S'attaquer aux aspects des marchés du travail et des produits qui font obstacle à la demande de main-d'œuvre

*To reform labour and products market institutions restricting workforce
demand*

Bruno Amable

Édition électronique

URL : <http://journals.openedition.org/travailemloi/3602>

DOI : 10.4000/travailemloi.3602

ISSN : 1775-416X

Éditeur

DARES - Ministère du Travail

Édition imprimée

Date de publication : 5 juin 2009

Pagination : 83-88

ISSN : 0224-4365

Référence électronique

Bruno Amable, « S'attaquer aux aspects des marchés du travail et des produits qui font obstacle à la demande de main-d'œuvre », *Travail et Emploi* [En ligne], 118 | avril-juin 2009, mis en ligne le 03 décembre 2010, consulté le 19 avril 2019. URL : <http://journals.openedition.org/travailemloi/3602> ; DOI : 10.4000/travailemloi.3602

S'attaquer aux aspects des marchés du travail et de produits qui font obstacle à la demande de main-d'œuvre

Bruno Amable (*)

Impact des institutions sur l'emploi: quels enseignements?

À l'occasion de la publication de la révision de la Stratégie de l'OCDE pour l'emploi (OCDE, 2006a), l'OCDE a réalisé de nombreux tests empiriques sur données macroéconomiques en coupe internationale et en séries temporelles (BASSANINI, DUVAL, 2006; OCDE, 2006b). Ces tests permettent d'apporter des résultats nouveaux à une littérature, déjà abondante (1), qui étudie l'impact des institutions sur la performance du marché du travail. Il ressort des travaux de l'OCDE que certaines institutions, non seulement celles du marché du travail mais aussi celles d'autres marchés comme celui des biens et des services, exercent une influence significative sur la performance du marché du travail, que ce soit en termes de niveau d'emploi, d'inactivité ou de chômage. À la lumière des controverses récentes sur la réalité des effets des institutions sur l'emploi (BAKER *et al.*, 2004), il n'est pas inutile de revenir sur quelques résultats.

Alors que les analyses appuyant la stratégie de 1994 émettait un jugement globalement négatif sur l'influence des syndicats en général, et des négociations collectives en particulier, sur le niveau de l'emploi, il ressort des travaux récents de l'OCDE que la syndicalisation n'exerce pas d'effet négatif significatif sur la performance globale du marché du travail. D'autres contributions à la littérature empirique ont parfois trouvé une influence négative de la syndicalisation, un résultat en conformité avec les conclusions du modèle de négociation salariale non efficace. Le pouvoir syndical s'exercerait uniquement comme la possibilité d'augmenter le salaire réel très au-delà du niveau qui permettrait d'assurer le plein-emploi. Cependant, comme le soulignent les travaux de l'OCDE, un élément déterminant à prendre en compte est la coordination des négociations salariales. Cette dernière exercerait un effet

positif sur l'emploi. Cela correspond à la prédiction des théories du corporatisme, selon lesquelles la coordination permet aux syndicats d'internaliser les effets de l'inflation salariale sur l'emploi. La considération des deux résultats précédents conduit à s'interroger sur l'effet véritable des syndicats sur l'emploi et le chômage. Il paraît en effet difficile d'obtenir des négociations coordonnées sans syndicats.

Cela conduit à s'interroger sur la possible existence de plusieurs modèles de relations d'emploi, un résultat établi notamment par CROUCH (1993) dans un ouvrage consacré aux comparaisons des systèmes de relations industrielles en Europe. En croisant le pouvoir des syndicats avec la nature de leurs objectifs, Crouch obtient quatre modèles possibles (tableau 1). Du point de vue de la performance du marché du travail, ce n'est pas la faiblesse du pouvoir syndical qui importe, celle-ci combinée à des objectifs de court terme ne donne qu'un modèle de « contestation » caractérisé par des relations conflictuelles peu susceptibles de déboucher sur une situation satisfaisante. Ce qui est déterminant est la nature des objectifs qu'adoptent les syndicats. Les « bons » résultats du corporatisme ne peuvent être obtenus que si les syndicats adoptent une attitude « long-termiste ». Pour savoir pourquoi les syndicats ont une telle vision de long terme, il est nécessaire de dépasser l'invocation du poids de l'histoire et la question de l'héritage d'un passé conflictuel pour s'interroger sur la cohérence systémique qui est à la base de la stabilité des différents modèles de relations industrielles. Le long-termisme des syndicats ne peut pas être unilatéral; l'attitude des autres agents (management de la firme, actionnaires...) doit être compatible avec l'éventuel horizon de long terme des syndicats. Les objectifs des différents agents découleront alors de stratégies dans un jeu dont les règles dépendent non seulement des institutions du marché du travail, mais aussi d'institutions d'autres champs de l'économie. Les interactions et complémentarités entre différentes institutions expliqueront alors les mécanismes sous-jacents à la différenciation durable des modèles (AMABLE, ERNST, PALOMBARINI, 2005).

* Université Paris 1 Panthéon-Sorbonne, CNRS, Centre d'économie de la Sorbonne: bruno.amable@ens.fr

(1) Voir les citations dans BAKER *et al.*, 2005.

Tableau 1 : Quatre systèmes de relations industrielles en Europe

Pouvoir Objectifs	Faible	Fort
Court terme	Contestation (France)	Pluralisme (Royaume-Uni pré-Thatcher)
Long terme	Néocorporatisme type 1 (Allemagne)	Néocorporatisme type 2 (Autriche, Scandinavie)

Source : CROUCH (1993).

Dans quelle mesure les recommandations de la stratégie révisée de l'OCDE concernent-elles les évolutions possibles des différents modèles de relation salariale? La recommandation C 3 nous renseigne à cet égard : « Dans les pays où les conventions collectives de branche non coordonnées prédominent et sont préjudiciables à l'emploi, les entreprises devraient être autorisées, à l'issue d'une négociation collective, à déroger aux accords sectoriels, ou bien l'extension administrative des accords sectoriels devrait être réformée. » (OCDE, 2006a, p. 24). La recommandation vise les pays où les négociations ne sont ni décentralisées ni coordonnées, c'est-à-dire des pays dont le modèle de relations industrielles ne serait ni néocorporatiste ni décentralisé, ce qui est à certains égards le cas de la France. D'après l'OCDE, ces pays ne devraient pas prendre la direction de négociations salariales plus coordonnées, avec une implication accrue des syndicats et autres acteurs sociaux, mais vers un modèle de négociation décentralisée avec, on le suppose, une tendance « naturelle » poussant vers l'individualisation des négociations. Malgré la reconnaissance « qu'il n'existe pas de voie royale unique pour améliorer les performances du marché du travail mais que plusieurs modèles de réussite coexistent » (OCDE, 2006b, p. 13), il semble que le modèle décentralisé reste, aux yeux de l'OCDE, la seule option pour les pays qui ne sont pas déjà dans une configuration néocorporatiste. Dans ces conditions, on peut se demander s'il est possible de faire émerger le modèle de « flexicurité », associant flexibilité sur le marché du travail et un haut niveau de protection sociale, dans les pays qui ne sont pas déjà dans ce modèle (*cf. infra*).

L'OCDE constate aussi l'existence d'un effet négatif du coin fiscal sur l'emploi. Certaines études (BAKER *et al.*, 2004) contestent la robustesse de cet effet, d'autres (AMABLE, DEMMOU, GATTI, 2006) considèrent qu'il porte sur l'inactivité plutôt que sur le chômage. Il s'agirait plus d'un effet sur l'exclusion du marché du travail que d'un effet sur la désincitation à accroître l'offre de travail. Au-delà de la mise en évidence d'un effet significatif, la question est celle de la recommandation de poli-

tique économique (2). Faut-il diminuer les prélèvements et cotisations sociales et, si oui, comment compte-t-on financer la protection sociale? Sur ce point, l'OCDE de 2006 se montre plus mesurée que l'OCDE de 1994, dont la recommandation était simplement de diminuer le coin fiscal en abaissant les coûts du travail non salariaux. Selon le document de 2006, si réduction il doit y avoir, celle-ci doit tenir compte des contraintes budgétaires, en particulier du financement de la protection sociale. L'OCDE évoque deux pistes : l'une consisterait à transférer les charges de financement de la protection sociale des cotisations vers d'autres assiettes d'imposition, l'autre serait de cibler les exonérations de charge sur les bas salaires. Chacune de ces deux voies peut soulever des problèmes propres. Par exemple, dans un contexte de concurrence fiscale, il n'est pas garanti que le financement des dépenses sociales par l'imposition des revenus ou du capital assure une plus grande stabilité des systèmes de protection sociale. Par ailleurs, le ciblage de telles mesures est toujours l'objet de controverses.

Le résultat le plus intéressant des études empiriques effectuées par l'OCDE est peut-être le fait que l'on ne trouve pas d'impact fort ni même parfois d'impact significatif de la protection de l'emploi sur le niveau de l'emploi. Ce résultat vient confirmer les doutes émis par BAKER *et al.* (2004, 2005) et il est à contre-courant du débat sur le marché du travail depuis au moins une dizaine voire une vingtaine d'années. La croyance dans l'effet positif d'une diminution de la protection de l'emploi sur le niveau de l'emploi est à la source de toutes les recommandations visant à réformer et « alléger » le droit du travail, en particulier celles émises par l'OCDE. En l'absence de résultats empiriques convaincants concernant l'effet de la protection de l'emploi, on peut se demander pourquoi la question de la flexibilité et par conséquent celle de la flexicurité occupent une telle place dans les débats publics.

On pourrait objecter que la difficulté à mettre en évidence un effet de la protection de l'emploi sur le chômage tient au fait qu'on considère la population active totale alors que les effets des réglementations seraient susceptibles d'affecter certaines catégories de salariés. Les résultats de AMABLE, DEMMOU et GATTI (2006) confirment que l'emploi des hommes âgés entre 15 et 24 ans ainsi que de ceux de plus de 55 ans est plus sensible aux variables institutionnelles que l'emploi des hommes âgés de 25 à 54 ans. Toutefois, l'effet de la protection de l'emploi ne va pas dans le sens le plus couramment supposé puisque celle-ci diminue l'inactivité et le non emploi de ces catégories au lieu de l'augmenter. Les résultats empiriques conduisent donc à la conclusion que

(2) Recommandation explicitement adressée à l'Allemagne entre autres : « Renforcer les incitations au travail en réduisant le coin fiscal sur les revenus d'activité », OCDE, 2005, p. 28.

l'importance prise par la question de la protection de l'emploi dans les débats sur l'emploi est peut-être exagérée.

Il est alors possible que d'autres institutions exercent plus d'influence sur l'emploi et le chômage. Bien que prenant en compte un grand nombre de variables institutionnelles, il y a tout de même certains éléments négligés par les études de l'OCDE. En mentionnant rapidement les résultats d'AMABLE, DEMMOU et GATTI (2006), on peut relever que le niveau d'éducation moyen de la population diminue l'inactivité mais n'a pas d'influence sur le taux de chômage. En liaison avec les recommandations concernant la politique macroéconomique (pilier A de la Stratégie de l'OCDE pour l'emploi révisée), on peut aussi noter que le degré d'indépendance de la Banque centrale exerce des effets négatifs sur l'emploi. Par ailleurs, la financiarisation des économies, appréciée au travers du ratio des actifs financiers des investisseurs institutionnels au PIB, qui a notablement augmenté dans beaucoup de pays de l'OCDE au cours des dernières années, influence négativement le niveau d'inactivité de l'ensemble de la population et augmente le chômage des 15-24 ans.

Concurrence sur le marché des biens et des services et complémentarité avec les réformes sur le marché du travail

Les débats récents ont eu tendance à tourner autour du rôle joué par les imperfections de la concurrence sur le marché des biens et services. Ces imperfections restreignent l'offre et la demande par le maintien de prix élevés, ce qui déprime la demande de travail. L'augmentation de la concurrence pourrait alors conduire à un déplacement vers le haut de la courbe de demande globale de travail, grâce à l'augmentation de l'activité permise par la baisse des prix ou même l'entrée de nouvelles firmes sur les marchés. Par ailleurs, la baisse des profits devrait réduire la possibilité pour des syndicats négociant le salaire avec la firme d'augmenter la rémunération du travail très au dessus de la rémunération concurrentielle. Ces éléments devraient avoir tendance à augmenter la demande de travail des firmes et accroître le niveau de l'emploi dans l'économie.

Il existe toutefois certains arguments qui peuvent remettre en question cette dynamique « vertueuse » unissant l'augmentation de la concurrence sur le marché des biens et des services et l'accroissement du niveau de l'emploi. Une possibilité est que l'augmentation de la concurrence conduise à plus d'insécurité économique pour les firmes. Ayant une marge de profit réduite, les firmes peuvent être conduites

à ajuster leurs effectifs à la baisse en cas de baisse de la demande ou d'un choc d'offre négatif. L'accroissement de la concurrence se traduirait alors par un accroissement de l'ampleur des ajustements d'effectifs en réaction aux évolutions de la conjoncture. Pour les salariés, cela se traduit par une hausse du risque de perte d'emploi. Cet accroissement de l'insécurité pour les salariés peut conduire à une hausse du salaire si ce dernier est fixé en référence à un salaire d'efficience, suffisamment incitatif à l'effort. Cette hausse de salaire peut alors conduire à diminuer la demande de travail et avoir pour résultat final une baisse et non une hausse du niveau de l'emploi (AMABLE, GATTI, 2004).

D'autres mécanismes sont envisageables. Si la rémunération des employés se fait pour partie par un partage des profits, la baisse de ces derniers, conséquence de l'augmentation de la concurrence, peut conduire à une remise en cause des modalités de partage. Une concurrence accrue sur le marché des biens et services peut mener à une baisse de la part de la rémunération des salariés fondée sur le partage des profits et une hausse de la rémunération fixe. Les avantages du système de partage des profits en terme d'emploi sont alors amoindris. Ces évolutions peuvent avoir un effet net négatif sur le niveau d'emploi (KOSKELA, STENBACKA, 2006).

Les modèles théoriques donnant des résultats contrastés, il convient de vérifier empiriquement les effets qui l'emportent. Tester les effets de la réglementation des marchés de produits demande de disposer d'un indicateur adéquat. L'OCDE propose deux indicateurs, l'un est disponible en séries temporelles et se rapporte à certaines activités de service; l'autre, ayant une couverture plus large, en incluant notamment l'industrie, n'est disponible que pour deux dates. Les tests effectués par l'OCDE indiquent un effet négatif, significatif et important de la réglementation des marchés sur l'emploi; ce résultat est confirmé par AMABLE, DEMMOU et GATTI (2006), qui utilisent l'indicateur de réglementation le plus large. Un plus haut degré de réglementation est associé à un niveau plus élevé du chômage et de l'inactivité. Toutefois, les effets sont différents suivant les catégories considérées. La réglementation a un effet sur le chômage des hommes âgés entre 25 et 54 ans mais n'en exerce aucun sur leur niveau d'activité. Les effets sur le chômage des plus de 55 ans et surtout des moins de 24 ans semblent importants.

Ces résultats semblent valider les préoccupations de l'OCDE en direction de la réglementation des marchés de biens et services. Il existerait dans ce domaine d'importantes marges d'amélioration. Néanmoins, les indicateurs de réglementation des marchés de produit sont, malgré les efforts notables de l'OCDE, encore trop peu développés pour pouvoir apprécier la véritable ampleur du phénomène. C'est le cas notamment de l'indicateur de régulation non

limité à quelques activités de service, dont il est difficile de différencier l'effet d'un simple effet fixe pays compte tenu du peu de données disponibles.

Un autre thème est associé aux effets de la concurrence sur le marché des biens et services, celui de l'éventuelle complémentarité des réformes structurelles, thème qui renvoie pour partie à la discussion des complémentarités entre formes d'institution. Dans le domaine de l'emploi, une complémentarité a reçu plus particulièrement l'attention, celle qui existerait entre la déréglementation des marchés de biens et services et la flexibilisation du marché du travail. Le postulat de départ est que chacune des réformes conduit séparément à une augmentation du niveau de l'emploi, point qui reste soumis aux réserves exprimées précédemment, et que la combinaison des mesures sur les deux marchés est susceptible d'accroître l'efficacité de chaque mesure individuelle. Les justifications théoriques de cette complémentarité sont relativement nombreuses.

Il existe toutefois certains arguments qui peuvent remettre en question cette complémentarité « vertueuse ».

Si l'augmentation de la concurrence sur le marché des biens et services conduit les firmes à réaliser des ajustements de main-d'œuvre plus importants en cas de chocs d'offre ou de demande négatif, le mécanisme de salaire d'efficience précédemment évoqué devrait conduire à augmenter le salaire réel. Même si l'effet net de l'augmentation de la concurrence sur l'emploi est positif, ce que sembleraient indiquer les estimations disponibles jusqu'ici, l'effet portant sur le salaire d'efficience vient tout de même amoindrir l'effet positif de la concurrence sur l'emploi. Il est alors possible d'envisager d'autres complémentarités. Pour atténuer l'effet négatif de la hausse du salaire d'efficience consécutive à l'accroissement de l'insécurité économique des salariés, on peut envisager une combinaison d'accroissement de la concurrence sur le marché des biens et services et d'augmentation de la protection de l'emploi (AMABLE, GATTI, 2006).

AMABLE, DEMMOU et GATTI (2006) testent l'existence de complémentarités entre la réglementation sur le marché des biens et services et la protection de l'emploi en utilisant les indicateurs de l'OCDE. Un terme d'interaction entre les deux institutions est introduit dans les équations reliant le chômage, l'inactivité ou le non-emploi aux diverses variables explicatives, institutionnelles ou non. Il ressort des estimations qu'il existe bien des effets d'interaction entre les deux types d'institutions. L'introduction du terme supplémentaire confirme l'effet de la réglementation des marchés de produit sur le chômage. De plus, cet effet est d'autant plus important que le niveau de protection de l'emploi est élevé. Ces résultats tendraient donc à valider l'opinion la plus courante, qui voit dans la diminution de la réglementation sur les deux marchés, travail et produits,

un moyen de diminuer le chômage. Néanmoins, il n'est pas possible de mettre en évidence un effet symétrique de la protection de l'emploi. Plus précisément, le seul effet significatif de cette protection est de diminuer le chômage des hommes de moins de 25 ans et de plus de 55 ans lorsque le niveau de réglementation sur le marché des biens est moyen. Les résultats pour l'inactivité sont similaires et l'effet positif de la protection de l'emploi s'étend même à la population entre 25 et 54 ans.

Dans ces conditions, l'amélioration de la situation de l'emploi ne consisterait pas nécessairement à diminuer la protection de l'emploi ou la réglementation sur les marchés de produits quels que soient les niveaux initiaux de ces indicateurs. Les estimations suggèrent plutôt d'augmenter la concurrence sur le marché des biens là où elle est relativement faible, sans nécessairement diminuer le niveau de protection de l'emploi. Pour des niveaux moyens de réglementation du marché des produits, il pourrait même être judicieux d'augmenter le niveau de protection de l'emploi.

La flexicurité: une alternative au modèle anglo-saxon ?

L'une des évolutions les plus notable de la stratégie de l'OCDE pour l'emploi est de considérer la possibilité qu'il existe plus d'une « bonne » configuration institutionnelle menant à un haut niveau d'emploi. Alors que la stratégie de 1994 indiquait plutôt un chemin unique vers le plein-emploi, chemin pavé de flexibilisation du marché du travail et de décentralisation des négociations salariales, la stratégie révisée considère plus favorablement l'expérience de certains pays du nord de l'Europe. Ces pays ont réussi à combiner diversement un certain degré de flexibilité du marché du travail, c'est-à-dire un degré de protection de l'emploi non pas faible, mais allant de modéré à moyennement élevé selon les pays, avec une indemnisation généreuse du chômage. Le troisième élément de la flexicurité est un système de politiques actives du marché du travail, notamment de politiques de formation et d'adaptation de la main-d'œuvre. Ce modèle aurait l'avantage de protéger les personnes plutôt que les emplois et de permettre ainsi de réconcilier efficacité économique et justice sociale.

La question de la possibilité de la mise en œuvre d'une stratégie fondée sur la flexicurité dans d'autres pays que ceux du nord de l'Europe se pose car les pays de l'Europe continentale possèdent certaines des caractéristiques de ces pays, notamment un système de protection sociale différent de ce qui existe dans des pays comme les États-Unis ou le Japon. Compte tenu de l'actuel niveau de protection sociale de la plupart des pays européens, il semble que la voie de la flexicurité soit plus attirante que la

stratégie fondée sur le recours exclusif aux mécanismes de marché. Il apparaît cependant que les modèles de flexicurité nécessitent la satisfaction d'un certain nombre de conditions institutionnelles pour pouvoir être mis en place. L'exemple des pays nordiques⁽³⁾ montre que l'implication des partenaires sociaux, et en particulier les syndicats, est essentielle à la stabilité sociale de la stratégie de flexicurité. Des syndicats forts sont nécessaires pour empêcher que la flexicurité évolue vers un modèle de flexibilité simple: pour s'opposer au démantèlement du système de protection sociale, pour empêcher que les politiques actives de l'emploi ne se transforment en obligation pour les salariés d'accepter le premier emploi qui se présente... Cette condition de syndicats puissants n'est pas remplie dans tous les pays de l'OCDE, ni même dans tous les pays européens. Compte tenu de ce qui a été dit plus haut à propos du point C 3 de la stratégie révisée, il semble que le modèle de flexisécurité ne soit pas accessible aux pays qui ne possèderaient pas déjà les structures de négociation coordonnées et qui suivraient les recommandations de l'OCDE. La question de la cohérence des recommandations portant sur l'évolution du marché du travail avec une stratégie de flexicurité n'est donc pas entièrement prise en compte.

La flexicurité peut être conçue comme un équilibre entre des forces sociales qui tirent vers plus de sécurité et d'autres forces qui cherchent à faire évoluer le modèle vers plus de flexibilité. Une rupture de cet équilibre signifierait la déstabilisation du système. Compte tenu de cet élément, d'autres recommandations, plus ou moins explicites, émises par l'OCDE n'oeuvrent pas non plus à la mise en place d'un système de flexicurité. Comme cela a été dit plus haut, la flexicurité repose sur une générosité des indemnités de chômage. Ces dernières étant considérées comme des influences négatives sur le niveau de l'emploi, les recommandations de l'OCDE sont de les limiter à des niveaux «qui ne découragent pas outre mesure la recherche d'emploi». Il reste à savoir si ces niveaux «raisonnables» sont compatibles avec le niveau requis dans un modèle de flexicurité.

Par ailleurs, la stabilité politique de la stratégie de flexicurité n'est pas non plus garantie. Les réformes préconisées par l'OCDE peuvent même jouer un rôle à cet égard. C'est le cas de la réglementation des marchés de biens et services, qui doit être allégée afin d'augmenter la concurrence (points C 4 et C 5 de la stratégie révisée).

La stabilité politique d'un système de flexicurité repose probablement sur le fait qu'il n'existe pas de transferts trop importants entre deux catégories de population. Lorsque le modèle fonctionne

correctement, les chômeurs ne le restent pas longtemps grâce à la flexibilité du marché du travail et aux politiques actives de l'emploi. Mais un tel système pourrait-il survivre longtemps à des taux de chômage élevés consécutifs par exemple à un choc macroéconomique majeur? Du fait de la générosité des indemnités, la hausse du chômage entraînerait une charge très lourde pour les systèmes de protection sociale, charge transmise intégralement aux contribuables de par le financement d'un système de type universaliste. Il n'est pas certain que des clivages n'apparaîtraient pas entre salariés subissant un faible risque de perte d'emploi, en raison de leurs qualifications, et les autres membres de la population active. On peut alors penser que s'enclencherait une dynamique de réduction du soutien politique à l'aspect «sécurité» du modèle de flexicurité, pour finir en simple flexibilité. L'impact de ce choc pourrait même être accentué par l'augmentation de la concurrence sur le marché des biens et la baisse de la protection de l'emploi, comme l'indiquent les études empiriques de l'OCDE (OCDE, 2006b p. 237)⁽⁴⁾. La complémentarité entre certaines réformes préconisées par l'OCDE et le modèle «nordique» n'est donc pas garantie. On peut même évoquer le lien, déjà mentionné plus haut, entre l'augmentation de la concurrence sur le marché des biens et services et la diminution de l'influence des syndicats. Là aussi, la complémentarité à l'œuvre n'est vraisemblablement pas de nature à stabiliser un modèle qui assurerait aux salariés un haut niveau de protection sociale.

(3) Voir une présentation du cas danois dans BOYER (2006).

(4) Même si la persistance du choc sera amoindrie.

Bibliographie

- AMABLE B., DEMMOU L., GATTI D. (2006), *Institutions, unemployment and inactivity in the OECD countries*, Working Paper, PSE.
- AMABLE B., ERNST E., PALOMBARINI S. (2005), "How do financial markets affect industrial relations: an institutional complementarity approach", *Socio-Economic Review* Vol. 3 No 2, pp. 311-330.
- AMABLE B., GATTI D. (2004), *Product market competition, job security, and aggregate employment*, Oxford Economic Papers.
- AMABLE B., GATTI D. (2006), "Labour and product market reforms: questioning policy complementarity", *Industrial and Corporate Change*, Vol. 15, No 1, pp. 101-122.
- BAKER D., GLYN A., HOWELL D., SCHMITT J. (2004), "Unemployment and labour market institutions: the failure of the empirical case for deregulation", ILO Working Paper No 43, Geneva.
- BAKER D., GLYN A., HOWELL D., SCHMITT J. (2005), "Labor Market Institutions and unemployment: A Critical Assessment of the Cross-Country Evidence", In D. Howell (Ed.) *Fighting Unemployment. The Limits of Free Market Orthodoxy*, Oxford University Press.
- BASSANINI A., DUVAL R. (2006), *Employment Patterns in OECD Countries: Reassessing the Role of Policies and Institutions*, Working Paper OECD sur les affaires sociales, l'emploi et les migrations n° 35.
- BOYER R. (2006), *La flexisécurité danoise: quels enseignements pour la France?* Paris, éditions ENS Rue d'Ulm.
- CROUCH C. (1993), *Industrial Relations and European State Traditions*, Oxford, Clarendon Press.
- KOSKELA E., STENBACKA R. (2006), *Product Market Competition, Profit Sharing and Equilibrium Unemployment*, Draft.
- OCDE (2005), *Réformes économiques: objectif croissance 2005*, Paris, OCDE.
- OCDE (2006a), *Stimuler l'emploi et les revenus. Les leçons à tirer de la réévaluation de la stratégie de l'OCDE pour l'emploi*, Paris, OCDE.
- OCDE (2006b), *Perspectives de l'emploi de l'OCDE. Stimuler l'emploi et les revenus*, disponible sur le site: <http://www.sourceocde.org/emploi/9264023860>