, par un déplacement vers la gauche de la courbe de l'emploi dans le graphique 5. L'augmentation de l'offre de main-d'œuvre par rapport à la demande entraîne une intensification de la concurrence pour les emplois disponibles, ce qui exerce une pression à la baisse sur les salaires. Un nouvel équilibre semble s'établir en C. Comme on peut le constater, la situation du marché du travail **se détériore** dans la mesure où une moindre proportion de la **population active** occupe un emploi normal et donc une plus forte proportion d'entre elle est, soit ouvertement au chômage, soit impliquée dans des programmes<sup>10</sup>. Étant donné, toutefois, que le taux de salaire a fléchi, la situation du marché du travail s'est **améliorée** dans la mesure où davantage d'emplois ont été créés et une partie plus importante de la **population** occupe un emploi normal. Cela montre qu'il est important de bien distinguer les différentes variables choisies comme objectifs lorsqu'on analyse les programmes du marché du travail.

### C. Effets sur la concurrence s'exerçant sur le marché du travail

L'effet que les programmes du marché du travail ont sur la population active ne présuppose pas qu'ils visent les « exclus » du marché du travail que sont, par exemple, les chômeurs de longue durée ou d'autres groupes marginaux (jeunes, femmes cherchant un emploi pour la première fois, immigrants, etc.); en principe, les programmes en faveur des chômeurs de courte durée peuvent aussi contribuer à lutter contre la tendance à la réduction de l'offre de main-d'œuvre dans la mesure où ils permettent de ralentir le rythme auquel ces chômeurs deviennent des chômeurs de longue durée avec les plus forts risques de démotivation que cet état implique (Calmfors et Lang, 1993). Les programmes visant les exclus devraient, toutefois, encourager l'activité plus efficacement. Ils peuvent aussi intensifier la concurrence entre les candidats à l'embauche et les travailleurs intégrés et exercer donc un effet à la baisse sur les salaires à côté de leur effet sur l'offre globale de main-d'œuvre analysé plus haut, comme l'ont notamment

souligné Layard (1986, 1989, 1990), Layard *et al.* (1991), et Calmfors et Lang (1993). On suppose, pour expliquer ce phénomène, que les travailleurs intégrés – il s'agit dans ce contexte des salariés et des chômeurs de courte durée – exercent une influence prédominante sur la formation des salaires (Gottfries et Horn, 1986, Blanchard et Summers, 1986; Lindbeck et Snower, 1988; Nickell, 1990). Les « exclus » peuvent être plus compétitifs pour plusieurs raisons : parce qu'ils sont plus productifs, parce que la participation aux programmes du marché du travail leur tient lieu d'expérience professionnelle normale lorsqu'ils sont pré-sélectionnés par les employeurs ou parce qu'ils sont encouragés à chercher plus activement un emploi. On peut illustrer cet effet sur la compétitivité par un glissement vers le bas de la courbe de la formation des salaires dans le graphique 5<sup>11</sup>. Cela tend à déplacer le point d'équilibre vers D correspondant à un plus faible niveau des salaires et à un accroissement de l'emploi normal.

En principe, toutes les formes de politique active du marché du travail peuvent contribuer à une redistribution des possibilités d'emploi. Comme l'ont montré plusieurs études consacrées, par exemple, aux États-Unis, à la France, au Royaume-Uni, aux Pays-Bas et à la Suède, les chômeurs de longue durée ou les autres groupes défavorisés semblent avoir de bien meilleures chances de trouver un emploi simplement s'ils bénéficient de conseils professionnels plus poussés et s'ils sont encouragés à chercher plus activement un emploi (Bjorklund, 1990; Haveman et Hollister, 1991; Jackman et Lehmann, 1990; Elmeskov, 1993; OCDE, 1993a; Lehmann, 1993)<sup>12</sup>. En fait, on pourrait penser que c'est ce type d'aide à la recherche d'emploi qui devrait produire le plus rapidement des effets sur la compétitivité : les programmes de formation et de création d'emplois temporaires ne font, en effet, sentir leurs effets qu'après coup et pendant qu'ils participent à ces programmes, leurs bénéficiaires peuvent même être moins déterminés dans leurs efforts de recherche d'un emploi normal, comme on l'a vu à la section II.A. Par contre, lorsqu'ils sont réussis, ces types de programme sont susceptibles d'avoir des effets plus durables sur la compétitivité dans la mesure où ils modifient de façon permanente les compétences des participants. Il peut aussi s'avérer nécessaire d'offrir des programmes de création d'emplois ou de formation sur le tas pour surmonter la réticence des employeurs à embaucher des chômeurs de longue durée parce qu'ils doutent de leur aptitude à travailler (Meager et Metcalf, 1987; Colbjørnsen *et al.*, 1992).

#### D. Pertes sèches et effets de substitution

De nombreuses études se sont intéressées aux « pertes sèches » et aux effets de substitution (Haveman et Hollister, 1991; Layard *et al.*, 1991; Bjorklund et Holmlund, 1991; et OCDE, 1993a). Ceux-ci concernent principalement les programmes de création d'emplois. Les pertes sèches sont définies comme les embauches intervenant dans le groupe cible qui se seraient produites même en l'absence de programme. L'effet **de** substitution correspond à la mesure dans

laquelle les emplois créés pour une certaine catégorie de travailleurs remplacent ceux d'autres catégories, sous l'effet de la modification des coûts salariaux relatifs.

Les pertes sèches et les effets de substitution des programmes de création d'emplois peuvent être illustrés par un déplacement vers la gauche de la courbe de l'emploi dans le graphique 5, ce qui aura tendance à réduire l'emploi normal et à neutraliser la diminution du chômage déclaré (le point d'équilibre a aussi tendance, dans ce cas, à se déplacer de A vers C). Ces effets ont des chances d'être surtout sensibles dans le cas des aides à l'emploi dans le secteur privé, en faveur des jeunes et des chômeurs de longue durée, qui sont fréquentes dans de nombreux pays. Les programmes de création d'emplois dans le secteur public peuvent, néanmoins, avoir des effets comparables : du fait qu'ils sont généralement organisés au niveau des municipalités, celles-ci risquent d'être incitées à renoncer à créer des emplois normaux pour pouvoir bénéficier de programmes financés par l'administration centrale (déplacement budgétaire). Pour réduire ce risque au minimum, les programmes de travaux d'intérêt public sont souvent mis au point sur la base du principe de la **complémentarité**, c'est-à-dire en veillant à ce qu'ils aient un apport spécifique (Grubb, 1993).

Les observations empiriques semblent indiquer que les pertes sèches et les effets de substitution peuvent, en fait, être importants. Des études de l'aide à l'emploi dans le secteur privé en Australie (Ministère de l'Emploi, de l'Éducation et de la Formation, 1989), en Irlande (Breen et Halpin, 1989) et aux Pays-Bas (de Koning *et al.*, 1992) concluent toutes que les pertes sèches et les effets de substitution représenteraient globalement entre 70 et 90 pour cent du nombre brut d'emplois créés. Dans le cas de la Suède, Vlachos (1985) a estimé que la majorité des entreprises bénéficiant d'une aide à l'embauche aurait, de toute façon, recruté du personnel, alors que les subventions versées pour empêcher les mises à pied ont eu un effet net d'environ 40 pour cent, à supposer qu'elles n'aient eu aucune incidence sur le niveau des salaires (voir section II.E plus loin).

Les observations concernant les effets de déplacement fiscal des programmes de création d'emplois dans le secteur public sont plus hétérogènes. De Munnik (1992) les a jugés faibles, dans le cas d'un programme néerlandais offrant des emplois municipaux permanents à des chômeurs de longue durée. Trois études, au moins, ont été consacrées à la Suède. Dans une analyse globale, Ohlsson (1993) a estimé que les travaux spéciaux financés par le secteur public avaient eu un effet net d'environ la moitié de l'effet brut pendant le premier trimestre mais que, par la suite, ils semblaient n'avoir eu aucun impact notable sur le chômage déclaré. (Il en a d'ailleurs été de même pour un programme de formation organisée dans le cadre du marché du travail.) Gramlich et Ysander (1979) ainsi que Forslund et Krueger (1993) se sont, quant à eux, intéressés à des secteurs d'activité particuliers. Gramlich et Ysander ont estimé que, dans le secteur de la construction routière, la réduction des effectifs normaux avait été supérieure à l'accroissement du nombre des participants aux chantiers de travail, alors que Forslund et Krueger ont estimé que globalement les pertes sèches et les effets de substitution représentaient 60 à 70 pour cent de l'emploi brut lié aux

programmes de création d'emplois dans le secteur du bâtiment. Ces deux études ne font, par contre, guère mention d'effets de déplacement dans le secteur de la santé et des services sociaux. On ne peut que spéculer sur les raisons de ces différences entre les secteurs. Gramlich et Ysander suggèrent qu'elles peuvent tenir au fait que les complémentarités sont plus importantes dans le secteur de la santé et des services sociaux (les participants aux programmes spéciaux ne peuvent se substituer au personnel ordinaire). Elles peuvent aussi s'expliquer par des différences au niveau du processus budgétaire : il n'est pas rare qu'au sein des municipalités, les décisions de demander à bénéficier de subventions en faveur de grands projets spéciaux de construction soient prises au même niveau qu'à celui où se décident les dotations budgétaires globales. Dans le secteur de la santé et des services sociaux, par contre, les décisions de recourir à des travailleurs employés dans le cadre de programmes spéciaux peuvent être prises à des niveaux plus décentralisés et avec des budgets fixes.

## **E. Réduction de la perte de bien-être pour les chômeurs et effets d'éviction**

L'un des objectifs les plus évidents des politiques actives du marché du travail est de réduire la perte de bien-être liée à l'absence de travail. La poursuite de cet objectif peut, toutefois, aussi avoir des effets secondaires indésirables du fait que les revendications salariales des travailleurs intégrés aux entreprises en tiennent compte, comme l'ont notamment souligné les analyses consacrées aux expériences scandinaves (Calmfors et Forslund, 1990, 1991; Calmfors et Nymoén, 1990; Holmlund, 1990; Corneilleau *et al.*, 1990). La raison en est que la plupart des modèles de formation des salaires supposent l'existence d'une relation négative entre la réduction de bien-être due à une privation d'emploi et le niveau des salaires. C'est le cas des modèles syndicaux et de négociations salariales dans lesquels les syndicats sont supposés apprécier les améliorations de bien-être liées à des hausses de salaires pour leurs membres salariés. par rapport aux pertes de bien-être subies par ceux de leurs membres qui sont mis à pied (McDonald et Solow, 1981; Oswald, 1986; Layard *et al.*, 1991). C'est également le cas des modèles relatifs aux salaires d'efficience, en vertu desquels les employeurs doivent offrir de meilleurs salaires non seulement pour inciter leurs salariés à l'effort mais aussi pour recruter et empêcher les départs volontaires, lorsque les demandeurs d'emploi sans travail régulier bénéficient d'une meilleure protection sociale (Shapiro et Stiglitz, 1984; Johnson et Layard, 1986).

Les programmes de création d'emploi ou de formation peuvent réduire la perte de bien-être subie par les chômeurs de plusieurs façons. Ils peuvent tout d'abord leur offrir un meilleur revenu que les indemnités de chômage. Dans ce cas, leur expansion aura des effets comparables à un relèvement des allocations de chômage (Calmfors et Forslund, 1990, 1991; Calmfors et Nymoén, 1990). Ils peuvent aussi contribuer à réduire la perte de bien-être des chômeurs en diminuant, pour eux, le risque d'être « inemployables » à l'avenir ou de voir leurs

perspectives de rémunération affectées par leur période de chômage (Calmfors et Lang, 1993; Calmfors, 1993a). Ces effets souhaités des programmes du marché du travail s'accompagnent malheureusement toujours du risque d'un affaiblissement des incitations à la modération des salaires. Cela est illustré, dans le graphique 5, par un déplacement vers le haut de la courbe de la formation des salaires qui a tendance à se traduire par une diminution de l'emploi normal (et un déplacement du point d'équilibre de A vers E).

En raison de cet effet, les programmes actifs du marché du travail risquent d'évincer l'emploi normal. On peut y voir une généralisation de ce que l'on appelle l'effet **de** déplacement (c'est-à-dire une réduction possible des emplois dans le reste de l'économie par suite de la concurrence s'exerçant sur les marchés des produits) qui a été notamment étudié à propos de l'aide à l'emploi dans le secteur privé (Haveman et Hollister, 1991; Layard *et al.*, 1991; OCDE, 1993a). Il y a, dans ce cas, correspondance lorsque la participation à un programme du marché du travail est considérée comme totalement équivalente à un emploi normal. La hausse des salaires résultant du déplacement vers le haut de la courbe de formation des salaires, dans le graphique 5, serait exactement la même que si la courbe de l'emploi avait été déplacée vers la droite sous l'effet du nombre d'emplois créés grâce aux subventions.

## F. Effets sur la productivité

Un argument qui est souvent invoqué, depuis Phelps (1972), est que le chômage peut avoir des effets négatifs sur la productivité du fait que les chômeurs n'ont pas la possibilité de développer leur capital humain par le biais d'une formation sur poste et que leurs habitudes de travail se dégradent. Ce risque a été souligné dans les débats récents, surtout dans le cas des chômeurs de longue durée (Layard *et al.*, 1991; Pissarides, 1992; Bean, 1992). Un autre effet possible des programmes actifs du marché du travail est de neutraliser ces tendances. La formation organisée dans le cadre du marché du travail a, bien sûr, ouvertement pour objectif d'améliorer ou de maintenir la productivité des chômeurs mais les programmes de création d'emplois peuvent atteindre le même but par le biais de la formation sur poste.

On considère généralement comme acquis que la formation favorise un accroissement de l'emploi en améliorant la productivité marginale des participants aux programmes. Si, dans une première approximation, on considère la formation professionnelle des travailleurs simplement comme une forme de progrès technologique général, on peut la représenter par un déplacement vers la droite de la courbe de l'emploi dans le graphique 5 (ayant tendance à déplacer le point d'équilibre de A vers F). Cela va donc dans le sens d'un accroissement de l'emploi normal. Cependant, il est bien connu que toutes les formes de progrès technologique n'ont pas nécessairement de tels effets positifs sur la demande de main-d'œuvre. Par exemple, si l'évolution technologique implique une augmentation de travail, c'est-à-dire si la production dépend de la quantité de travail mesu-

rée en unités d'efficacité et si la main-d'œuvre devient plus efficace, l'effet net sur l'emploi est incertain. Il existe, d'une part, un effet d'échelle qui a tendance à favoriser un accroissement de l'emploi en raison de l'incitation à augmenter la production en utilisant davantage d'unités d'efficacité qui se manifeste lorsque les coûts unitaires diminuent. On observe, d'autre part, un effet de substitution qui a tendance à réduire la demande de main-d'œuvre et qui tient au fait qu'une production donnée peut être obtenue avec des effectifs moins nombreux mais plus efficaces. L'effet d'échelle est plus important que l'effet de substitution uniquement si la demande de main-d'œuvre est élastique<sup>13</sup>. Cette incertitude qui entoure les effets nets sur l'emploi des progrès technologiques en général s'étend aussi à la formation sur le marché du travail.

Une autre incertitude concerne la réaction des salaires aux changements provoqués au niveau de la productivité par la formation professionnelle des travailleurs. Bien que l'état actuel des connaissances soit très limité sur ce point, on peut établir des parallèles avec l'argumentation développée autour des effets sur les salaires et l'emploi de l'évolution de la productivité en général. Deux points de vue opposés s'affrontent à cet égard. Certains ont vu dans l'insuffisance de l'ajustement des aspirations salariales au ralentissement de la productivité observé au début des années 70 la principale raison de l'aggravation du chômage intervenue dans la plupart des pays de l'OCDE (Grubb et *ai.*, 1982, 1983; Bruno et Sachs, 1985; Sachs, 1987). D'autres ont, par contre, soutenu que l'absence de tendance à long terme du taux de chômage doit être considérée comme le signe que les améliorations de productivité en général se traduisent par des hausses correspondantes de salaires (Bean et *al.*, 1986; Blanchard et Summers, 1986; Bean, 1992). Par exemple; l'interprétation que Bean donne des preuves empiriques disponibles est que « le ralentissement de la productivité n'a qu'un faible rôle à jouer dans l'aggravation du chômage, ». Si cette interprétation est juste, on ne devrait pas s'attendre à ce que les programmes du marché du travail favorisent un accroissement de l'emploi normal par le biais de leurs effets sur la productivité. Dans le cadre du graphique 5, une amélioration de la productivité irait de pair avec un déplacement correspondant vers le haut de la courbe de formation des salaires, tandis que le taux de chômage resterait inchangé (le point d'équilibre se trouvant en G). Cela ne voudrait pas dire, cependant, que les programmes du marché du travail qui favorisent une amélioration de la productivité ne présentent aucun intérêt : certes, dans ce cas, ils ne contribueraient pas à augmenter l'emploi normal, mais ils entraîneraient probablement des améliorations au niveau du bien-être par le biais de l'augmentation même de la productivité (production) et de la réduction du chômage déclaré.

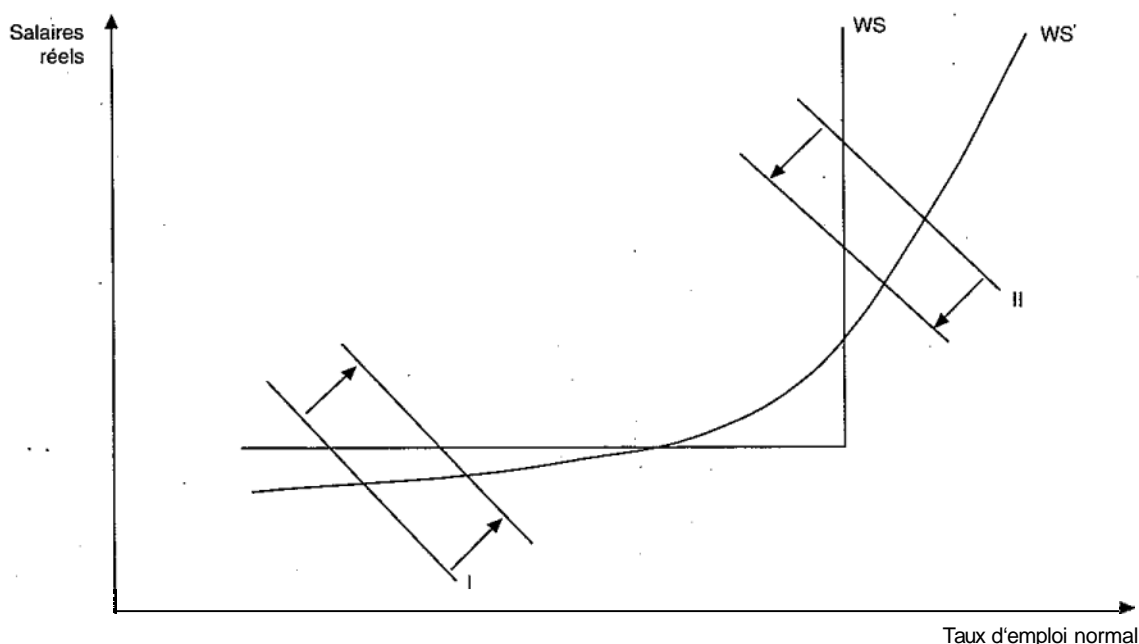
Il faut, si l'on veut pousser plus loin l'analyse, tenir compte de l'**hétérogénéité** de la main-d'œuvre et des branches d'activité. La fameuse politique active du marché du travail de la Suède a généralement été conçue dans un cadre éclaté. A l'origine, l'idée était de ralentir la tendance globale à la hausse des salaires en recyclant la main-d'œuvre occupée dans des secteurs peu productifs caractérisés par une surabondance de l'offre pour la transférer vers les secteurs à forte productivité en proie à un excès de la demande (*Fackföreningsrörelsen och*



*den fulla sysselsättningen*, 1951). Cette argumentation peut être adaptée à notre cadre d'analyse à l'aide du graphique 6. Celui-ci montre une courbe stylisée de la formation des salaires qui est horizontale, lorsqu'il y a chômage, et verticale, en période de plein emploi. Les courbes I et II de l'emploi représentent des secteurs à faible et à forte productivité, respectivement. Un transfert de main-d'œuvre des premiers vers les seconds peut être illustré par un déplacement de la courbe I de l'emploi vers la droite et de la courbe II vers la gauche (à chaque niveau de salaire, la demande de main-d'œuvre augmente en fonction du volume des effectifs dans les secteurs peu productifs alors qu'elle diminue dans les secteurs à forte productivité). Cela se traduit par une augmentation du taux d'emploi dans les premiers et par sa stagnation dans les seconds. Une plus forte proportion de la population active se trouvant ainsi dans les secteurs à taux d'emploi élevé, le taux global d'emploi doit aussi augmenter. Cet effet sera accentué dans la mesure où les deux types de main-d'œuvre se complètent au niveau de la demande du fait qu'alors la réduction des salaires intervenant dans les secteurs fortement productifs stimulent aussi l'emploi dans les autres secteurs.

L'argumentation sera la même sur le plan qualitatif avec des hypothèses plus nuancées en matière de salaires. Il suffit que les salaires augmentent progressivement davantage à mesure que le taux d'emploi augmente (et que le chômage diminue), comme le prétendent, par exemple, Blanchflower et Oswald (1994). Cet

Graphique 6. Redistribution de la main-d'œuvre



WS = courbe de la formation des salaires.

argument est aussi illustré dans le graphique. Cependant, les possibilités de telles redistributions de main-d'œuvre à effet positif sur l'emploi sont beaucoup plus faibles en situation d'excès **généralise** de l'offre de main-d'œuvre – comme cela semble être le cas actuellement en Europe occidentale – du fait que la plupart des secteurs se trouvent alors groupés sur la partie plate de leurs courbes de la formation des salaires. Le modèle suédois n'était pas destiné à résoudre un problème de cette nature mais à faciliter un processus de changement structurel.

Il a aussi été procédé à l'élaboration de modèles dans lesquels la redistribution de la main-d'œuvre par le biais de programmes de formation est susceptible d'avoir des effets pervers sur l'emploi. Saint-Paul (1992, 1993) a analysé une situation dans laquelle la main-d'œuvre qualifiée et la main-d'œuvre non qualifiée sont **interchangeables**. Si, dans ce contexte, les entreprises doivent embaucher des travailleurs non qualifiés, leur plus faible productivité doit être compensée par une augmentation du chômage : cela peut soit réduire leurs salaires relatifs (Saint-Paul, 1993), soit permettre aux offres d'emploi les concernant d'être plus rapidement satisfaites que dans le cas des travailleurs qualifiés (Saint-Paul, 1992). Dans cette analyse, la transformation de certains des travailleurs non qualifiés en travailleurs qualifiés a pour effet d'augmenter le chômage de ces derniers. De ce fait, les salaires relatifs des travailleurs qualifiés diminuent et les offres d'emplois qualifiés sont plus rapidement satisfaites. Il est alors rentable, pour les entreprises, de remplacer les travailleurs non qualifiés par des travailleurs qualifiés, ce qui entraîne donc une augmentation du chômage chez les travailleurs non qualifiés. L'effet net sur le chômage global est ambigu : d'une part, les taux de chômage augmentent pour ces deux types de main-d'œuvre et, d'autre part, une fraction plus importante des travailleurs se retrouve dans la catégorie à faible taux de chômage.

## G. Effets de test sur la volonté de travailler

Il y aura toujours des bénéficiaires d'allocations de chômage qui ne cherchent pas vraiment du travail. Lorsque le chômage est important, il est impossible aux administrations du marché du travail de tester, au moyen des offres d'emploi normal, la volonté de travailler de ceux qui font valoir leurs droits à prestation. Le placement dans des programmes visant le marché du travail peut leur fournir un autre moyen de **tester la volonté de travailler** des bénéficiaires d'allocations de chômage du fait que ceux qui ne souhaitent pas vraiment travailler préféreront être radiés des listes de chômeurs plutôt que de participer à un programme (OCDE, 1991; Grubb, 1993). Cela présuppose, bien sûr, qu'il soit obligatoire, pour bénéficier des allocations, d'accepter les offres de participation à de tels programmes, comme c'est d'ailleurs le cas dans de nombreux pays.

Cet effet de test aura tendance à réduire le niveau du chômage mesuré par le nombre d'allocataires. On n'en connaît toutefois pas vraiment l'ampleur. On pourrait penser a priori que celle-ci n'est pas très importante. D'après certaines études, cependant, l'intensification des conseils prodigués aux chômeurs aurait

eu pour effet de réduire de 5 à 10 pour cent les effectifs du groupe cible inscrits au chômage (OCDE, 1991). Ces pourcentages peuvent être considérés comme des estimations minimales de l'effet de test sur la volonté de travailler associé aux programmes du marché du travail.

Il n'y a, cependant, aucune raison d'escompter qu'une diminution du nombre des allocataires réduise le niveau réel du chômage involontaire (que les enquêtes sur la population active essaient de saisir) du fait que ceux qui sont touchés par l'effet de test ne cherchaient, de toute façon, pas un travail. S'il y a impact sur l'offre effective de main-d'œuvre, il doit être positif dans la mesure où il devient moins attirant d'essayer de vivre uniquement sur des allocations de chômage.

## H. Effets sur la fiscalité

Une analyse ne saurait être complète sans un examen des **répercussions fiscales** des politiques actives du marché du travail et de leurs effets sur la détermination des salaires et de l'emploi. Il faut, pour cela, faire une distinction entre les salaires réels de la consommation (salaires réels après impôt) des salariés et les salaires réels exprimés en unités de produits (coûts salariaux réels compte tenu des taxes sur les salaires) pour les employeurs. On suppose, en général, que les répercussions fiscales sont susceptibles de renforcer le résultat des effets examinés précédemment (Calmfors et Lang, 1993). Par exemple, un accroissement de l'emploi normal (et de la production) a tendance à augmenter la matière imposable et à réduire le total des dépenses consacrées aux allocations et aux programmes en faveur des chômeurs et devrait donc favoriser des taux d'imposition plus faibles. Si l'on considère que l'axe vertical du graphique 5 correspond aux salaires réels de la consommation, une diminution des taux d'imposition se traduit par un déplacement vers la droite de la courbe de l'emploi, du fait que les salaires réels exprimés en unités de produits associés à chaque salaire réel de la consommation diminue<sup>14</sup>. Un débat est actuellement engagé – comme pour le lien entre la productivité et les salaires (voir plus haut à la section II.F) – sur la façon dont ce type d'évolution fiscale affectera à long terme le comportement des salaires, c'est-à-dire sur la question de savoir si la courbe de la formation des salaires finira par se déplacer à tel point vers le haut tel que l'effet sur les salaires réels exprimés en unités de produits sera nul (OCDE, 1990; Calmfors et Nymoén, 1990; Layard *et al.*, 1991; Andersen, 1992; Bean, 1992). Si la courbe de la formation des salaires se déplace moins que celle de l'emploi – comme certaines observations le donnent à penser – on peut en déduire que les programmes actifs qui ont tendance à entraîner un accroissement de l'emploi normal dans un premier temps ont aussi des effets fiscaux cumulatifs.

Il se peut cependant aussi que les programmes soient plus coûteux que les allocations de chômage parce qu'ils s'accompagnent de niveaux de rémunération et/ou de frais administratifs plus élevés (dont il convient de déduire la valeur ajoutée produite dans le cadre des programmes de création d'emplois). Si tel est le cas, les taux d'imposition tendront à augmenter. Cela contribuera à une hausse

des salaires exprimés en unités de produit et donc à une diminution de l'emploi normal. On observera des effets analogues si les taux d'activité augmentent et si donc davantage de personnes demandent à bénéficier d'allocations de chômage. Cependant, un accroissement de l'activité pourra aussi avoir pour effet de réduire le coût des retraites anticipées, ce qui aura tendance à faire baisser les taux d'imposition et, par voie de conséquence, les salaires réels exprimés en unités de produits. Les effets de test sur la volonté de travailler, examinés précédemment, contribueront, en outre, à réduire le coût de l'indemnisation du chômage dans la mesure où ils favoriseront une diminution du nombre des allocataires.

## 1. Interactions avec les autres mesures

Pour qu'une analyse en situation d'équilibre général soit complète, il faut enfin tenir compte des **interférences** possibles entre les diverses mesures.

Il est fréquemment soutenu que les programmes du marché du travail peuvent **remplacer** le versement prolongé des allocations de chômage (Layard, 1991). Plusieurs études ont établi l'existence d'une corrélation positive entre le chômage en général – et le chômage de longue durée en particulier – et la durée de versement des allocations de chômage (Burda, 1988; Layard, 1990; Layard *et al.*, 1991; Layard et Nickell, 1991; Heylen, 1993; OCDE, 1993a; Zetterberg, 1993). Si l'on interprète cette corrélation comme une relation de cause à effet, on peut avancer qu'il suffit, pour que les politiques actives du marché du travail permettent d'augmenter l'emploi normal en situation de réel équilibre général, tenant compte de toutes les interférences entre les différentes mesures, que leur effet « partiel » à l'exclusion de toute mesure corrective (c'est-à-dire le résultat net des effets sur l'emploi examinés dans les sections II.A à II.H) soit moins négatif que l'effet « partiel » net de l'autre option que constitue le versement prolongé des allocations de chômage.

Le recours à des mesures agissant sur la demande globale peut aussi être envisagé à la place des politiques actives du marché du travail. Il est souvent considéré, surtout dans les études plus anciennes consacrées aux politiques du marché du travail, qu'un accroissement de la participation aux programmes de création d'emplois favorisera moins une hausse des salaires qu'une augmentation correspondante de l'emploi normal – même à niveau de salaire égal et même si les emplois sont considérés comme parfaitement équivalents, à tous autres égards, par les travailleurs (Bailly et Tobin, 1977). L'idée sur laquelle repose cette argumentation est que plutôt que d'augmenter la demande globale de main-d'œuvre en général, ce qui aura en outre pour effet de mettre les employeurs en concurrence pour le recrutement d'actifs déjà occupés, il est préférable, pour réduire les effets inflationnistes, d'axer un accroissement de la demande de main-d'œuvre sur les chômeurs. C'est probablement l'un des arguments qui justifient les programmes ciblés sur les travailleurs « exclus », comme on l'a vu à la section II.C. L'utilisation des mesures visant le marché du travail pour faire obstacle au chômage, chaque fois qu'il menace, comme de nombreux pays l'ont tenté vers

le milieu des années 70, lorsqu'il était communément envisagé d'essayer de maintenir les travailleurs dans leurs emplois en retardant les suppressions de postes à l'aide de subventions (OCDE, 1990), n'est, toutefois, pas non plus exempte d'un certain nombre de risques. En effet, les syndicats risquent d'être moins incités à une modération des salaires par ce type de mesures sélectives que par un accroissement de la demande globale de main-d'œuvre : dans le premier cas, les mises à pied provoquées par de fortes hausses de salaires au profit des membres d'un syndicat donné seront en partie compensées par des placements dans des programmes du marché du travail, alors que dans le second cas, les membres d'un syndicat donné devront lutter à armes égales avec les autres travailleurs pour bénéficier des nouvelles possibilités d'emploi offertes par l'expansion de la demande globale de main-d'œuvre (Calmfors et Horn, 1985; Leonard et van Audenrode, 1993). C'est ce raisonnement qui a été utilisé pour expliquer pourquoi certaines études suédoises ont estimé que les programmes du marché du travail favorisaient davantage une poussée des salaires que l'emploi normal (Calmfors et Forslund, 1991; Forslund, 1992).

Il est cependant aussi évident que des programmes bien conçus peuvent avantageusement **compléter** des mesures axées sur la demande. Si on hésite à recourir à de telles mesures de peur qu'un accroissement de la demande de main-d'œuvre ait pour seul effet d'augmenter la pression sur les salaires, la mise en œuvre de programmes actifs s'attaquant à divers problèmes persistants (en améliorant l'efficacité de la recherche d'emploi des chômeurs, en les dotant des compétences recherchées ou en leur offrant l'équivalent d'une expérience professionnelle normale aux yeux des employeurs) peut créer des conditions favorables à une orientation plus expansionniste de la politique économique.

Il s'avère encore plus difficile de tirer des conclusions précises sur les effets des politiques actives du marché du travail lorsque l'on tient compte des interférences possibles avec diverses réformes structurelles du marché du travail concernant, par exemple, les salaires minimums légaux, les pratiques des employeurs et des syndicats en matière de fixation des salaires, les réglementations protégeant l'emploi, la politique de la concurrence, etc. Il est possible qu'en mettant davantage l'accent sur les politiques actives du marché du travail on réduise les incitations en faveur de changements institutionnels plus profonds, surtout lorsque ceux-ci sont controversés, sur le plan politique. Ce n'est pas, bien sûr, parce que ces effets endogènes sont difficiles à définir qu'ils sont nécessairement moins importants que ceux qui sont plus faciles à quantifier.

### III. L'EFFET NET DES PROGRAMMES ACTIFS DU MARCHÉ DU TRAVAIL

La principale conclusion de l'analyse menée dans la précédente section est que les politiques actives du marché du travail ont un certain nombre d'effets qui

sont résumés dans le tableau 1. Il ressort de cette analyse qu'il peut être parfois difficile d'établir si ces effets sont positifs ou négatifs. Il est impossible de déterminer l'impact **net** des politiques actives du marché du travail sur la seule base d'arguments théoriques mais on ne dispose malheureusement pas encore de suffisamment de preuves empiriques sur leurs effets macroéconomiques globaux.

## A. Recherches empiriques existantes sur les effets macro-économiques

Le domaine qui a fait l'objet du plus grand nombre de recherches empiriques de caractère macro-économique est celui de la formation globale des salaires. Plusieurs études ont essayé d'estimer les effets des programmes actifs du marché du travail sur la courbe de la formation des salaires figurant dans nos graphiques. On peut considérer qu'elles donnent des estimations du résultat net de plusieurs des effets influant sur la courbe de la formation des salaires que nous avons examinés plus haut : effet sur l'adéquation (section II.A), effet sur la concurrence (section II.C), effet positif sur la perte de bien-être (section II.E) et, peut-être, aussi effet sur la productivité (section II.F). Même si ces effets ne constituent pas les seuls observés en situation de plein équilibre général, ils en représentent une partie importante.

Tableau 1. Divers effets des politiques actives du marché du travail

Effet	Salaires réels	Emploi normal par rapport à la population active	Emploi normal par rapport à l'ensemble de la population	Niveau effectif de la population active	Niveau mesuré de la population active
Adéquation de l'offre et de la demande d'emploi	?	+ (?)	+ (?)	0	0
Population active	-	- (0)	+	+	+
Concurrence pour les travailleurs intégrés	-	+	+	0	0
Substitution et pertes sèches	-	-	-	0	0
Moindre perte de bien-être	+	-	-	0	0
Productivité	+ (0)	? (+)	? (+)	0	0
Test de la volonté de travailler	0 (-)	0 (+)	0 (+)	0 (+)	-
Fiscalité	?	? (0)	? (0)	?	?
Autres mesures	?	?	?	? (+)	? (+)

Note : Les parenthèses indiquent des effets possibles mais non certains. Les dernières colonnes ne tiennent pas compte des effets secondaires sur la population active qui peuvent résulter des changements induits au niveau des salaires et de l'emploi qui sont indiqués dans les trois premières colonnes.

La plupart des études consacrées jusqu'à présent à la formation des salaires ont revêtu la forme d'estimations chronologiques établies pour la Suède, pays qui se prête naturellement davantage à une analyse d'impact macro-économique en raison du rôle prédominant qu'y jouent traditionnellement les politiques actives du marché du travail. La majorité de ces estimations, qui sont résumées dans Calmfors (1993a), ont permis d'établir qu'un accroissement de la participation aux programmes visant le marché du travail se traduisait par un déplacement vers le haut de la courbe de la formation des salaires dans nos graphiques (la tendance globale à la hausse des salaires s'accroît lorsque la participation aux programmes augmente à taux constant d'emploi normal ou, ce qui revient au même, lorsqu'un nombre donné de travailleurs passe de l'emploi normal à des programmes spéciaux). Les effets de poussée sur les salaires des programmes actifs semblent même parfois être plus importants que ceux de l'emploi normal<sup>15</sup>.

Quelques études chronologiques des relations entre les salaires et les politiques actives du marché du travail ont aussi été entreprises pour d'autres pays. Eriksson *et al.* (1990) et Calmfors et Nymoén (1990) ont obtenu, pour la Finlande, des résultats comparables à ceux enregistrés pour la Suède. Calmfors et Nymoén ont en outre estimé que les programmes visant à réduire le chômage renforçaient la tendance à la hausse des salaires au Danemark mais non pas en Norvège.

L'étude de l'OCDE (1993a), qui offre des estimations de la courbe de Phillips pour dix-neuf pays différents, brosse un tableau favorable des effets sur la formation des salaires des programmes actifs du marché du travail. Dans la majorité des cas, l'accroissement de la participation aux programmes qui permet de réduire le chômage déclaré semble avoir un effet **modérateur** sur l'évolution des salaires même si les estimations manquent souvent de précision. Par ailleurs, le nombre d'observations faites sur les programmes est très limité pour chaque pays<sup>16</sup>.

Heylen (1993) a essayé d'expliquer les différences de réaction des salaires au chômage déclaré, observées entre les pays, par les variations de l'ampleur des programmes du marché du travail. Il conclut qu'un accroissement des dépenses consacrées aux programmes actifs par chômeur (ainsi que du rapport entre ces dépenses et celles liées à l'indemnisation du chômage) a tendance à renforcer la réaction des salaires aux variations du chômage déclaré. Ces conclusions ne sont pas directement comparables avec celles mentionnées plus haut du fait qu'elles ne peuvent pas être facilement exploitées pour déterminer si une expansion des programmes du marché du travail ayant pour effet de réduire le chômage déclaré a des chances d'entraîner une hausse ou une baisse des salaires. D'un côté, un recul du chômage déclaré exerce une pression à la hausse sur les salaires mais, de l'autre, la plus grande réaction des salaires au chômage a un effet modérateur sur les salaires<sup>17</sup>.

Enfin, il est possible de déduire ce que l'on peut considérer comme des estimations des effets **totaux** des politiques actives du marché du travail (n'excluant que quelques unes des interférences entre les mesures mentionnées

à la section II.I) de deux études qui exploitent aussi les variations d'un pays à l'autre. Layard *et al.* (1991) estime une équation internationale, de forme réduite, représentant le chômage déclaré pendant les années 80, dont l'une des variables explicatives est constituée par le rapport entre les dépenses consacrées aux programmes actifs par chômeur et le PIB par habitant. Zetterberg (1993) regroupe des données internationales et temporelles portant sur les années 1985 à 1991 et établit, quant à lui, ses estimations en utilisant, comme variable représentative de la politique du marché du travail, la part des dépenses consacrées aux programmes actifs dans l'ensemble des dépenses allouées au marché du travail. Ces deux études donnent des résultats similaires : elles semblent impliquer qu'un accroissement de la participation aux programmes de 1 point de pourcentage de la population active entraîne une diminution du chômage déclaré de 1.5 point de pourcentage et donc un accroissement de 0.5 point de pourcentage du taux d'emploi normal<sup>18</sup>.

## B. Problèmes d'interprétation

Le caractère limité, et cependant hétérogène, des observations empiriques concernant les effets nets sur l'emploi des politiques actives du marché du travail donne à penser que de plus amples recherches s'imposent. Il semble néanmoins important de signaler un certain nombre de problèmes.

Toutes les études mentionnées précédemment mesurent le chômage et la participation aux programmes par rapport à la population active. Elles ne tiennent donc pas compte des effets possibles de création d'emploi des politiques actives du marché du travail découlant d'un accroissement de l'activité, que nous avons évoqués plus haut à la section II.B.

Il se peut très bien que les effets des programmes du marché du travail dépendent de l'importance du chômage. On peut trouver des arguments théoriques pour expliquer pourquoi les programmes actifs devraient donner de meilleurs résultats lorsque le chômage est important (voir aussi la section IV.C ci-dessous). Le risque de satisfaire les revendications salariales des travailleurs intégrés aux entreprises est alors moins grand. Les possibilités de cibler les chômeurs de longue durée et d'améliorer leur compétitivité relative augmentent en même temps qu'il devient plus important d'essayer de maintenir le niveau de l'activité. C'est pourquoi les études réalisées plus tôt en Suède sur la formation des salaires à un moment où le taux de chômage était très faible (1 à 3 pour cent), ne sont peut-être pas adaptées à la situation de la plupart des pays d'Europe occidentale qui se caractérise par un chômage important (qui a récemment aussi gagné la Suède).

Des problèmes se posent aussi au niveau de l'interprétation des statistiques. Les études de Grubb (1993) et de l'OCDE (1993a) ont fait observer que d'une manière générale, les dépenses consacrées aux programmes actifs par les pays de l'OCDE n'augmentaient **pas** tout à fait dans les mêmes proportions que le



chômage. Si l'on considère que cela tient au délai de réaction aux mesures gouvernementales, les résultats de Layard *et al.* (1991), de Zetterberg (1993) et de Heylen (1993) notamment, peuvent tous être faussés parce que les différentes évolutions sont considérées comme simultanées, ce qui a tendance à donner une image trop positive des programmes actifs du marché du travail : par exemple, la réduction du chômage imputée à une expansion de ces programmes peut tenir à la fois aux mesures officielles prises pour lutter contre le chômage et à la réaction spontanée du chômage auxdits programmes. La raison est que les études mentionnées plus haut évaluent toutes l'importance accordée aux politiques actives du marché du travail en mesurant les dépenses allouées aux programmes par rapport au chômage<sup>19</sup>.

Les études suédoises sur la formation des salaires peuvent être affectées d'une dérive systématique jouant dans la direction opposée du fait qu'il semble qu'en Suède la participation aux programmes ait augmenté **plus** que proportionnellement au chômage (Calmfors et Forslund, 1993). De ce fait, la hausse des salaires réels qui a entraîné une diminution de l'emploi a peut-être eu aussi pour effet que la participation aux programmes augmente par rapport au chômage déclaré. Cet effet a peut-être gonflé l'estimation de l'impact sur les salaires d'un accroissement de la participation aux programmes par rapport au chômage déclaré dans le cas de la Suède<sup>20</sup>.

#### IV. ASPECTS CRUCIAUX DE LA CONCEPTION DES PROGRAMMES

Il est possible que la question de l'effet net des politiques actives du marché du travail ne soit pas la plus intéressante. Il est peut-être plus utile de se demander comment les programmes devraient être conçus et quelle devrait être leur ampleur pour favoriser l'emploi au maximum. Dans cette section, nous nous intéresserons aux principaux aspects suivants : *i)* les niveaux d'indemnisation; *ii)* l'importance du ciblage; *iii)* les types de programme; et *iv)* la durée de leur application et la coordination avec le système d'indemnisation du chômage.

##### A. Les niveaux d'indemnisation

Les études théoriques s'accordent à estimer qu'un relèvement de l'indemnisation du chômage a pour effet d'accroître le chômage d'équilibre (Oswald, 1986; Bjorklund et Holmlund, 1991; Layard *et al.*, 1991; Bean, 1992). Un argument analogue peut être avancé pour les niveaux de rémunération offerts dans le cadre des programmes du marché du travail. Plus ce niveau est élevé, moindres sont les pertes de revenu et de bien-être que peuvent attendre les travailleurs qui sont

mis à pied ou qui quittent volontairement leur emploi (Calmfors et Forslund, 1990, 1991), Calmfors et Nymoén (1990). Cela renforce les effets de poussée sur les salaires examinés à la section II.E. En outre, plus la rémunération offerte est élevée, moins les participants aux programmes sont incités à chercher activement un travail normal et à accepter des offres d'emploi, ce qui se solde par des effets négatifs sur la courbe de Beveridge, comme on l'a vu dans la section II.A.

En pratique, les rémunérations offertes dans le cadre des programmes se situent entre l'équivalent des allocations de chômage (pour les programmes de formation en général) et les salaires du marché (pour de nombreux programmes de création d'emplois). Le raisonnement développé plus haut semble suggérer qu'il est tout à fait justifié, sur le plan macro-économique, de fixer les rémunérations à un niveau proche de celui des allocations de chômage. De fait, il a été avancé que c'est notamment en raison de l'importance des rémunérations accordées dans le cadre des programmes de création d'emplois mis en œuvre dans les pays nordiques, que de nombreuses études ont estimé que les programmes du marché du travail de ces pays semblaient avoir renforcé la pression sur les salaires (Calmfors, 1993a). Certains prétendent parfois qu'il est nécessaire que les rémunérations offertes dans le cadre de ces programmes spéciaux soient supérieures aux indemnités de chômage pour favoriser la participation, surtout dans le cas de la formation professionnelle. Ce raisonnement est toutefois contestable, surtout si le versement des allocations de chômage peut être suspendu en cas de refus de participation, comme cela se passe dans plusieurs pays. C'est un argument qui ne va cependant pas nécessairement de soi, même dans les systèmes libéraux dans lesquels la participation aux programmes est facultative. On pourrait en effet soutenir qu'une des conditions préalables au succès des programmes de formation est qu'ils soient en mesure d'attirer les participants en raison uniquement de leurs effets sur les possibilités futures de réemploi et de rémunération et non parce qu'ils offrent de hauts niveaux de rémunération à court terme.

L'une des façons de réduire les niveaux de rémunération offerts dans le cadre des programmes de création d'emplois, dans le secteur public par exemple, peut être de continuer à appliquer les taux de salaire horaires du marché mais de n'offrir qu'un travail à temps partiel. En Suède, par exemple, aussi bien la durée du travail que la rémunération ont été ramenées à 90 pour cent des «niveaux du marché), pour les travaux spéciaux financés par les pouvoirs publics. Un programme plus récent en faveur des jeunes n'offrait du travail qu'à mi-temps. Cette approche présente en outre l'avantage de laisser aux participants davantage de temps pour chercher activement un emploi, ce qui peut donc contribuer à éviter le phénomène de blocage (mentionné à la section II.A).

## **B. L'importance du ciblage**

Comme on l'a déjà vu à la section II.B, le ciblage a des chances de constituer un autre aspect crucial de la conception des programmes visant le marché du

travail. Si les programmes axés sur les «exclus» du marché du travail stimulent la concurrence pour l'emploi et favorisent, de ce fait, une baisse des salaires, ils ont davantage de chances d'avoir d'importants effets positifs sur l'emploi.

L'une des questions qui se pose à cet égard est celle de savoir si l'on devrait n'intervenir sur le marché du travail qu'une fois atteint le stade du chômage de longue durée ou s'il serait préférable d'essayer de déceler tôt les personnes qui seront difficiles à placer et d'agir dès ce moment là. Ce problème est lié à la question plus générale de savoir dans quelle mesure la diminution des chances de réemploi des chômeurs de longue durée est due à l'**hétérogénéité** (c'est-à-dire au fait que les personnes les moins employables sont progressivement mises à part et constituent donc une plus forte proportion des chômeurs de longue durée que des chômeurs récents) ou à l'**effet de dépendance** (c'est-à-dire au fait que les chances de réinsertion d'un individu donné diminuent dans le temps). Bien que le débat sur l'importance relative de ces deux mécanismes ne soit pas encore clos, il semble généralement admis que l'hétérogénéité **joue un rôle** important (Jackman et Layard, 1991; van den Berg et van Ours, 1993a, b). C'est un des arguments qui peut être invoqué en faveur du ciblage de groupes facilement identifiables de personnes difficiles à placer, telles que les immigrants, les handicapés et les personnes ayant déjà subi de longues périodes de chômage. Les programmes en question doivent toutefois alors être assez efficaces pour améliorer la compétitivité des personnes visées. Les conclusions des études sont assez partagées sur ce point. D'un côté, Haveman et Hollister (1991) concluent qu'il est apparemment très efficace de cibler des groupes particulièrement défavorisés (même si l'impact d'une telle approche ne semble pas très fort). D'un autre, il semble ressortir de quelques unes des études mentionnées dans l'ouvrage de l'OCDE (1993a) qu'il est plus rentable de viser des groupes dont les problèmes sont « moyennement graves et facilement identifiables » (tels que celui constitué par les femmes souhaitant réintégrer le marché du travail).

Il y a cependant probablement aussi des limites au degré de ciblage dont peuvent faire l'objet les personnes considérées comme difficiles à placer. Il n'est vraisemblablement pas souhaitable d'axer exclusivement les programmes sur ces groupes car on risque alors de stigmatiser leurs participants comme des cas à problèmes et donc de faire penser aux employeurs qu'il est préférable de ne pas les embaucher (Burtless, 1985). Cela semblerait devoir constituer un argument de poids contre un ciblage exclusif des programmes sur les groupes défavorisés.

En théorie, les jeunes arrivant pour la première fois sur le marché du travail forment un groupe de candidats à l'embauche qui entrent en concurrence avec les travailleurs intégrés aux entreprises. On pourrait donc penser que les programmes en faveur des jeunes, qui sont mis en œuvre dans de nombreux pays, devraient avoir un effet modérateur sur les salaires (Calmfors et Lang, 1993). Or, d'après certaines études suédoises, ce type de programme n'aurait pas eu tout le succès qu'on pouvait théoriquement en attendre. D'après Skedinger (1991), les programmes actifs du marché du travail ciblant les jeunes auraient apparemment davantage poussé les salaires à la hausse que les programmes destinés aux

autres groupes d'âge. Wadensjo (1987) signale également d'importants effets d'éviction sur l'emploi normal des jeunes tandis que Calmfors et Skedinger (1994) n'ont pu établir dans quelle mesure le ciblage sur les jeunes des programmes actifs du marché du travail influençait leur impact global sur l'emploi.

La question du ciblage temporel des mesures en faveur des chômeurs, c'est-à-dire celle du **choix du meilleur moment** auquel intervenir sur le marché du travail pendant une période de chômage typique, n'a, quant à elle, fait pratiquement l'objet d'aucune recherche empirique, ce qui est quelque peu surprenant. Il n'est cependant pas difficile de décrire les principaux avantages et inconvénients des différentes options possibles.

Le placement des demandeurs d'emploi dans des programmes spéciaux à un stade avancé de leur période de chômage présente un certain nombre d'avantages. Les pertes sèches sont alors moindres dans la mesure où l'on évite de faire participer aux programmes ceux qui, de toute façon, trouveront un emploi. Les dépenses s'en trouvent réduites ce qui diminue aussi les répercussions fiscales défavorables susceptibles d'avoir des effets négatifs sur l'emploi, comme on l'a vu à la section II.H. Le nombre de demandeurs d'emploi, « bloqués » dans des programmes, est en outre moins important. Qui plus est, on est davantage assuré de viser les exclus du marché du travail. Enfin, les avantages procurés au niveau individuel par la participation aux programmes seront moins fortement appréciés, ce qui réduira les risques de satisfaire les revendications salariales des travailleurs intégrés aux entreprises, comme il a été souligné dans la section II.E (voir aussi Calmfors et Lang, 1993).

Il faut toutefois peser ces avantages par rapport aux inconvénients impliqués. Plus le placement dans des programmes est tardif, plus le nombre de candidats à l'embauche susceptibles d'entrer efficacement en concurrence avec les travailleurs « intégrés » est faible. Plus la compétitivité des chômeurs a eu le temps de se détériorer, plus elle a de chances d'être difficile à rétablir. C'est ce qui a notamment conduit Layard *et al.* (1991) à recommander de cibler l'intervention sur les « chômeurs de moyenne durée » (c'est-à-dire sur CEUX ayant été au chômage pendant environ six mois) plutôt que sur ceux de vraiment longue durée.

Pour déterminer à quel moment il convient d'intervenir sur le marché du travail, il faudrait disposer de davantage d'informations, d'une part, sur l'évolution dans le temps des chances de reclassement des chômeurs déclarés et, d'autre part, sur la façon dont ces chances peuvent être améliorées par des interventions à différents stades. Ce dernier point n'a pratiquement fait l'objet d'aucune recherche. Sur le premier, on dispose d'un certain nombre de preuves des effets négatifs de la durée du chômage et plus précisément de la diminution des possibilités de réemploi dans le temps mais d'autres analyses infirment cette conclusion (Bjorklund, 1990; Steiner, 1990, 1993; Layard *et al.* 1991; OCDE, 1991; van den Berg et van Ours, 1993a, b). En outre, dans la mesure où la durée du chômage a des effets négatifs, il est très important de saisir à quel rythme les chances de reclassement se dégradent et si ce processus est ponctué d'à-coups. On ne dispose à cet égard que de présomptions. Une étude norvégienne n'a, par

exemple, fait état que de changements mineurs dans l'attitude des employeurs à l'égard de l'embauche de chômeurs pendant leurs six premiers mois d'inactivité mais de changements plus notables lorsque les périodes de chômage étaient supérieures à six ou à douze mois (Colbjørnsen *et al.*, 1992). La ligne de démarcation entre chômage de courte et de longue durée a été fixée à douze mois dans des études macro-économiques de la formation des salaires ayant abouti à la conclusion que les tensions salariales augmentaient en fonction de la proportion des chômeurs de longue durée dans le total des chômeurs (Layard et Nickell, 1986; Franz, 1987; OCDE (1993a). Calmfors et Nymoen (1990) n'ont, par contre, observé aucune différence d'effets sur la formation des salaires, dans les pays nordiques, entre le chômage de courte et de longue durée lorsque ce dernier était défini comme supérieur à six mois.

D'une manière générale, il faudrait, dans toute analyse de l'impact du ciblage, faire preuve de prudence dans l'interprétation des équations de salaires utilisant le pourcentage du chômage de longue durée comme variable explicative. Bien qu'il ait été démontré que la relation entre cette variable et le rapport entre les dépenses consacrées aux mesures actives et les allocations de chômage dans les différents pays était négative (OCDE, 1993a), les équations estimées de salaires, établies antérieurement, reflètent des évolutions du marché du travail correspondant à des périodes où les programmes actifs jouaient un rôle moins important. Les variations du niveau enregistré du chômage de longue durée étaient alors probablement surtout liées aux fluctuations de l'emploi normal et aux sorties de la vie active. Les équations risquent, de ce fait, de ne guère aider à déterminer dans quelle mesure les tensions salariales peuvent être atténuées par une très forte expansion des programmes actifs destinés à réduire le chômage de longue durée. On peut y voir un exemple de la *critique générale de Lucas* : les relations statistiques liées à un type de politique donné peuvent ne pas s'appliquer à un autre lorsque les variables explicatives diffèrent en raison de divergences dans les mesures appliquées.

### C. Types de programmes

Une autre question cruciale qui se pose est celle de savoir comment le mieux répartir les ressources entre les divers types de programmes examinés ici, à savoir : les services de placement et l'aide à la recherche d'emploi, la formation organisée dans le cadre du marché du travail, la création d'emplois dans le secteur public et l'octroi de subventions en faveur de l'emploi dans le secteur des entreprises. En d'autres termes, à quoi doit ressembler la panoplie idéale de mesures visant le marché du travail?

Il faut avouer qu'en dépit d'un nombre impressionnant de travaux de recherche, on en sait très peu sur ce point. Le seul examen des études micro-économiques existantes ou des enquêtes qui leur ont été consacrées est très décevant du fait qu'il est difficile de généraliser leurs résultats (Haveman et Hotlister, 1991; Bjorklund, 1993; Dolton, 1993; Johannesson et Zetterberg, 1993; OCDE, 1993a).

Il semble que les différences de résultats soient aussi importantes **au** sein de chaque catégorie de programmes qu'entre ces catégories elles-mêmes. On constate des effets notables sur les perspectives de gains et d'emploi, dans certains cas mais non dans d'autres. Les variations dans les résultats ne peuvent pas toujours être imputées aux différences existant entre les programmes au niveau de leur conception. Il n'est généralement pas possible non plus de déterminer l'ampleur des différences de coût entre des programmes qui semblent avoir eu des résultats divergents. Il arrive aussi fréquemment que plusieurs évaluations d'un même programme, réalisées avec des méthodes, ou pour des périodes, différentes aboutissent à des conclusions très dissemblables. On peut, néanmoins, formuler un certain nombre de commentaires généraux.

Comme on l'a vu à la section II.C, il semble que la plupart des études s'accordent à reconnaître qu'une intensification des conseils et de l'aide à la recherche d'emploi augmente notablement les chances de réemploi des groupes cibles visés, surtout dans le cas des chômeurs de longue durée. Ces études font aussi état d'importants effets de substitution pour ces mesures, ce qui n'est guère surprenant (Jackman et Lehman, 1990; Lehman, 1993). On pourrait en fait considérer que c'est précisément ce que doit être leur objectif, c'est-à-dire qu'elles doivent contribuer à freiner la tendance à la hausse des salaires en intensifiant la concurrence pour les travailleurs intégrés aux entreprises. Cela présuppose, bien sûr, une définition soigneuse des cibles choisies.

A la différence d'autres programmes, ceux consistant à fournir des conseils plus intensifs aux chômeurs et à les aider à trouver un emploi ne risquent pas de « bloquer » leurs bénéficiaires et donc de réduire leurs efforts de recherche. Ils sont, au contraire, destinés à mettre les chômeurs concernés à la disposition immédiate du marché du travail. Ils ne s'accompagnent pas, toutefois, d'une réduction « comptable » du chômage déclaré, à la différence des programmes de formation ou de création d'emplois (voir graphique 3). Ils peuvent néanmoins avoir des effets positifs sur le bien-être dans la mesure où ils remédient à la démotivation et au découragement des chômeurs de longue durée et d'autres exclus du marché du travail, même si ces effets sont peut-être moins sensibles que dans le cas d'autres programmes.

Bien que les avantages de la formation sur la création directe d'emplois aient été soulignés dans la plupart des analyses récentes des actions à mener sur le marché du travail (OCDE, 1990), les effets macro-économiques de ces deux types d'intervention ne semblent guère avoir fait l'objet de comparaisons systématiques. Dans le cas de la Suède, il semble démontré que, contrairement à la création directe d'emplois, la participation à des programmes de formation exerce une pression à la baisse sur les salaires (Forslund, 1992; Edin *et al.*, 1993). Heylen (1993) tire des conclusions analogues de régressions internationales pour la réaction des salaires au chômage. En essayant d'expliquer l'emploi normal dans une régression chronologique empilée portant sur plusieurs régions de la Suède, Calmfors et Skedinger (1994) constatent aussi que les programmes de formation donnent régulièrement de meilleurs résultats. C'est également le cas de Jans (1992), dans une analyse chronologique de l'emploi en Suède reposant

sur des données globales. Si ces constatations corroborent, dans une certaine mesure, l'idée que les programmes de formation sont peut-être plus utiles que ceux de création d'emplois, on peut néanmoins émettre un certain nombre de réserves :

- i)* Les conclusions obtenues tiennent peut-être davantage au fait que les niveaux de rémunération offerts dans le cadre des programmes de formation sont généralement inférieurs à ceux liés aux programmes de création d'emploi qu'au fait que les premiers sont intrinsèquement plus efficaces que les seconds.
- ii)* Les évaluations micro-économiques de divers programmes de formation ont abouti à des résultats divergents (Haveman et Hollister, 1991; Björklund, 1989, 1990; OCDE, 1991, 1993a). Il semble, en général, que les programmes étroitement ciblés et destinés à répondre aux besoins spécifiques en matière de formation de groupes particuliers donnent de meilleurs résultats que les programmes étendus et que ceux dispensant un enseignement plus général (OCDE, 1993a). Dans le cas des États-Unis, ce sont les programmes en faveur des femmes qui auraient été les plus réussis et ceux visant les tranches les plus jeunes qui auraient eu les résultats les plus incertains (Lalonde, 1992; Forslund et Krueger, 1993).
- iii)* La formation a des chances d'être plus efficace en période d'activité économique « normale » que lorsque sévit un fort niveau de chômage persistant. Dans le premier cas, elle peut jouer un rôle important en éliminant les inadéquations de qualifications et en améliorant ainsi l'efficacité de la répartition de la main-d'œuvre, comme on l'a vu à la section II.F. Lorsque le chômage est important et que les perspectives d'emploi à l'issue des stages de formation ne sont guère favorables, les stagiaires risquent d'être peu motivés. Il peut alors être préférable d'utiliser les programmes visant le marché du travail comme moyen de présélection en leur faisant jouer, aux yeux des employeurs, le rôle d'une expérience professionnelle, comme nous l'avons exposé à la section II.A. Il a, par ailleurs, été fait observer que le niveau général d'éducation des chômeurs de longue durée n'est pas nettement inférieur à celui de l'ensemble des chômeurs (OCDE, 1993a). Il n'est pas surprenant, dans ce contexte, qu'un certain nombre d'observations viennent corroborer l'idée que la formation sur poste est peut-être le type de formation le plus efficace pour améliorer les perspectives d'emploi des jeunes, en particulier (OCDE, 1991b, 1993a)]. On cite souvent l'exemple du programme britannique de formation des jeunes (YTS), lancé au début des années 80, qui aurait offert aux employeurs un moyen de présélectionner les candidats et aurait ainsi réduit les incertitudes liées à l'embauche des chômeurs de longue durée, notamment (Dolton, 1993).
- iv)* Même si les programmes de formation sont, dans l'ensemble, plus efficaces que les autres, il y aura toujours des groupes pour lesquels ils ne sont pas appropriés. C'est notamment le cas des chômeurs proches de l'âge de la retraite et des jeunes difficiles à motiver (tels que ceux qui ont abandonné leurs études).

Il faut s'attendre, d'une manière générale, à ce que les rendements marginaux de tous les types de programmes actifs visant le marché du travail diminuent dans le temps. À mesure que le nombre de groupes bénéficiant de services de placement et d'aides à la recherche d'emploi plus poussés augmente, les chances diminuent évidemment pour chacun d'eux d'améliorer sa compétitivité relative et les pertes sèches s'alourdissent. En renforçant les mesures de création d'emplois – que ce soit sous la forme de la création directe d'emplois ou d'une aide à l'emploi dans le secteur des entreprises – on risque davantage que les revendications salariales des travailleurs intégrés aux entreprises soient satisfaites, que des groupes importants se trouvent « bloqués » dans les programmes et que les effets de substitution et les pertes sèches soient plus substantiels. Si l'on essaie d'éviter ces inconvénients en créant des emplois dans le secteur public ou des organisations sans but lucratif, sur le principe de la **complémentarité** (Grubb, 1993), c'est-à-dire en veillant à ce que les projets envisagés soient tels qu'ils n'auraient pas été entrepris autrement, on risque que la production dégagée n'ait qu'une faible valeur marginale.

On risque aussi de se heurter à un sérieux problème de rendement décroissant à l'échelle avec les programmes de formation (Calmfors, 1993*b*; Grubb, 1993). Plus les programmes seront importants, plus il sera difficile de les adapter aux besoins spécifiques des participants (voir le point *ii*) ci-dessus). Les chances d'identifier, pour les développer, les catégories de main-d'œuvre qui risquent de faire défaut (et donc de provoquer des goulets d'étranglement) pendant la période de reprise peuvent rapidement s'amenuiser. Les moyens d'offrir une formation de haute qualité sont limités et plus les programmes sont importants plus il est difficile de s'assurer de leur efficacité. Ils risquent alors d'impliquer des participants peu motivés, susceptibles d'avoir de mauvais effets sur ceux qui sont davantage motivés.

Les méthodes utilisées pour évaluer les effets des divers programmes ne permettent généralement pas de différencier les effets moyens des effets marginaux. Bjorklund et Moffit (1987) ont cependant essayé d'opérer une telle distinction dans leur étude des programmes de formation mis en œuvre en Suède au début des années 80. Ils ont constaté des effets marginaux négatifs sur l'évolution des salaires dans le cas d'un programme touchant environ 1 pour cent de la population active. Forslund et Krueger (1993) ont utilisé les informations fournies par plusieurs études sur les effets sur les gains de programmes suédois de formation pour rejeter l'idée que ceux-ci auraient eu un effet social positif<sup>21</sup>.

La conclusion évidente qui s'impose est que la formule idéale serait un dosage « équilibré » des programmes. Il est peut-être nécessaire d'insister sur ce point du fait que les changements de tendance provoqués par les déceptions suscitées par les expériences passées risquent autrement de conduire à des revirements excessifs dans les actions entreprises (comme cela semble avoir d'ailleurs été le cas dans de nombreux pays). La faveur dont bénéficient généralement aujourd'hui les programmes d'enseignement et de formation peut être dangereuse à cet égard. On court les plus grands risques que les rendements à l'échelle de ces programmes soient décroissants s'ils sont développés trop rapi-



dement avant que les investissements nécessaires aient été effectués dans les capacités de formation. Étant donné que ceux-ci impliqueront essentiellement d'investir dans le capital humain par le biais de l'acquisition de compétences en matière d'organisation, le processus d'expansion des capacités risque fort d'être lent. Un autre risque qu'il faut éviter c'est de laisser les placements dans les programmes de formation – et de créations d'emplois – peser à tel point sur les ressources des administrations responsables du marché du travail qu'ils aient pour effet d'évincer les services ordinaires de placement et d'aide à la recherche d'emploi.

#### **D. La coordination avec l'assurance-chômage et la durée des programmes**

Alors que la question de la durée des allocations de chômage a été longuement débattue (se reporter plus haut à la section II.1), celle de la coordination entre les politiques actives du marché du travail et les systèmes d'assurance-chômage ainsi que celle de la durée optimale des programmes ont suscité beaucoup moins d'intérêt.

On dénote dans les débats sur les actions à mener une tendance assez générale à opposer catégoriquement l'assurance-chômage « passive » et les programmes « actifs » visant le marché du travail et à considérer la première comme « mauvaise » et les seconds comme « bons ». Il serait, toutefois, peut-être plus profitable d'analyser l'ensemble du système d'aide aux chômeurs et de reconnaître que les incitations en faveur d'une réduction du chômage dépendent, dans une large mesure, d'une coordination entre les différents éléments de ce système.

L'aspect le plus évident de la coordination entre l'assurance-chômage et les programmes actifs concerne les conditions d'ouverture des droits à prestations. Il est fréquent que la participation à des programmes donne accès à de nouvelles périodes d'indemnisation. Au Danemark, par exemple, c'est l'un des principaux objectifs des programmes visant le marché du travail : les chômeurs arrivant en fin de droits bénéficient d'une garantie d'offre d'emploi – associée par la suite à une offre de formation (au bout de deux ans et demi; voir OCDE, 1991a, 1993b; Grubb, 1993). Ce type de mesure ne peut que créer des problèmes du même ordre que ceux liés au versement prolongé des allocations de chômage, la seule différence étant que, dans ce cas, les chômeurs de longue durée feront constamment la navette entre la participation à des programmes et l'inscription au chômage. En fait, il faut peut-être voir dans cette coordination entre l'assurance-chômage et les programmes spéciaux, l'une des principales raisons pour lesquelles la part du chômage de longue durée dans le chômage déclaré a été nettement inférieure, au Danemark, à celle enregistrée dans les autres pays d'Europe occidentale à taux de chômage approchants.

Si l'on en vient à considérer les programmes du marché du travail essentiellement comme un moyen de prolonger le versement des prestations, il est probable que l'on assistera à un affaiblissement notable – au niveau des employés des

services de placement, des organisateurs et des participants – des raisons de chercher à améliorer les chances de réemploi le plus efficacement possible. Bien que les programmes danois du marché du travail n'aient fait l'objet que de quelques évaluations, il semble permis de penser que c'est probablement ce qui s'est passé au Danemark. Les périodes de participation aux programmes d'offres de travail n'ont souvent pas été uniques – d'après Langager (1992), 60 pour cent des personnes ayant participé à ces programmes entre 1984 et 1988 avaient bénéficié au moins d'un autre placement avant 1991 (et même de plus de deux placements dans environ 25 pour cent des cas). L'offre de formation semble avoir été dans l'ensemble davantage considérée par les chômeurs comme un moyen de recouvrer leurs droits à prestations, ou pour reprendre l'expression danoise, comme un « générateur d'allocations de chômage », que comme une étape dans la voie de l'obtention d'un emploi normal (*Rapport om arbejdsmarkedets strukturproblemer*, 1992). Les effets de ces programmes sur les chances d'embauche ont été jugés négligeables par Aarkrog et al. (1991) ainsi que par Pilegaard Jensen et al. (1991).

Dans une étude récente consacrée à la Suède, Regnér (1993) a estimé qu'entre 1989 et 1991, les perspectives de revenu étaient beaucoup moins favorables pour les participants aux programmes de formation organisée dans le cadre du marché du travail que pour les simples chômeurs inscrits. Cette conclusion contraste avec celles de certaines études antérieures (*Politik mot arbetslöshet*, 1993). Il est possible que cela tienne au fait que les programmes de formation ont été de plus en plus utilisés comme un moyen de bénéficier à nouveau des prestations.

Oublions pour un temps la coordination avec les allocations de chômage pour nous intéresser à la durée des programmes, question importante en soi sur laquelle on ne dispose que de maigres informations empiriques. D'un côté, si les programmes sont de longue durée, ils risquent de « bloquer » les participants et donc d'avoir pour effet de réduire l'intensité de leurs efforts de recherche pour obtenir un emploi normal. Ce risque est d'autant plus grand que l'autre option offerte est l'occupation d'un emploi temporaire sur le marché normal du travail (*Arbetsmarknadspolitik*, 1993). D'un autre, il peut être nécessaire que les programmes aient une certaine durée pour avoir des résultats notables. C'est ce qui semble ressortir d'une étude comparative internationale récente ayant abouti à la conclusion qu'un plus fort niveau de dépenses par participant – qui a des chances d'être lié à une plus longue durée des programmes – contribuait à réduire les pressions globales s'exerçant sur les salaires (OCDE, 1993a). D'une façon assez surprenante, cependant, Axelsson (1989) ainsi qu'Axelsson et Löfgren (1992) n'ont pas pu confirmer l'existence d'une corrélation entre la durée des programmes de formation et leurs effets sociaux en Suède.

Une question spécifique est celle de savoir s'il est préférable de créer des emplois temporaires ou permanents. Ce sont surtout des emplois temporaires qui sont créés dans la plupart des pays de l'OCDE. Cependant, dans certains pays, tels notamment que la Belgique, l'Espagne et les Pays-Bas, des emplois permanents sont créés, le plus souvent dans le secteur public, en faveur des chômeurs

de longue durée. Cette solution présente le gros désavantage de risquer de soustraire définitivement du marché de l'emploi normal les travailleurs concernés. Ces programmes de création d'emplois permanents semblent difficiles à justifier sauf, peut-être, dans le cas des travailleurs âgés et handicapés pour lesquels la principale autre option possible serait un départ anticipé à la retraite.

En Belgique, au Danemark et en Suède, les offres d'emploi pour les chômeurs de longue durée revêtent la forme de garanties explicites d'emploi. Il est à prévoir que cette solution ait des effets plus négatifs sur l'intensité des efforts de recherche que lorsque les placements dans des programmes de création d'emploi dépendent de décisions discrétionnaires.

## V. QUE PEUT-ON ATTENDRE DES POLITIQUES ACTIVES DU MARCHÉ DU TRAVAIL?

La principale conclusion qui ressort de cette analyse est que les politiques actives du marché du travail peuvent produire des effets variés, dont certains sont favorables et d'autres pas. Il est impossible d'évaluer l'impact net de ces politiques sur la base d'une analyse théorique. Il est en outre très difficile d'évaluer les résultats de la plupart des travaux de recherche macro-économiques empiriques et les études micro-économiques fournissent, quant à elles, des informations contradictoires. Certains aspects cruciaux tels que le choix du moment auquel intervenir sur le marché du travail ainsi que le dosage et la taille optimums des programmes n'ont pratiquement pas encore été étudiés.

On peut néanmoins tirer un certain nombre de conclusions provisoires sur la façon dont les programmes actifs du marché du travail devraient être conçus pour qu'ils aient les meilleures chances de succès. L'objectif doit être de trouver le meilleur moyen de concilier la nécessité d'améliorer les chances des chômeurs et celle de maintenir un niveau suffisant d'incitations pour favoriser les recherches individuelles d'emploi et un comportement collectif responsable en matière de salaires. La liste des critères à respecter pourrait s'établir comme suit.

Les niveaux d'indemnisation devraient être bien inférieurs à ceux des salaires pratiqués sur le marché. Les programmes devraient être soigneusement ciblés de manière à ce que les travailleurs intégrés se heurtent à une concurrence plus vive pour l'obtention des emplois disponibles. Cela ne veut toutefois probablement pas dire que les programmes devraient être exclusivement ciblés sur les chômeurs de plus longue durée ou sur les candidats à l'embauche les plus difficiles à placer car cela risquerait de nuire à leur image et de rendre impossible de les utiliser comme un moyen de présélection pour les employeurs en leur permettant de remplacer une expérience professionnelle normale. Il peut être aussi plus efficace de viser les chômeurs de moyenne durée avant qu'ils ne deviennent des chômeurs de longue durée que d'essayer de remédier aux effets

négatifs du chômage de longue durée une fois celui-ci atteint. Il est en même temps évident que l'idée même de ciblage en faveur d'une redistribution des possibilités d'emploi impose de sérieuses restrictions à la taille globale des programmes.

Il semble important que les programmes ne soient pas trop longs pour éviter qu'ils ne bloquent leurs participants. Sinon, ils risquent d'être considérés comme plus attrayants que des emplois temporaires sur le marché normal du travail, susceptibles de conduire à des emplois permanents. Une participation à temps partiel aux programmes spéciaux peut être une façon de ne pas compromettre la recherche active d'emploi. Les placements dans des programmes – surtout lorsqu'ils sont garantis – ayant pour objet de permettre aux participants de continuer à percevoir des allocations de chômage risquent de nuire à l'efficacité des mesures. Il serait peut-être nécessaire, pour éviter ce risque, de limiter les possibilités de prolongement de l'indemnisation du chômage par le biais de la participation aux programmes. Il pourrait aussi être judicieux, dans plusieurs pays, d'associer un renforcement des programmes actifs du marché du travail à une réduction de la période maximale de versement des indemnités de chômage pour compenser les effets négatifs sur les incitations.

S'agissant du type de programme, la politique idéale devrait reposer sur un dosage équilibré de toutes les formes de mesures actives visant le marché du travail. Les activités de conseil et d'aide à la recherche d'emploi, en faveur surtout de ceux risquant de connaître un chômage de longue durée, devraient probablement tenir une place importante dans la panoplie de mesures adoptées étant donné qu'il semble assez nettement établi que ce type d'initiative a un impact favorable sur les taux d'obtention d'emplois sans avoir vraisemblablement d'effets secondaires négatifs. Bien qu'il puisse être approprié, dans la plupart des pays, d'intensifier la formation sur le marché du travail, il est possible que les argumentations actuellement développées mettent trop l'accent sur les avantages d'une telle option et négligent l'importance des rendements décroissants à l'échelle. Ces risques ont toutefois des chances d'être plus faibles avec la formation sur poste qu'avec les autres types de formation. Dans le contexte actuel se caractérisant par un fort chômage de longue durée, les programmes de création d'emplois peuvent contribuer à réduire les incertitudes des employeurs à l'égard de l'employabilité des candidats à l'embauche. Il semble cependant important de ne pas laisser l'administration de vastes programmes de formation et de création d'emplois évincer les activités de conseil et les efforts de placement.

Dans quelle mesure les politiques actives du marché du travail peuvent-elles contribuer à lutter contre le chômage? Sur la base de l'analyse qui précède, je dirais que la plupart des pays d'Europe occidentale pourraient obtenir de meilleurs résultats, mais non pas de bien meilleurs résultats, avec des programmes plus actifs – à condition qu'ils soient bien conçus. L'attitude à adopter semble être de considérer les mesures actives du marché du travail comme l'un de nombreux aspects d'un programme général de lutte contre le chômage. Les mesures actives du marché du travail peuvent compléter, mais non remplacer, d'autres types d'action.

## NOTES

1. La courbe de l'emploi suit une pente négative **a** condition que la courbe ordinaire de l'offre de main-d'œuvre ne soit pas davantage orientée vers l'arrière que la courbe ordinaire de la demande de main-d'œuvre. La courbe de l'emploi peut, aussi être interprétée comme indiquant un excès de la demande sur le marché du travail mesuré par le rapport entre l'offre et la demande.
2. Si  $w =$  les salaires réels,  $s =$  les chances de réemploi d'un chômeur, et  $a =$  d'autres facteurs, nous obtenons dans la plupart des modèles de formation des salaires :  $w = w(s, a)$  avec  $\partial w / \partial s > 0$ . Les chances de réemploi peuvent être exprimées comme le rapport entre le nombre de débouchés professionnels et le nombre de demandeurs d'emploi. Si  $q =$  les chances de départ volontaire,  $N =$  l'emploi,  $U =$  le chômage,  $L =$  la population active,  $n = N/L =$  le taux d'emploi (par rapport à la population active),  $u = 1 - n = U/L =$  le taux de chômage (par rapport à la population active), nous avons  $s = qN/U = qn/u = qn/(1 - n)$ .
3. Si, en plus des symboles décrits dans la note 2, on a  $H =$  le nombre d'embauches et  $V =$  le nombre de vacances d'emploi, on suppose en général que  $H = H(V, U)$  avec  $\partial H / \partial V > 0$  et  $\partial H / \partial U > 0$ . Pour que l'emploi demeure constant, il faut que les recrutements égalent les départs volontaires, c'est-à-dire que  $H(V, U) = qN$ . Si la fonction de l'embauche indique des rendements constants à l'échelle et si  $v = V/L =$  le taux de vacance d'emploi, on obtient  $H(v, u) = qn = q(1 - u)$ , ce qui définit implicitement la courbe de Beveridge dans le graphique 2.
4. Comme Calmfors et Lang (1993) l'ont montré, on peut aussi déduire, sous certaines conditions, que  $w = w(s, a)$  dans un modèle dans lequel la participation à un programme du marché du travail se substitue au chômage déclaré, si  $s$  est considéré comme la probabilité escomptée d'obtenir un emploi normal pour un travailleur représentatif non doté d'un emploi normal. Si aux symboles indiqués dans la note 2, on ajoute  $c =$  l'efficacité de recherche d'emploi d'un participant à un programme par rapport à un chômeur ordinaire,  $s_u =$  les chances de réemploi de ce dernier et  $R =$  le nombre de participants au programme, on obtient :  $s_u = qN/(cR + U)$ . Supposons que les proportions des personnes sans emploi normal participant à des programmes et inscrites au chômage soient, respectivement,  $y$  et  $(1 - \gamma)$ , c'est-à-dire,  $y = R/(R + U)$  et  $(1 - \gamma) = U/(R + U)$ . Il s'ensuit alors que  $s_u = qN/[\gamma c + (1 - \gamma)](R + U)$  ou  $s = \gamma c s_u + (1 - \gamma) s_u = qN/(R + U)$ . Si l'on admet que  $r = R/L =$  la part de la population active impliquée dans des programmes et si l'on n'oublie pas qu'alors  $r + u = 1 - n$ , il s'ensuit que  $s = qn/(r + u) = qn/(1 - n)$  dans ce cas également.
5. Il est à noter que j'ai implicitement supposé que tous les participants aux programmes étaient des actifs.

6. En reprenant les symboles utilisés dans les notes précédentes, on suppose désormais que la fonction d'embauche pour des emplois normaux correspond à  $H(V, cR + U)$ , avec  $c$  mesurant à nouveau l'efficacité relative de la recherche d'emploi d'un participant à un programme. Il est facile d'établir à partir de  $H(V, cR + U) = qN$  l'équation pour la courbe de Beveridge sous la forme suivante :  

$$H(v, r(c - 1) + (r + u)) = q [1 - (r + u)],$$
 $r$  étant un paramètre de mouvement si  $c \neq 1$ .
7. Dans la mesure où les salaires réels augmentent, cette observation est cependant justifiée en raison de l'amélioration de l'adéquation de l'offre et de la demande sur le marché du travail qui équivaut à un accroissement de la productivité (voir Pissarides, 1990 ou Calmfors et Lang, 1993).
8. Dans ce cas,  $c > 1$  dans la note 6. Si  $c = 1$ , la courbe adaptée de Beveridge ne se déplacera pas, bien que  $du = -dr$  pour un  $v$  donné.
9. Ceci n'apparaît pas directement dans Jackman *et al.* (1990). Calmfors a effectué un nouveau calcul (1993a).
10. Dans le cas spécial d'une courbe verticale de fixation des salaires, la proportion de la population active qui bénéficie d'un emploi normal ne change pas (Layard *et al.*, 1991). Il en va de même pour le total du chômage déclaré et de la participation aux programmes par rapport à la population active. Cependant, la population active s'étant accrue, l'emploi normal comme la somme du chômage déclaré et de la participation aux programmes augmentent par rapport à l'ensemble de la population.
11. Ce cas exige un modèle de fixation des salaires plus complexe que dans les exemples précédents introduisant la notion d'hétérogénéité de la population active et permettant ainsi de faire une distinction entre les chances de réemploi des travailleurs intégrés mis à pied et des travailleurs exclus (Calmfors et Lang, 1993).
12. Dans le cas de la Suède, quelques études plus récentes remontant à la deuxième moitié des années 80 ont attribué de moins bons résultats à l'intensification des services de placement que des études antérieures (Delander et Niklasson, 1987; Behrenz, 1993). Cela peut tenir au fait que ce type de mesure joue un rôle moins important lorsque le niveau de chômage est faible dans l'ensemble, comme c'était alors le cas en Suède (*Politik mot arbetslöshet*, 1993).
13. Supposons que la fonction de production soit  $Y = F(eN, K)$  avec  $Y =$  production,  $N =$  le nombre de personnes employées,  $e =$  l'efficacité d'un travailleur et  $K =$  le stock de capital. Le niveau d'emploi permettant de donner le maximum de bénéfices est alors donné par  $w = eF_1(eN, K)$ , avec  $w =$  le salaire réel et l'indice indiquant la dérivée partielle. Ce n'est que si la fonction de la demande de main-d'œuvre impliquée par cette situation a une élasticité par rapport au salaire réel supérieure à l'unité qu'une augmentation de  $e$  entraîne un accroissement du nombre de personnes employées.
14. Si  $w_c =$  le salaire de la consommation réelle,  $w_p =$  le salaire de la production réelle,  $\theta =$  l'écart introduit par la fiscalité,  $W =$  le salaire nominal,  $P =$  le niveau des prix,  $t =$  le taux de l'impôt sur le revenu et  $\tau =$  le taux des taxes sur les salaires, on a :  $w_c = W(1 - t)/P$ ,  $w_p = W(1 + \tau)/P$  et  $\theta = (1 + \tau)/(1 - t)$ . En conséquence,  $w_p = \theta w_c$  et une réduction de l'écart introduit par la fiscalité abaisse le salaire de la production réelle pour un salaire de la consommation réelle donné.
15. Si  $w =$  les salaires réels,  $r =$  la proportion de la population active impliquée dans des programmes et  $u =$  le taux de chômage, le placement des chômeurs déclarés dans des programmes ( $dr = -du$ ) entraîne une hausse des salaires si  $\alpha_1 > \alpha_2$  dans une équation des salaires formulée comme suit :  $w = \alpha_0 - \alpha_1 u - \alpha_2 r + \dots$ . Toutefois, étant

donné que  $u = 1 - n - r$ , avec  $n$  représentant la part de la population active dotée d'un emploi normal, l'équation peut être formulée de la façon suivante :  $w = (\alpha_0 - \alpha_1) + \alpha_1 n + (\alpha_1 - \alpha_2)r + \dots$ . Il s'ensuit qu'il faut aussi que  $\alpha_1 > \alpha_2$  pour que la courbe de formation des salaires se déplace vers le haut dans nos graphiques lorsque la participation aux programmes augmente. Si  $\alpha_1 > 0$ ,  $\alpha_2 < 0$  signifie que les programmes renforcent davantage la tendance à la hausse des salaires que l'emploi normal. Deux études récentes qui n'ont pas été résumées dans Calmfors (1993a) sont celles de l'OCDE (1993a) et d'Ohlsson (1993). La première va dans le sens de la plupart des études suédoises antérieures alors que la seconde ne constate pas qu'un accroissement de la participation aux programmes a un effet notable sur les salaires.

16. Les estimations sont effectuées sous la forme  $\ln w = \beta_0 - \beta_1 u - \beta_2 k + \dots$ , avec  $w$  = les salaires réels,  $u$  = le taux de chômage,  $k = b_r R / wN$  = les dépenses consacrées aux programmes actifs par rapport à la masse salariale,  $b_r$  = les dépenses consacrées aux programmes, par participant,  $R$  = le nombre de participants aux programmes et  $N$  = l'emploi normal. Si l'on pose que  $b_r/w \approx 1$  et  $R/N \approx R/L = r$ , avec  $L$  = la population active, et  $r$  = la part de la population active participant à des programmes, l'équation peut être reformulée comme suit :  $\ln w \approx \beta_0 - \beta_1 u - \beta_2 r + \dots = (\beta_0 - \beta_1) + \beta_1 n - (\beta_2 - \beta_1)r \dots$ . L'équation est estimée à partir de séries temporelles et de données internationales groupées pour la période comprise entre 1985 et 1990, tandis que les coefficients  $\beta_2$  sont estimés séparément pour chaque pays. Pour la plupart des pays, les estimations ponctuelles indiquent que  $\beta_2 > \beta_1$ , bien que la différence ne semble généralement pas importante. Si l'on suppose un taux d'équilibre constant pour l'évolution des salaires, l'équation définit un taux (naturel) d'équilibre de l'emploi  $n^*$ . Si  $\beta_2 > \beta_1$ , ce dernier augmente avec la participation aux programmes du fait que  $dn^*/dr = (\beta_2 - \beta_1)/\beta_1$ . Ce calcul est cohérent avec une courbe verticale de formation des salaires à long terme.
17. Heylen part d'une équation des salaires du type :  $w = \alpha_0 - \alpha_1 u - \alpha_2 r + \dots$ , comme dans la note 15 mais avec  $\alpha_2 = 0$ . Il suppose ensuite que  $\alpha_1$  dépend, *inter alia*, de l'ampleur des programmes du marché du travail. Par exemple, dans une équation il pose que  $\alpha_1 = \varepsilon_0 + \varepsilon_1 \gamma + \varepsilon_2 A$ , avec  $\gamma = b_r / b_u u$ , le ratio entre les dépenses actives et les dépenses passives,  $b_r$  = les dépenses consacrées aux programmes par participant,  $b_u$  = l'indemnisation du chômage et  $A$  = un vecteur des autres variables explicatives. Sur cette base,  $w = \alpha_0 - (\varepsilon_0 + \varepsilon_1 \gamma + \varepsilon_2 A)u + \dots$ . Cette équation peut être aussi exprimée sous la forme suivante :  $w = \alpha_0 - (\varepsilon_0 + \varepsilon_2 A)u - (\varepsilon_1 b_r / b_u)r$ . L'effet sur les salaires d'un placement des chômeurs déclarés dans des programmes ( $du = -dr$ ) dépend de la question de savoir si  $\varepsilon_0 + \varepsilon_2 A \gtrless \varepsilon_1 b_r / b_u$ . Du fait qu'Heylen transforme le paramètre  $\varepsilon_1$  en une variable permettant de classer les différents pays, il n'est pas facile de calculer  $dw/dr$  à partir de ses régressions.
18. Une estimation type de Zetterberg revêt la forme suivante :  $u = -0.13 \bar{\gamma} * 100 + \dots$ , en partant du principe qu'en dehors des symboles décrits dans les notes précédentes,  $\gamma = b_r / (b_r + b_u u)$  et en mesurant  $u$  et  $r$  en pourcentages. Si l'on pose que  $b_r = b_u$ ,  $u = 7.0$  et  $r = 3.0$ , on peut déduire de la différenciation implicite que  $du/dr \approx -1.5$  ou  $dn/dr = d(100 - u - r)/dr \approx 0.5$ , c'est-à-dire que le chômage déclaré diminue de 1.5 pour cent et l'emploi normal augmente de 0.5 pour cent lorsque la participation aux programmes augmente de 1 pour cent de la population active.  $b_r/b_u > 1$  donne des effets encore plus favorables sur l'emploi. Layard et al. estiment, par contre, que  $u = -0.13 \bar{\gamma} * 100 + \dots$ , avec  $\bar{\gamma} = b_r / u y$  et  $y$  = PIB par habitant. Si l'on pose que  $b_r/y = 0.5$ ,  $u = 7.0$  et  $r = 3.0$  comme plus haut, la différenciation implicite donne  $du/dr \approx -1.5$  et  $dn/dr = d(100 - u - r)/dr \approx 0.5$ . Il convient de faire observer que si les

effets sur le chômage sont importants dans les deux études, ceux sur l'emploi normal ne le sont pas (de l'ordre de 5 pour cent).

19. Se reporter aux notes 17 et 18. Ce point est bien illustré dans l'étude de l'OCDE (1993a) qui montre que l'effet de réduction du chômage, constaté par Layard *et al.* (1991) n'est plus important si l'on remplace la mesure des politiques actives utilisée par ces derniers par le pourcentage de la masse salariale que représentent les dépenses consacrées aux politiques actives. Toutefois, étant donné que les dépenses liées aux programmes semblent augmenter avec le chômage, ce nouvel instrument de mesure risque d'introduire une distorsion due à l'impression de simultanéité et jouant dans la direction opposée.
20. D'une manière générale, dans la mesure où l'emploi ne réagit qu'avec un certain retard à l'évolution des salaires, la distorsion due à l'impression de simultanéité a des chances d'être moins marquée dans les régressions des salaires que dans celles du chômage ou de l'emploi. Il ne semble malheureusement pas facile de résoudre ce problème de simultanéité car cela implique de trouver des instruments de mesure permettant de déplacer la fonction de réaction aux mesures gouvernementales mais *non pas* la courbe de l'emploi (ou de la formation des salaires).
21. Ils peuvent rejeter l'hypothèse d'un accroissement des gains de 3 pour cent (sur une période de vingt ans) qui, d'après un calcul approximatif, aurait été nécessaire pour que les gains sociaux compensent les coûts enregistrés.



## BIBLIOGRAPHIE

- Arkrog, V., Brems, J., Hansen, B.K., Jacobsen, K.M. et Wahlgren, B., « Uddannelsetilbud for langtidsledige », Danmarks Lærerhøjskole & Udviklingcentret for folkeoplysning og voksenundervisning, septembre 1991.
- Andersen, P.S., « Taxes and labour market developments », ministre des Finances, Copenhagen, 1992.
- Arbetsmarknadspolitik – en granskning av åtgärder mot arbetslöshet*, Riksdagens revisorer, rapport 1933/94 ; 1, Stockholm, 1993.
- Axelsson, R., « Svensk arbetsmarknadsutbildning – en kvantitativ analys av dess effekter », PhD dissertation, University de Umeå, 1989.
- Axelsson, R. et Löfgren, K-G., « Arbetsmarknadsutbildningens privat- och samhällsekonomiska effekter », EFA-rapport n° 25, Arbetsmarknadsdepartementet, Stockholm, 1992.
- Baily, M.N. et Tobin, J., « Macroeconomic effects of selective public employment and wage subsidies », *Brookings Papers on Economic Activity*, n° 2, 1977.
- Bean, C., « European unemployment : a survey », Discussion Paper n° 71, Centre for Economic Performance, London School of Economics, 1992.
- Bean, C., Layard, R. et Nickell, S., « The rise in unemployment : a multi-country study », *Economica*, vol. 53, n° 2, 1986.
- Bellmann, L. et Lehmann, H., « Active labour market policies in Britain and Germany and long-term unemployment : an evaluation », rapport établi pour la « European Association of Labour Economists » (EALE) à Lund (document ronéotypé), 1990.
- Behrenz, L., « Effekt- och effektivitetsanalyser av 1987 års personalför-stärkning till arbetsformidlingen », document ronéotypé, Département des Études économiques, Université de Lund, 1993.
- van den Berg, G. et van Ours, J., « Unemployment dynamics and duration dependence », mémoire de recherche 1993-22, Vrije Universitet, Amsterdam, 1993a.
- van den Berg, G. et van Ours, J., « Unemployment dynamics and duration dependence in France, the Netherlands and the United Kingdom », mémoire de recherche 1993-38, Vrije Universitet, Amsterdam, 1993b.
- Bjorklund, A., « Klassiska experiment inom arbetsmarknadspolitiken », Forskningsrapport n° 37, The Industrial Research Institute, Stockholm, 1989.
- Bjorklund, A., « Unemployment, labour market policy and income distribution », dans Persson, I. (ed.), *Generating Equality in the Welfare State : The Swedish Experience*, Norwegian University Press, Oslo, 1990.

- Bjorklund, A., « The Swedish experience », dans Kongshøj-Madsen, P. et Jensen, K. (éds), *Measuring the Effects of Labour Market Measures*, Jennerop document ronéotypé, 1993.
- Bjorklund, A. et Holmlund, B., « The economics of unemployment insurance : the case of Sweden », dans Bjorklund, A. *et al.* (éds), *Labour Market Policy and Unemployment Insurance*, FIEF Studieç in Labour Market and Economic Policy, Oxford University Press, 1991.
- Bjorklund, A. et Moffit, R., « The estimation of wage gains and welfare gains in self-selection models », *The Review of Economics and Statistics*, vol. LXIX, 1987.
- Blanchard, O. et Diamond, P., « The Beveridge curve », *Brookings Papers on Economic Activity*, n° 1, 1989.
- Blanchard, O. et Summers, L., « Hysteresis and the European unemployment problem », dans Fischer, S. (éd.), *NBER Macroeconomic Annual*, MIT Press, Cambridge, Massachusetts, 1986.
- Blanchflower, D. et Oswald, A., *The Wage Curve*, à paraître, MIT Press, Cambridge, Massachusetts, 1994.
- Bourdet, Y. et Persson, I., « Long-term unemployment in a recovering economy », *Labour - Review of Labour Economics and Industrial Relations*, vol. 4, n° 2, 1990.
- Bourdet, Y. et Persson, I., « Arbetsmarknadspolitik och långtidsarbetslöshet - lardomar från 1980-talets Europa », dans *Politik mot arbetslöshet*, Betankande av EFA, SOU 1993 : 42, Stockholm, 1993.
- Breen, R. et Halpin, B., *Self Employment and the Unemployed*, The Economic and Social Research Institute, Dublin, 1989.
- Bruno, M. et Sachs, J. , *The Economics of Worldwide Stagflation*, Oxford, Basil Blackwell, 1985.
- Burda, M., « Wait unemployment in Europe », *Economic Policy*, n° 7, 1988.
- Burtless, G., « Are targeted wage subsidies harmful? Evidence from a voucher experiment. », *Industrial and Labour Review*, n° 39, 1985.
- Calmfors, L., « Lessons from the macroeconomic experience of Sweden », *European Journal of Political Economy*, vol. 9, 1993a.
- Calmfors, L., « De institutionella systemen på arbetsmarknaden och arbetslösheten », Bilaga 4, *Nya villkor for ekonomi och politik*, Bilagedel 1, Ekonomikommisionens forslag, SOU 1993 : 16, Stockholm, 1993b.
- Calmfors, L. et Forslund, A., « Wage formation in Sweden », dans Calmfors, L. (éd.), *Wage Formation and Macroeconomic Policy in the Nordic Countries*, SNS et Oxford University Press, 1990.
- Calmfors, L. et Forslund, A., « Real-wage adjustment and labour market policies : the Swedish experience », *The Economic Journal*, vol. 101, 1991.
- Calmfors, L. et Forslund, A., « Missvisande forskningsrapport om arbetsmarknadspolitiken ». *Ekonomisk Debatt*, vol. 19, n° 7, 1993.
- Calmfors, L. et Horn, H., « Classical unemployment, accommodation policies and the adjustment of real wages », *Scandinavian Journal of Economics*, vol. 87, 1985.
- Calmfors, L. et Lang, H., « Macroeconomic effects of active labour market programmes - the basic theory », Seminar Paper n° 541, Institute for International Economic Studies, Université de Stockholm, 1993.

- Calmfors, L. et Nymoén, R., « Real wage adjustment and employment policies in the Nordic countries », *Economic Policy*, n° 11, 1990.
- Calmfors, L. et Skedinger, P., « The employment effects of Swedish active labour market policy : an analysis with pooled time-series and cross-section data », à paraître, Institute for International Economic Studies et Industrial Research Institute, Stockholm, 1994.
- Colbjarnsen, T., Dahl, S-Å. et Hansen, H-T., « Langtidsarbejdsledshet. Årsaker, konsekvenser og mestrings », SNF-rapport n° 83/1992, Stiftelsen for samfunns- og næringslivsforskning, Bergen, 1992.
- Cornilleau, G., Marini, P. et Roguet, B. « Quinze ans de politique de l'emploi », *Observations et diagnostics économiques*, n° 31, 1990.
- Department of Employment, Education and Training, *Jobstart Evaluation*, Canberra, 1989.
- Delander, L. et Niklasson, H., « Ekonomiska aspekter på Stockholmsprojektet – En studie av ett samverkansprojekt mot långtidsarbetslöshet ». Rapport de l'Université de Vaxjö, Ser 1 Ekonomi och Politik 9, Vaxjö, 1987.
- Dolton, P.J., « The economics of youth training in Britain », *The Economic Journal*, vol. 103, 1993.
- Edin, P.A., « Individual consequences of plant closures », *Studia Oeconomica Upsalien-sia* 15, 1989.
- Edin, P.A. et Holmlund, B., « Unemployment, vacancies and labour market programmes : Swedish evidence », dans Padoa-Schioppa, F. (éd.), *Mismatch and Labour Mobility*, Cambridge University Press, Cambridge, 1991.
- Edin, P.A., Holmlund, B. et Ostros, T., « Wage behaviour and labour market programmes in Sweden : evidence from micro data », document de travail, Département des Études économiques, Université d'Uppsala, 1993.
- Elmeskov, J., « High and persistent unemployment : assessment of the problem and its causes », document de travail n° 132 du Département des Affaires économiques, OCDE, Paris, 1993.
- Eriksson, T., « Unemployment in Finland », dans *Unemployment in Nordic Countries*, North Holland, 1993.
- Eriksson, T., Suvanto, A. et Vartia, P., « Wage formation in Finland », dans Calmfors, L. (éd.), *Wage Formation and Macroeconomic Policy in the Nordic Countries*, SNS et Oxford University Press, 1990.
- Fackforeningsrörelsen och den fulla sysselsättningen*, LO, Stockholm, 1951.
- Forslund, A., *Arbetslöshet och arbetsmarknadspolitik*, Bilaga 7 till Långtidsutredningen, Finansdepartementet, Stockholm, 1992.
- Forslund, A. et Krueger, A., « An evaluation of the Swedish active labor market policy : new and received wisdom », document présenté à la Conférence NBER-SNS qui s'est tenue à Stockholm du 2 au 4 décembre 1993.
- Franz, W., « Hysteresis, persistence, and the NAIRU : an empirical analysis for the Federal Republic of Germany », dans Layard, R. et Calmfors, L. (éds), *The Fight Against Unemployment – Macroeconomic papers from CEPS*, MIT Press, Cambridge, Massachusetts, 1987.
- Gottfries, N. et Horn, H., « Wage formation and the persistence of unemployment », *Economic Journal*, vol. 97, 1987.

- Gramlich, E.M. et Ysander, B-C., « Relief work and grant displacement in Sweden », dans Eliasson, Holmlund et Stafford, *Studies in Labor Market Behavior*, The Industrial Research Institute, Stockholm, 1979.
- Grubb, D., « Some indirect effects of active labour market policies in OECD countries », document ronéotype, OCDE, Paris, 1993.
- Grubb, D., Jackman, R. et Layard, R., « Causes of the current stagflation », *Review of Economic Studies*, Supplement, vol. 49, n° 5, 1982.
- Grubb, D., Jackman, R. et Layard, R. « Wage rigidity and unemployment in the OECD countries », *European Economic Review*, vol. 21, 1983.
- Haveman, R. et Hollister, R., « Direct job creation : economic evaluation and lessons for the United States and Western Europe », dans Björklund, A. *et al.* (éds), *Labour Market Policy and Unemployment Insurance*, FIEF Studies in Labour Market and Economic Policy, Oxford University Press, 1991..
- Heylen, F. « Labour market structures, labour market policy and wage formation in the OECD », *Labour*, vol. 7, 1993.
- Holmlund, B., *Svensk lönebildning – teori, empiri, politik*, Bilaga 24 till Långtidsutredningen, Finansdepartementet, Stockholm, 1990.
- Jackman, R. et Layard, R., « Does long-term unemployment reduce a person's chance of a job? A time series test », *Economica*, vol. 58, n° 229, 1991.
- Jackman, R. et Lehmann, H., « British policies – a fresh evaluation », Working Paper n° 13, London School of Economics, 1990.
- Jackman, R., Pissarides, C. et Savouri, S., « Labour market policies in the OECD countries », *Economic Policy*, vol. 5, n° 11, 1990.
- Jans, A-C., « Vad bestämmer den svenska arbetslösheten? », document ronéotypé, Département des Études économiques, Université de Stockholm, 1992.
- Johannesson, J. et Zetterberg, J., « Effekter av arbetsmarknadspolitiska åtgärder – mikroutvärderingar », dans *Politik mot arbetslöshet*, Betänkande av EFA, SOU 1993 : 42, Stockholm, 1993.
- Johnson, G.E. et Layard, R., « The natural rate of unemployment : explanation and policy », *Handbook of Labour Economics*, North-Holland, Amsterdam, 1986.
- de Koning, J., Gravesteijn-Ligthelm, L., Thoen, N. et Verkaik, A., *Werkt de KRA ?*, Arbeidsvoorziening, Rijswijk, 1992.
- Korpi, T., *Two Papers on Youth Unemployment Dynamics*, document ronéotypé, Université de Stockholm, 1992.
- Lalonde, R., « The earnings impact of US employment and training programs », document ronéotypé, Université de Chicago, 1992.
- Langager, K., « Dagpengekarrusel eller jobgenerator? – En forløbsanalyse af deltagerne i arbejdstilbudsordningen », *Samfundsøkonomen*, n° 6, Copenhague, 1992.
- Layard, R., *How to Beat Unemployment*, Oxford University Press, 1986.
- Layard, R., « European unemployment – cause or cure? », Discussion Paper n° 368, Centre for Labour Economics, London School of Economics, 1989.
- Layard, R., « Wage bargaining and income policy : possible lessons for Eastern Europe », Discussion Paper n° 2, Centre for Economic Performance, London School of Economics, 1990.

- Layard, R., «Varför överge den svenska modellen?», *Ekonomisk Debatt*, n° 4, 1991.
- Layard, R. et Nickell, S., «Unemployment in Britain», *Economica*, vol. 53, n° 5, 1986.
- Layard, R. et Nickell, S., «Unemployment in the OECD countries», document présenté lors de la Conférence intitulée «Conference of Unemployment and Wage Determination», qui s'est tenue les 17 et 18 octobre 1991. à Cambridge, Massachusetts.
- Layard, R., Jackman, R. et Nickell, S., *Unemployment*, Oxford University Press, 1991.
- Lehmann, H., «The effectiveness of the restart programme and the enterprise allowance scheme», Centre for Economic Performance, Discussion Paper n° 139, 1993.
- Leonard, J. et van Audenrode, M., «Corporatism runs amok : job stability and industrial policy in Belgium and the United States», *Economic Policy*, n° 17, 1993.
- Lindbeck, A. et Snower, D., *The Insider-Outsider Theory of Employment and Unemployment*, MIT Press, Cambridge, Massachusetts, 1988.
- McCormick, B. et Skedinger, P., «Why do regional unemployment differentials persist?», dans Skedinger, P., *Essays on Wage Formation, Employment and Unemployment*, Département des Études économiques, Université d'Uppsala, 1991.
- McDonald, I. et Solow, R., «Wage bargaining and employment», *American Economic Review*, vol. 71, 1981.
- Meager, N. et Metcalf, H., «Recruitment of the long-term unemployed», Institute of Manpower Studies, rapport 138, 1987.
- de Munnik, R., *Recent Evaluation Studies, Pari Two*, The Employment Service, Rijswijk, Pays-Bas, 1992.
- Nickell, S., «Unemployment – a survey», *Economic Journal*, vol. 100, 1990.
- OCDE, *Le marché du travail : quelles politiques pour les années 90?*, Paris, 1990.
- OCDE, *Perspectives de l'emploi*, Paris, 1991a.
- OCDE, *L'évaluation des programmes pour l'emploi et des mesures sociales*, Paris, 1991b.
- OCDE, *Perspectives de l'emploi*, Paris, 1992.
- OCDE, *Perspectives de l'emploi*, Paris, 1993a.
- OCDE, *Étude économique du Danemark*, Paris, 1993b.
- Ohlsson, H., «Sysslesättningsskapande åtgärder som stabiliserings-politiskt medel», dans *Politik mot arbetslöshet*, Betänkande av EFA, SOU 1993 : 42, Stockholm, 1993.
- Oswald, A., «The economic theory of trade unions : an introductory survey», dans Calmfors, L. et Horn, H. (éds), *Trade Unions, Wage Formation, and Macroeconomic Stability*, Londres, Macmillan, 1986.
- Phelps, E., *Inflation Policy and Unemployment Theory*, Londres, MacMillan, 1972.
- Pilegaard Jensen, T., Winter, S., Manniche, J. et Ørberg, P.D., «Indsatsen for langtidsledige – En undersøgelse af administration af effekt af arbejds- og uddannelsetilbud», Amternes og Kommunernes Forskningsinstitut, Copenhague, 1991.
- Pissarides, C., «Short run equilibrium dynamics of unemployment, vacancies and real wages», *American Economic Review*, vol. 75, 1985.
- Pissarides, C., *Equilibrium Unemployment Theory*, Basil Blackwell, 1990.
- Pissarides, C., «Loss of skill during unemployment and the persistence of employment shocks», *Quarterly Journal of Economics*, vol. 107, 1992.

- Politik mot arbetslöshet*, Betankande av EFA, SOU 1993 : 42, Stockholm, 1993.
- Rapport om arbetsmarknadsstrukturproblemer, Del II, Finansministeriet, Copenhagen, 1992.
- Regnér, H., « Choosing among alternative non experimental methods for estimating the impact of training : new Swedish evidence », document ronéotypé, SOFI, Université de Stockholm, 1993.
- Sachs, J., « High unemployment in Europe : diagnosis and policy implications », dans Siven, C-H. (éd.), *Unemployment in Europe*, Timbro, Stockholm, 1987.
- Saint-Paul, G., « Are the unemployed unemployable », Document de travail n° 689 du CEPR, 1992.
- Saint-Paul, G., « Unemployment, wage rigidity, and the returns to education », document préparé en vue du Congrès de la European Economic Association qui s'est tenu à Helsinki en 1993.
- Shapiro, C. et Stiglitz, J., « Equilibrium unemployment as a worker discipline device », *American Economic Review*, vol. 74, 1984.
- Skedinger, P., *Essays on Wage Formation, Employment, and Unemployment*, thèse de doctorat, Département des Études économiques, Université d'Uppsala, 1991.
- Steiner, V., « Long-term unemployment, heterogeneity, and state dependence : new micro-economic evidence on unemployment persistence », European Association of Labour Economists, Condensé IIB des travaux de la Conférence, 1990.
- Steiner, V., « Long-term unemployment during the transition to a market economy – Eastern Germany after unification. », document de travail n° 93-14, Zentrum für Wirtschaftsforschung, Mannheim, 1993.
- Vlachos, V., « Temporära lonesubventioner – En studie av ett arbetsmarknadspolitiskt medel », étude économique de Lund n° 34, Département des Études économiques, Université de Lund, 1985.
- Wadensjö, E., « The youth labour market in Sweden – changes in the 1980s », *Economia & Lavoro*, n° 1, Marsilio Editori, Venise, 1987.
- Wadensjö, E., « Arbetsmarknadspolitikens effekter på lön och priser », dans *Politik mot arbetslöshet*, Betankande av EFA, SOU 1993 : 43, Stockholm, 1993.
- Zetterberg, J., « Arbetslöshet, arbetsmarknadspolitik och löneför-handlingssystem », dans *Politik mot arbetslöshet*, Betankande av EFA, SOU 1993 : 43, Stockholm, 1993.