

Présentation générale

Economie des ressources humaines : incitations, capital humain et réglementation
par Pierre Malgrange, Jean-Louis Rullière et Marie-Claire Villeval

Incitation et évaluation

Salaire à la performance : incitation ou sélection ?
par Edward P. Lazear

The growth in variable pay is usually associated with the desire to provide incentives. However, the sorting explanation has been under-emphasized. Frequently, data are consistent with the sorting explanation as well as the incentive story, but the implications, both at positive and normative levels, are quite different. The evidence from the real world is consistent with the use of variable pay as a selection or sorting device, particularly at the managerial level. The importance of the sorting explanation is greatest in new industries.

Pourquoi les entreprises évaluent-elles individuellement leurs salariés ?
par Patricia Crifo, Marc-Arthur Diaye et Nathalie Greenan

Cet article propose une théorie des entretiens d'évaluation alternative à celle d'une mesure *ex post* de la performance lorsque l'autonomie se développe, les salaires restant peu flexibles. Notre modèle d'agence avec travail en équipe met en évidence que de fortes interdépendances horizontales et une technologie super-modulaire ne garantissent pas la coordination vers l'équilibre Pareto-optimal. Le coût des incitations monétaires à la coordination étant croissant avec ces caractéristiques, le principal a intérêt à développer un système moins onéreux, les entretiens d'évaluation, ceux-ci générant *ex ante* un signal pour convaincre les travailleurs de l'existence d'un esprit d'équipe. Les prédictions de ce modèle sont testées empiriquement à partir des données de l'enquête Changement Organisationnel et Informatisation de 1997. Les entretiens d'évaluation semblent être déterminés plus par la nature collective du travail que par le degré d'autonomie et ne s'accompagnent pas d'un gain monétaire mais d'un système de croyances sur le travail.

Négociation et rémunération

Action collective et différences compensatrices : le cas des travailleurs masculins à horaires atypiques
par Joseph Lanfranchi, Henry Ohlsson et Ali Skalli

Les emplois à horaires atypiques sont-ils compensés par des salaires plus élevés ? Nous utilisons des données appariées employeurs-salariés et montrons qu'il est nécessaire de contrôler pour les effets d'auto-sélection et de considérer séparément la formation des salaires selon le régime horaire de travail. Les résultats suggèrent qu'il existe un différentiel de salaire significatif dont nous évaluons la sensibilité à divers indicateurs de l'action collective. Celle-ci, indépendamment de la manière dont elle est mesurée, influence positivement la différence de salaire estimée. Par ailleurs, cette dernière compense effectivement les salariés ayant des horaires atypiques : alors que leurs préférences seraient insuffisantes à les convaincre d'accepter de tels emplois, le supplément salarial influence significativement leur choix.

Le paradoxe de l'adhésion syndicale : une approche expérimentale en termes de jeu de bien public
par Claudia Keser, Jean-Louis Rullière et Marie-Claire Villeval

Quand un accord collectif s'applique à tous les employés, qu'ils soient syndiqués ou non, quelle est la rationalité qui permet de justifier l'adhésion à un syndicat ? Ce papier présente le protocole expérimental d'un jeu en deux étapes. A la première étape, la décision d'adhérer à un syndicat se présente sous la forme d'un jeu de contribution volontaire au financement d'un bien public. A la seconde étape, les adhérents du syndicat constitué négocient la rémunération avec l'employeur qui s'appliquera à l'ensemble des salariés qu'ils soient ou non membres du syndicat. Les résultats expérimentaux permettent de mettre en évidence que i) le taux de syndicalisation est plus fort que ne le prédit la théorie, tout en déclinant au cours du temps ii) une plus grande taille du syndicat accroît le pouvoir des salariés mais dans une moindre mesure que la prédiction théorique.

Capital humain et mobilité

Conventions de conversion et retour à l'emploi par Sandra Cavaco, Denis Fougère et Julien Pouget

Cet article se propose de mesurer l'effet d'un passage par une convention de conversion sur le retour à l'emploi en CDI (Contrat à Durée Indéterminée), à l'aide d'un modèle Tobit généralisé avec plusieurs sélections endogènes. Pour les bénéficiaires de conventions, le dispositif fait croître en moyenne de 8 points la probabilité de transition vers l'emploi sur CDI. Toutefois, si les chômeurs licenciés n'ayant pas adhéré à une convention de conversion avaient pu bénéficier de ce dispositif, leur probabilité de transition vers les CDI aurait augmenté en moyenne de 30 points. Ces résultats nous amènent à conclure que le dispositif des conventions de conversion, bien que globalement efficace, a été probablement insuffisamment proposé aux individus qui auraient pu le plus en bénéficier.

Filières éducatives, réseaux et réussite professionnelle par David Margolis et Véronique Simonnet

Est-ce que les formations techniques et professionnelles permettent la constitution de réseaux performants contre les aléas de la vie professionnelle ? A partir de l'échantillon « jeune » de l'enquête « Jeunes et Carrières » de l'INSEE (1997), nous constatons que les sortants d'une filière technique ou professionnelle obtiennent plus souvent leur emploi par l'intermédiaire de réseaux que les sortants d'une filière générale. Ils accèdent aussi plus rapidement à leur premier emploi et obtiennent des salaires plus élevés. Cependant, une fois prise en compte la qualité du réseau, le mode d'obtention de l'emploi ne conditionne ni la durée d'accès à l'emploi ni le salaire. Une fois acceptées, les offres émanant des réseaux ne diffèrent pas des offres provenant d'autres sources.

Évaluation microéconomique du passage par un contrat de qualification. *Les enseignements d'une analyse des effets bruts* par Tristan Klein

L'évaluation microéconomique des politiques d'emploi mobilise des données sur les bénéficiaires et sur une population témoin pour estimer des effets nets du passage en dispositif. Ces travaux, indispensables, ne permettent pas toujours de bien comprendre le fonctionnement des dispositifs évalués. Nous proposons ici des travaux complémentaires à visée exploratoire destinés à analyser l'effet brut du passage par un contrat de qualification en portant l'accent sur les principales caractéristiques du parcours pendant le dispositif. Nous reprenons l'approche d'évaluation multidimensionnelle développée par François Stankiewicz. En particulier, on tente de repérer les effets de formation ou de mise en contact avec l'entreprise. Parmi les caractéristiques du déroulement du contrat de qualification, la localisation de la formation semble l'élément le plus déterminant.

Offre de travail et réglementation

Offre de travail au noir en présence de la fiscalité et des contrôles fiscaux
par Bernard Fortin, Nadia Joubert et Guy Lacroix

Cet article présente un modèle économétrique d'offre de travail sur les marchés officiel et souterrain en présence de la fiscalité et des politiques de lutte contre la fraude. Nous spécifions une fonction d'utilité quadratique afin d'imposer un minimum de structure aux préférences individuelles. Les estimations des paramètres sont obtenues par la méthode du maximum de vraisemblance à information complète. Notre approche tient compte de l'endogénéité de la probabilité de détection et de l'amende. Elle élimine ainsi le biais potentiel de dissonance cognitive associé aux variables subjectives. Nous procédons aux estimations sur données individuelles canadiennes. Nos résultats confirment l'influence des paramètres fiscaux et rejettent les hypothèses de séparabilité additive de la fonction d'utilité et de substitution parfaite des heures de travail.

Les conjoints des salariés passés à 35 heures travaillent-ils davantage ?
Une analyse de l'offre de travail familiale sur données françaises
par Matthieu Bunel

Cet article étudie l'évolution de l'offre de travail familiale consécutive à la diffusion des 35 heures en s'appuyant sur un échantillon original de plus de 10 000 couples issu de l'enquête EMPLOI 2000. Deux dimensions de l'offre de travail de l'individu sont étudiées successivement lorsque son conjoint est affecté par la réduction du temps de travail : l'intensité de la participation au marché du travail et la décision de passer du statut d'inactif à celui d'actif. Les résultats obtenus montrent que les salariés dont le conjoint passe à 35 heures ont une probabilité plus élevée de passer du statut d'inactif à celui d'actif. Ainsi, la diffusion des 35 heures peut permettre d'accroître le taux d'activité dans l'économie française.

Transferts sociaux et gains d'activité des jeunes adultes européens.
Une application des modèles multiniveaux
par Jean-Claude Ray

Cet article décrit, pour trois tranches d'âge séparément, les liens entre les gains individuels des jeunes adultes européens et la générosité des transferts sociaux que sont les prestations familiales et les allocations de chômage, ceci en contrôlant un certain nombre de facteurs, tant individuels (sexe, éducation, ...) que nationaux (PIB par tête, taux de chômage, ...).

On a recours à des modèles multiniveaux, qui prennent en compte le phénomène d'emboîtement des unités statistiques de niveau inférieur (jeunes adultes ici) dans des groupes (ménages et pays ici, d'où des modèles à trois niveaux).

Les résultats montrent que prestations familiales et allocations de chômage ont effectivement des impacts sur les gains des jeunes adultes, impacts statistiquement significatifs mais d'ampleur limitée.