

# Document d'études

direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques

DARES

Numéro 169

Février 2012

## Les allègements de cotisations sociales patronales sur les bas salaires en France de 1993 à 2009

par

Benoît OURLIAC (DG-Trésor)

Cyril NOUVEAU (Dares)

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



MINISTÈRE DU TRAVAIL,  
DE L'EMPLOI  
ET DE LA SANTÉ

Ce Document d'Étude a été écrit en collaboration avec la DG-Trésor. Le résultat de ce travail commun a également fait l'objet d'une publication dans la série « Trésor Éco », numéro 97.

# SOMMAIRE

<b>Résumé .....</b>	<b>4</b>
<b>1 La genèse du dispositif et ses fondements économiques.....</b>	<b>5</b>
<b>2 Le coût des allègements pour les finances publiques.....</b>	<b>7</b>
<b>3 Les effets sur l'emploi des allègements .....</b>	<b>8</b>
3.1 <i>Une forte baisse du coût relatif du travail au niveau du Smic concomitante à une stabilisation de la part de l'emploi non qualifié dans l'emploi total.....</i>	<i>8</i>
3.2 <i>L'impact des allègements sur l'emploi : une évaluation difficile .....</i>	<i>10</i>
3.3 <i>Les effets sur l'emploi de la première vague d'allègements (période 1993-1997) : synthèse des principales études.....</i>	<i>11</i>
3.4 <i>Les effets sur l'emploi des allègements issus du barème de 2009 : une évaluation compliquée par l'articulation de la mesure avec la réduction du temps de travail.....</i>	<i>13</i>
La réforme Fillon de 2003 : convergence des allègements et des rémunérations minimales .....	13
Des effets sur le coût du travail très complexes .....	15
Les principaux résultats des évaluations de la réforme Fillon .....	16
Les effets sur l'emploi d'une suppression des allègements de 2009.....	17
<b>4 Les allègements ont-ils un impact sur les salaires et la productivité ?.....</b>	<b>18</b>
<b>Bibliographie.....</b>	<b>22</b>
<b>Annexe 1 : Historique des allègements de cotisations sociales sur les bas salaires.....</b>	<b>24</b>
<b>Annexe 2 : Les évaluations de la première vague des allègements généraux (1993-1998).....</b>	<b>28</b>

## Résumé

Les allègements de cotisations sociales patronales sur les bas salaires, instaurés en 1993 et progressivement étendus depuis, constituent aujourd'hui une composante majeure de la politique en faveur de l'emploi en France. Depuis le 1<sup>er</sup> juillet 2007, ces allègements prennent la forme d'une exonération de 26 points des cotisations sociales patronales au niveau du Smic dans les entreprises de plus de 20 salariés (et de 28,1 points dans les entreprises de moins de 20 salariés), leur montant étant ensuite linéairement décroissant jusqu'à 1,6 Smic. Le coût brut de ces exonérations pour les finances publiques était de 22,2 Mds€ pour l'année 2009. Ce montant ne tient pas compte des recettes liées à leurs effets positifs sur l'emploi et des moindres dépenses d'indemnisation chômage qui en découlent.

Ce document d'études présente une synthèse actualisée<sup>1</sup> et une mise en perspective des résultats des principales études consacrées à ce dispositif.

Les études disponibles conduisent généralement à considérer cette politique comme fortement créatrice d'emplois, même si l'ampleur exacte des effets prête à débat. Au vu des différentes études menées sur la période 1993-1997, il semble raisonnable de considérer que les allègements mis en place entre 1993 et 1997 auraient permis de créer ou de sauvegarder entre 200 000 et 400 000 emplois, soit un coût brut par emploi compris entre 20 000 € et 40 000 € (en euros de 2009). Après prise en compte des cotisations sociales et des moindres dépenses de minima sociaux et d'allocations chômage générées par le surcroît d'emploi, le coût net serait compris entre 8 000 € et 28 000 € environ (soit 12 000 € de moins que le coût brut).

A partir de 1998, la combinaison de l'extension des allègements et d'autres mesures importantes de politique économique (RTT, puis convergence vers le haut du Smic et des GMR) complique l'évaluation des effets sur l'emploi du dispositif. Sur la base des estimations menées sur la période 1993-1997, une extrapolation simple mais fragile - fondée notamment sur l'hypothèse forte de « rendements constants » dans les effets des allègements sur l'emploi alors même que le barème a été significativement étendu entre 1997 et 2009 - suggère que 550 000 à 1,1 millions emplois seraient détruits en l'espace de quelques années si l'on supprimait totalement les allègements. Une évaluation plus conservatrice, retenant l'hypothèse que les rendements dans les effets sur l'emploi des allègements auraient été diminués de moitié pour la deuxième vague mise en œuvre à partir de 1998, ramènerait cette estimation entre 400 000 et 800 000 emplois.

Les quelques études empiriques menées sur la réforme « Fillon », qui a combiné l'unification du barème des allègements généraux et la convergence vers le haut des différents salaires *minima* créés lors du passage aux « 35 heures », suggèrent que le surcroît d'allègements sur la période 2003-2005 a globalement compensé l'effet négatif sur l'emploi de la convergence vers le haut des rémunérations minimales issues de la RTT.

Les effets des allègements de cotisations sociales patronales sur l'évolution des salaires sont *a priori* ambigus : la baisse du chômage ainsi que le partage du surplus entre salarié et employeur peuvent conduire à une hausse des salaires négociés ; inversement la progressivité des taux de cotisation peut limiter la progression des salaires, en rendant plus coûteuse pour l'employeur l'augmentation de salaire avec les gains de productivité. Les études empiriques existantes ne permettent pas de conclure à l'existence d'effets significatifs de « trappe à bas salaires ».

---

<sup>1</sup> Une première synthèse portant principalement sur les résultats des études couvrant la période 1993-1997 a été publiée dans le rapport du Conseil d'Analyse Economique « Salaire minimum et bas revenus » (**Boissinot et alii (2008)**).

# **1 La genèse du dispositif et ses fondements économiques**

Le tournant vers les mesures générales de réduction du coût du travail a été pris au début des années quatre-vingt-dix à la suite des travaux du Commissariat Général du Plan (rapports Charpin, 1992, et Brunhes, 1993). À l'époque, le chômage ne cesse d'augmenter depuis 1991, touchant fin 1993 plus de 10% de la population active. La population active augmente alors certes de manière dynamique, mais au regard de ses partenaires, la France crée moins d'emplois pour un niveau de croissance donné. On estime alors que pour stabiliser le chômage, il est nécessaire d'« enrichir la croissance en emplois », c'est-à-dire créer plus d'emplois pour un niveau d'activité donné, ou d'atteindre une croissance de l'ordre de 2,5% par an.

Les travaux du Commissariat Général du Plan suggèrent qu'au sein des pays industrialisés, après plusieurs années de modération salariale, la France ne souffre pas d'un handicap particulier dû au coût salarial moyen. En revanche, alors que jusqu'en 1968 le salaire minimum, alors indexé sur la seule évolution du niveau des prix, prenait du retard par rapport au salaire moyen, l'écart entre le coût du travail au niveau du Smic et celui au niveau du salaire moyen s'est fortement réduit de 1970 à 1985. Ces années ont, par ailleurs, été marquées par la détérioration de la situation de l'emploi, qui a affecté plus particulièrement les personnes peu qualifiées.

La principale raison avancée était que le salaire minimum en France, par sa proximité avec le salaire médian, empêchait que le salaire des moins qualifiés ne s'ajuste à leur productivité, induisant une très forte concentration du sous-emploi chez ces travailleurs. Dans ce contexte, les pouvoirs publics ont décidé de réduire de manière ciblée le coût du travail sur les bas salaires. L'allègement de cotisations sociales sur les bas salaires, en réduisant le coût du travail sans abaisser le niveau de rémunération du salarié, visait à diminuer le chômage des peu qualifiés tout en préservant leur pouvoir d'achat.

Les mesures d'allègement des cotisations sociales patronales ciblées sur les bas salaires vont connaître des évolutions successives (ces allègements seront modifiés presque chaque année) qui peuvent être décomposées schématiquement en deux principaux temps :

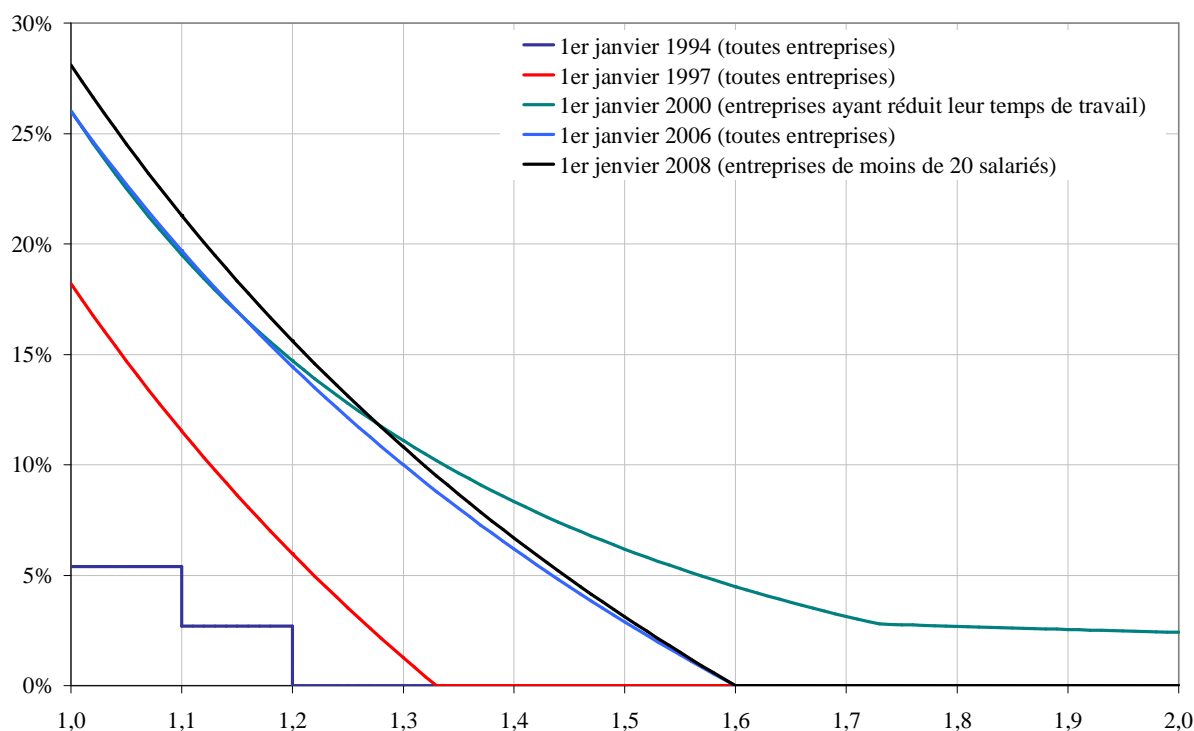
1. Entre 1993 et 1998, une première vague d'allègements vise principalement à réduire le coût du travail au voisinage du Smic (avec un seuil de sortie variant entre 1,1 et 1,33 Smic) pour toutes les entreprises (allègements « Balladur » puis « Juppé ») ;
2. Après 1998, une seconde vague d'allègements vise pour l'essentiel à compenser l'impact sur le coût du travail de la mise en œuvre de la réduction du temps de travail (RTT) puis de la convergence des salaires minimaux. Le passage de la durée hebdomadaire de travail de 39 à 35 heures s'est en effet accompagné d'une augmentation du salaire horaire pour les salariés rémunérés au salaire minimum, afin de garantir le maintien de leur niveau de vie. Trois sous-périodes peuvent être plus particulièrement distinguées :
  - De 1998 à 2002, le champ des allègements est étendu pour les entreprises qui réduisent leur temps du travail (allègements « Aubry »), afin de compenser l'impact de cette mesure sur le coût du travail : l'allègement au niveau du salaire minimum passe pour ces dernières de 18,2 à 26 points de cotisation, il décroît ensuite pour atteindre un plancher de 4 000 FF annuels un peu au-dessus de 1,7 fois la rémunération mensuelle minimale. Plusieurs rémunérations minimales et différentes modalités d'exonérations coexistent selon que les entreprises ont réduit ou non leur temps de travail et, le cas échéant, selon la date de cette réduction : les entreprises restées à 39 heures sont assujetties au Smic et bénéficient de la « ristourne bas salaire » préexistante tandis que les entreprises passées à 35 heures doivent respecter les Garanties Mensuelles de Rémunération (GMR), qui correspondent à un coût horaire supérieur au Smic, et bénéficient en contrepartie d'allègements renforcés.
  - La loi dite « Fillon » de 2003 procède à une unification des barèmes d'allègements différenciés depuis la mise en œuvre de la réduction du temps de travail (RTT), conjointement à la convergence vers le haut du Smic et des garanties mensuelles de rémunération. Un dispositif unique d'allègements est progressivement mis en place sur les années 2003-2005 pour neutraliser l'impact sur le coût du travail de la convergence vers le haut des minima

salariaux : en 2005, les cotisations sociales patronales sont réduites de 26 points au niveau du Smic et diminuent ensuite linéairement pour s'annuler à 1,6 Smic<sup>2</sup>.

- Les allègements ont subi enfin de nouvelles modifications plus limitées entre 2007 et 2012, à des fins diverses. À compter du 1<sup>er</sup> juillet 2007, le taux maximal d'exonération au niveau du Smic a été augmenté de 26 points à 28,1 points dans les entreprises de moins de 20 salariés pour réduire davantage leur coût du travail. Au 1<sup>er</sup> octobre 2007, le mode de calcul du taux d'exonération a été modifié de façon à ne plus pénaliser le recours aux heures supplémentaires, qui induisaient par leur majoration et la hausse du salaire horaire qui en résultait une baisse du taux d'exonération à niveau de salaire (hors majoration) donné (cette disposition a été supprimée au 1<sup>er</sup> janvier 2012, à des fins d'économies budgétaires). En janvier 2009, les allègements ont été conditionnés au respect de l'obligation de négociation annuelle sur les salaires. Enfin, depuis janvier 2011, les paramètres pris en compte pour déterminer le montant de l'allègement sont mesurés sur une base annuelle (et incluent donc notamment le versement au salarié de primes exceptionnelles), ce qui réduit le montant des allègements.

Le graphique 1 présente les différentes formes des principaux barèmes mis en œuvre (certains barèmes ne sont pas représentés ; pour une présentation détaillée des barèmes, voir annexe 1).

**Graphique 1 : Barème des allègements (en points de cotisations) en fonction du niveau du salaire, exprimé en multiples de la rémunération minimale applicable**



*Source : législation, calculs des auteurs.*

*Note : au 1<sup>er</sup> janvier 2000, la rémunération minimale applicable dans les entreprises passées aux 35 heures était la 2<sup>ème</sup> Garantie Mensuelle de Rémunération (correspondant à un salaire horaire supérieur au Smic de 8 %) ; le barème des allègements correspondant représenté sur le graphique est exprimé en multiple de cette GMR ; pour tous les autres cas, il s'agit du Smic horaire.*

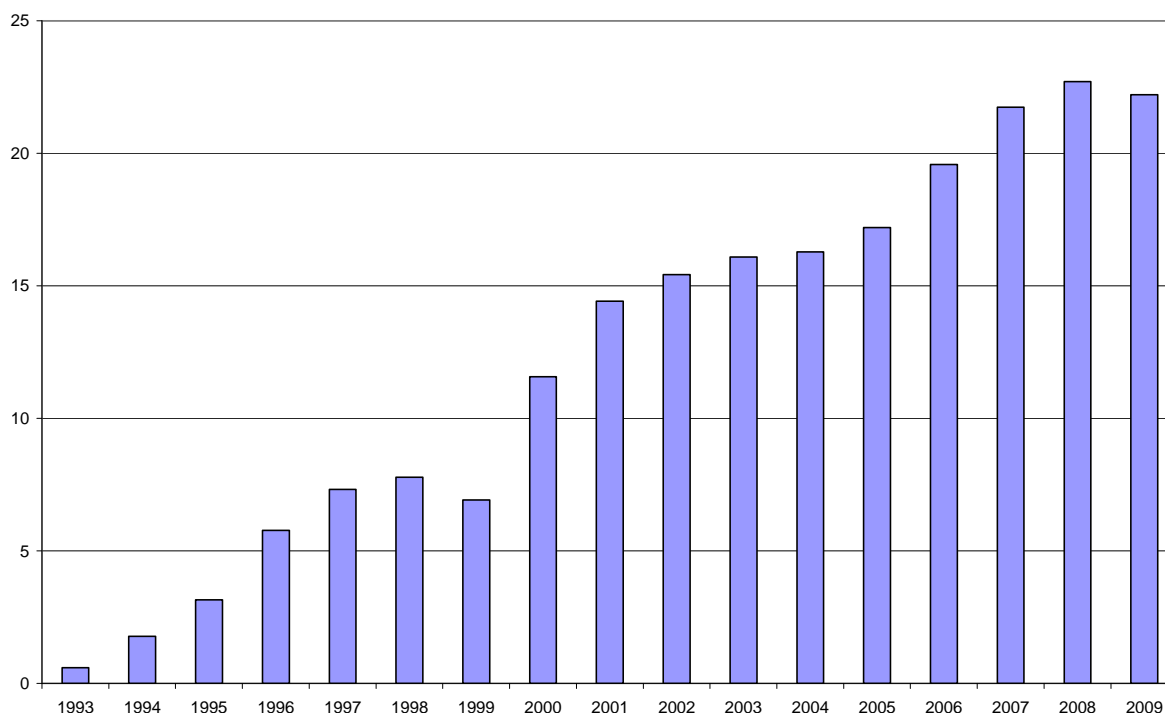
*Lecture : au 1<sup>er</sup> janvier 2008, l'allègement est de 19,7 points de cotisation (respectivement, 21,3 points de cotisation) pour un salaire de 1,1 Smic dans une entreprise de 20 salariés et plus (respectivement, moins de 20 salariés).*

<sup>2</sup> Cette réforme modifie également le mode de calcul des allègements qui deviennent désormais basés sur le salaire horaire.

## 2 Le coût des allègements pour les finances publiques

La succession de ces mesures a amplifié le coût de ces allègements pour les finances publiques. Il a ainsi augmenté par paliers (graphique 2), pour atteindre 22,2 milliards d'euros en 2009.

**Graphique 2 : Évolution du montant des allègements généraux de cotisations sociales**



*Sources : Roguet (2008) ; Pessoa e Costa et Roguet (2011) ; Acoss.*

*Notes : régime général y compris régimes spéciaux (MSA,...) ; les dépenses sont présentées en « encaissements/décaissements » (dépenses au cours de l'année jusqu'en 2000, ainsi qu'en 2005 et 2006, et en « droits constatés » (dépenses au titre de l'année) pour les autres années.*

*Champ des allègements : ristourne bas salaires (allègements « Juppé »), ARTT (loi « Robien »), aides « Aubry 1 et 2 », réduction générale des cotisations sociales (allègements « Fillon »).*

*Lecture : en 1995, le montant consacré aux allègements généraux de cotisations sociales représentait 3,1 milliards d'euros pour le régime général.*

Les 22,2 milliards d'euros consacrés aux allègements de cotisations sur les salaires en 2009 sont la résultante des deux grandes vagues successives d'allègements : la première au début des années 90 qui visait principalement à diminuer le coût du travail au niveau des bas salaires ; la seconde à compter de la fin des années 90 qui visait pour l'essentiel à éviter que la mise en œuvre de la réduction du temps de travail (RTT) et la convergence vers le haut du Smic et des GMR qui en a découlé n'entraînent un trop fort accroissement du coût du travail non qualifié. En effet, les modifications du barème intervenues entre 1998 et 2005 ont été principalement motivées par la nécessité de compenser la forte croissance du Smic horaire consécutive à la réduction du temps de travail et à la convergence des GMR (+31,0 % entre juillet 1998 et juillet 2005, soit +3,9 % par an<sup>3</sup>). De ce fait, une distinction est parfois faite entre allègements « offensifs » (ceux qui permettent de baisser le coût du travail) et allègements « défensifs » (ceux qui permettent de contenir une hausse du coût du travail).

<sup>3</sup> À titre de comparaison, le Smic horaire s'est accru en moyenne de +3,0 % par an entre juillet 1991 et juillet 1998, et de +2,4 % par an entre juillet 2005 et juillet 2009.

S'il est difficile d'estimer précisément aujourd'hui la part de chacune de ces deux vagues d'allègements dans les 22,2 milliards d'euros de 2009, on peut toutefois tenter d'en donner un ordre de grandeur sous certaines hypothèses simples. Un tel exercice consiste à estimer ce que serait aujourd'hui le montant des allègements de cotisations sur les bas salaires si le barème n'avait pas été modifié depuis 1998 et si la RTT n'avait pas été mise en place de même que la hausse particulière des salaires minimaux qui s'en est suivie (scénario « contrefactuel »).

Il convient tout d'abord de préciser le montant des allègements généraux de cotisations sociales correspondant à la « ristourne bas-salaires » de 1998 (allègement de 18,2 % au niveau du Smic, dégressif jusqu'à s'annuler à 1,3 SMIC). D'après les données publiées par l'Acoss, ce montant était de 5,9 Mds €. Cette statistique porte sur le seul champ de la ristourne bas salaires ; ce montant constitue toutefois un minorant du coût des allègements, l'Acoss ne recouvrant que 90 % à 95 % des cotisations exonérées. Au total, le coût des allègements généraux au barème de la « ristourne bas-salaires » en 1998 aurait été de l'ordre de 6,4 Mds€.

Si le barème des allègements généraux n'avait pas évolué depuis 1998, si le Smic avait crû à la même vitesse que le salaire moyen dans le secteur marchand, et en l'absence de déformation de la distribution des salaires, alors le coût des allègements généraux aurait progressé comme la masse salariale. En effet, en l'absence de déformation de la distribution des salaires, le taux d'allègement serait resté identique pour l'ensemble des salariés, puisqu'il dépend du niveau de salaire mesuré en multiples du Smic. Sous les hypothèses supplémentaires que les politiques publiques de réduction du temps de travail puis de convergence des *minima* salariaux n'ont pas eu d'impact sur la croissance de la valeur ajoutée, et que la part des salaires dans la valeur ajoutée serait demeurée constante entre 1998 et 2009, la masse salariale et donc les allègements généraux auraient progressé au même rythme que la valeur ajoutée, soit +3,5 % en moyenne par an.

Sous l'ensemble de ces hypothèses, la première vague des allègements mis en place jusqu'en 1998 représenterait un coût actualisé de 9,3 Mds€ en 2009 ; les allègements supplémentaires décidés depuis s'élèveraient à 12,9 Mds€, par soldé<sup>6</sup>.

Cette estimation sommaire, qui cherche à séparer les coûts des allègements « offensifs » de celui des allègements « défensifs », n'implique toutefois en aucun cas que les allègements aient eu, du fait de contextes différents, une efficacité différenciée sur l'emploi : toute politique visant à diminuer le coût du travail par rapport à une situation de référence donnée est censée produire un effet positif sur l'emploi par rapport à cette même situation de référence.

### **3 Les effets sur l'emploi des allègements**

#### ***3.1 Une forte baisse du coût relatif du travail au niveau du Smic concomitante à une stabilisation de la part de l'emploi non qualifié dans l'emploi total***

La mise en œuvre des allègements de cotisations sociales patronales au niveau des bas salaires a eu un impact très net sur l'évolution du coût relatif du travail au niveau du salaire minimum (graphique 3). Jusqu'en 1993, en l'absence de différenciation des barèmes de cotisation, les évolutions relatives du Smic par rapport au salaire médian étaient identiques selon qu'on les mesure au niveau du salaire net ou du coût du travail. Entre la fin des années 60 et la première moitié des années 80, on observe un resserrement marqué de l'échelle de rémunérations et de coûts dans le bas de la distribution du fait d'une progression du Smic plus dynamique que celle du salaire médian. A partir de la deuxième

<sup>4</sup> Données en encaissements/décaissements (cf. Acoss Stat n°2 - septembre 2002).

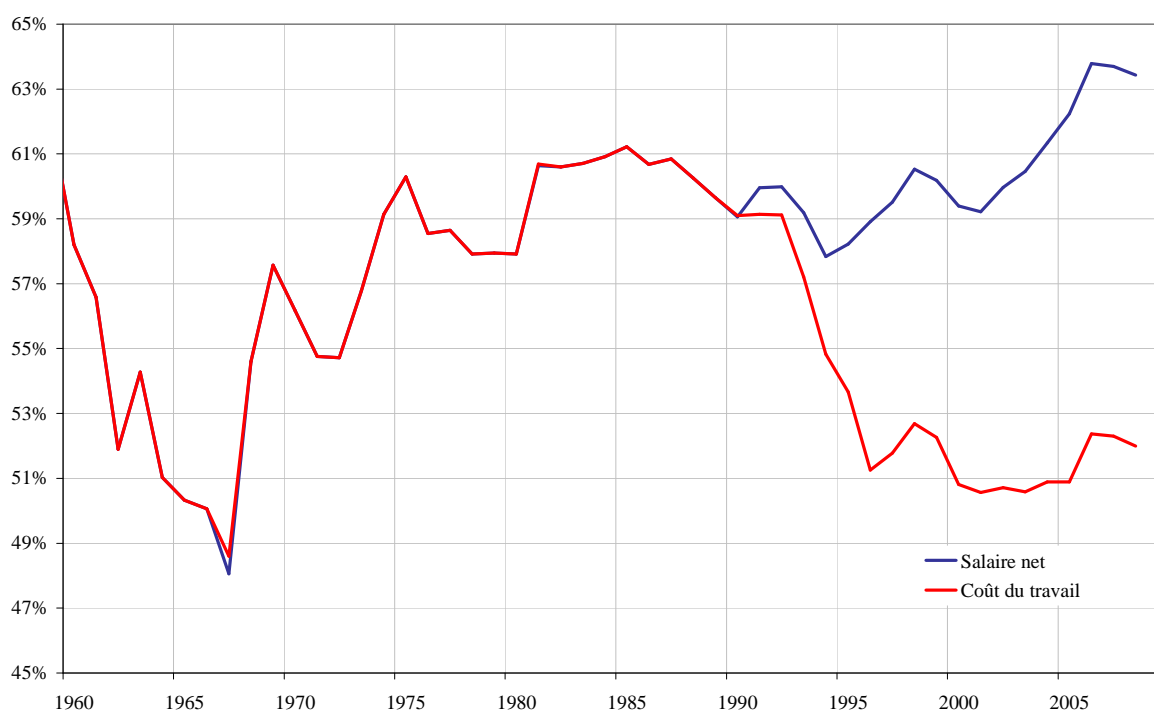
<sup>5</sup> Les séries comptables produites par la Dares et représentées sur le graphique 2 signalent un montant de 7,8 Mds€, mais portent sur un champ plus large en 1998 que le seul montant de la Ristourne bas salaire au titre de cette année ; elles incluent notamment les allègements au titre de la réduction du temps de travail, et éventuellement des régularisations au titre des années antérieures. En conséquence, les données publiées par l'Acoss sont privilégiées pour évaluer le coût de la seule ristourne bas salaire en 1998.

<sup>6</sup> Le montant de 22,2 Mds € en 2009 porte bien sur les seuls allègements sur les bas salaires, et l'ensemble des bénéficiaires. Il s'agit par ailleurs d'une mesure en droits constatés.



moitié des années 80 et jusqu'au milieu des années 90, l'éventail des rémunérations se resserre en lien avec la modération des salaires associée à la politique de désinflation compétitive dite du « franc fort ». Un nouveau resserrement est observé entre le milieu des années 90 et la seconde moitié des années 2000, le Smic net augmentant alors plus rapidement que le salaire net médian. À partir de 1993 toutefois, la mise en œuvre et l'extension progressive des allègements de cotisations sociales employeurs sur les bas salaires se traduit par une évolution beaucoup plus favorable du coût relatif du travail au niveau du Smic. Le coût du travail au niveau du Smic relativement au salaire médian diminue fortement entre 1993 et 1997 avant de se stabiliser globalement à un niveau proche de celui observé au début des années 70.

**Graphique 3 : Evolution du rapport entre le Smic et le salaire médian**



*Source : INSEE, DADS, calculs des auteurs.*

*Note : L'écart entre les ratios apparaît dès 1991 en raison de l'instauration d'une exonération forfaitaire de cotisations salariales de 42 FF/mois entre février 1991 et août 1995 ; à partir de 1993, les allègements généraux de cotisations employeurs s'y ajoutent puis lui succèdent. Sur la période allant de 1998 à 2005, la rémunération minimale prise en compte correspond à une moyenne pondérée du Smic et des GMR.*

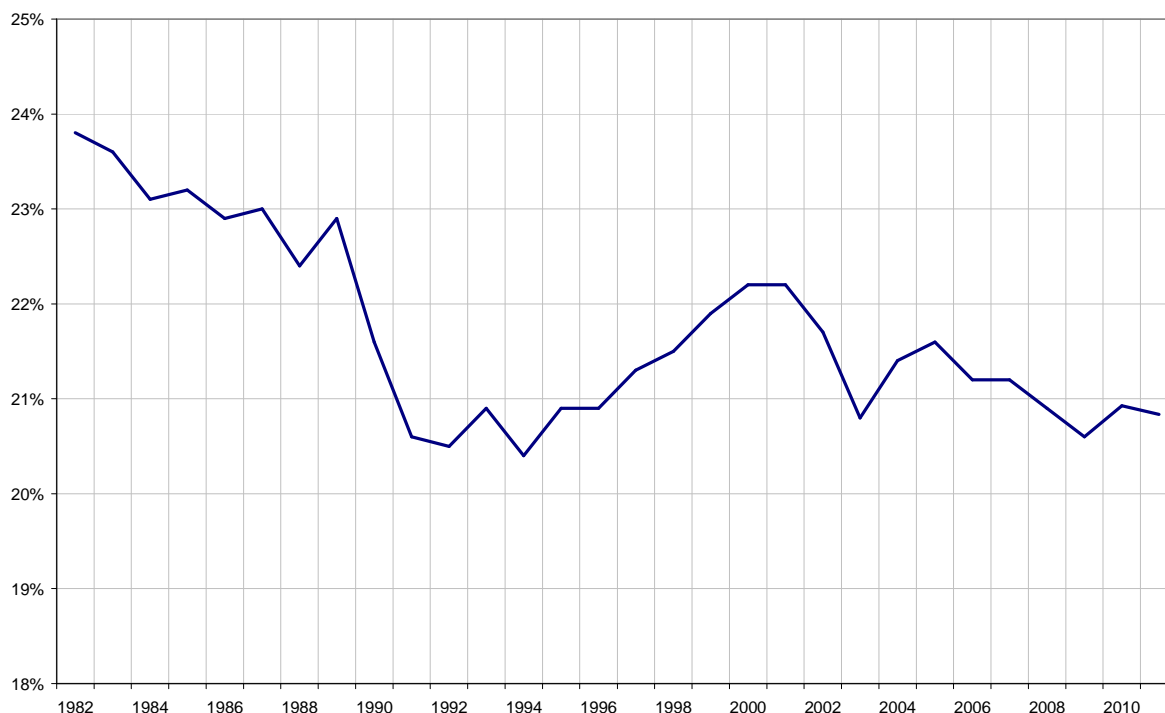
*Lecture : En 2008, la rémunération nette d'un salarié à temps complet au Smic représentait 63% du salaire net médian tandis que le coût du travail représentait 52% du coût (au niveau du salaire) médian.*

Cette réduction très substantielle du coût relatif du travail au niveau du Smic s'est accompagnée d'une stabilisation de la part de l'emploi non qualifié dans l'emploi total (graphique 4) qui décroissait auparavant tendanciellement (cette baisse tendancielle connaissant des variations conjoncturelles).

Les allègements ont vraisemblablement contribué à cette stabilisation. Si le niveau du coût du travail peu qualifié au début des années quatre vingt-dix n'avait pas conduit à un sous-emploi de non qualifiés en France, les premiers allègements de cotisations sociales se seraient d'abord traduits par une hausse sensible du salaire brut de ces travailleurs (du fait de l'augmentation de la demande de travail peu qualifié de la part des entreprises consécutive à la mise en place des allègements). Or, cela ne semble avoir été que partiellement le cas<sup>7</sup>.

<sup>7</sup> Cf. **Amossé et Chardon (2006)** : « Les travailleurs non qualifiés : une nouvelle classe sociale ? », *Économie et Statistiques*.

**Graphique 4 : Part de l'emploi non qualifié dans le total de l'emploi (hors agriculteurs exploitants)**



*Source : INSEE, enquête Emploi ; calculs des auteurs.*

*Note : la définition de l'emploi non-qualifié retenue ici est celle d'Amossé et Chardon (2006), adoptée aussi par l'Insee.*

*Lecture : En 1982, l'emploi non qualifié représentait 23,8 % de l'emploi total.*

### **3.2 L'impact des allègements sur l'emploi : une évaluation difficile**

L'évaluation de l'efficacité de la politique d'allègements est complexe à mener : alors qu'un grand nombre de mesures de politiques de l'emploi sont ciblées sur un public particulier (choisi selon des critères d'âge, de secteur d'activité – marchand ou non marchand – ou bien encore d'employabilité), les allègements de cotisations s'appliquent à tous les salariés, pour un niveau de salaire donné. Il est donc difficile d'évaluer économétriquement l'effet des allègements de cotisations sur l'emploi des travailleurs à bas salaires, car il n'est pas possible de comparer les bénéficiaires à une population « témoin », qui ne bénéficierait pas de la mesure.

L'évaluation de l'efficacité des allègements est par ailleurs compliquée par le fait que ce dispositif a souvent été couplé à d'autres mesures. Ainsi, l'extension des allègements intervenue depuis 1998 a eu principalement pour but de compenser l'impact sur le coût du travail de la RTT et de la convergence vers le haut du Smic et des GMR qui s'en est suivie. De ce fait, les évaluations menées sur la période postérieure à 1998 portent à la fois sur les effets sur l'emploi induits par la RTT et sur les réductions de cotisations qui ont eu lieu concomitamment, sans pouvoir isoler les effets de ces derniers. Dans une moindre mesure, les évaluations de la première vague des allègements (de 1993 à 1998) sont confrontées au même type de problème : il y a eu des hausses de Smic horaire sur la période et bien qu'il n'y ait pas eu de réforme du marché du travail d'une ampleur comparable à celle de la RTT, une multitude de dispositifs d'exonération ont coexistés avec les mesures générales d'allègements et ont été créés ou modifiés sur la période étudiée<sup>8</sup>. Ces dispositifs plus ciblés ont pu être cumulables ou non avec les allègements généraux, et d'une ampleur non-négligeable.

<sup>8</sup> Par exemple :

- dispositifs d'aide à l'embauche d'un 1er salarié ou de salariés à temps partiel ;
- dispositifs sectoriels en faveur du textile, de l'habillement, de l'hôtellerie ou de la restauration ;

Ces difficultés d'évaluation expliquent qu'un grand nombre des études qui ont cherché à estimer l'impact sur l'emploi des allègements de cotisations sociales ont adopté une démarche prospective : ces études procèdent à une évaluation *ex ante*, en simulant des modèles macroéconomiques plus ou moins sophistiqués. Leurs conclusions dépendent par conséquent de la spécification du modèle retenu ainsi que des valeurs prises par certains paramètres, qui ne sont pas l'objet d'un consensus.

Un second type d'études, moins nombreuses mais plus intéressantes, évalue *ex post* l'effet des allègements sur l'emploi *via* des méthodes économétriques. Les premières évaluations *ex post* portent sur la période 1993-1997, au cours de laquelle le développement des allègements a été mené indépendamment d'autres mesures importantes de politique publique (comme la RTT de 1998 à 2003, et la convergence des Smic et des GMR de 2003 à 2005). Plus récemment, des évaluations des effets de la réforme Fillon sur la période 2003-2005 de convergence des rémunérations minimales et des dispositifs d'allègements ont été menées dans le cadre d'un appel à projets de recherche lancé par la Dares en 2006. Ces dernières évaluations portent, sans pouvoir les distinguer, sur les effets de la redéfinition du barème des allègements mais aussi de la convergence vers le haut des salaires horaires minimaux issus des Garanties Mensuelles de rémunération (GMR).

### **Encadré 1 : Les mécanismes d'action des allègements sur l'emploi**

Les créations d'emploi induites par les allègements de cotisations sociales transitent par deux canaux.

D'une part, la baisse du coût du travail permet à l'entreprise soit de baisser ses prix de vente, soit d'augmenter la profitabilité de sa production. Si l'entreprise répercute une partie de la baisse de son coût de production sur son prix de vente, ceci entraîne, par un effet « volume » (accroissement de la consommation), une augmentation de la demande de travail bénéficiant à tous les niveaux de qualification.

D'autre part, l'entreprise réagit à la baisse du coût relatif du travail non qualifié en substituant celui-ci, au sein de son processus de production, à du travail qualifié et à du capital.

Le premier effet ne se distingue pas qualitativement d'une autre forme de baisse de prélèvement ; le second a au contraire une incidence spécifique sur la demande de travail non qualifié.

Au final et à terme, cette mesure stimule clairement l'emploi non qualifié alors que son effet sur l'emploi qualifié reste théoriquement ambigu (il dépend de l'ampleur respective des effets « volume » et « substitution »).

### **3.3 Les effets sur l'emploi de la première vague d'allègements (période 1993-1997) : synthèse des principales études**

Un premier type d'études consiste à évaluer *ex ante* la politique d'allègement de cotisations en s'appuyant sur des modèles macroéconomiques plus ou moins sophistiqués. Trois grandes familles de modèles peuvent être recensées dans ce cadre.

#### **i. Les analyses effectuées sur la base d'une maquette simplifiée du marché du travail.**

D'inspiration néo-classique, les conclusions de ces études ne sont valables que dans le moyen/long-terme (le temps que les salaires s'ajustent à la nouvelle situation). On distingue en général le travail « non qualifié », qui bénéficie des allègements de cotisations, et le travail « qualifié », qui ne connaît pas le chômage car le mode de formation de son salaire est concurrentiel. Les effets des allègements de cotisations sociales sur l'emploi peuvent varier fortement selon les choix relatifs à la fonction de production et aux valeurs de ses principaux paramètres. Selon les spécifications et les études, le coût brut par emploi créé peut varier du simple au quadruple (entre 10 000 € et 40 000 € euros 2009<sup>9</sup>) en tenant compte de l'incertitude sur les possibilités de substitution entre emploi qualifié et emploi non qualifié.

- dispositifs géographiques en faveur des Zone de Revitalisation Rurale ou de la Corse.

<sup>9</sup> Ces coûts par emploi créé, comme dans le reste du document et dans l'annexe 2, sont exprimés en euros de 2009 ; il s'agit en fait de coûts bruts par emploi créés au moment où les évaluations ont été réalisées, actualisés par l'évolution de la valeur

ii. **Les analyses qui reposent sur un modèle macro-économétrique** (voir, par exemple, **Cornilleau et Heyer (2001)**). Cette classe de modèle, d'inspiration keynésienne, n'est cependant pas adaptée aux évaluations des effets de moyen-long terme, l'offre n'étant pas modélisée. La logique est ici différente : la baisse des cotisations sociales se traduit d'abord par une baisse des prix à la production et à la consommation (par l'intermédiaire d'une baisse du coût unitaire de production), qui permet aux entreprises de gagner des parts de marché et qui accroît le pouvoir d'achat des ménages. S'ensuit une augmentation de la demande qui stimule l'emploi. Les évaluations de ce type, qui ne prennent pas en compte l'effet de substitution entre le travail non qualifié et les autres facteurs de production, sont complémentaires de celles recourant à des maquettes simplifiées du marché du travail pour décrire la montée en charge de ce type de dispositif et quantifier les effets à court terme.

iii. **Les analyses qui reposent sur une maquette désagrégée, notamment sectorielle.** L'estimation des paramètres reste problématique, et peut conduire à des résultats peu vraisemblables (**Gafsi et alii (2004)**). Ces analyses permettent néanmoins de contrôler de l'importance du biais d'agrégation inhérent aux approches macroéconomiques précédentes, qui négligent l'hétérogénéité sectorielle<sup>10</sup> ou le ciblage des allègements. Les résultats disponibles (**Jamet (2005)**) semblent indiquer empiriquement que ce biais est faible en ce qui concerne l'hétérogénéité sectorielle, mais important pour le ciblage des allègements ; le coût brut par emploi créé estimé pour les allègements Juppé est ainsi plus élevé que celui obtenu dans les maquettes simplifiées, de 60 000 € à 130 000 € selon les étuds.

Un second type d'études, nettement moins nombreuses, évalue *ex post* l'effet des allègements sur l'emploi. Deux approches peuvent être distinguées :

i. **Une première approche, indirecte, consiste à comparer, au niveau macroéconomique, l'évolution constatée de l'emploi avec la simulation de l'emploi à partir d'une équation usuelle.** Quelle que soit la spécification retenue, une divergence est toujours observée à partir de 1993, même en tenant compte des autres politiques de l'emploi sur la période, telles que le développement du temps partiel, les contrats aidés, ou la RTT (*cf.* par exemple **INSEE (2003)**). Une partie de ce décalage est en général imputée aux allègements de cotisations. Toutefois, cette méthode indirecte est peu satisfaisante car elle est très sommaire. L'ampleur du décalage observé est de plus généralement supérieur aux estimations « hautes » obtenues par les autres méthodes, ce qui conduirait à conclure également à une rupture de tendance sur la productivité pour d'autres raisons ; toute tentative d'évaluation des allègements selon cette approche est conditionnelle aux hypothèses sur l'évolution de la productivité tendancielle sur la période de montée en charge.

ii. **D'autres travaux *ex post* se fondent sur l'étude économétrique d'un échantillon d'entreprises.** Comme indiqué *supra*, le caractère général de la mesure, qui limite la variabilité entre les observations, ne facilite pas l'identification de ses effets. Pour contourner ces difficultés, **Crépon et Desplatz (2001)** mettent en œuvre une méthode statistique sophistiquée pour estimer l'impact sur l'emploi en 1997 des allègements de cotisations Juppé. Le principe consiste à comparer l'évolution de l'emploi dans des entreprises qui ont des caractéristiques proches, mais qui se différencient par l'intensité de la baisse du coût du travail consécutive aux allègements. Ce type d'étude, qui s'abstrait de tout cadre théorique, présente à la fois l'avantage de ne pas reposer sur une spécification, forcément discutable, de l'économie, et l'inconvénient de pas pouvoir être utilisé, de ce fait, pour des simulations de politique économique. Selon cette étude, les effets estimés sur l'emploi auraient été plus importants que ne le suggéraient les simulations *ex ante* : entre 260 000 et 640 000 emplois créés ou sauvegardés entre 1994 et 1997, pour un coût brut par emploi créé compris entre 11 000 € et 28 000 € (euros de 2009).

---

ajoutée par tête entre ce moment et l'année 2009. Conceptuellement, cela revient à mesurer l'efficacité par le coût (en 2009) par emploi créé (en 2009) ; pour le choix de la valeur ajoutée par tête comme déflateur, *cf.* annexe 2.

<sup>10</sup> La baisse du coût du travail non qualifié est susceptible d'augmenter la demande de biens produits dans des secteurs employant en plus grande proportion de la main d'œuvre non qualifiée, et donc de modifier le poids des différents secteurs dans l'ensemble de l'économie.

L'annexe 2 présente une comparaison plus détaillée et une mise en perspective des résultats des principales évaluations de la première vague des allègements, mis en place entre 1993 et 1998. Au vu de l'éventail relativement large des résultats des différentes études sur le sujet, il semble raisonnable de retenir une fourchette large tant pour les effets sur l'emploi que le rendement de ce dispositif : le coût brut par emploi créé aurait ainsi été compris entre 20 000 € et 40 000 €, pour 200 000 à 400 000 emplois créés ou sauvegardés. Le coût net (en tenant compte du surcroît de cotisations sociales généré par les emplois créés, ainsi que des moindres dépenses de minima sociaux et d'allocations chômage<sup>11</sup>) serait pour sa part compris entre 8 000 € et 28 000€ environ.

### ***3.4 Les effets sur l'emploi des allègements issus du barème de 2009 : une évaluation compliquée par l'articulation de la mesure avec la réduction du temps de travail***

En 2009, les exonérations prévues par la loi Fillon sont maximales au niveau du SMIC (26 points pour les entreprises de plus de 20 salariés, 28,1 points dans les entreprises de moins de 20 salariés) et leur montant est linéairement décroissant jusqu'à 1,6 SMIC. La conjonction, à partir de 1998, de l'extension des allègements et d'autres mesures importantes de politique économique (RTT, puis convergence du Smic et des GMR) complique l'évaluation des effets du dispositif et rend particulièrement difficile l'estimation de ce que serait l'effet sur l'emploi d'une suppression totale des allègements aujourd'hui.

Quelques travaux empiriques ont tenté d'évaluer les effets de la réforme Fillon de 2003 sur la période 2003-2005 sans toutefois pouvoir séparer les effets de l'harmonisation des barèmes d'allègements de ceux liés à la convergence des rémunérations minimales. Ils ne permettent donc pas d'estimer en tant que tel ce que serait l'effet sur l'emploi d'une suppression totale des allègements aujourd'hui. Compte tenu de la complexité des mécanismes à l'œuvre, les ordres de grandeur qui peuvent être avancés à ce sujet reposent pour l'essentiel sur une extrapolation simple consistant à appliquer au montant total des allègements actuels les coûts par emploi créé estimés pour les allègements mis en place avant 1998 et actualisés en euros de 2009.

#### ***La réforme Fillon de 2003 : convergence des allègements et des rémunérations minimales***

Lors du passage aux 35 heures, des garanties mensuelles de rémunération (GMR) ont été instaurées. Elle permettaient aux salariés payés au SMIC, dont l'horaire de travail avait été réduit, de bénéficier du maintien de leur rémunération antérieure. Les GMR se calculaient en fonction de la valeur du SMIC horaire au moment du passage de l'entreprise aux 35 heures (*cf. tableau 1*). Par exemple, la rémunération brute mensuelle d'un salarié travaillant 39 heures par semaine et rémunéré au SMIC en 1999 était de 1 049 €, soit 6,21 € par heure ; si l'entreprise de ce salarié réduisait son temps de travail à cette date, la rémunération brute mensuelle de ce salarié était maintenue à 1 049 €, entraînant une hausse du salaire horaire de 11,4 %<sup>12</sup>, soit 6,92 €. Ce mode de calcul a eu pour conséquence la création de 5 GMR différentes, en fonction de la date de passage aux 35 heures et de la valeur du SMIC mensuel à cette date. Dans le même temps, les entreprises pouvaient bénéficier d'allègements de cotisations sociales renforcés (aides « Aubry 1 et/ou 2 ») par rapport à la ristourne bas salaire.

---

<sup>11</sup> En 2009, les cotisations sociales (employeurs et salariés) pour un salarié à temps complet rémunéré au SMIC s'élevaient à 6 500 € sur l'ensemble de l'année ; le montant du RSA était de 454 € par mois pour un célibataire sans enfant, soit 5 500 € environ par an. Ainsi, l'économie réalisée en matière de dépenses publiques peut être estimée à 12 000 €, en supposant que les bénéficiaires des emplois créés (ou sauvegardés) grâce aux allègements généraux sont rémunérés au SMIC, et que les prestations sociales qu'ils toucheraient sans emploi auraient été égales au montant du RSA pour un célibataire sans enfant uniquement ; ces hypothèses ne recouvrent bien sûr pas la diversité des situations envisageables, mais donnent une approximation de l'économie moyenne raisonnable. Le coût net est alors obtenu en retranchant 12 000 € du coût brut par emploi créé (ou sauvegardé).

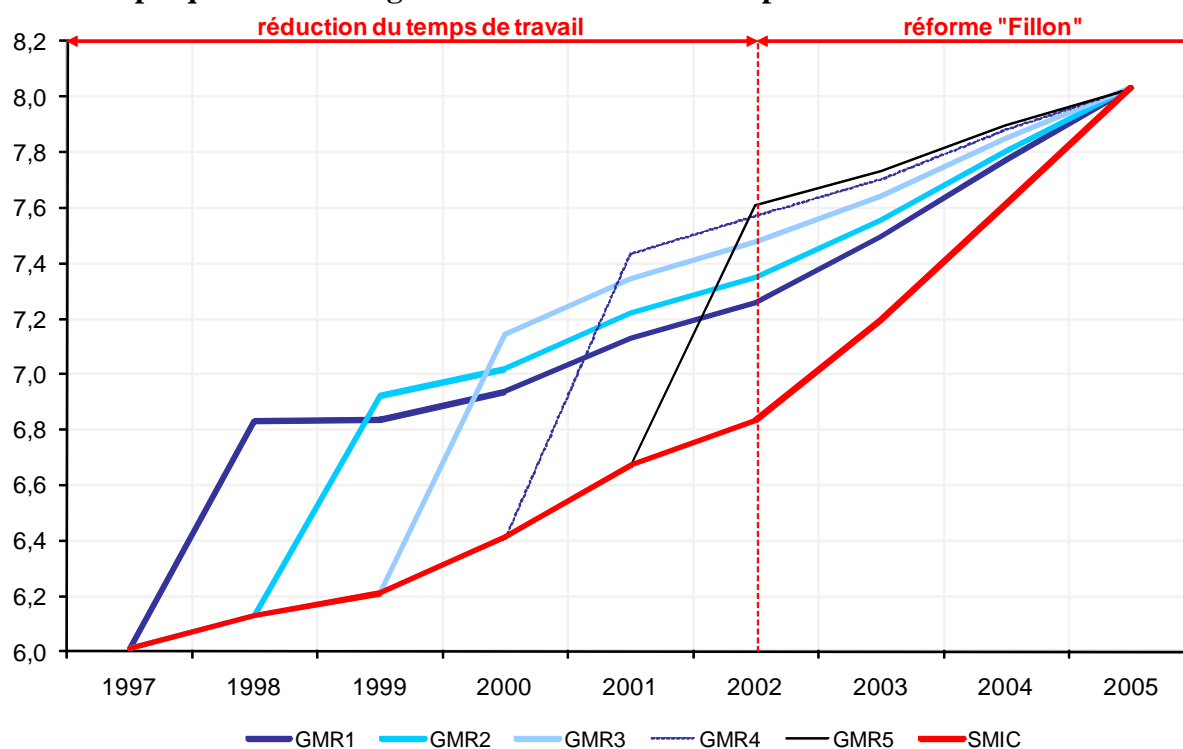
<sup>12</sup> 11,4 % = 39/35-1.

**Tableau 1 : Le SMIC et les GMR pendant la mise en œuvre de la réduction du temps de travail**

Date de passage aux 35 heures	SMIC - 39 heures hebdomadaires		GMR - 35 heures hebdomadaires	
	par mois	par heure	par mois	par heure
...entre le 1/7/1998 et le 30/6/1999	1 036 €	6,13 €	1 036 €	6,83 €
...entre le 1/7/1999 et le 30/6/2000	1 049 €	6,21 €	1 049 €	6,92 €
...entre le 1/7/2000 et le 30/6/2001	1 083 €	6,41 €	1 083 €	7,14 €
...entre le 1/7/2001 et le 30/6/2002	1 127 €	6,67 €	1 127 €	7,43 €
...après le 1/7/2002	1 154 €	6,83 €	1 154 €	7,61 €

La loi n° 2003-47 du 17 janvier 2003 relative aux salaires, au temps de travail et au développement de l'emploi (dite « loi Fillon ») a organisé la convergence sur les années 2003-2005 des diverses GMR et modalités d'exonérations instituées dans le cadre de la mise en œuvre de la réduction du temps de travail : le Smic a fortement augmenté pour rejoindre le niveau de la plus haute GMR (cf. graphique 5) ; parallèlement, un dispositif unique d'allègements a été mis en place réduisant de 26 points les cotisations au niveau du Smic et diminuant ensuite linéairement pour s'annuler, à partir de 2005, à 1,6 Smic (cf. graphique 6).

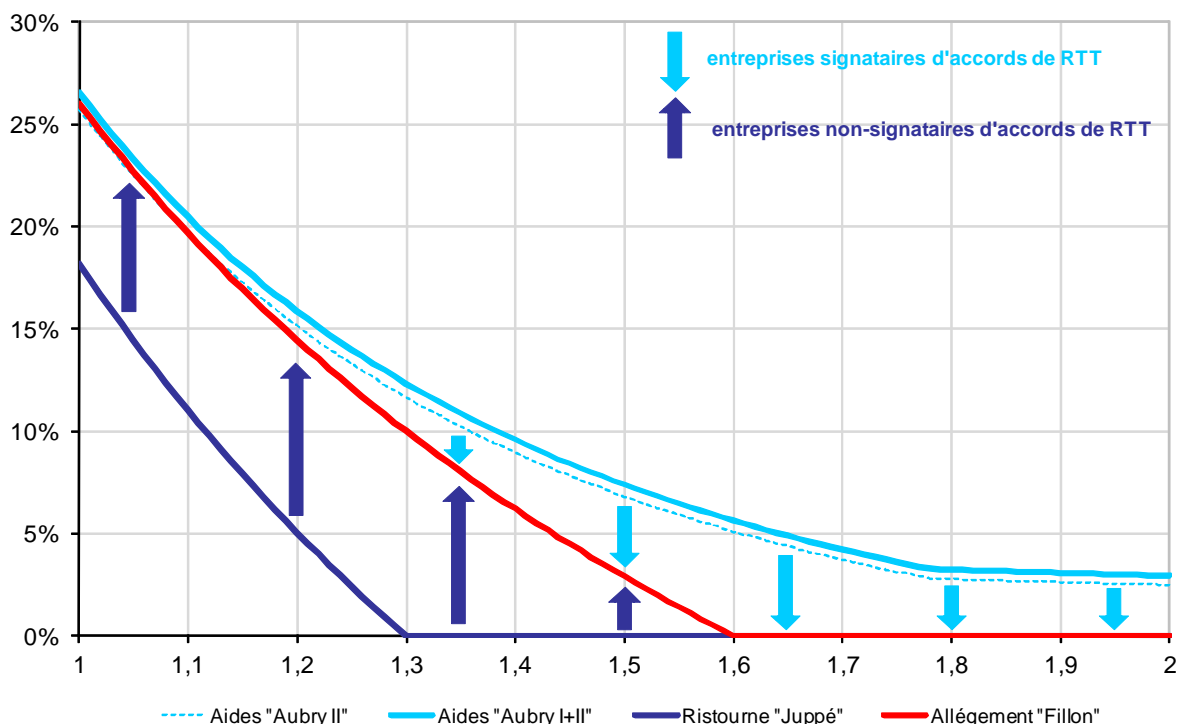
**Graphique 5 – Convergence du Smic et des GMR pendant la réforme « Fillon »**



*Source : législation, calculs des auteurs.*

*Note : les GMR sont calculées sur une base horaire en les divisant par 151,67 (le temps de travail mensuel d'un salarié à temps plein à 35 heures par semaine).*

**Graphique 6 – Harmonisation des barèmes d'exonération pendant la réforme « Fillon »**



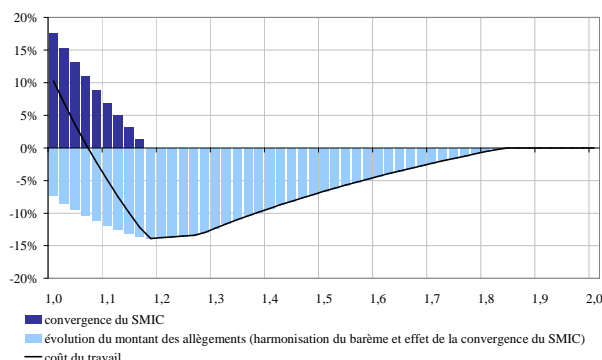
Source : législation, calculs des auteurs.

Note : les barèmes sont exprimés en fonction de multiples de la rémunération minimale applicable (SMIC pour les entreprises non-signataires, et GMR2 pour les entreprises signataires).

**Des effets sur le coût du travail très complexes**

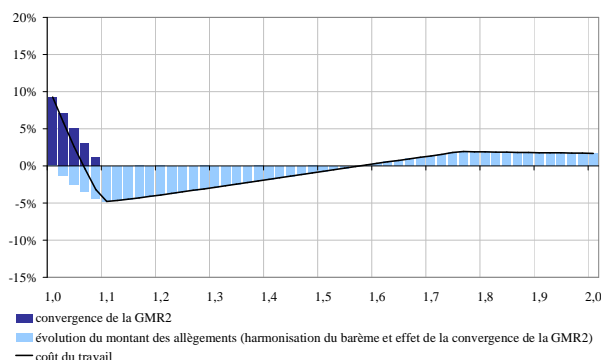
Cette loi a ainsi créé un choc sur le coût du travail au sein des entreprises, différencié selon la situation de celles-ci en 2003 : l'évolution du salaire minimum a été plus importante pour les entreprises restées à 39 heures mais leurs allègements ont crû également plus que ceux des entreprises passées à 35 heures. Les graphiques 7 et 8 décomposent pour chaque type d'entreprises (celle ayant signé un accord de RTT avant la réforme « Fillon », et celle ne l'ayant pas fait) la variation du coût du travail induite par la réforme, ainsi que les contributions respectives de la convergence du Smic et des GMR et de l'harmonisation des barèmes d'exonération, en fonction du niveau de salaire avant la réforme (mesuré en part de la rémunération minimale applicable).

**Graphique 7 – Variation du coût du travail pour les entreprises non-signataires d'accord de RTT**



Note : l'abscisse représente le salaire exprimé en multiple du SMIC en 2003

**Graphique 8 – Variation du coût du travail pour les entreprises signataires d'accord de RTT (GMR2)**

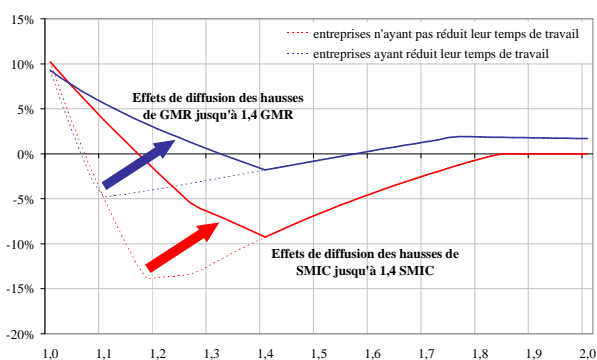


Note : l'abscisse représente le salaire exprimé en multiple de la GMR2 en 2003

Ces variations du coût du travail ne tiennent pas compte d'éventuels effets de diffusion des revalorisations du Smic (ou des GMR) sur des salaires plus élevés. À titre d'exemple, le graphique 9 montre dans quelle mesure la prise en compte de ces effets (pour un seuil de diffusion à 1,4 Smic/GMR, c'est-à-dire sous l'hypothèse que les revalorisations impactent les salaires jusqu'à ce seuil, de façon linéairement décroissante) modifie la variation du coût du travail induite par la réforme.

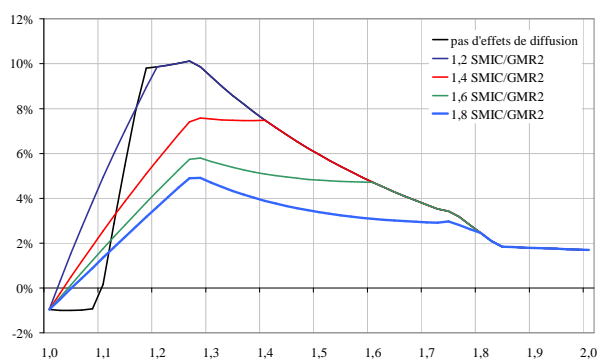
Le graphique 10 présente ainsi la différence d'évolution du coût du travail entre une entreprise signataire d'un accord de réduction de temps de travail avant 2003 et une entreprise restée aux 39 heures, pour différents niveaux de salaires, et sous l'hypothèse que la diffusion des hausses du Smic décroît linéairement pour s'éteindre à différents seuils ; la forme du choc différencié sur le coût du travail entre entreprises signataires et non signataires d'accord de RTT y est relativement stable, tandis que son ampleur peut varier du simple au double suivant les hypothèses retenues pour les effets de diffusion.

**Graphique 9 – Impact des effets de diffusion du Smic sur la variation du coût du travail suivant le statut par rapport à la RTT**



*Note : l'abscisse représente le salaire exprimé en multiple du SMIC ou de la GMR2 en 2003*

**Graphique 10 – Sensibilité du différentiel de coût du travail entre entreprises signataires et non-signataires**



*Note : l'abscisse représente le salaire exprimé en multiple du SMIC ou de la GMR2 en 2003*

Au total, sur la période 2003-2005, le différentiel d'évolution du coût du travail entre entreprises signataires et non-signataires d'accords de RTT dépend fortement du niveau de salaire : à proximité du Smic, le coût du travail a plus augmenté dans les entreprises restées à 39 heures que dans les entreprises passées à 35 heures, mais ce résultat s'inverse avant 1,1 Smic environ, avec un pic entre 1,2 et 1,4 Smic.

### **Les principaux résultats des évaluations de la réforme Fillon**

L'hétérogénéité du choc sur le coût du travail qu'a engendré la réforme Fillon peut être utilisée à des fins d'évaluation. Dans le cadre d'un appel à projet lancé en 2006 par la DARES, trois équipes universitaires ont ainsi cherché à évaluer les effets de la réforme Fillon.

Compte tenu de la différence des méthodes utilisées (modèles structurels, modèles de différences de différences contrôlées...), de l'hétérogénéité des données considérées, notamment sur l'emploi (estimation sur les taux de sortie de chômage, les flux bruts de création d'emploi, les effectifs des entreprises...) ou de l'identification de l'effet de la réforme à l'aide de groupes d'entreprises différents (entreprises à 39 heures versus entreprises à 35 heures ou encore entreprises bénéficiant plus ou moins d'allègements de cotisations...), il est difficile de tirer une conclusion principale unique de ces études. De plus, ces études ne peuvent évaluer que les effets de la réforme Fillon prise dans son ensemble, c'est-à-dire les effets conjoints de l'harmonisation des barèmes d'allègements de charges et de la convergence des rémunérations minimales. Enfin, la complexité du « choc » sur le coût du travail induit par la loi Fillon (qui dépend de la distribution des salaires au sein de chaque entreprise) contribue à expliquer que les trois équipes peinent à mettre en évidence des conclusions robustes sur les effets de cette réforme.



Néanmoins, les trois rapports de recherche concluent plutôt à un impact faible ou globalement neutre de la réforme Fillon sur l'emploi :

- Avec une méthodologie proche de celle utilisée par **Crépon et Desplatz**, l'équipe du Centre d'Etudes de l'Emploi (**Bunel et alii (2010)**) montre que l'évolution de l'emploi a été plus favorable dans les entreprises dont le coût du travail a crû de façon relativement plus limitée du fait de la réforme Fillon, à majorité des entreprises non-signataires d'accord de RTT ; les effets positifs sur l'emploi dans ces entreprises auraient toutefois été globalement compensés par les effets négatifs constatés dans les entreprises dont le coût du travail a augmenté au cours de la période du fait de la réforme « Fillon », à majorité des entreprises ayant signé des accords de RTT avant cette réforme. Au total, les auteurs concluent à un effet global de la réforme sur l'emploi « très faible et même peut-être légèrement négatif ».
- L'équipe du Centre d'Economie de la Sorbonne (**Simonnet et Terracol (2010)**) étudie pour sa part, à l'aide de modèles de durées, l'évolution des opportunités d'emploi des chômeurs sur la période 2002-2007, au regard de l'évolution du coût d'embauche des travailleurs à bas salaires dans les entreprises signataires ou non d'un accord de RTT. Les auteurs montrent que les sorties du chômage vers les entreprises signataires ont ralenti sur la période pour les personnes les moins diplômées (et les plus susceptibles d'être rémunérées à un niveau proche du salaire minimum), alors que les sorties du chômage vers les entreprises non-signataires n'ont pas connu de variations significatives. Les auteurs en concluent que les baisses de cotisations patronales associées à la réforme de 2003 semblent avoir été insuffisantes pour compenser la hausse du coût du travail dans les entreprises à 35 heures alors qu'elles auraient permis de compenser cette hausse dans les entreprises restées à 39 heures. Au total, les auteurs estiment que l'harmonisation des salaires minimaux combinée à l'unification des barèmes d'allègements aurait eu pour effet global d'accroître légèrement la durée des épisodes de chômage (la durée médiane d'un épisode de chômage se serait allongée de 0,8 mois sur la période).
- Le rapport de l'équipe du GRECSTA conclut pour sa part à la difficulté d'identifier un effet robuste de la réforme sur l'emploi, notamment à cause de sa complexité.

### ***Les effets sur l'emploi d'une suppression des allègements de 2009***

Comme évoqué précédemment, il est difficile d'estimer précisément quel serait l'effet sur l'emploi d'une suppression totale des allègements aujourd'hui, du fait de la combinaison, à partir de 1998, de l'extension des allègements et de la hausse des salaires minimaux. Une méthode simple mais approximative pour estimer un tel effet consiste à calculer un coût par emploi créé à partir des créations d'emploi imputables aux allègements estimées sur la période antérieure à 1998 et à l'appliquer au montant total des allègements aujourd'hui. Les évaluations portant sur cette première vague d'allègements conduisent à une estimation du coût brut par emploi créé comprise entre 20 000 € et 40 000 €.

Sous l'hypothèse de « rendements constants » des politiques d'allègement, entre la première vague de 1993 à 1998 (ristourne bas salaires) et la deuxième vague de 1998 à 2005 (aides Aubry puis allègements Fillon), il en résulte que 0,6 à 1,1 million d'emplois seraient détruits en quelques années si les allègements généraux étaient totalement supprimés<sup>13</sup>. Cette extrapolation repose cependant sur des hypothèses fortes : en particulier, elle suppose des « rendements constants » dans les effets des allègements sur l'emploi alors même que le barème des allègements a été significativement étendu entre 1997 et 2008. Cette hypothèse n'a rien d'évident.

---

<sup>13</sup> Cette estimation du nombre d'emploi détruit est obtenue directement en divisant le coût budgétaire des allègements en 2009 (22,2 Mds€) par le coût brut (en € 2009) par emploi créé telle qu'il résulte des évaluations de la première vague des allègements, soit une fourchette comprise entre 20 000 € et 40 000 €.

**Barlet, Blanchet et Le Barbanchon (2010)** proposent ainsi un modèle dans lequel les effets des allègements sur l'emploi peuvent ne pas être complètement linéaires<sup>14</sup> ; dans leurs simulations, le rendement des allègements aurait ainsi été diminué de moitié entre la première vague et la deuxième vague. À titre illustratif, sous l'hypothèse que le coût par emploi créé pour la deuxième vague des allègements ait été multiplié par deux, ce qui correspond à la diminution de moitié du rendement des allègements évaluée par Barlet et *alii*, l'estimation précédente du nombre d'emplois détruits consécutivement à leur suppression totale serait ramenée dans une fenêtre allant de 400 000 à 800 000.

#### **4 Les allègements ont-ils un impact sur les salaires et la productivité ?**

D'un point de vue théorique, les effets du dispositif d'allègement de cotisations sur les bas salaires sont ambigus :

- à productivité donnée, les allègements ont un effet positif sur le salaire en raison d'un partage du surplus entre employeur et salarié et, à plus long terme, du renforcement du pouvoir de négociation des salariés lié à la baisse du chômage qu'ils induisent ;
- en revanche, les allègements tendent à réduire la croissance des salaires lorsque la productivité augmente, puisqu'ils renchérisent le coût d'une augmentation salariale (sur la question du degré de ciblage souhaitable de la politique d'allègements, voir l'encadré 2) ;
- enfin, à moyen terme, les allègements peuvent avoir un effet négatif sur la productivité (et donc les salaires), en réduisant les incitations à la formation (**Malinvaud (1998)** par exemple<sup>15</sup>).

Le premier de ces effets conditionne l'impact des allègements sur l'emploi : tout partage du surplus en faveur des salariés et tout renforcement du pouvoir de négociation des salariés réduisent l'impact des allègements sur le coût du travail et sur la demande de travail des entreprises. Il résulte au premier ordre de la baisse *ex ante* du coût du travail induite par les allègements, et au second ordre d'une rétroaction positive des effets des allègements sur l'emploi. Les deux derniers effets potentiels sont la conséquence de la dégressivité des allègements, qui augmente le taux marginal de cotisations sociales pour les salariés bénéficiaires ; ils ont engendré la crainte que les allègements créent des « trappes à bas salaires ».

Pour évaluer l'impact des allègements sur les salaires et la productivité, il est ainsi souhaitable d'identifier et de séparer les différents canaux par lesquels un tel impact peut transiter (baisse du taux moyen de cotisations sociales et hausse du taux marginal). Deux études procèdent de la sorte, et trouvent des résultats opposés :

- **Lhommeau et Rémy (2010)** estiment que les allègements pourraient avoir conduit à un ralentissement limité mais significatif de la mobilité salariale des travailleurs à bas salaires en place dans l'entreprise. Leur estimation des déterminants du taux de croissance des salaires mensuels inférieurs à 1,3 Smic, pour les salariés restés au moins trois ans dans la même entreprise sur la période 1984-2003, tend à montrer que l'effet négatif de la progressivité du coût marginal

---

<sup>14</sup> Dans ce modèle, à mi-chemin des méthodes de microsimulation et des modèles « ACE » (*agent-based computational economics*), cette non-linéarité des effets est due en partie à la diminution des effets des allègements au fur et à mesure que l'on s'éloigne du Smic et qu'un ajustement à la baisse des salaires est possible par le biais des négociations. On peut souligner que les auteurs supposent une rigidité nominale à la baisse des salaires, qui a pour conséquence que les effets de court terme sont plus importants. À moyen-long terme, en revanche, les fortes pertes d'emploi enregistrées à court terme conduisent à une modération salariale qui progressivement ramène le coût du travail à un niveau moins contraignant.

<sup>15</sup> Dans le modèle proposé par **Chéron, Langot et Hairault (2008)**, un autre mécanisme conduit à un effet négatif des allègements de cotisations sociales sur la productivité des emplois : en réduisant le coût du travail, les allègements ont pour effet d'accroître le nombre d'emplois vacants offerts dans l'économie. De même que les chômeurs, les travailleurs salariés ont des opportunités accrues d'offres alternatives d'emploi. De ce fait, les emplois durent en moyenne moins longtemps (les travailleurs quittant leur emploi actuel lorsqu'ils rencontrent une meilleure offre), et il devient moins rentable d'investir en capital humain spécifique pour des emplois dont la durée espérée est plus courte.

des allègements sur la mobilité salariale des travailleurs à bas salaires l'emporte à moyen terme sur l'effet positif de partage de rente ;

- **Lehmann, Marical et Rioux (2011)** adoptent une stratégie différente, en estimant l'élasticité du coût du travail à différentes formes de taxation, et en particulier au taux marginal et moyen de cotisations sociales à la charge des employeurs. Leurs résultats suggèrent que la distribution du surplus en direction des salariés serait nulle (pas d'effet positif sur le salaire, et efficacité maximale des allègements en termes d'emplois), tandis que la progression des salaires ne serait pas entravée par la hausse du taux marginal de cotisations (pas d'effet négatif non plus).

Il convient de préciser que ces deux études ne portent pas sur la même période : de 1993 à 2001 pour de **Lhommeau et alii** (allègements Juppé, principalement) et de 2003 à 2006 pour **Lehmann et alii** (réforme Fillon). Ils utilisent tous deux des bases de données fiscales, mais il s'agit d'entreprises et de foyers fiscaux respectivement.

Les autres travaux de recherche sur le sujet n'évaluent pas l'effet spécifique des allègements sur les salaires, mais étudient plus simplement l'évolution des salaires pour les salariés affectés par les allègements. Ces évolutions peuvent résulter du barème des allègements, mais également d'autres facteurs, et en particulier du dynamisme de l'évolution du salaire minimum. La majorité de ces études ne trouve pas de ralentissement des carrières salariales lié aux allègements de cotisations sociales employeurs :

- le travail d'**Audenis, Laïb et Roux (2002)** sur données françaises s'intéresse aux perspectives d'évolution de salaires des travailleurs situés dans la partie basse de la distribution ; celles-ci ne seraient pas devenues moins favorables au cours des années 1990, lors de la mise en place des allègements. Les auteurs constatent en effet que la décote salariale liée au fait d'avoir occupé un emploi à bas salaire au cours de l'année précédente ne s'est pas aggravée avec la mise en place des allègements. S'il existe effectivement une persistance dans le fait d'occuper un emploi à bas salaire, celle-ci existait déjà au début des années 90. De plus, les nouveaux salariés embauchés ne semblent pas avoir subi une baisse de leurs salaires en raison de comportements stratégiques des employeurs pour bénéficier des allègements<sup>16</sup>. Les conclusions des auteurs restent néanmoins prudentes : l'effet de trappe ne serait pas prépondérant ou serait masqué par d'autres mécanismes comme les hausses de Smic ;
- **Lhommeau (2005)** trouve au contraire qu'il y a eu un ralentissement de la mobilité salariale des travailleurs à bas salaires, même si on ne peut l'attribuer avec certitude aux allègements ;
- plus récemment, **Aeberhardt et Sraer (2010)** trouvent que les allègements mis en place sur la période 1994-1997 ne semblent pas avoir significativement ralenti les trajectoires salariales des individus à bas salaires. En effet, ils constatent que le différentiel de taux de croissance des salaires entre un individu rémunéré à un salaire inférieur à 1,33 Smic et un individu rémunéré à un salaire compris entre 1,33 et 1,6 Smic en 1994, année où les baisses de cotisations n'étaient que très marginales, n'est pas significativement différent de ce même différentiel en 1997. Néanmoins, la méthode utilisée ne permet pas de différencier dans l'évolution des salaires ce qui relève de la croissance du Smic (forte sur la période) et des allègements ;
- enfin, une dernière étude, conduite dans le cadre de l'appel d'offres de la Dares sur l'évaluation de la réforme Fillon (**Bunel et alii (2010)**), trouve pour sa part que la convergence des salaires minimaux combinée à l'unification du barème des allègements aurait plutôt eu un effet d'entraînement positif sur les salaires, pour les entreprises à 35 heures comme pour celles à 39 heures. Les auteurs suggèrent notamment de possibles effets de diffusion des hausses successives de Smic horaire dans les entreprises à 39 heures entre 2002 et 2005.

---

<sup>16</sup> Le fait de ne pas avoir été employé l'année précédente ne semble pas jouer un rôle plus négatif sur le salaire à l'embauche après la mise en place des allègements ; au contraire, cette décote a eu tendance à diminuer depuis 1994.

Au final, les études menées sur l'impact des allègements sur la distribution des salaires et la dynamique salariale ne semblent pas confirmer l'existence de « trappes à bas salaires » significatives, même si elles ne permettent pas non plus de l'écarter totalement.

Ces études n'apportent de plus que des éléments de réponse partiels à la question des dynamiques salariales. Ainsi, l'ensemble de ces travaux (à l'exception d'**Audenis et alii**) n'étudie que les trajectoires salariales de personnes demeurant en emploi. Ils ne permettent pas de mesurer d'éventuels effets sur les salaires à l'embauche. L'éventuel effet désincitatif des allègements sur les décisions prises par les employeurs et les salariés en matière de formation professionnelle n'est pas non plus étudié<sup>17</sup>. Enfin, les carrières salariales des individus demeurés en emploi ou nouvellement embauchés ne sont observées que sur des périodes très courtes, au moment de leur mise en place.

---

<sup>17</sup> Les trappes à bas salaires liées à un éventuel effet désincitatif à se former s'avèrent extrêmement difficiles à mettre en évidence : en effet, pour mesurer la dynamique salariale, il est nécessaire de contrôler de l'évolution de la qualification des salariés (une meilleure qualification devant a priori conduire à une hausse de la rémunération) qui serait elle-même impactée par la dynamique salariale.

## Encadré 2 : Degré de ciblage de la politique d'allègement

Pour déterminer le degré de ciblage des allègements de cotisations sociales sur les bas salaires, trois effets doivent être pris en compte : (i) un effet sur la demande de travail, (ii) un effet d'assiette, ces deux premiers effets allant dans le sens d'un ciblage étroit avec un taux élevé et (iii) un effet de « trappes à bas salaires », favorisant plutôt une fenêtre d'exonération étendue. Ces effets se définissent ainsi :

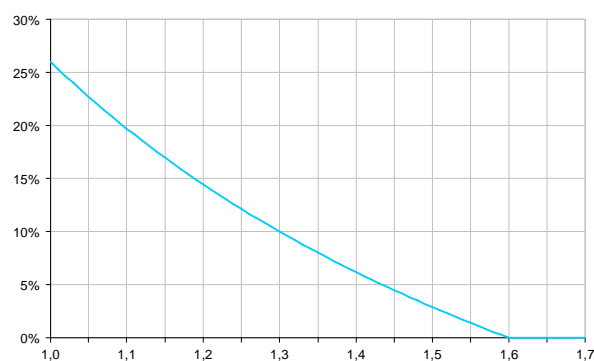
(i) L'effet sur la demande de travail : les différentes études montrent que l'élasticité de la demande de travail par rapport au salaire semble d'autant plus importante que les travailleurs sont peu qualifiés. Ces estimations vont non seulement dans le sens d'un recours aux allègements mais aussi de leur ciblage sur les rémunérations proches du salaire minimum.

(ii) L'effet d'assiette est lié au fait qu'un budget donné affecté à la politique de l'emploi est d'autant plus efficace qu'il porte sur une population de travailleurs ayant des salaires bas. En effet, la baisse relative du coût du travail induite par un montant donné (en euro) d'allègements est d'autant plus forte - donc le nombre d'emplois créés est d'autant plus élevé - que le salaire considéré est proche du salaire minimum.

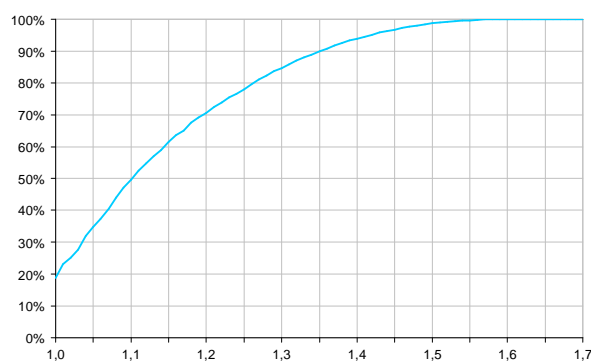
(iii) Le potentiel effet de « trappe à bas salaires » lié à la progressivité du coût du travail induite par le ciblage sur les bas salaires conduit à modérer le degré de ce ciblage. En présence d'allègements, le coût du travail des salariés augmente plus que proportionnellement suite à une hausse de salaire consentie par l'entreprise (par exemple, avec le dispositif actuel, augmenter le salaire net au niveau du Smic de 1 € coûte 2,4 € à l'employeur ; par comparaison, pour un travailleur rémunéré à 1,6 Smic, soit au-delà du point de sortie, augmenter le salaire net de 1 € coûte 1,8 € à l'employeur). Cette progressivité tend à freiner les carrières salariales des intéressés et même, dans le cas le plus défavorable, de les enfermer dans une situation de « trappe à bas salaires », les employeurs refusant d'augmenter leurs rémunérations en raison du surcoût qu'ils encourent. Malinvaud (1998) préconisait ainsi une fenêtre d'exonération étendue jusqu'à 2 Smic.

Le dispositif d'allègement actuel semble représenter un bon compromis entre ces différents aspects : le taux d'allègement est relativement conséquent au niveau du Smic ; 90% du montant des allègements actuels bénéficient à des salariés dont le salaire est inférieur à 1,35 Smic ; le seuil d'extinction à 1,6 Smic reflète un compromis entre le souci de contenir le risque de « trappes à bas salaires » et celui de limiter le coût budgétaire du dispositif.

Points de cotisation exonérés en fonction du salaire en parts de Smic



Répartition cumulée du montant des exonérations en fonction du salaire en parts de Smic



Source : INSEE, enquête Emploi, calculs DARES-DGTrésor

## Bibliographie

- AEBERAHRDT R. & SRAER D. (2010), « Allègements de cotisations patronales et dynamique salariale », *Économie et Statistique*, n°429-430, pp. 177-189
- AMOSSÉ T. & CHARDON O. (2006), « Les travailleurs non qualifiés : une nouvelle classe sociale ? », *Économie et Statistiques*, n°393-394, pp. 203-229
- AUDRIC S., GIVORD P. & C. PROST (2000), « Estimation de l'impact sur l'emploi non qualifié des mesures de baisse des charges », *Revue Économique*, vol. 51, n°3, p. 513-522.
- AUDENIS C., LAIB N. & S. ROUX (2002), « L'évolution de l'emploi faiblement rémunéré au cours des dix dernières années » dans *l'Économie Française*, Edition 2002-2003, INSEE, Le Livre de Poche, références, p. 159-201.
- BARLET M., BLANCHET D. & LE BARBANCHON (2010), « Microsimulation et modèles d'agents : une approche alternative pour l'évaluation des politiques de l'emploi », *Économie et Statistique*, n°429-430, pp 51-76.
- BELAN P., CARRÉ M. & GREGOIR S. (2010) « Subsidizing low-skilled jobs in a dual labor market » *Labour Economics*, vol. 17(5), pages 776-788.
- BOISSINOT J, DEROYON J., HEITZ B. & REMY V. (2008), « Les allègements de cotisations sociales patronales sur les bas salaires en France de 1993 à 2007 », in Cahuc P., Cette G. et Zylberberg A. *Salaires minimum et bas revenus*, rapport du Conseil d'Analyse Economique, pp 219-287
- BUNEL M., GILLES F. & L'HORTY Y. (2010), « Les effets des allègements de cotisations sociales sur l'emploi et les salaires : une évaluation de la réforme de 2003 », *Économie et Statistique* n°429-430, pp. 77-105.
- BUNEL M., DUHAUTOIS R., GILLES F., KWOK P., L'HORTY Y., PAUCHET M., & C. PERRAUDIN (2009), « Une évaluation des effets des baisses de cotisations sociales sur les bas salaires dans le cadre de la réforme Fillon de 2003 », *rapport du Centre d'Études de l'Emploi*.
- CAHUC P. (2003) « Baisser les charges sociales, jusqu'où et comment ? », *Revue Française d'Économie*, Programme National Persée, vol. 17(3), pages 3-54.
- CAHUC P., CREPON B., KRAMARZ F., QUANTIN S. & N. RADTCHENKO (2009), « Évaluation des baisses de cotisations sociales sur les bas salaires dans le cadre du dispositif Fillon 2003 », *rapport du GRECSTA*.
- CHERON A., LANGOT F., & HAIRAULT J.-O. (2008), « A quantitative evaluation of payroll tax subsidies for low-wage workers: an equilibrium search approach », *Journal of Public Economics*, 92 (3-4).
- CONSEIL D'ORIENTATION POUR L'EMPLOI (2006), « Rapport au premier ministre relatif aux aides publiques », février 2006
- CORNILLEAU G. & HEYER E. (2001), « L'emploi », in *Les problèmes actuels de l'économie française*, sous la direction de J.-P. VESPERINI, Presses Universitaires de France.
- CREPON B. & R. DESPLATZ (2001), « Une nouvelle évaluation des effets des allègements de charges sociales sur les bas salaires », *Économie et Statistique*, n° 348, p. 1-24.
- CREPON B. & R. DESPLATZ (2002), « Réduction des charges et emploi : évaluer la critique », *Revue de l'OFCE*, n° 82, juillet, p. 231-245.
- DARES, DGTPE (2005), « Les allègements de cotisations sociales patronales sur les bas salaires en France de 1993 à 2005 », *mimeo*.

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

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

INSEE, DP, DARES (1999), « Les effets sur l'emploi des allègements de charges sur les bas salaires : quelques enseignements tirés des sources statistiques disponibles », *mimeo*.

INSEE (2003), « La reprise se fera-t-elle sans emploi ? », dossier de *la note de conjoncture de décembre 2003*

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

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

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

LEHMANN E., MARICAL F. & RIOUX L. (2011) « Labor Earnings Respond Differently to Income-Tax and Payroll-Tax Reforms », *IZA Discussion Papers 6108*, Institute for the Study of Labor (IZA).

LHOMMEAU B. (2005), « Les perspectives salariales des "bas salaires" dans les années 90 », *Les salaires en France*, Insee édition 2005.

LHOMMEAU B. & RÉMY V. (2010) « Les politiques d'allègements ont-elles un effet sur la mobilité salariale des travailleurs à bas salaire ? », *Économie et Statistique*, n°429-430, pp.21-49

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

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

MARGOLIS D., SIMONNET V., SOLLOGOUB M., STEINER F. & A. TERRACOL (2009) « Evaluation des impacts du dispositif d'allègement de cotisations sociales Fillon de 2003 », *rapport du Centre d'Économie de la Sorbonne*.

ROGUET B. (2008), « Coût des politiques de l'emploi en 2006 », *Premières Synthèses*, n°30.1

ROGUET B & PESSOA e COSTA S. (2011), « Les dépenses en faveur de l'emploi et du marché du travail en 2008 », *Dares Analyses*, n° 003.

SIMONNET V. & TERRACOL A. (2010), « Coût du travail et flux d'emploi : l'impact de la réforme de 2003 », *Économie et Statistique* n°429-430 pp. 107-128.

## Annexe 1 : Historique des allègements de cotisations sociales sur les bas salaires

En juillet 1993, le gouvernement d'Edouard Balladur a institué une exonération de cotisations sociales d'allocations familiales, totale pour les salaires inférieurs ou égaux à 1,1 Smic, partielle (de 50%) pour les salaires compris entre 1,1 et 1,2 Smic. Il était prévu une extension progressive de la mesure jusqu'à 1,6 Smic. La formule de la franchise de cotisations portant sur une partie du salaire et concernant tous les salariés n'a pas été retenue. Elle présentait l'avantage de ne pas poser de problème de seuil mais était excessivement coûteuse.

À partir de 1995, un allègement dégressif des cotisations patronales d'assurance-maladie est introduit. En 1996, le gouvernement d'Alain Juppé fusionne l'ensemble des dispositifs dans un allègement dégressif de cotisations sociales employeurs pour tous les salaires inférieurs à 1,33 Smic. La baisse du coût du travail représente 18,2 points de cotisations au niveau du Smic, soit une baisse de coût du travail de 12,6%. Au total, plus de 5 millions de salariés bénéficient en 1997 de ces allègements. À partir de 1996, ces mesures représentent une dépense supérieure à 6 milliards d'euros par an, soit plus que les aides à l'emploi marchand ciblées sur des personnes en difficulté qui avaient été jusqu'alors le principal moyen d'action de la politique de l'emploi.

En 1997, le gouvernement de Lionel Jospin maintient les allègements de cotisations tandis que la réflexion se développe sur leur pertinence et leur profil (**Malinvaud (1998)**) ; le seuil d'extinction est légèrement réduit au 1<sup>er</sup> janvier 1998, mais surtout les allègements sont « proratisés » en fonction du temps de travail de façon définitive, de sorte à ce que les salariés à temps partiel ne bénéficient pas proportionnellement plus d'allègements que les salariés à temps complet.

Parallèlement, les lois « Aubry » instaurent en 1998 puis en 2000, sous condition de mise en œuvre de la réduction de la durée du travail (RTT), de nouveaux allègements de cotisations sociales employeurs :

- Il s'agit dans un premier temps d'une exonération forfaitaire (aides « Aubry 1 ») dégressive dans le temps pour une durée de 6 ans initialement, en faveur des entreprises anticipant sur la baisse de la durée légale hebdomadaire (1<sup>er</sup> janvier 2000 pour les entreprises de 20 salariés et plus et 1<sup>er</sup> janvier 2002 pour les autres), égale à 9 000 FF la première année puis diminuant de 1 000 FF pendant les 5 années suivantes. Cette aide est cumulable avec la ristourne dégressive ; ce faisant, le taux maximal d'exonération au niveau du SMIC peut s'élever temporairement jusqu'à 29 % pour certaines entreprises.
- Pour les entreprises réduisant leur temps de travail après l'abaissement de la durée légale hebdomadaire à 35h, une autre aide est créée, éventuellement cumulable avec la précédente (mais non-cumulable avec la ristourne dégressive). Cette aide est composée d'un allègement dégressif et d'un allègement forfaitaire ; le taux maximal d'allègement peut aussi atteindre plus de 29 % de façon temporaire pour certaines entreprises.

La loi « Fillon » de 2003 procède à une double unification des différentes rémunérations minimales Smic – GMR et des barèmes d'allègements différenciés suivant le statut des entreprises au regard de la RTT. La mise en place du nouveau barème d'allègement vise ce faisant à limiter le surcoût pour les entreprises, lié à la convergence vers le haut du Smic et des GMR.

Les allègements généraux ont subi de nouvelles modifications depuis la fin de cette unification ; parmi les principales :

- Tout d'abord, le taux maximal d'exonération au niveau du Smic a été augmenté de 26 points à 28,1 points dans les entreprises de moins de 20 salariés.



- Ensuite, la majoration des heures supplémentaires a été temporairement exclue du calcul du taux d'exonération pour toutes les entreprises, en parallèle de la création d'exonérations de cotisations patronales forfaitaires spécifiques sur les heures supplémentaires dans le cadre de la loi « TEPA » ; elle a été réintégrée au 1<sup>er</sup> janvier 2012.
- Enfin, depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2011, les paramètres pris en compte pour calculer le montant des allègements de charges sont annualisés : notamment, le versement au salarié de primes exceptionnelles un mois donné est pris en compte pour le calcul des allègements sur l'ensemble de l'année.

Date	Dispositif d'allègement de cotisations de Sécurité Sociale		Taux maximal d'exonération	Seuil d'extinction	Taux de cotisation de Sécurité Sociale au niveau du SMIC (ou de la GMR2)	Réduction du coût du travail au niveau du SMIC (ou de la GMR2) <sup>(2)</sup>
-	Pas d'exonération		0,0%	-	30,4% <sup>(3)</sup>	0,0%
juillet 1993	Suppression des cotisations familles de 1 à 1,1 Smic et diminution de moitié entre 1,1 et 1,2 Smic <sup>(1)</sup>		5,4%	1,2 SMIC	25,0%	-3,7%
janvier 1995	Seuils de la mesure précédente portés respectivement à 1,2 et 1,3 Smic <sup>(1)</sup>		5,4%	1,3 SMIC	25,0%	-3,7%
septembre 1995	Mesure précédente + ristourne dégressive de 800 F par mois au Smic, s'annulant à 1,2 Smic		18,2%	1,3 SMIC	12,2%	-12,6%
octobre 1996	Fusion des deux dispositifs : ristourne dégressive <sup>(1)</sup>		18,2%	1,33 SMIC	12,2%	-12,6%
janvier 1998	Seuil de 1,33 Smic de la mesure précédente ramené à 1,3 Smic Proratisation des allègements en fonction de la quotité de travail		18,2%	1,3 SMIC	12,2%	-12,6%
juillet 1998	Entreprise restée à 39 heures	pas de changement	18,2%	1,3 SMIC	12,2%	-12,6%
	Entreprises réduisant leur temps de travail	aide forfaitaire (Aubry 1), cumulable à la ristourne dégressive	28,6%	1,3 GMR2 <sup>(4)</sup>	1,8%	-19,7%
janvier 2000	Entreprise restée à 39 heures	pas de changement	18,2%	1,3 SMIC	12,2%	-12,6%
	Entreprises réduisant leur temps de travail après le 1.1.2000	aide structurelle (Aubry 2)	26,0%	1,73 GMR2 <sup>(4)</sup>	4,4%	-17,9%
	Entreprises ayant réduit leur temps de travail avant le 1.1.2000	cumul Aubry 1 et Aubry 2	29,0%	1,73 GMR2 <sup>(4)</sup>	1,4%	-20,0%
juillet 2003 <sup>(5)</sup>	Entreprises n'ayant pas réduit leur temps de travail	augmentation du taux maximal et de la plage des allègements	20,8%	1,5 SMIC	9,6%	-14,3%
	Entreprises ayant réduit leur temps de travail	réduction de la plage de l'aide Aubry 2 (à 1,7 GMR2)	26,0%	1,7 GMR2	4,4%	-17,9%
janvier 2004	Entreprises n'ayant pas réduit leur temps de travail	pas de changement	20,8%	1,5 SMIC	9,6%	-14,3%
	Entreprises ayant réduit leur temps de travail	réduction de la plage de l'aide Aubry 2 (à 1,6 GMR2)	26,0%	1,6 GMR2	4,4%	-17,9%

juillet 2004	Entreprises n'ayant pas réduit leur temps de travail	augmentation du taux maximal et de la plage des allègements	23,4%	1,6 SMIC	7,0%	-16,1%
	Entreprises ayant réduit leur temps de travail	pas de changement	26,0%	1,6 GMR2	4,4%	-17,9%
juillet 2005	Toutes entreprises	ristourne unique dégressive	26,0%	1,6 SMIC	4,4%	-17,9%
janvier 2006	Changement de la définition des temps de travail (inclusion des temps de pause)		26,0%	1,6 SMIC	4,4%	-17,9%
juillet 2007	Taux maximal majoré de 2,1 points pour les entreprises de moins de 20 salariés		26,0% / 28,1%	1,6 SMIC	4,4% / 2,3%	-17,9% / -19,4%
octobre 2007	Neutralisation de la majoration des heures supplémentaires dans le calcul du taux d'exonération (loi TEPA)		26,0% / 28,1%	1,6 SMIC	4,4% / 2,3%	-17,9% / -19,4%
janvier 2009	Conditionnalité à la conformité des minimas de branche et au respect de la négociation annuelle obligatoire		26,0% / 28,1%	1,6 SMIC	4,4% / 2,3%	-17,9% / -19,4%
janvier 2011	Calcul du taux d'exonération sur la rémunération annuelle		26,0% / 28,1%	1,6 SMIC	4,4% / 2,3%	-17,9% / -19,4%
janvier 2012	Suppression de la neutralisation de la majoration des heures supplémentaires dans le calcul du taux d'exonération		26,0% / 28,1%	1,6 SMIC	4,4% / 2,3%	-17,9% / -19,4%

(1) La dégressivité de ces dispositifs était fonction de la rémunération mensuelle non-proratisée par le temps de travail ; ce faisant, un salarié à mi-temps rémunéré à un salaire horaire égal au double du SMIC pouvait bénéficier du taux maximal d'exonération. Ils étaient de plus cumulables, pour les salariés à temps partiel, avec l'abattement forfaitaire de 30 % sur la part employeur des cotisations de Sécurité Sociale pour les embauches en CDI à temps partiel.

(2) On ne tient pas compte des évolutions du taux de cotisations employeurs hors allègements et on suppose un taux moyen de 45% sur l'ensemble de la période

(3) Maladie 12,8 % ; famille 5,4 % ; vieillesse 9,9 % ; accidents du travail 2,3 % (moyenne 2011)

(4) Ces dispositifs sont composés d'une exonération dégressive et d'une exonération forfaitaire ; les seuils délimitent l'extinction de la partie dégressive des allègements.

(5) A compter de juillet 2003, les allègements ont été calculés sur la base du salaire horaire, et non plus du salaire mensuel.

## Annexe 2 : Les évaluations de la première vague des allègements généraux (1993-1998)

La première vague d'allègements généraux de cotisations sociales sur les bas salaires (1993-1998) a fait l'objet de nombreuses évaluations. En reprenant la typologie décrite dans la partie 2, elles peuvent se décomposer en trois grands ensembles :

- les simulations *ex ante* à partir de maquettes agrégées de l'économie française ;
- les simulations à partir de maquettes désagrégées ; elles se différencient des précédentes par un niveau de désagrégation plus fin et des contraintes moins fortes imposées au fonctionnement de l'économie, ainsi que par l'estimation de certains paramètres structurels sur la base des évolutions de l'activité, des prix et de l'emploi observées après la mise en place des allègements ; elles se situent à mi-chemin entre la simulation *ex ante* et l'évaluation *ex post* ;
- les évaluations *ex post* proprement dites.

Enfin, il convient de signaler également une littérature théorique importante traitant des allègements généraux de cotisations sociales tels qu'ils ont été mis en œuvre en France entre 1993 et 1998. Cette littérature ne propose pas d'évaluation des allègements, mais s'attache à décrire de façon plus fine que les maquettes *ex ante* ou les évaluations *ex post* les mécanismes en jeu.

### 1) Les simulations *ex ante* à partir de maquettes agrégées

Un premier ensemble d'évaluations procède par simulation de la mesure sur une maquette agrégée de l'économie française. Outre une estimation quantitative des effets sur l'emploi d'allègements de cotisations sociales sur les bas salaires, ces travaux permettent d'illustrer les mécanismes économiques en jeu. Les principales études de ce type et leurs résultats sont rassemblés dans le tableau A.

Ces études partagent les mêmes hypothèses fondamentales sur le fonctionnement du marché du travail français :

- l'offre de travail se décompose en deux catégories distinctes, qualifiés et non-qualifiés<sup>18</sup> ;
- le marché du travail des qualifiés est parfaitement concurrentiel : les salaires s'ajustent librement à la hausse comme à la baisse, de sorte à garantir le plein emploi des travailleurs qualifiés, dont l'offre de travail est totalement inélastique<sup>19</sup> ;
- le marché du travail des non-qualifiés est contraint par l'existence du salaire minimum : il existe du chômage pour les travailleurs non qualifiés, et le salaire des non-qualifiés ayant un emploi est simplement égal au salaire minimum ou parfaitement indexé dessus.

Ces modèles conduisent à l'existence de deux niveaux de salaires seulement : le SMIC pour les travailleurs non qualifiés, et l'unique salaire d'équilibre qui garantit le plein emploi des travailleurs qualifiés. Il est donc difficile de répliquer finement le barème de la ristourne bas salaires (qui s'étend sur une plage de salaire du SMIC à 1,3 SMIC). **Audric et alii (2000)**, **Laffargue (2000)** et **Cahuc (2003)** simulent une simple baisse de 10 points des cotisations sociales sur le travail non qualifié, soit

---

<sup>18</sup> **Doisy, Duchêne et Gianella** introduisent également une troisième catégorie intermédiaire de travailleurs : les travailleurs « expérimentés », qui sont en fait des travailleurs non qualifiés ayant été « promus » à l'issue d'une formation visant à améliorer leur qualification ; ce faisant, leur salaire n'est plus directement indexé sur le SMIC mais devient le résultat d'une négociation.

<sup>19</sup> La maquette de Laffargue se distingue en formalisant le salaire des travailleurs qualifiés comme résultant d'une négociation sur le marché du travail. Contrairement aux autres maquettes, il peut donc apparaître dans son modèle du chômage pour les travailleurs qualifiés. Laffargue ne chiffre cependant pas l'effet des allègements sur l'emploi qualifié.

une mesure moins importante que la ristourne bas salaires. **Doisy et alii (2004)** simulent également une baisse du coût du travail non qualifié, mais ils calibrent le montant de cette baisse de façon à retrouver le montant des allègements effectivement constaté.

Dans ces maquettes, diminuer le montant des cotisations sociales sur le travail peu qualifié a un impact favorable sur l'emploi peu qualifié via deux effets :

- un effet de substitution : la baisse du coût du travail peu qualifié incite les employeurs à substituer du travail peu qualifié à du travail qualifié et du capital ;
- un effet de volume : la baisse du coût de production permet aux employeurs de réduire leur prix de vente, ce qui entraîne une hausse des ventes.

L'hypothèse de fonctionnement concurrentiel du marché du travail qualifié a pour conséquence que la mesure entraîne une baisse des salaires des travailleurs qualifiés de façon à garantir le maintien du plein emploi pour cette catégorie. La mesure est donc sans effet sur l'emploi qualifié (à l'exception de la maquette dans **Laffargue**, qui retient une autre hypothèse pour le marché du travail qualifié).

En conséquence, les résultats dépendent fortement d'un paramètre-clé, l'élasticité de substitution entre emplois qualifiés et emplois non-qualifiés ; il est mis en avant par les auteurs de ces études dans la mesure où il résume le canal principal par lesquels transitent les effets des allègements sur l'emploi. Les auteurs testent systématiquement la sensibilité de leurs résultats à ce paramètre, en considérant plusieurs valeurs correspondant à des estimations présentes dans la littérature empirique.

Le tableau A présente les effets sur l'emploi obtenus dans chacun des modèles pour la mesure évaluée. Le coût brut budgétaire correspond au montant total des cotisations de Sécurité Sociale exonérées. Le coût net en revanche est égal au coût brut après correction des recettes de cotisations sociales supplémentaires associées aux emplois nouvellement créés (ou sauvegardés) par les allègements, ainsi que des économies réalisées sur les finances publiques en terme de revenus de remplacement pour les personnes désormais en emploi. Ces coûts sont soit directement disponibles dans les études citées, soit recalculés à partir des données de calibration et des résultats des simulations de ces études. En particulier, le coût net est l'objet de définitions différentes, qui ont été mises ici en cohérence.

Ramenés au nombre d'emplois créés (totaux, ou non qualifiés si seulement ces derniers sont disponibles dans les travaux recensés), les coûts par emploi créé ainsi calculés sont actualisés par l'évolution de la valeur ajoutée par tête<sup>20</sup> entre l'année d'estimation ou de calibration des maquettes et 2009, de façon à pouvoir être comparés.

---

<sup>20</sup> Une telle actualisation revient à supposer que la structure de l'économie (la proportion de travailleurs non qualifiés, leur salaire relatif et la part des salaires dans la valeur ajoutée) serait demeurée inchangée jusqu'à 2009, une fois tenu compte des effets de la première vague des allègements. Elle permet de neutraliser l'impact éventuel des politiques mises en place ultérieurement à cette première vague.

**Tableau A : Résultats et implications des principales évaluations de la première vague des allègements généraux basés sur des maquettes simplifiées de l'économie française**

	Mesure évaluée	Année d'estimation ou de calibration	Élasticité de substitution entre qualifications	Effet sur l'emploi (en milliers)			Coût brut budgétaire pour l'année d'estimation (ou de calibration)	Coût net (€ 2009)	Coût budgétaire par emploi créé (€ 2009)		Coût net par emploi créé (€ 2009)
				non qualifié	qualifié	total			total	non-qualifié	
Audric, Givord, Prost	baisse de 10 pt	1996	-0,7	120	0	120	3,4 Mds€	0,5 Mds€	38 400 €	38 400 €	5 600 €
			-2,5	410	0	410		-3,5 Mds€	11 200 €	11 200 €	-11 600 €
Laffargue	baisse de 10 pt	1996	-0,7	116	-	-	3,3 Mds€	3,1 Mds€	-	38 600 €	36 200 €
			-2,5	440	-	-		4,7 Mds€	-	10 200 €	14 500 €
Cahuc	baisse de 10 pt	2000	-0,7	150	0	150	2,7 Mds€	0,0 Mds€	22 500 €	22 500 €	0 €
			-2,5	350	0	350		-1,7 Mds€	9 700 €	9 700 €	-6 100 €
Doisy, Duchêne, Giannela	Ristourne Bas Salaires	2000	-0,7	239	0	239	6,3 Mds€	0,8 Mds€	33 000 €	33 000 €	4 200 €
			-0,8	319	0	319		-1,8 Mds€	24 700 €	24 700 €	-7 100 €

*Source : étude en question et calculs des auteurs.*

*Note : les coûts budgétaires par emploi créé ont été actualisés par l'évolution de la valeur ajoutée par tête jusqu'en 2009, de façon à pouvoir être comparés entre les études ; en conséquence, ils ne sont pas égaux au rapport entre les coûts totaux et le nombre d'emploi créé, évalués tous les deux pour l'année de calibration des modèles.*

En retenant une élasticité de substitution de l'ordre de 0,7, trois études obtiennent un coût brut par emploi créé compris entre 33 000 € et 38 600 € (eums actualisés en 2009) ; seule l'étude de Cahuc conclut à une efficacité plus grande des allègements (coût de 22 500 €)<sup>21</sup>. Si l'on tient compte de l'incertitude sur la valeur de l'élasticité de substitution entre qualifications, la marge des effets estimés varie du simple au quadruple (de 10 000 € à 40 000 € par emploi créé) pour des élasticité de substitution comprises entre 2,5 et 0,7. On peut noter que ces études ne se focalisent par ailleurs que très peu sur le financement des mesures d'allègement, dans la mesure où le coût net par emploi créé serait pratiquement nul<sup>22</sup>.

## **2) Les simulations *ex ante* à partir de maquettes estimées *ex post***

Une deuxième génération d'évaluation des allègements généraux mis en place entre 1993 et 1998 propose une description plus désagrégée de l'économie française, avec une décomposition sectorielle de la demande de travail (**Jamet (2005)** et **Gafsi, Lhorty et Mihoubi (2004)**). De plus, au contraire des maquettes agrégées précédemment décrites, les paramètres d'intérêt décrivant le comportement des entreprises et des ménages sont estimés dans un cadre cohérent avec la spécification retenue, plutôt que repris d'études antérieures. Les résultats de ces études sont résumés dans le tableau B.

<sup>21</sup> La différence entre les résultats de l'étude de **Cahuc** et ceux des autres maquettes ne proviendrait que du changement d'année de calibration (2000 au lieu de 1996) ; toutefois **Cahuc** évalue les effets d'un allègement supplémentaire s'ajoutant à la ristourne bas salaires tandis que les deux autres études s'intéressent aux effets d'un allègement au moment de la mise en place de cette ristourne : la comparaison des résultats irait alors dans le sens d'un rendement croissant des allègements.

<sup>22</sup> À l'opposé des trois autres études, et de façon singulière, **Laffargue** trouve un coût net proche ou supérieur au coût brut ; ce résultat provient du fait que, dans ce modèle, les recettes fiscales sont indexées sur l'évolution des prix à la production, alors que les dépenses fiscales sont indexées sur les prix à la consommation. Or, la diminution des cotisations sociales entraîne une baisse relative des prix des biens domestiques par rapport aux biens importés.

**Tableau B : Résultats et implications des principales évaluations de la première vague des allégements généraux basés sur des maquettes désagrégées de l'économie française**

	Mesure évaluée	Année d'estimation ou de calibration	Élasticité de substitution entre qualifications	Effet sur l'emploi (en milliers)			Coût brut budgétaire pour l'année d'estimation (ou de calibration)	Coût net (€ 2009)	Coût budgétaire par emploi créé (€ 2009)		Coût net par emploi créé (€ 2009)
				non qualifié	qualifié	total			total	non-qualifié	
Jamet	Ristourne Bas Salaires	1997	-1,2	160	0	160	7,1 Mds€	-	58 800 €	58 800 €	-
Gafsi, L'Horty, Mihoubi	Ristourne Bas Salaires	1997	-4,2*	130	-60	70	7,1 Mds€	-	134 400 €	72 400 €	-

Source : étude en question et calculs des auteurs.

Note : les coûts budgétaire par emploi créé ont été actualisés par l'évolution de la valeur ajoutée par tête jusqu'en 2009, de façon à pouvoir être comparés entre les études ; en conséquence, ils ne sont pas égaux au rapport entre les coûts totaux et le nombre d'emploi créé, évalués tous pour l'année de calibration des modèles.

\* L'élasticité de substitution entre qualifications n'est pas explicitement calculée dans l'article de Gafsi et alii. Elle est ici recalculée à partir de l'élasticité de l'emploi non qualifié au coût du travail qualifié (égale à 2,4 dans la spécification privilégiée par les auteurs) et la part des salaires qualifiés dans la rémunération de l'ensemble des facteurs, estimée à environ 50% sous l'hypothèse que l'ensemble des salaires représentent les deux tiers de la rémunération des facteurs.

**Jamet** reprend les mêmes hypothèses relatives au fonctionnement du marché du travail (asymétrie totale entre qualifiés et non-qualifiés) que la première génération des maquettes décrites précédemment. L'approche sectorielle lui permet cependant de prendre en compte deux effets supplémentaires : un effet de concurrence (les entreprises des secteurs qui bénéficient le plus des allégements peuvent baisser leurs prix de vente, et donc gagner des parts de marché, au détriment des entreprises des autres secteurs) et un effet d'entraînement (le regain d'activité d'un secteur peut stimuler l'activité d'un autre secteur qui lui est lié). Au total, l'estimation de Jamet montre que ces deux mécanismes se compensent à peu près, et que l'effet agrégé des allégements est proche de l'effet obtenu en supposant une homogénéité des secteurs. L'estimation de Jamet conclut cependant à un coût par emploi créé sensiblement supérieur à celui obtenu à partir des travaux présentés précédemment. La raison principale en est que Jamet simule l'effet des allégements sur le coût du travail peu qualifié à partir de la distribution observée des salaires des travailleurs peu qualifiés, là où les maquettes précédentes étaient calibrées en supposant que les travailleurs peu qualifiés étaient rémunérés au salaire minimum<sup>23</sup>. Pour un montant budgétaire donné, cela réduit d'autant la baisse du coût du travail (en pourcentage) des travailleurs non qualifiés<sup>24</sup>. Ainsi, la baisse moyenne du coût du travail des peu qualifiés *ex ante* est de l'ordre de -5 % suite à la ristourne bas salaire, tandis qu'elle est de -13 % par exemple dans la maquette de **Doisy, Duchêne et Gianella**, s'agissant pourtant d'une mesure légèrement moins généreuse (le point de sortie des allégements a été réduit entre 1997 et 1998, et les avantages en faveur de l'emploi à temps partiel ont été supprimés).

L'originalité de l'approche de **Gafsi, L'Horty et Mihoubi** est que ces auteurs ne posent aucune contrainte particulière sur les demandes des facteurs et la formation des prix et des salaires, les équations étant estimées sur leurs données. Il en résulte un fonctionnement totalement à l'opposé des hypothèses usuelles reprises par les autres études : le salaire des peu qualifiés n'est pas du tout indexé sur le salaire minimum, et leur pouvoir de négociation est très élevé de sorte qu'ils sont en mesure de récupérer en hausse de salaire net près des deux tiers de la baisse des cotisations induites par les allégements généraux. À l'inverse, le salaire des travailleurs qualifiés est très rigide et ne permet pas d'égaliser l'offre et la demande de travail sur ce segment ; enfin les élasticités de substitution entre les facteurs prennent des valeurs extrêmes qui ne correspondent à aucune autre étude. Au total, ces paramètres conduisent à un effet très négatif des allégements sur l'emploi des salariés qualifiés, du fait notamment de l'importance des effets de substitution. La valeur de certains des paramètres estimés paraît cependant peu crédible.

Au total, ces deux études donnent des estimations du coût brut par emploi créé des allégements généraux extrêmement disparates mais plus élevées que celles résultant des simulations de maquettes

<sup>23</sup> A l'exception de la maquette de **Doisy et alii** pour les salariés non qualifiés expérimentés.

<sup>24</sup> Par ailleurs, sur la période considérée, seuls 50% des salariés bénéficiant des allégements sont non qualifiés. Dans la maquette de Jamet, les allégements n'ont pas d'effet sur l'emploi des travailleurs qualifiés, qui sont au plein emploi.

*ex ante*, de 60 000 € à 130 000 €. Elles montrent aussi que l'élasticité de substitution entre qualifié et non-qualifié n'est pas suffisante pour décrire les effets des allègements sur le marché du travail.

L'étude de **Laroque et Salanié** se rattache à cette catégorie d'évaluations mais se distingue des deux études citées plus haut par l'absence totale de modélisation de la demande de travail : leur maquette modélise uniquement l'offre de travail. Elle décompose le chômage entre chômage classique (la productivité des travailleurs est inférieure au Smic), chômage volontaire (la productivité des travailleurs, bien que supérieure au Smic, est inférieure à leur salaire de réservation), et autre chômage (chômeurs dont la productivité est supérieure à la fois au SMIC et au salaire de réservation). Dans ce cadre, une baisse du coût du travail sur les bas salaires permet de réduire à la fois le chômage classique (la baisse du coût du travail au niveau du Smic permet de rendre employables les chômeurs dont la productivité était auparavant légèrement inférieure au coût du travail au niveau du Smic) et le chômage volontaire (pour un coût du travail donné, les employeurs peuvent proposer un salaire net plus élevé, conduisant des chômeurs à accepter plus d'emplois). Les auteurs calibrent leur modèle sur la distribution observée des salaires, avec point d'accumulation au SMIC. Le coût par emploi créé est alors très faible (6 400 €). Ce faible coût apparaît toutefois peu crédible car il résulte directement du point d'accumulation observé dans la distribution des salaires. Or l'hypothèse selon laquelle ce point d'accumulation, dépendant du niveau du SMIC, serait exclusivement lié à un problème d'offre de travail et reflèterait la forme de la distribution des productivités des travailleurs paraît très forte.

**Tableau C : Résultats et implications de l'évaluation de Laroque et Salanié**

	Mesure évaluée	Année d'estimation ou de calibration	Élasticité de substitution entre qualifications	Effet sur l'emploi (en milliers)			Coût brut budgétaire pour l'année d'estimation (ou de calibration)	Coût net (€ 2009)	Coût budgétaire par emploi créé (€ 2009)		Coût net par emploi créé (€ 2009)
				non qualifié	qualifié	total			total	non-qualifié	
Laroque, Salanié	Ristourne Bas Salaires	1990	sans objet	-	-	490	2 Mds€	-2,4 Mds€	6 400 €	-	-7 700 €

*Source : étude en question et calculs des auteurs.*

*Note : les coûts budgétaires par emploi créé ont été actualisés par l'évolution de la valeur ajoutée par tête jusqu'en 2009, de façon à pouvoir être comparés entre les études ; en conséquence, ils ne sont pas égaux au rapport entre les coûts totaux et le nombre d'emplois créés, évalués tous les deux pour l'année de calibration des modèles.*

### **3) Les évaluations *ex post***

La seule véritable évaluation *ex post* de la première vague des allègements généraux en France est celle réalisée par **Crépon et Desplatz (2001)**. Cette étude, qui a été largement débattue, constitue à ce jour l'évaluation la plus complète et la plus convaincante.

À partir de l'exploitation de bases de données très riches sur les entreprises, **Crépon et Desplatz** estiment les effets des allègements en reconstituant des conditions quasi-expérimentales par le recours à des techniques économétriques. Comme toutes les entreprises sont potentiellement éligibles au dispositif évalué, les auteurs utilisent pour identifier les effets des allègements la variation de l'intensité de la baisse *ex ante* du coût du travail induite entre des entreprises relativement « proches ». Cette proximité, et l'appariement qui en résulte, est défini au moyen d'une variable de score résumant l'ensemble de l'informations sur ces entreprises pertinentes pour caractériser leurs performances durant la période considérée et l'intensité de la baisse *ex ante* du coût du travail dont elles devraient avoir bénéficié.

**Crépon et Desplatz** proposent un intervalle de confiance autour de l'estimation des effets estimés de l'extension des allègements entre 1994 et 1997, pour un coût par emploi créé compris entre 11 000 € et 28 000 € ; il ne s'agit pas exactement des allègements tels qu'ils étaient définis en 1997, d'où un coût brut budgétaire de 5,5 Mds€ moindre que celui effectivement observé en 1997 (7,1 Mds€) correspondant à l'écart entre les coûts en 1994 et 1997. Leurs résultats sont nettement inférieurs à ceux obtenus par les maquettes sectorielles, et dans le bas de la fourchette des maquettes agrégées, sans en



sortir. Le point médian de leur intervalle de confiance, à environ 20 000 €, semble ainsi une estimation raisonnable.

**Tableau D : Résultat et implications de l'évaluation *ex post* la première vague des allègements généraux par Crépon et Deplatz**

	Mesure évaluée	Année d'estimation ou de calibration	Position sur l'intervalle de confiance à 95 %	Effet sur l'emploi (en milliers)			Coût brut budgétaire pour l'année d'estimation (ou de calibration)	Coût budgétaire par emploi créé (€ 2009)	
				non qualifié	qualifié	total		total	non-qualifié
Crépon, Deplatz	Extension du dispositif entre 1994 et 1997	1997	borne supérieure	-	-	670	5,5 Mds€	10 900 €	-
			estimation centrale	220	240	460		15 800 €	33 100 €
			borne inférieure	-	-	260		28 000 €	-

Source : étude en question et calculs des auteurs.

Note : les coûts budgétaire par emploi créé ont été actualisés par l'évolution de la valeur ajoutée par tête jusqu'en 2009, de façon à pouvoir être comparés entre les études ; en conséquence, ils ne sont pas égaux au rapport entre les coûts totaux et le nombre d'emplois créés, évalués tous les deux pour l'année de calibration des modèles.

Ce type d'évaluation sur données microéconomiques ne permet pas de tenir compte des effets éventuels des allègements résultant des interactions entre les entreprises ; il s'agit d'ailleurs de la principale critique qui a été adressée à cette étude. Les entreprises bénéficiant des allègements auraient un double avantage : directement, via la baisse du coût du travail, et indirectement, via l'amélioration de leur compétitivité au détriment des entreprises concurrentes en ayant bénéficié relativement moins ; en conséquence, l'estimation de l'impact du dispositif, identifié par la variation de la baisse *ex ante* du coût du travail induite, serait positivement biaisée en mesurant des réallocations d'emplois entre entreprises plus ou moins bénéficiaires qui ne se seraient pas nécessairement traduits par des créations nettes d'emploi. Crépon et Deplatz ont toutefois répondu à cette objection en contrôlant leur résultat des effets de concurrence intrasectoriels et intersectoriels.

Il convient toutefois de rappeler les limites que **Crépon et Desplatz (2002)** ont tenu à préciser quant à la portée de leurs résultats. Leur méthodologie présente l'avantage de ne pas dépendre d'hypothèses particulières sur le fonctionnement du marché du travail, de la modélisation des comportements des agents ou de paramètres « structurels » pas forcément cohérents avec le cadre d'analyse adopté. En revanche, l'évaluation n'est pas directement transposable à d'autres dispositifs d'allègements, même semblables, comme les extensions mise en place progressivement entre 1998 et 2005 dans le cadre de la RTT puis de la réforme « Fillon ». Comme les simulations *ex ante* à partir de maquettes estimées *ex post* évoquées précédemment, cette étude ne tient pas compte non plus des contraintes de financement associées à la compensation des allègements de cotisations sociales consentis ; seules les maquettes agrégées permettent d'en tenir compte, mais au prix d'hypothèses supplémentaires.

Il est probable que les politiques d'allègements de cotisations sociales présentent des rendements décroissants, en raison d'une extension progressive de la plage de bénéfice et d'un moindre ciblage au sein de cette plage. Des rétroactions peuvent également survenir, à travers les mécanismes de formation des salaires notamment. Le coût brut par emploi créé des extensions de la ristourne bas salaires de 1998 pourrait alors être supérieur à celui mesuré par **Crépon et Deplatz**.

Une seule étude s'est depuis penchée sur cette question, pour décrire plus finement les mécanismes en jeu et tenter d'en évaluer l'ampleur. Le travail de **Barlet, Blanchet et Le Barbanchon (2010)** suggère ainsi que le rendement des extensions des allègements après 1998 pourrait être deux fois moindre que celui de la première vague d'allègements<sup>25</sup>.

Enfin, pour compléter le panorama, d'autres travaux ont étudié ces dernières années l'impact de la première vague des allègements généraux sur le fonctionnement du marché du travail français.

<sup>25</sup> Cf. la note de bas de page n°15 pour une présentation succincte de la méthodologie utilisée dans cette étude.

Toutefois, ces travaux reposent aussi sur des maquettes calibrées et s'apparentent à des simulations *ex ante*. Leur but n'est pas d'évaluer quantitativement cette politique, mais de décrire qualitativement certaines conséquences possibles des allègements sur le fonctionnement du marché du travail, comme le déclassement (**Belan, Carré et Grégoir (2010)**) ou l'investissement en capital humain (**Chéron, Hairault et Langot (2008)**). Elles présentent des avancées théoriques intéressantes sur les effets d'une telle subvention de l'emploi peu qualifié sur l'activité et la croissance à long terme, ou encore la formation de « trappes à bas salaires » ; la validation (ou l'infirmité) empirique des mécanismes décrits dans ces études reste à faire.

- N° 1 *La négociation salariale de branche entre 1985 et 1993*, par Olivier BARRAT (DARES), septembre 1994.
- N° 2 *Créations et suppressions d'emplois en France. Une étude sur la période 1984-1992*, par S. LAGARDE (INSEE), E. MAURIN (DARES), C. TORELLI (INSEE), octobre 1994.
- N° 3 *L'impact du coût sur la substitution capital-travail*, par Ferhat MIHOUBI (DARES), novembre 1994.
- N° 4 *Éducation, expérience et salaire. Tendances et évolutions de long terme*, par D. GOUX (INSEE) et Eric MAURIN (DARES), novembre 1994.
- N° 5 *Origine sociale et destinée scolaire. L'inégalité des chances devant l'enseignement à travers les enquêtes FQP 1970, 1977, 1985 et 1993*, par D. GOUX (INSEE) et Eric MAURIN (DARES), décembre 1994.
- N° 6 *Perception et vécu des professions en relation avec la clientèle*, par Sabine GUYOT et Valérie PEZET (Institut pour l'amélioration des conditions de travail), déc. 1994.
- N° 7 *Collectifs, conflits et coopération dans l'entreprise*, par Thomas COUTROT (DARES), février 1995.
- N° 8 *Comparaison entre les établissements des PME des grandes entreprises à partir de l'enquête RÉPONSE*, par Anna MALAN (DARES) et Patrick ZOUARY (ISMA), septembre 1996.
- N° 9 *Le passage à une assiette valeur ajoutée pour les cotisations sociales : une approche sur données d'entreprises*, par Gilbert CETTE et Élisabeth KREMP (Banque de France), novembre 1996.
- N° 10 *Les rythmes de travail*, par Michel CÉZARD et Lydie VINK (DARES), décembre 1996.
- N° 11 *Le programme d'entretien auprès des 900 000 chômeurs de longue durée - Bilan d'évaluation*, par Marie RUAULT et René-Paul ARLANDIS (DARES), mars 1997.
- N° 12 *Créations et suppressions d'emplois et flux de main-d'oeuvre dans les établissements de 50 salariés et plus*, par Marianne CHAMBAIN et Ferhat MIHOUBI (DARES), avril 1997.
- N° 13 *Quel est l'impact du commerce extérieur sur la productivité et l'emploi ? Une analyse comparée des cas de la France, de l'Allemagne et des États-Unis*, par Olivier CORTES et Sébastien JEAN (CEPII), mai 1997.
- N° 14 *Bilan statistique de la formation professionnelle en 1995-1996* - DARES, mai 1997.
- N° 15 *Les bas salaires en France 1983-1997*, par Pierre CONCIALDI (IRES) et Sophie PONTHEUX (DARES), octobre 1997.
- N° 16 *Les jeunes en difficulté à travers le réseau des missions locales et des PAIO entre 1994 et 1996 - Résultats du panel TERSUD de 1997*, DARES et DIJ, janvier 1998.
- N° 17 *L'impact macro-économique d'une politique de RTT : l'approche par les modèles macro-économiques*, DARES (Mission analyse économique), SEMEF-BDF, OFCE, janvier 1998.
- N° 18 *L'opinion des Français face au chômage dans les années 80-90*, par Jacques CAPDEVIELLE et Arlette FAUGERES (CEVIPOF), janv. 1998.
- N° 19 *Intéressement et salaires : Complémentarité ou substitution ?* par Sylvie MABILE, DARES, mars 1998.
- N° 20 *L'impact économique de l'immigration sur les pays et régions d'accueil : modèles et méthodes d'analyse*, par Hubert JAYET, Université des sciences et technologies de Lille I, avril 1998.
- N° 21 *Analyse structurelle des processus de création et de suppression d'emplois*, par Frédéric KARAMÉ et Ferhat MIHOUBI, DARES, juin 1998.
- N° 22 *Quelles place pour les femmes dans les dispositifs de la politique de l'emploi entre 1992 et 1996 ?*, par Franck PIOT, DARES, août 1998.
- N° 23 *Deux années d'application du dispositif d'incitation à la réduction collective du temps de travail*, par Lionel DOISNEAU, DARES, sept. 1998.
- N° 24 *Le programme « Nouveaux services-Emplois jeunes », d'octobre 1997 à octobre 1998*, par Françoise BOUYGARD, Marie-Christine COMBES, Didier GÉLOT, Carole KISSOUN, DARES, novembre 1998.
- N° 25 *Une croissance plus riche en emplois depuis le début de la décennie ? Une analyse en comparaison internationale*, par Sandrine DUCHÊNE et Alain JACQUOT, DARES et INSEE, mars 1999.
- N° 26 *Stratégies concurrentielles et comportements d'emploi dans les PME - Un état de la littérature*, par Philippe TROUVÉ, avril 1999.
- N° 27 *Effets sur les trajectoires des chômeurs d'un passage dans deux dispositifs de politique d'emploi (CES-SIFE), Rapport final pour la convention du 15/06/98 (n° 98020) passée entre le Gréquam et la Dares*, Christelle BARAILLER, mai 1999.
- N° 28 *Les inégalités salariales entre hommes et femmes dans les années 90*, par Dominique MEURS et Sophie PONTHEUX, ERMES- Paris II et DARES, juin 1999.
- N° 29 *Les allocataires du RMI et l'emploi*, par Dominique ARNOUT (Rapport de stage), juin 1999.
- N° 30 *Les stratégies des entreprises face à la réduction du temps de travail*, par Anne-Lise AUCOUTURIER, Thomas COUTROT (DARES) et Étienne DEBAUCHE (Université Paris X-Nanterre), septembre 1999.
- N° 31 *Le mandatement dans le cadre de la loi du 13 juin 1998*, par Christian DUFOUR, Adelheid HEGE, Catherine VINCENT et Mouna VIPREY (IRES), octobre 1999.
- N° 32 *L'effort financier des collectivités locales dans la lutte contre le chômage et pour l'aide à l'emploi*, par Jacques ABEN, Paul ALLIES, Mohammad-Saïd DARVICHE, Mohammed DJOULDEM, Muriel FROEHLICH, Luis DE LA TORRE, octobre 1999.
- N° 33 *La dynamique asymétrique des flux de création et de suppression d'emplois : une analyse pour la France et les États-Unis*, par Frédéric KARAMÉ (DARES), nov. 1999.
- N° 34 *Évaluation d'une mesure de politique pour l'emploi : la convention de conversion*, par Marc WEIBEL (rapport de stage), janvier 2000.
- N° 35 *Premières évaluations quantitatives des réductions collectives du temps de travail*, par Murielle FIOLE, Vladimir PASSERON et Muriel ROGER, janvier 2000.
- N° 36 *La durée annuelle et l'aménagement du temps de travail en 1994*, par Annie DELORT et Valérie LE CORRE, février 2000.
- N° 37 *Analyse des premiers accords conventionnés de passage à 35 heures - Étude monographique de 12 accords*, par Pierre BOISARD et Jérôme PELISSE, février 2000.
- N° 38 *Syndrome, miracle, modèle polder et autres spécificités néerlandaises : quels enseignements pour l'emploi en France ?*, par Sébastien JEAN (CEPII), août 2000.
- N° 39 *La mise en œuvre de la formation dans les contrats de qualification - Rapport final*, par Marie-Christine COMBES (GPI-MIS), octobre 2000.
- N° 40 *L'impact du développement des services sur les formes du travail et de l'emploi - Rapport final pour la Dares* -, par Christian du TERTRE et Pascal UGHETTO (IRIS-Université Paris-IX-Dauphine), novembre 2000.
- N° 41 *Le suivi du plan social par l'employeur au service de l'amélioration du processus décisionnel : l'apport de trois études de cas*, par Christophe CORNOLT, Yves MOULIN et Géraldine SCHMIDT (Université Nancy II), février 2001.
- N° 42 *L'impact des marchés financiers sur la gestion des ressources humaines : une enquête exportatrice auprès des grandes entreprises françaises*, par Sabine MONTAGNE et Catherine SAUVIAT (IRES), mars 2001.
- N° 43 *L'impact du traitement des activités occasionnelles sur les dynamiques d'emploi et de chômage (Convention d'étude Dares-Ires)*, par Hervé HUYGHUES DESPOINTES, Florence LEFRESNE et Carole TUCHSZIRER, mars 2001.
- N° 44 *L'adaptation des marchés du travail à l'évolution des systèmes de retraite*, par Antoine BOMMIER, Thierry MAGNAC et Muriel ROGER, avril 2001.
- N° 45 *Étude de la démographie des organismes de formation continue*, par Isabelle BAUDEQUIN, Annie CHANUT, Alexandre MELIVA (DARES et CEREQ), juin 2001.
- N° 46 *L'évolution des sorties d'emploi vers la retraite et la préretraite. Une approche par métiers*, par Agnès TOPIOL (DARES), juillet 2001.
- N° 47 *Prospective des métiers à l'horizon 2010 : une approche par familles d'activité professionnelles*, par Agnès TOPIOL (DARES), juin 2001.
- N° 48 *L'évolution des sorties d'emploi vers la retraite et la préretraite*, juillet 2001.
- N° 49 *L'information statistique sur la participation des entreprises à la formation continue : état des lieux et évolutions possibles*, août 2001.
- N° 50 *Base de données des comptes sociaux des entreprises commerciales (fichiers DIANE). Panel DIANE/UNEDIC, période 1991-1999*, par Anne SAINT-MARTIN (DARES), janvier 2002.
- N° 51 *Dynamique des métiers et usage de l'informatique : une approche descriptive*, par Thomas COUTROT (DARES) et Jennifer SIROTEAU, février 2002.
- N° 52 *Licenciements et marchés financiers : les illégitimités de la convention financière*, par Tristan BOYER (FORUM), avril 2002.
- N° 53 *Mécanisme du plan de licenciement : déconstruction d'argumentaires économiques de projets de licenciements*, par Tristan BOYER (FORUM), avril 2002.
- N° 54 *À la recherche du temps gagné : des salariés face aux 35 heures*, par Jérôme PELISSE (CEE), mai 2002.
- N° 55 *La réduction du temps de travail en Lorraine : enjeux, négociations et pratiques des entreprises*, par Lionel JACQUOT (LASTES) et Nora SETTI (GREE), avril 2002.
- N° 56 *Principaux résultats de l'enquête RTT et modes de vie*, par Marc-Antoine ESTRADE et Dominique MEDA (DARES), mai 2002.
- N° 57 *Enquête passages : projets, attitudes, stratégies et accords liés à la généralisation des 35 heures - Guide méthodologique et analyse préliminaires*, par Mathieu BUNEL, juillet 2002.
- N° 58 *Cohésion sociale, emploi et compétitivité : éléments pour un débat*, par Rachel BEAUJOLIN-BELLET, Marc-Antoine ESTRADE, Jean-Yves KERBOUC'H, Tristan KLEIN, Frédéric LERAI, Dominique MEDA, Anne SAINT-MARTIN, Frédéric TRIMOUILLE (DARES), août 2002.
- N° 59 *La politique de l'emploi au prisme des territoires*, par Thierry BERTHET, Philippe CUNTIGH (CERVL-CEREQ) et Christophe GUITTON (DARES), septembre 2002.
- N° 60 *Comparaison internationales de durée et de productivité*, par Odile CHAGNY et Mireille BRUYERE (Observatoire Français des Conjonctures Économiques), sept. 2002.
- N° 61 *L'effet des 35 heures sur la durée du travail des salariés à temps partiel*, par Aline OLIVEIRA (ENSAE) et Valérie ULRICH (DARES), sept. 2002.
- N° 62 *Les effets du dispositif d'intéressement sur l'insertion au marché du travail des bénéficiaires de l'allocation chômage*, par Nadia ALIBAY et Arnaud LEFRANC (Université de Cergy-Pontoise), octobre 2002.
- N° 63 *Normes d'emploi et marché du travail dans les métiers liés aux technologies de l'information*, par Yannick FONDEUR et Catherine SAUVIAT (DARES), nov. 2002.
- N° 64 *Enquête « RÉPONSE » 1998 - Questionnaire « Représentants du personnel » - De la participation au conflit*, par Daniel FURJOT (DARES), déc. 2002.
- N° 65 *Développement et dialogue social - Les TPE face aux 35 heures*, par Pascal CHARPENTIER (CNAM) et Benoît LEPLÉY (GIP-MIS), janvier 2003.
- N° 66 *La mobilité professionnelle et salariale des salariés âgés analysée à travers les DADS*, par Frédéric LAINÉ, mars 2003.
- N° 67 *Un indicateur régional d'évolution mensuelle d'emploi dans les établissements de 50 salariés ou plus*, par Magda TOMASINI, avril 2003.
- N° 68 *La réorganisation du travail et son impact sur les performances des entreprises industrielles : une analyse sur données françaises 1995-1999*, par Véronique JANOD et Anne Saint-Martin, avril 2003.
- N° 69 *Discrimination et emploi : revue de la littérature*, par Hélène GARNER-MOYER, mai 2003.
- N° 70 *Impact du traitement des activités occasionnelles sur les dynamiques d'emploi et de chômage - 2ème partie Espagne - Italie*, par Florence LEFRESNE (IRES) et Carole TUCHSZIRER (IRES), mai 2003.
- N° 71 *Souplesse et sécurité de l'emploi : Orientations d'études et de recherches à moyen terme*, coordination par Carole Yerochewski, juin 2003.
- N° 72 *Séries de données sur les mouvements de main-d'oeuvre 1996-2001*, par Lucile Richet-Mastain, juillet 2003.
- N° 73 *35 heures et mise en oeuvre des dispositifs de modulation/annualisation dans les enquêtes REPONSE et PASSAGES*, par Matthieu Bunel, août 2003
- N° 74 *Le licenciement pour motif personnel : une catégorie juridique aux contours flous et difficiles à cerner par les statistiques administratives*, par Maria-Teresa Pignoni et Patrick Zouary (Si2S), octobre 2003
- N° 75 *Plan national d'action pour l'emploi 2003. Annexe statistique. Indicateurs de suivi et d'évaluation*, coordination Christine Charpail et Norbert Holcblat, octobre 2003.
- N° 76 *Les estimations mensuelles d'emploi salarié dans le secteur concurrentiel*, par Raphaël Cancé, octobre 2003.

- N° 77 *Les déterminants du jugement des salariés sur la RTT*, par Gilbert CETTE (CEDERS), Nicolas DROMEL (GREQAM) et Dominique Méda (DARES), novembre 2003.
- N° 78 *Trajectoires passées par un emploi à bas salaire. Une étude à partir du panel européen des ménages*, par Bertrand LHOMMEAU (DARES), novembre 2003.
- N° 79 *Evaluation des statistiques administratives sur les conflits du travail*, par Delphine BROCHARD (MATISSE-CNRS), novembre 2003.
- N° 80 *Les disparités de rémunération entre hommes et femmes : la situation de quatre branches professionnelles*, par Fathi FAKHFAKH (Université Paris II - ERMES), Séverine LEMIERE (Université du Littoral - MATISSE), Marie-Pierre MERLATEAU (Université Paris II - ERMES) et Dominique MEURS (Université Paris II - ERMES), janvier 2004.
- N° 81 *Arbitrage entre flexibilité interne et flexibilité externe : une analyse empirique*, par Matthieu BUNEL (IREGE - Université de Savoie), mai 2004.
- N° 82 *Dossier Age et emploi : synthèse des principales données sur l'emploi des seniors*, coordination Frédéric LERAIS et Pierre MARIONI, mai 2004.
- N° 83 *La contribution des femmes à la performance* : une revue de la littérature, par Sophie LANDRIEUX-KARTOCHIAN (Université Paris I - Panthéon Sorbonne, CERGORS), octobre 2004.
- N° 84 *En 2002, l'insertion des jeunes dans l'emploi se fait plus ou moins lentement selon les pays européens*, par François BRUNET, octobre 2004.
- N° 85 *Etude de qualité sur le questionnement relatif au temps de travail dans les enquêtes Acemo*, par l'ENSAE Junior Etudes, octobre 2004.
- N° 86 *Les processus de mise en oeuvre de l'offre de formation Unédic dans le cadre du PARE* (plan d'aide au retour à l'emploi), par Florence LEFRESNE et Carole TUCHSZI RER (IRES), avec la collaboration statistique de Hervé Huyghues Despointes, octobre 2004.
- N° 87 *Quels effets de la négociation salariale d'entreprise sur l'évolution des salaires entre 1999 et 2001 ?*, par Abdenor BRAHAMI et Catherine DANIEL, novembre 2004.
- N° 88 *Plan national d'action pour l'emploi 2004. Annexe statistique. Indicateurs de suivi et d'évaluation*, coordination Christine Charpail, novembre 2004.
- N° 89 *Les expositions aux risques professionnels par secteur d'activités - Résultats SUMER 2003*, par Dr R. ARNAUDO, Dr I. MAGAUD-CAMUS, Dr N. SANDRET (DRT - Inspection médicale du travail et de la main-d'oeuvre), M.-C. FLOURY, N. GUIGNON, S. HAMON-CHOLET, D. WALTISPERGER (Dares) et E. YILMAZ (stagiaire du DESS «Techniques statistiques et informatiques» Université Panthéon Assas Paris 2), décembre 2004.
- N° 90 *Les pouvoirs du temps. La transformation des régulations dans les organisations du travail après la RTT*, par Michel PEPIN, en collaboration avec Bernard DOERFLINGER, Yves JORAND, Myriam MAUFROY (ESSOR Consultants), janvier 2005.
- N° 91 *Mixité professionnelle et performance des entreprises, le levier de l'égalité*, par Catherine ACHIN, Dominique MEDA, Marie WIERINK, janvier 2005.
- N° 92 *La place du travail dans l'identité*, par Hélène GARNER, Dominique MEDA (Dares), et Claudia SENIK (Delta, Paris IV), janvier 2005.
- N° 93 *Audit de l'enquête sur les mouvements de main-d'oeuvre (EMMO)*, par Heidi WECHTLER, janvier 2005.
- N° 94 *Modalités de passage à 35 heures des TPE*, par Victor DE OLIVEIRA, février 2005.
- N° 95 *Evaluation des politiques d'emploi : la deuxième génération des panels des bénéficiaires*, par Christine CHARPAIL, Tristan KLEI, Serge ZILBERMAN, février 2005.
- N° 96 *Contribution Delalande : quels dispositifs similaires ou alternatifs en Europe du Nord*, par Violaine DELTEIL et Dominique REDOR (GIPMIS), février 2005.
- N° 97 *L'impact des conditions de travail sur la santé : une expérience méthodologique*, par Thomas COUTROT (Dares) et Loup Wolff (Centre d'étude de l'emploi), février 2005.
- N° 97bis *L'impact des conditions de travail sur la santé : une expérience méthodologique. Annexes*, par Thomas COUTROT (Dares) et Loup WOLFF (Centre d'étude de l'emploi), février 2005.
- N° 98 *La mixité professionnelle : les conditions d'un développement durable*, par Michèle FORTE, Myriam NISS, Marie-Claude REBEUH, Emmanuel TRIBY (BETA, Cereq, Université Louis Pasteur de Strasbourg), février 2005.
- N° 99 *Bilan d'activité 2003 des missions locales et des PAIO*, par Camille BONAÏTI (Dares) et Amaria SEKOURI (DGEFP), avril 2005.
- N° 100 *RTT et organisation du travail : l'incidence des lois Aubry II*, par P. CHARPENTIER (GRIOT-LISE, CNAM-CNRS), H. HUYGHUES DESPOINTES, M. LALLÈMENT (GRIOT-LISE, CNAM-CNRS), F. LEFRESNE (IRES et GRIOT-LISE, CNAM-CNRS), J. LOOS-BARON (BETA/LATTS-CNRS, CNAM-CNRS), N. TURPIN-HYARD (GRIOT-LISE, CNAM-CNRS), mai 2005.
- N° 101 *Éléments de bilan sur les travaux évaluant l'efficacité des allègements de cotisations sociales employeurs*, par Véronique REMY, juillet 2005.
- N° 102 *Les réticences à entrer dans le cadre légal des 35 heures*, par Y. JORAND et J.-M. GELIN (Selarj ESSOR), D. TONNEAU et F. FORT (CGS), B. DOERFLINGER, M. PEPIN et M. MAUFROY (Essor Consultants), juillet 2005.
- N° 103 *Allègements généraux de cotisations sociales et emploi peu qualifié : de l'impact sectoriel à l'effet macro-économique*, par Stéphanie JAMET (Dares lors de la réalisation de l'étude), août 2005.
- N° 104 *La négociation de branche sur la formation professionnelle : les apports de la négociation de branche suite à la réforme de la formation professionnelle tout au long de la vie*, par Caroline RIVIER et Carine SEILER, sous la direction de Jean-Marie LUTTRINGER (Circé), septembre 2005.
- N° 105 *Après un contrat aidé : les conditions de vie s'améliorent*, par Emmanuel BERGER et Tristan KLEIN, septembre 2005.
- N° 106 *Difficultés d'emploi, santé et insertion sociale*, par François BRUN, Colette LEYMARIE, Emma MBIA, Patrick NIVOLLE (Centre d'études de l'emploi), collaboration extérieure : Marie MARIN, octobre 2005.
- N° 107 *La sécurisation des trajectoires professionnelles*, par Dominique MEDA et Bertrand MINAULT, octobre 2005.
- N° 108 *Le licenciement des salariés protégés. Processus et enjeux*, par Mario CORREIA (Institut du travail d'Aix-en-Provence, LEST) et Nicole MAGGI-GERMAIN (Institut des sciences sociales du travail, Université Paris I, Panthéon-Sorbonne, DCS), février 2006.
- N° 109 *Les expositions aux risques professionnels par secteur d'activité (nomenclature 2003 niveau 31) - Résultats SUMER 2003*, par Dr R. ARNAUDO, Dr I. MAGAUD-CAMUS, Dr N. SANDRET (DRT - Inspection médicale du travail et de la main-d'oeuvre), M.-C. FLOURY, N. GUIGNON, S. HAMON-CHOLET, D. WALTISPERGER (Dares), mars 2006.
- N° 110 *Les relations professionnelles dans les pays d'Europe centrale et orientale au tournant de l'entrée dans l'Union européenne. Survey de littérature*, par M. WIERINK, mars 2006.
- N° 111 *Renégocier la RTT. Les enseignements de 16 démarches d'entreprise*, par M. PEPIN, B. DOERFLINGER, Y. JORAND, P. NICOLAS (Essor Consultants) et D. TONNEAU (Ecole des Mines de Paris), avril 2006.
- N° 112 *La mesure d'un effet global du projet d'action personnalisé*, par Etienne DEBAUCHE et Stéphane JUGNOT, avril 2006.
- N° 113 *La politique spécifique de l'emploi et de la formation professionnelle : un profit à moyen terme pour les participants ? Les exemples du CIE, du CES et du SIFE*, par Karl EVEN et Tristan KLEIN, avril 2006.
- N° 114 *Stratégie européenne pour l'emploi. Évaluation des politiques de l'emploi et du marché du travail en France (2000-2004)*, coordination Christine CHARPAIL et Frédéric LERAIS, avril 2006.
- N° 115 *Les expositions aux risques professionnels - Les ambiances et contraintes physiques - Résultats SUMER 2003*, par Dr R. ARNAUDO, Dr I. MAGAUD-CAMUS, Dr N. SANDRET (DRT - Inspection médicale du travail et de la main-d'oeuvre), M.-C. FLOURY, N. GUIGNON, L. VINCK, D. WALTISPERGER (Dares), juillet 2006.
- N° 116 *Pourquoi les moins qualifiés se forment-ils moins ?*, par Camille BONAÏTI, Aurore FLEURET, Patrick POMMIER, Philippe ZAMORA, juillet 2006.
- N° 117 *Le CDD : un tremplin vers le CDI dans deux tiers des cas... mais pas pour tous*, par Bérangère JUNOD, juillet 2006.
- N° 118 *Les expositions aux risques professionnels - Les produits chimiques - Résultats SUMER 2003*, par Dr R. ARNAUDO, Dr I. MAGAUD-CAMUS, Dr N. SANDRET (DRT - Inspection médicale du travail et de la main-d'oeuvre), M.-C. FLOURY, N. GUIGNON, L. VINCK, D. WALTISPERGER (Dares), juillet 2006.
- N° 119 *Anticipation et accompagnement des restructurations d'entreprises : dispositifs, pratiques, évaluation*, par R. BEAUJOLIN-BELLET (coordination), Ch. CORNOLTI, J.-Y. KERBOUC'H, A. KUHN, Y. MOULIN (Reims Management School), et la collaboration de J.-M. BERGERE, F. BRUGGEMAN, B. GAZIER, D. PAUCARD, C.-E. TRIOMPHE, octobre 2006.
- N° 120 *Les expositions aux risques professionnels - Les contraintes organisationnelles et relationnelles - Résultats SUMER 2003*, par Dr R. ARNAUDO, Dr I. MAGAUD-CAMUS, Dr N. SANDRET (DRT - Inspection médicale du travail et de la main-d'oeuvre), M.-C. FLOURY, N. GUIGNON, L. VINCK, D. WALTISPERGER (Dares), octobre 2006.
- N° 121 *Les expositions aux risques professionnels par famille professionnelle - Résultats SUMER 2003*, par Dr R. ARNAUDO, Dr I. MAGAUD-CAMUS, Dr N. SANDRET (DRT - Inspection médicale du travail et de la main-d'oeuvre), M.-C. FLOURY, N. GUIGNON, L. VINCK, D. WALTISPERGER (Dares), décembre 2006.
- N° 122 *Intérim : comparaison de sources*, par Basma SAADAoui, en collaboration avec Nicolas de RICCARDIS, mars 2007.
- N° 123 *Allègements de cotisations sociales et coûts sectoriels. Une approche par les DADS*, par Bertrand LHOMMEAU et Véronique REMY, avril 2007.
- N° 124 *Séries de données régionales sur les mouvements de main-d'oeuvre entre 1996 et 2005*, par Bruno LUTINIER, mai 2007.
- N° 125 *Colloque "Age et emploi". Emploi et travail des seniors : des connaissances à l'action. Synthèse des principales données sur l'emploi des seniors*, coordination Pierre MARIONI, juin 2007.
- N° 126 *Accès à l'emploi et qualité de l'insertion professionnelle des travailleurs handicapés en milieu ordinaire de travail*, par Claire FANJEAU (Université Paris I et Centre d'études de l'emploi), juin 2007.
- N° 127 *Le poids du temps partiel dans les trajectoires professionnelles des femmes*, par Sophie RIVAUD (stagiaires à la Dares) et Valérie ULRICH, juillet 2007.
- N° 128 *Analyse de l'évolution des statistiques de demandeurs d'emploi inscrits à l'ANPE de la mi-2005 à la fin 2006*, par Etienne DEBAUCHE, Thomas DEROYON, Fanny MIKOL et Hélène VALDELIEVRE, août 2007.
- N° 129 *Les déterminants de l'emploi non-salarié en France depuis 1970*, par Grégoire LURTON (EnsaE) et Fabien TOUTLEMONDE (Dares), septembre 2007.
- N° 130 *Revue de littérature : organisations patronales en France et en Europe* par Marion RABIER (ENS/EHESS - Dares), décembre 2007.
- N° 131 *The social multiplier and labour market, participation of mothers*, par Eric MAURIN (PSE) et Julie MOSCHION (CES-Université Paris I, Dares), décembre 2007.
- N° 132 *L'influence causale du nombre d'enfants et de leur âge de première scolarisation sur l'activité des mères : une revue de la littérature*, par Julie MOSCHION (CES-Université Paris I, Dares), décembre 2007.
- N° 133 *Conséquences des fusions-acquisitions sur la gestion de la main-d'oeuvre : une analyse empirique sur les données françaises pour la vague de la fin des années 1990*, par Matthieu BUNEL (CEE, Université de technologie de Belfort-Montbéliard), Richard DUHAUTOIS (CEE, CREST, Université de Marne-la-Vallée), Lucie GONZALEZ (Dares-MAE), janvier 2008.
- N° 134 *Les politiques d'allègements ont-elles un effet sur la mobilité salariale des travailleurs à bas salaires ?*, par Bertrand LHOMMEAU et Véronique REMY, janvier 2008.
- N° 135 *Le recours au chômage partiel entre 1995 et 2005*, par Oana CALAVREZO (LEO et CEE), Richard DUHAUTOIS (CEE, CREST, Université de Marne-la-Vallée) et Emmanuelle WALKOWIAK (LEO et CEE), février 2008.
- N° 136 *Enquête auprès des chômeurs créateurs ou repreneurs d'entreprise ayant bénéficié de l'Accre en 2004*, par Catherine DANIEL, février 2008.
- N° 137 *Les élections aux comités d'entreprise de 1989 à 2004 : une étude de l'évolution des implantations et des audiences syndicales*, par Olivier JACOD avec la collaboration de Rim BEN DHAOU (EnsaE), avril 2008.

- N° 138 **Les disparités spatiales de sortie du chômage : vingt-deux analyses régionales**, par Emmanuel DUGUET, Yannick L'HORTY (Université d'Evry-Val d'Essonne, EPEE, Centre d'études de l'emploi et TEPP), André WISSLER (Centre d'études de l'emploi et TEPP), Florent SARI (Université de Paris-Est, OEP, Centre d'études de l'emploi et TEPP), Jonathan BOUGARD et Luc GOUPIL (Centre d'études de l'emploi), mai 2008.
- N° 139 **Mesurer les grèves dans les entreprises : des données administratives aux données d'enquêtes**, par Alexandre CARLIER, août 2008.
- N° 140 **Évaluation de la loi du 4 mai 2004 sur la négociation d'accords dérogatoires dans les entreprises**, par O. MERRIAUX (Sciences-Po Recherche, IEP Grenoble), J-Y KERBOURC'H (Université de Haute-Alsace) et C. SEILER (Cabinet Circé Consultants), août 2008.
- N° 141 **Les modèles de projections d'emploi par métier à moyen terme. Panorama des expériences menées dans différents pays**, par Laure OMALEK, octobre 2008.
- N° 142 **Retour sur l'évolution du nombre de demandeurs d'emploi inscrits à l'ANPE en 2005 et 2006 : une estimation révisée de l'impact des modifications de la gestion et du suivi des demandeurs d'emploi sur le nombre d'inscrits à l'ANPE, en tenant compte de l'indemnisation**, par E. DEBAUCHE (Insee), Thomas DERUYON et Fanny MIKOL (Dares), décembre 2008.
- N° 143 **Enquête sur trois secteurs : La Poste, sous-traitance pétrochimique et restauration rapide. Le syndicalisme face aux différentes formes de la flexibilité**, par P. BOUFFARTIGUE et J.-R. PENDARIES (LEST-CNRS, Université de la Méditerranée-Université de Provence), F. PEROUMAL (Université René Descartes-Paris V), E. PERRIN (consultante associée au LEST), avec la participation de J. BOUTREILLER, B. FRIBOURG et T. SAMZUN (LEST-CNRS, Université de la Méditerranée-Université de Provence), S. CONTREPOIS (GTM-CNRS), R. JEAN et E. ORBAN (ASPT-CNRS), décembre 2008.
- N° 144 **Flexibilité et action collective. Salariés précaires et représentation syndicale**, par C. DUFOUR, A. HEGE, J.-M. PERNOT (IRES), S. BEROU (Université Lyon2-Triangle-CNRS), J.-M. DENIS (Université de Marne-la-Vallée - CEE-CNRS), décembre 2008.
- N° 145 **Les retournements de l'improbable. Les conditions de la mobilisation collective des intermittents du spectacle et des salariés de grandes librairies et de centres d'appel**, par A. COLLOVALD (Université de Nantes), L. MATHIEU (CRPS), décembre 2008.
- N° 146 **La nouvelle méthode d'échantillonnage de l'enquête trimestrielle ACEMO depuis 2006. Amélioration de l'allocation de Neyman**, par Malik KOUBI et Sandrine MATHERN, février 2009.
- N° 147 **L'aide spécifique au secteur Hôtels-café-restaurants : quels effets sur l'emploi et la productivité ?**, par Fanny MIKOL et Juliette PONCEAU, avril 2009.
- N° 148 **L'effet du RSA sur l'équilibre du marché du travail**, par Fanny MIKOL et Véronique REMY (Dares), juin 2009.
- N° 149 **Évaluation de la réforme des retraites de 1993 : nouvelles estimations à partir des données de l'EIR et de l'EIC**, par Antoine BOZIO (Institute for fiscal studies - London et Cepremap -Paris), juin 2009.
- N° 150 **Les indicateurs Accidents du travail de la Dares : conception, champ et interprétation**, par Damien EUZENAT, juillet 2009.
- N° 151 **Les tensions sur le marché du travail par familles professionnelles de 1998 à 2008**, par M. MERON, N. TABET et X. VINEY (Dares), J.-L. ZANDA (Pôle emploi), octobre 2009.
- N° 152 **Trajectoire d'une cohorte de nouveaux inscrits à l'ANPE selon le FH-DADS**, par Thomas LE BARBANCHON, Augustin VICARD, décembre 2009.
- N° 153 **Quels effets attendre du RSA sur l'offre de travail et les salaires ? Un bilan des travaux sur l'EITC et le WFTC**, par F. MIKOL et V. REMY, janvier 2010.
- N° 154 **La sous-mobilisation de l'aide aux chômeurs créateurs ou repreneurs d'entreprise en Ile-de-France. Étude conjointe DRTEFP Ile-de-France - Dares en collaboration avec la DRANPE d'Ile-de-France**, par Catherine DANIEL (Dares), Chloé MANDELBLAT (DRTEFP Ile-de-France), juin 2010.
- N° 155 **La dépense nationale pour la formation professionnelle continue et l'apprentissage. Guide méthodologique, validité 2007**, par A. DELORT et T. MAINAUD, octobre 2010.
- N° 156 **Les trajectoires salariales des individus payés au voisinage du Smic entre 1995 et 2007**, par S. ANANIAN et O. CALAVREZO, novembre 2010.
- N° 157 **Les accords collectifs d'entreprise et plans d'action en faveur de l'emploi des salariés âgés : une analyse de 116 textes**, par C. CLAISSE, C. DANIEL et A. NABOULET, février 2011.
- N° 158 **Séries longues d'emploi par métier et par secteur d'activité à partir des enquêtes Emploi de l'Insee**, par Nicolas LE RU, mars 2011.
- N° 159 **Évolution mensuelle de l'emploi salarié des secteurs marchands : expertise de l'indicateur fondé sur les déclarations de mouvements de main-d'œuvre**, par J. LOQUET et J. PONCEAU, mai 2011.
- N° 160 **Effet de la durée maximale d'indemnisation du chômage sur le retour à l'emploi et sur sa qualité**, par T. DERUYON et T. LE BARBANCHON, mai 2011.
- N° 161 **La tertiarisation de l'économie française et le ralentissement de la productivité entre 1978 et 2008**, par A. SCHREIBER et A. VICARD, juin 2011.
- N° 162 **Programme national de réforme de la France 2011-2014 : annexe statistique relative à l'emploi**, coordination Nicolas LE RU, juillet 2011.
- N° 162(en) **French National Reform Programme 2011-2014 : statistical annex on employment**, coordination Nicolas LE RU, septembre 2011.
- N° 163 **Que recouvre la négociation collective d'entreprise en France ? Un panorama des acteurs, des textes et des thématiques entre 2005 et 2008**, par Antoine NABOULET, août 2011.
- N° 164 **Emploi des seniors : Synthèse des principales données sur l'emploi des seniors**, coordination Philippe SCHERRER, septembre 2011.
- N° 165 **Les changements d'organisation du travail dans les entreprises : conséquences sur les accidents du travail des salariés**, par D. EUZENAT, M. MORTEZAPOURAGHDAM, S. ROUX, octobre 2011.
- N° 166 **Emploi des jeunes : synthèse des principales données relatives à l'emploi des jeunes et à leur insertion**, par C. COLIN, M. FONTAINE, B. MESQUI, H. MICHAUDON, C. MINNI, L. OMALEK, P. POMMIER, J. ROCHUT, novembre 2011.
- N° 167 **Flux de travailleurs au cours du cycle conjoncturel**, par Y. DUBOIS (Dares), J.-O. HAIRAUT (PSE, Paris I), T. LE BARBANCHON (Dares, Crest), T. SOPRASEUTH (Gains, Le Mans), décembre 2011.
- N° 168 **La dépense nationale pour la formation professionnelle continue et l'apprentissage. Guide méthodologique, validité 2009**, par A. DELORT, janvier 2012
- N° 169 **Les allègements de cotisations sociales patronales sur les bas salaires en France de 1993 à 2009**, par B. OURLIAC (DG-Trésor) et C. NOUVEAU (Dares), février 2012.