

**LA MICROÉCONOMIE
DE LA GESTION DES RESSOURCES HUMAINES :
ÉTUDES MULTINATIONALES
DES PRATIQUES D'ENTREPRISES**

Avant-propos

Alors que la théorie de l'offre de travail a été à l'origine de nombreuses études empiriques sur données individuelles, les tests des théories portant sur la "demande de travail" ou, plus généralement, la gestion du personnel des firmes à l'aide de données d'entreprises ont pendant longtemps été peu nombreux. Pourtant, il ne s'agit nullement d'un désintérêt pour le sujet. Au contraire, les théories se sont multipliées: théorie des contrats explicites ou implicites permettant la prise en compte de mécanismes d'incitation, salaires d'efficience, profit-sharing, théories de la négociation collective... Mais les données nécessaires à la définition de procédures empiriques de tests n'ont, jusqu'à une date récente, été que rarement disponibles. Bien sûr, des fichiers existent depuis de nombreuses années mais en général ils ne contiennent pas les informations adéquates à l'étude de l'organisation de la firme dans sa gestion de la main d'œuvre. Ainsi, la demande de travail des firmes a de nombreuses fois été estimée sur données de panel, mais aucune étude ne dispose de chiffres d'embauche et de départ, primordiaux pour ce travail (voir par exemple Card [1986], *American Economic Review*; toutefois Hamermesh [1989], *American Economic Review*, a cette information mais pour une seule entreprise). De même, les mécanismes incitatifs de la théorie des contrats reposent toujours, entre autres, sur des contraintes de participation pour lesquelles il est nécessaire de disposer d'un salaire externe (de marché, ...) reflétant les opportunités à l'extérieur de la firme. Dans un tel cas, il devient non seulement utile de disposer d'informations sur la firme elle-même mais aussi sur ses salariés. Pendant longtemps, aucun pays n'a disposé de tels fichiers de données. Tous les tests ont pris comme salaire de marché un salaire sectoriel (voir Nickell-Wadhvani [1991], *Review of Economic Studies*, pour un test du salaire d'efficience ou

Brown-Ashenfelter [1986], *Journal of Political Economy*, pour un test de l'efficacité de la négociation).

La situation change dans tous les pays. La conférence s'était donc donné deux buts. D'une part, elle devait dresser un état des lieux des connaissances empiriques sur la politique des firmes en matière de gestion de la main d'œuvre. D'autre part, elle devait permettre de faire connaître les sources de données actuellement disponibles aux chercheurs du monde entier à un moment où ces travaux émergent.

Le colloque, tenu les 7, 8, et 9 décembre 1994 au centre de conférences du Ministère de l'Economie et des Finances, a eu de nombreux aspects positifs. Entre autres, on doit citer les résultats suivants:

- La conférence ADRES a permis de réunir chercheurs nord-américains et européens. Alors que l'économie du travail empirique est très largement dominée par les premiers, les seconds ont ainsi pu faire connaître leurs travaux;

- Tous ont pu présenter les données qu'ils utilisent. En général, une fois encore les sources américaines étaient souvent bien connues de tous, bien que l'enquête utilisée par Brown et Medoff ainsi que celle analysée par Lalonde, Marschke et Troske soient tout à fait originales. A l'inverse, la plupart des sources utilisées par les chercheurs européens étaient inconnues des chercheurs américains;

- De manière générale, cette conférence était la première à réunir des contributions internationales fondées sur des informations collectées auprès d'entreprises pour traiter différents sujets classiques: demande de travail, syndicats, politiques de rémunération, liaison entre gestion des ressources humaines et performance des entreprises;

- Les pays analysés étaient donc les Etats-Unis (4 contributions), le Royaume-Uni (3), l'Allemagne (2), la Hollande (2), l'Italie (2), la Norvège (1), l'Espagne (1), la Belgique (1), l'Australie (1), et la France (6). Malheureusement, en raison principalement de la mauvaise qualité des données, toutes les communications présentées au cours de la conférence n'ont pu être intégrées. Tel est le cas des articles sur l'Allemagne où les informations sur les entreprises accessibles aux chercheurs sont rares et les échantillons de taille faible;

- La conférence confirme le développement constant des données longitudinales d'entreprises des deux côtés de l'Atlantique;

- Finalement, deux courants tout à fait novateurs sont représentés dans cette conférence et inclus dans ce volume. En premier lieu, des données sur les flux de travailleurs commencent à être disponibles (Hamermesh, Hassink, Van Ours; Leonard, Van Audenrode; Dell'Aringa, Lucifora) alors que pendant de nombreuses années seuls les stocks (à plusieurs dates) furent utilisés. En second lieu, des données où informations sur travailleurs et entreprises sont simultanément connues deviennent plus facilement accessibles (Leonard, Van Audenrode; Abowd, Allain; Brown, Medoff; Abowd, Kramarz, Moreau; Margolis; Kramarz, Lollivier, Pelé).

Si l'on analyse plus précisément les articles publiés dans ce volume spécial des *Annales d'Economie et de Statistique*, on peut les regrouper en quatre catégories ¹.

1 Analyse des flux de travailleurs et demande de travail

Ainsi que nous l'avons mentionné plus haut, cette conférence est la première à regrouper des articles traitant des flux de travailleurs directement mesuré au sein des entreprises. Trois articles disposent de telles données: Hamermesh, Hassink, et Van Ours; Leonard et Van Audenrode; Dell'Arringa et Lucifora (ce dernier est classé dans la section "syndicats"). Le premier de ces articles – "Rotation de poste, rotation de travailleurs: une taxinomie de la dynamique d'emploi" s'appuie sur une enquête auprès d'un échantillon d'entreprises hollandaises. Les auteurs comparent la création et la destruction de postes fondée sur les stocks d'emploi à deux dates, mesure habituellement utilisée depuis Davis et Haltiwanger pour évaluer l'activité microéconomique sur l'emploi, avec la création et la destruction de postes directement rapportée par l'entreprise. La mesure utilisée classiquement (voir aussi Klette et Mathiassen dans ce même numéro) diffère peu de celle déclarée par les entreprises. Ils comparent aussi la création et la destruction de postes aux flux observés de travailleurs. Ces flux sont approximativement trois fois plus grands que les flux d'emplois (de tels résultats sont aussi observés en France par Lagarde, Maurin et Torelli [1995] et Abowd, Corbel, Kramarz [1995]). En outre, ils montrent que la mobilité est peu liée à la création de postes. Finalement, la plupart des entreprises embauchent (i.e. même celles dont l'emploi diminue), beaucoup d'entreprises débauchent (i.e. même celles dont l'emploi augmente). "Responsabilité limitée, rotation, et contrat de salaire" de J. Leonard et M. Van Audenrode traite lui aussi de flux de travailleurs par l'estimation d'un modèle structurel fondée sur des données belges où travailleurs et entreprises sont simultanément utilisées. Le modèle structurel est un modèle de salaire d'efficience dans lequel les entreprises où les pentes de rémunération sont très fortes ont aussi moins de salariés qui partent volontairement de même que moins de licenciés. La responsabilité limitée des salariés, ils ne peuvent réparer les dommages des erreurs qu'ils provoquent, induit un effort suboptimal qu'il faut compenser. Les résultats des tests démontrent que les politiques de rémunération aux Etats-Unis ont la même variabilité qu'en Belgique. En outre, cette dispersion ne semble pas refléter un partage de rente ou des variables omises. Elle démontre plutôt des traits en accord avec le modèle: les travailleurs partent au début de leur carrière – les premières années au sein de l'entreprise. De

1. Un autre que nous serait certainement arrivé à une classification différente, voire une allocation des papiers entre les quatre groupes toute autre.

plus, on observe que les entreprises où les rendements de l'ancienneté sont les plus forts sont aussi celles où le taux de départ volontaire et le taux de licenciement sont les plus faibles.

Les deux articles suivants utilisent des données longitudinales pour examiner avec grand soin des problèmes classiques. B. Dormont introduit une hétérogénéité des coefficients dans un modèle de demande de travail traditionnel. Les coefficients sont aléatoires et dépendent de variables spécifiques à l'entreprise ainsi que d'un aléa individuel. L'estimation est faite sur un panel de 810 entreprises industrielles françaises par une méthode de moments généralisés. L'hétérogénéité, telle qu'elle est perçue à travers les comportements de demande de travail, est très importante. En particulier, plus la part des travailleurs qualifiés est importante, plus la vitesse d'ajustement est faible et plus minime est l'impact du coût du travail sur la demande de travail. De même, une part de marché plus importante diminue la vitesse des ajustements. Pour finir, B. Dormont montre que les biais d'agrégation sont faibles. Les coefficients individuels ne sont nullement corrélés avec les variables explicatives; ainsi une condition suffisante d'absence de biais d'agrégation est remplie. T. Klette et A. Mathiassen s'intéressent à la "Création d'emploi, destruction d'emploi, et entrées-sorties d'établissements dans l'industrie norvégienne". Les données utilisées dans cet article sont de natures similaires aux informations examinées dans l'article précédent. Toutefois, le but est distinct. Il s'agit ici de produire des résultats comparables à Davis et Haltiwanger [1992]. Les auteurs espèrent ainsi en déduire des informations sur la structure et le fonctionnement de l'industrie norvégienne. De manière surprenante, en apparence du moins, les résultats trouvés ressemblent fortement à ceux observés aux Etats-Unis. Les auteurs se penchent plus particulièrement sur l'entrée et la mort d'établissements de l'industrie. Ces phénomènes sont très importants pour expliquer les chiffres obtenus, en particulier les mesures de création et de destruction à long-terme. Ce sont d'ailleurs les petites entreprises qui ont créé des emplois en Norvège. Un modèle de sélection d'entreprises, tel celui de Jovanovic [1982] où les entrepreneurs apprennent le paramètre spécifique de productivité de leur firme, est plus apte à rendre compte des éléments empiriques présentés ici.

2 Syndicats

L'article de C. Dell'Aringa et C. Lucifora "Rotation et syndicalisme en Italie" aurait pu être classé dans la section précédente. En effet, il se centre sur la liaison entre entrées et sorties de travailleurs et existence de syndicats. Pour ce faire, les auteurs utilisent un échantillon de 2526 établissements de l'industrie mécanique et métallurgique italienne pour l'année 1990. Leurs données sur les embauches et les départs ressemblent à celles utilisées par Hamermesh, Hassink et Van Ours où départs volontaires sont mesurés séparément des licenciements. Après avoir décrit les spécificités institutionnelles italiennes, ils démontrent qu'au delà des effets du salaire – un salaire plus élevé diminue le taux de départ – l'existence d'un

syndicat a un impact négatif et significatif sur le taux de rotation. En outre, la mise en place de programmes de formation réduit aussi la rotation. Finalement, sans surprise aucune, les grandes entreprises toutes choses égales par ailleurs ont des taux de départs plus faibles. Lalonde, Marschke, et Troske disposent quant à eux de données longitudinales sur les établissements américains tirées de la Longitudinal Research Datafile (LRD) du bureau du recensement. On sait que pour qu'un syndicat existe au sein d'un établissement aux Etats-Unis, un vote doit avoir lieu et le travail des syndicalistes pour "organiser" les travailleurs est crucial. Les auteurs disposent donc d'informations longitudinales sur ce travail d'organisation et sur son impact sur le devenir de l'établissement. Les résultats confirment la vision combative des relations entre syndicats et directions dans ce pays. En effet, lorsqu'un syndicat "organise" avec succès des ouvriers dans une usine de l'industrie manufacturière, cette usine voit son utilisation diminuer si on la compare à d'autres où les efforts d'"organisation" n'ont pas été couronnés de succès. Ainsi, on observe une diminution de l'output comme de l'emploi ouvrier. Ces effets persistent neuf ans après le vote. En outre, la part relative des cols blancs dans l'usine augmente et la productivité diminue. Finalement, les auteurs ne trouvent pas dans leurs données d'accroissement des salaires relatifs dans ces établissements, fait surprenant si l'on en croit la littérature sur le salaire des syndiqués. Le dernier article de cette section traite du syndicalisme en Espagne. Dans leur article "Dérive salariale dans la négociation au niveau de l'entreprise: le cas de l'Espagne", D. Palenzuela et J. Jimeno nous présentent une situation où les institutions diffèrent grandement de celles présentées dans les deux articles précédents. Après avoir rappelé les grandes lignes de ces institutions, qui ressemblent beaucoup à celle existant en France, les auteurs examinent si les prédictions d'un modèle théorique de négociation salariale avec dérive salariale au niveau de la firme sont confirmées par des estimations sur un panel d'entreprises espagnoles. Malheureusement, leur mesure de négociation n'est disponible qu'à une seule date, 1990. Ils démontrent toutefois l'existence d'une dérive salariale de 5% si la négociation a lieu au niveau de l'entreprise. Les salaires sont positivement reliés à la quasi-rente disponibles (voir aussi Abowd et Allain pour une analyse proche) de même qu'à la taille de l'entreprise et inversement corrélés à la part de travailleurs temporaires. Les auteurs trouvent aussi que la productivité du travail est plus faible dans les entreprises où les salaires sont négociés. Ils expliquent ce fait par les incitations plus difficiles à mettre en place dans ce type d'environnement (voir leur modèle théorique). Leur conclusion suggère donc que la négociation salariale n'a pas qu'un impact sur la distribution de la rente mais aussi sur la structure incitative.

3 Politiques de gestion des ressources humaines et marché des biens

Dans cette section, les auteurs tentent tous de mettre en relation une dimension de la gestion du personnel de l'entreprise avec un élément

déterminant du marché des biens. Ainsi, Abowd et Allain et Blanchflower et Machin examinent les rapports entre salaires et concurrence sur ce marché des biens. Meghir, Ryan, et Van Reenen analysent l'impact des innovations sur la dynamique d'ajustement de l'emploi. Brown et Medoff tentent de lier politique salariale et âge de l'entreprise alors que Abowd, Kramarz, et Moreau lient aussi politique salariale, embauche et qualité des produits de la firme.

J. Abowd et L. Allain s'appuient sur les travaux menés par Abowd, Kramarz, et Margolis qui utilisaient un fichier longitudinal où 1,000,000 d'individus étaient suivis d'entreprises en entreprises sur une période de douze ans. Abowd et al. avaient ainsi pu calculer pour chaque individu sa valeur de marché. Agrégées au niveau de chaque firme, ces valeurs de marché donnent exactement le salaire externe moyen auquel peuvent prétendre les salariés d'une firme et donc le point de menace dans une négociation à la Nash. On peut ainsi, et pour la première fois, calculer la quasi-rente qui va aux travailleurs dans les modèles de partage de rente. C'est ce que font Abowd et Allain pour chaque firme de l'échantillon d'entreprises utilisé (35 000 entreprises françaises). Ils mesurent aussi la structure du marché où elle s'insère en s'appuyant sur les prix d'exportation et d'importation. Ils montrent que les quasi-rentes sont faiblement reliées à la structure du marché des biens français. Par contre, ces rentes sont reliées aux prix de marché des biens (prix internationaux) et à la structure de main d'œuvre dans la firme. L'estimation du paramètre de marchandage est de l'ordre de 0.4, valeur légèrement supérieure à celles obtenues auparavant. Toutefois, elle n'est nullement déraisonnable dans une économie où la plupart des emplois sont couverts par des conventions collectives de branche ou des accords d'entreprises. D. Blanchflower et S. Machin examinent eux aussi la liaison entre productivité et politique salariale. Leurs données sont toutefois de nature différente. Ils disposent d'un échantillon d'entreprises à la fin des années quatre-vingts dans deux pays, le Royaume-Uni et l'Australie. Les questionnaires sont tout à fait similaires dans les deux pays (de manière délibérée et non par hasard). Ainsi, les auteurs peuvent espérer effectuer une vraie comparaison internationale. Ils cherchent à tester l'idée que la concurrence a un effet positif sur la productivité et la qualité du travail. Le test est effectué sur tous les secteurs, manufacturiers comme de services. Les résultats démontrent que la liaison recherchée est de faible importance. Ainsi, au Royaume-Uni, la productivité du travail n'est nullement améliorée par la concurrence alors qu'en Australie, même si les effets recherchés existent, ils sont petits. De plus, les salaires ne sont aussi que faiblement corrélés au degré de concurrence sur le marché des biens, et encore, ce résultat n'est pas vrai pour tous les niveaux de qualification. Dans leur contribution, C. Meghir, A. Ryan, et J. Van Reenen examinent une question de nature similaire. En effet, ils cherchent à évaluer l'impact des politiques d'innovation des entreprises sur la forme des coûts d'ajustements auxquels ces firmes font face lorsqu'elles embauchent ou licencient du personnel. Pour ce faire, ils appariaient deux sources, l'une donnant des informations classiques de centrales de bilans, l'autre, plus inhabituelle, où les innovations techniques majeures ayant eu lieu en Grande-Bretagne depuis 1945 sont recensées. Leurs résultats montrent que, même si prises ensemble les entreprises font effectivement face à des coûts d'ajustement, celles dont le stock de

connaissance mesurée est le plus fort ont aussi les coûts d'ajustement les plus faibles. Les plus innovantes ont des coûts d'ajustement nuls, même après avoir pris en compte dans la méthode d'estimation (SN-GMM), l'hétérogénéité cachée à l'aide d'effets fixes. C. Brown et J. Medoff se penchent sur une caractéristique souvent laissée de côté par les analystes du marché du travail mais qui a depuis longtemps été examinée par les chercheurs en organisation industrielle, l'âge des firmes. Ils cherchent à cerner l'ensemble des liaisons possibles entre cet âge et l'environnement de travail. Pour ce faire, ils sont partis d'un fichier d'individus pour lesquels des questions supplémentaires ont été posées afin d'identifier l'entreprise dans laquelle ils étaient employés. Un appariement avec le fichier d'entreprises Dun and Bradstreet est alors effectué. Les auteurs disposent alors de 701 appariements "propres". L'analyse est essentiellement faite à partir de cet ensemble. Les résultats montrent que les salariés ont une idée assez précise de la taille de leur entreprise comme de son âge. Ils trouvent naturellement que les grandes entreprises ont des systèmes de gestion du personnel plus formalisés. En outre, les entreprises les plus anciennes offrent des emplois plus stables, ou en tous cas perçus comme tels par les salariés, et les travailleurs non-syndiqués soutiennent moins souvent la syndicalisation que leurs homologues de firmes plus récentes. Le dernier article de ce groupe de contributions, "Qualité du travail et qualité des produits" de J. Abowd, F. Kramarz, et A. Moreau, traite lui d'une relation souvent évoquée dans la littérature de management mais jamais testée entre qualité des biens produits par une entreprise et qualité du travail nécessaire à cette production. Pour ce faire, les auteurs utilisent encore une fois les mesures issues du travail de Abowd, Kramarz et Margolis et un fichier proche de celui utilisé par Abowd et Allain. Toutefois, la mesure de qualité des produits provient d'une toute autre source, les indices de prix à la production. Ces indices sont calculés à un niveau très fin (nomenclature à 6 ou 8 chiffres). Ils sont mesurés au sein des entreprises et sont suivis pendant plusieurs années. La mesure de qualité des produits que les auteurs utilisent est donc l'évolution de prix relative du produit détaillé (nomenclature à huit positions) par rapport au prix du groupe (nomenclature à 6 positions). La mesure de la qualité du travail est la valeur moyenne des effets individuels dans la firme. Les résultats démontrent que la liaison positive attendue existe mais qu'elle est bien plus faible que supposée dans la littérature de gestion des ressources humaines. En fait, cette qualité du travail sert certainement plus à l'allocation des travailleurs entre groupes de produits plutôt qu'à leur allocation au sein de groupes de produits.

4 Politiques de rémunération

L'étude des politiques de rémunération a une place centrale en économie du travail. Le rôle des entreprises est crucial; il explique l'usage du terme "politique". En effet, depuis quelques années, de nombreux chercheurs considèrent que seules ces politiques peuvent expliquer la part de la variance des salaires individuels dont ne peuvent rendre compte les caractéristiques

individuelles observables. Les différents articles présents ici donnent un bon panorama des efforts faits par les chercheurs pour mieux cerner ces politiques.

S. Davis et J. Haltiwanger examinent la liaison entre taille de l'employeur et structure de salaire dans l'industrie américaine dans leur article "Taille de l'employeur et structure des salaires dans l'industrie aux EU". Ils se concentrent en particulier sur la dispersion des salaires qui se décomposent en une part "entre" établissements et une part "au sein" des établissements. Leurs résultats sont les suivants. La dispersion des salaires diminue fortement avec la taille de l'établissement pour les employés, cette décroissance est moins marquée pour les ouvriers. Ces différences de dispersion dues à la taille masquent des écarts de dispersion générés par les caractéristiques individuelles observables et au prix de la qualité du travail plus forts encore. Les inobservables sont responsables d'une plus grande part de la dispersion au sein des établissements les plus petits. En outre, ils montrent que la variance des salaires moyens entre établissements (la taille rend compte d'un quart de cette variance) expliquent 59% de la variance totale. A l'opposé, la variance du salaire des ouvriers au sein de l'établissement ne rend compte que de 2% de cette dispersion totale. Les auteurs relient ensuite ces différents résultats aux théories existantes. Alors que Davis et Haltiwanger se servent simultanément de données d'entreprises (LRD, voir plus haut) et individuelles (Current Population Survey, CPS) pour analyser les questions que l'on vient de voir, F. Kramarz, S. Lollivier, et L.P. Pelé disposent pour leur article "Inégalités de salaires et politiques de rémunération des entreprises françaises" de données où individus et établissements sont simultanément présents. Ainsi, pour chaque établissement de l'enquête structure des salaires que les auteurs utilisent (ESS 1986 et ESS 1992), on dispose d'un échantillon aléatoire de ses salariés. Ils montrent alors que les inégalités salariales ont légèrement crû entre 1986 et 1992. Une grande part de cette croissance provient des politiques de rémunération des entreprises telles qu'elles sont mesurées par les effets fixes issus d'équations de salaires. Les auteurs travaillant sur un sous-échantillon d'établissements présents aux deux dates analysent les raisons de ces transformations. Les établissements dont l'effet fixe a le plus crû sont ceux qui ont signé un accord d'établissement ou d'entreprise, dont la taille a augmenté, dans lesquels le nombre d'équipe a crû, où la part des personnels les plus qualifiés est plus importante en 1992 qu'en 1986. Finalement, en faisant des régressions établissement par établissement, ils constatent que le rôle de l'ancienneté dans la rémunération a diminué. Ceci s'est accompagné d'une moindre embauche de travailleurs jeunes et de licenciements de personnels ayant peu d'ancienneté. P. Casavola, A. Gavosto, et P. Sestito travaillent eux sur des données longitudinales d'entreprises italiennes pour analyser l'impact du progrès technique sur la dispersion des salaires dans leur article "Progrès technique et dispersion des salaires en Italie: étude d'un panel d'entreprises". Le fichier, issu d'un appariement de données de Sécurité Sociale (pour emploi et salaires par qualification) et d'informations tirées de la centrale des bilans de la Banque d'Italie, comprend approximativement 20 000 entreprises de tous les secteurs entre 1986 et 1990. Les résultats démontrent que comme dans d'autres pays européens (Allemagne, France,...) et contrairement aux Etats-

Unis ou au Royaume-Uni, les inégalités salariales entre entreprises sont restées stables en Italie. En outre, les auteurs trouvent que la demande de travail qualifié a le plus augmenté dans les entreprises utilisant le plus d'innovations techniques. Toutefois, ils n'observent pas d'accroissement du salaire correspondant à cette demande accrue. Les auteurs interprètent ces résultats à la lumière des spécificités italiennes en matière de pratiques de fixation des salaires. La contribution d'E. Groshen "Les Enquêtes salariales employeurs aux Etats-Unis et la recherche en économie du travail: questions et contributions" examine l'apport des données collectées par des entreprises auprès d'entreprises à usage des entreprises. Ces enquêtes sont réalisées par de nombreuses organisations: gouvernement fédéral, les différentes Federal Reserve Banks, Hay Associates (un cabinet de consultant en gestion des ressources humaines), des associations professionnelles... Ces données servent en particulier à connaître la valeur de marché des employés occupant certains postes dans les entreprises couvertes. E. Groshen analyse donc l'apport de telles enquêtes, où des données sur plusieurs firmes et au sein d'une même firme sur plusieurs individus sont disponibles, à la connaissance en économie du travail. Ainsi, elle passe en revue différents usages de ces enquêtes: les écarts de salaires intersectoriels - l'importance des politiques de firmes; les persistances des différentiels de salaires entre employeurs; la croissance des inégalités salariales; OPA et réduction des avantages non-salariaux; l'origine des écarts salariaux homme-femme;... A chaque fois, elle indique les résultats obtenus ainsi que les difficultés méthodologiques rencontrées dans ce type de travail. Finalement, D. Margolis examine dans "Effets de cohorte et rendements de l'ancienneté en France" l'impact sur les estimations de rendements de l'ancienneté spécifiques à chaque entreprise de l'introduction d'effets de cohorte. Pour son analyse, D. Margolis utilise lui aussi les données déjà examinées par Abowd, Kramarz, et Margolis. Il compare sur le fichier différentes méthodes d'estimation des rendements de l'ancienneté: moindres carrés, effet fixe individuel, méthode de Topel en deux étapes, méthode de projection de Abowd, Kramarz, et Margolis, enfin, effets de cohorte au sein de chaque entreprise. Les résultats démontrent que les méthodes imposant des rendements identiques entre firmes produisent des estimés du rendement positifs. Mais, dès lors que l'on permet aux rendements de varier par cohorte et/ou par entreprise ils tendent vers zéro (i.e. des valeurs non significativement différente de zéro). La présence simultanée de rendements spécifiques à l'entreprise et d'un effet de cohorte accroît notablement la part de la variance estimée par la régression. Toutefois, l'auteur constate qu'aucune théorie n'est capable à elle seule de rendre compte des résultats obtenus.

John M. ABOWD*
Francis KRAMARZ**

* John M. ABOWD: Cornell University.

** Francis KRAMARZ: INSEE CREST.