

LE FONDS EUROPÉEN D'AJUSTEMENT À LA MONDIALISATION : POUR QUOI FAIRE ? *

Étienne Wasmer

Sciences Po Paris et OFCE

Jakob von Weizsäcker

Bruegel, Bruxelles, Belgique

Le tout nouveau Fonds européen de mondialisation (FEM) représente une tentative de partager les bénéfices de l'ouverture aux échanges au niveau européen, en ciblant des aides sur les travailleurs perdant leur emploi dans le processus de délocalisations. Nous montrons que les effets de ces délocalisations représentent un choc de revenu important, même si d'autres travailleurs perdant leur emploi pour d'autres raisons souffrent de pertes de revenus de niveau similaire. En dépit de cela, il existe une rationalité à la création d'un outil centralisé au niveau de l'Europe, dans la mesure où la politique commerciale est aussi décidée au niveau européen. Nous plaignons pour réduire le niveau de discrétion des règles du FEM et de limiter son usage à deux mesures actives sur le marché du travail, une assurance salariale et une aide forfaitaire aux salariés qui changent de région.

Mots clés : Mondialisation. Chômage. Fonds européen de mondialisation.

* Cet article est une version abrégée et traduite d'un document de travail de Bruegel par les mêmes auteurs. Au cours des différentes étapes de la préparation de ce texte, nous avons bénéficié de discussions fructueuses avec Daniel Traça et des commentaires et suggestions utiles de Torsten Christen, Peter Hill, Fabienne Ilzkovitz, Jean Pisani-Ferry, Françoise Milewski, Xavier Prats Monné, André Sapir, Nuno Suza et Nicolas Véron. Bien sûr, les éventuelles erreurs relèvent de notre responsabilité.

etienne.wasmer@ofce.sciences-po.fr
jvw@bruegel.org

25
ans

Été 2007

Revue de l'OFCE 102

Le Fonds européen d'ajustement à la mondialisation (FEM) a pour objectif d'encourager les politiques actives du marché du travail dans les États membres de l'UE. Il vise les salariés touchés par des licenciements collectifs liés aux échanges. Cet outil financier, doté de 500 millions d'euros par an a été adopté par le Parlement européen et le Conseil européen en décembre 2006, et il est opérationnel depuis début 2007 avec notamment deux procédures soumises par la France¹. Le Fonds proposé présente quelques similitudes avec la *US Trade Adjustment Assistance* qui a été lancée pour la première fois par l'administration Kennedy en 1962.

Les règles actuelles du FEM laissent assez de marge à une prise de décision discrétionnaire sur la façon dont les fonds seront dépensés, ainsi que cela est expliqué en section 1. Les premières décisions seront cruciales pour l'avenir général du Fonds car elles guideront les opérations futures, et des règles explicites supplémentaires précisant la philosophie du programme pourront être élaborées. Afin d'éclairer les choix des décideurs du Fonds au cours de ces étapes précoces cruciales, cet article revient sur les principes économiques de base afin d'analyser les justifications économiques de la création de ce type de fonds.

Le problème des délocalisations des emplois développé dans la section 2 se trouve au cœur de la question. Nous étudierons les bénéfices et les coûts d'ajustement liés aux échanges, en nous concentrant particulièrement sur la mobilité des salariés et la spécialisation des compétences dans la section 3. La section 4 aborde ensuite brièvement les aspects de politique économique des échanges et la façon dont les réformes des échanges peuvent être bloquées malgré les bénéfices importants que l'on peut en retirer dans l'ensemble. Enfin, la section 5 conclut sur des recommandations concrètes permettant d'améliorer l'efficacité du Fonds en le concentrant de façon prioritaire sur un programme de subventions salariales à la reprise d'emploi et en faveur de la mobilité des travailleurs, ainsi que sur des efforts plus systématiques permettant de garantir un suivi et une évaluation de la qualité scientifique du programme lui-même.

I. Le contexte politique et institutionnel

Les délocalisations de salariés liées aux échanges, au progrès technologique, aux déplacements géographiques de l'activité économique et à d'autres chocs économiques est un phénomène qui existe de longue

1. http://ec.europa.eu/employment_social/egf/current_en.html.

date. Et il est également largement accepté que les gouvernements nationaux ont un rôle crucial à jouer en aidant les salariés dont les emplois sont délocalisés dans leurs efforts individuels pour retrouver un emploi. Ainsi, lorsque la Commission Barroso a proposé de viser particulièrement les salariés affectés par les licenciements collectifs liés aux échanges en utilisant des fonds européens, cela a immédiatement suscité des inquiétudes.

Certains États membres ne voulaient pas financer un mécanisme d'ajustement de plus, surtout ceux qui avaient l'impression de disposer de programmes nationaux suffisamment élaborés pour régler les problèmes d'ajustement. Certains critiques ont soutenu que la proposition était fondamentalement un exercice onéreux de relations publiques de la Commission à ses propres fins, mais sans logique économique convaincante. D'autres critiques ont estimé que, même s'il s'agissait d'une stratégie de relations publiques, le FEM pouvait avoir l'effet inverse, car sa création serait une reconnaissance implicite que les conséquences négatives de la mondialisation étaient suffisamment graves pour justifier une politique au niveau européen.

Certains ont mis en cause le fait de s'occuper uniquement des salariés touchés par des licenciements collectifs liés aux échanges, alors que des millions d'autres salariés sont licenciés tous les ans pour d'autres raisons et ne reçoivent pas d'aide de l'Europe. Le programme serait donc injuste et inefficace. De plus, la capacité de la Commission européenne à faire une distinction nette entre les chocs liés aux échanges et d'autres chocs a été mise en cause, soulignant le risque d'une affectation injuste et quelque peu arbitraire du Fonds.

Sujet de préoccupation supplémentaire, on pouvait craindre que les pays qui tardent à mettre en place des réformes structurelles douloureuses ne tirent un avantage indu en utilisant les financements du FEM. Certains étaient inquiets du fait que le FEM serait trop petit pour être efficace. D'autres étaient au contraire préoccupés par le fait que le FEM mènerait à la création d'un État providence européen à la fois coûteux et bureaucratique dirigé par la Commission européenne.

Alors pourquoi le FEM a-t-il été adopté par le Parlement européen et le Conseil européen en dépit de ces lourdes critiques parfois justifiées? Il semble qu'au-delà des considérations complexes qui font partie intégrante des processus de prise de décision politique, nous pouvons avancer à la fois un argument politique et un argument économique en faveur du FEM.

Sur le plan politique, certains États membres ont fini par reconnaître qu'on avait été trop loin dans la division entre le bon rôle (tenu par les gouvernements) et le mauvais rôle (joué par la Commission européenne), ce qui a été illustré par les votes négatifs de la Constitution européenne dans deux pays fondateurs de l'Union. En

particulier, le partage implicite des rôles est que la Commission est chargée de promouvoir des mesures de libéralisation des échanges et une mondialisation croissante, qui certes sont vraisemblablement bénéfiques dans le long terme, mais sont aussi impopulaires et coûteuses en termes de réallocations d'emplois. Les États membres sont quant à eux chargés de protéger leurs citoyens des conséquences négatives de la mondialisation et peuvent avoir tendance à en rejeter le blâme sur la Commission. Le FEM peut, dans ce contexte, devenir une bonne occasion de montrer que la Commission se soucie aussi du bien-être des salariés.

D'un point de vue économique, l'intérêt du FEM pour les salariés licenciés du fait de l'ouverture aux échanges pourrait être justifié par le fait que la politique des échanges a été en réalité déléguée au niveau européen, ce qui nécessite un instrument européen ciblé pour atténuer les conséquences négatives de la libéralisation des échanges. Par exemple, la libéralisation des échanges dans le secteur textile a en principe des conséquences très asymétriques selon que l'on se trouve en Suède, qui ne possède quasiment pas de secteur textile, ou au Portugal, qui possède un secteur du textile important. Alors que la Suède serait un bénéficiaire important puisqu'elle pourrait bénéficier de fortes baisses des prix du textile, l'argument en faveur de la libéralisation du secteur textile serait nettement moins évident pour le Portugal du fait de l'anticipation d'un grand nombre de licenciements dans le secteur.

Grâce à un outil tel que le FEM, un Portugal auparavant hésitant pourrait, dans l'idéal, se persuader qu'il faut encourager tout de même la libéralisation du secteur textile. On peut même affirmer que même si la Suède devait en réalité payer la facture du FEM en n'étant pas bénéficiaire des fonds, elle pourrait quand même être un bénéficiaire net d'un accord de libéralisation du secteur. Même si, en principe, un système d'accords de transfert bilatéraux entre pays pourrait conduire au même résultat de débloquer des négociations commerciales, la solution européenne coordonnée telle que le FEM est bien plus facile à mettre en œuvre. Un programme de transferts comme le FEM, qui réserve explicitement les sommes versées aux cas de licenciements de masse permet de parvenir plus facilement à un accord sur la libéralisation des échanges. De plus, si les règles d'éligibilité et l'utilisation du Fonds sont pensées de façon suffisamment intelligentes, celui-ci pourra servir d'expérience pour indiquer à chaque État membre quelles sont les meilleures pratiques en termes de politiques de l'emploi. Dans cette situation idéale, le FEM pourrait même devenir le point de départ d'une réforme du Fonds social européen et du Fonds structurel dans la perspective du prochain cycle budgétaire qui commencera en 2013.

Mais ces arguments d'économie politique ne règlent pas de façon définitive le débat complexe sur le pour² et le contre du Fonds de mondialisation, qui sont développés dans les sections suivantes. Cependant, ces arguments et d'autres encore, ont clairement suffi à convaincre le Parlement européen et le Conseil d'adopter le FEM en décembre 2006 (voir l'encadré 1 pour ses dispositions particulières).

1. Dispositions principales du FEM

Les règles de base du FEM

Taille du Fonds : Les dépenses du FEM ne doivent pas dépasser un montant annuel maximum de 500 millions d'euros (prix actuels).

Étendue : une assistance peut être offerte lorsque des modifications des échanges internationaux ont comme conséquence :

- au moins 1 000 licenciements sur une durée de 4 mois dans une entreprise d'un État membre, y compris des salariés licenciés chez ses fournisseurs ou producteurs et en aval, ou
- au moins 1 000 licenciements sur une durée de 9 mois, surtout dans des petites et moyennes entreprises, dans un secteur, dans une région ou deux régions contiguës.

Pour les marchés du travail limités ou traversant des circonstances exceptionnelles, dûment subventionnés par l'/les État(s) membre(s) concerné(s), une demande de contribution du FEM peut être envisagée si les conditions indiquées ci-dessus ne sont pas totalement satisfaites lorsque les licenciements ont un impact grave sur l'emploi et l'économie locale.

Mesures d'éligibilité : Toutes les mesures actives du marché du travail conçues pour réintégrer les salariés licenciés sur le marché du travail sont éligibles à une aide, y compris : l'aide à la recherche d'emploi, l'orientation professionnelle, les (nouvelles) formations, la validation des acquis, l'aide à la transition professionnelle (*outplacement*), l'aide à la création d'entreprise, les aides à la recherche d'emploi, les aides à la mobilité ou les aides à la formation continue et les mesures d'encouragement au retour à l'emploi des handicapés et des travailleurs plus âgés. Les activités de préparation, de gestion, de publicité et de suivi de la mise en place de ces programmes sont aussi éligibles. Cependant, les mesures de protection sociale passives sont explicitement exclues de tout financement.

Fondement juridique : Réglementation (CE) n° 1927/2006 en date du 20 décembre 2006.

2. Cf. également Sapir *et al.* 2003 pour une argumentation ancienne en faveur du Fonds européen d'ajustement pour les salariés touchés par la mondialisation.

2. Le contexte de l'emploi

Dans cette section, nous clarifions un certain nombre de faits relatifs aux mouvements de réallocation des salariés et, en particulier, à l'impact des échanges. Plus spécifiquement, nous soutenons qu'en Europe continentale, la difficulté d'adaptation aux chocs liés aux échanges est exacerbée par des facteurs comme la grande ancienneté des salariés dans les secteurs exposés aux échanges et la spécialisation des salariés, due en partie au système d'orientation scolaire. Les coûts de l'ajustement pour les salariés européens s'expriment principalement en termes de longues périodes de chômage, alors que les taux de reprise d'emploi sont plus élevés aux États-Unis. De façon symétrique, les pertes de salaire lors d'une reprise d'emploi sont importantes aux États-Unis alors qu'elles sont insignifiantes en Europe. Enfin, nous montrons que les pays européens dépensent plus que les États-Unis pour indemniser les chômeurs mais aussi qu'ils ont mis en place des politiques du marché de l'emploi de grande ampleur offrant en particulier des aides en matière de formation et de recherche d'emploi. Pour ces raisons, les objectifs du FEM et ceux de son équivalent américain, la *Trade Adjustment Assistance Act* doivent obligatoirement être différents. Ils concernent des problèmes semblables, les délocalisations d'emplois et la restructuration, mais dans des contextes sociaux très différents.

2.1. Les flux d'emplois en Europe

2.1.1. Des problèmes de données

Combien y a-t-il de licenciements chaque année en Europe et aux États-Unis? Il ne s'agit pas d'une question simple car elle implique des difficultés statistiques et nécessite une définition des concepts utilisés. Les suppressions d'emplois et les licenciements peuvent être très nombreux si l'on tient compte de chaque transition du marché du travail. En effet, il arrive souvent qu'après avoir quitté son employeur, on trouve un emploi immédiatement ou dans les jours qui suivent. Si on comptabilise toutes ces transitions, on atteint des chiffres très importants. Par opposition, lorsque l'on mesure les pertes d'emplois en comparant la situation des salariés sur le marché du travail sur deux vagues consécutives d'une enquête, habituellement d'une année sur l'autre, on obtient des chiffres bien moins élevés, du fait que de nombreux salariés se sont réinsérés.

Nous ne donnerons pas plus d'information sur ce point et renvoyons le lecteur à la version anglaise du présent texte pour plus de détails (Wasmer et von Weizsäcker, 2007). Nous n'indiquons ici que des

estimations grossières des pertes d'emplois en Europe, des pertes d'emplois liées aux échanges et des pertes d'emplois liées aux échanges lors de licenciements collectifs. Nous obtenons alors les chiffres donnés dans le tableau 1. Ces chiffres manquent forcément de précision. De plus, il s'agit de chiffres bruts et non de chiffres nets. Ils n'incluent donc pas le nombre de créations d'emplois.

1. Estimation des licenciements collectifs liés aux échanges

Catégorie des pertes d'emplois annuelles	Nombre de pertes d'emplois UE des 27
Pertes d'emplois définitives (estimation grossière)	5,7 millions
dont on estime :	
— très grossièrement que 10 % sont liées aux échanges	570 000
— dont 10 % environ sont des licenciements collectifs	57 000

Source : Calculs des auteurs.

Une autre façon de calculer le nombre de licenciements collectifs liés aux échanges consiste à utiliser la base de données des restructurations en Europe, dans l'Europe des 25. Ce calcul conduit à estimer à environ 610 000 les licenciements collectifs à l'échelle de l'UE des 27, parmi lesquels 10 % seraient liés aux échanges. Les résultats sont donc proches.

Cependant, il faut souligner qu'une grande incertitude entoure ces chiffres. Cette incertitude est renforcée par les critères d'éligibilité relativement vagues fixés par la réglementation actuelle du FEM. Mais dans la mesure où le FEM fournira une aide pendant deux ans et où il consacra la moitié des fonds aux salariés venant d'être licenciés, *nous pouvons nous attendre à ce que 5 000 euros soient accordés par salarié et par an si le nombre de salariés remplissant les conditions est de 50 000.*

2.2. Les pertes subies par les salariés licenciés

L'évaluation des pertes subies par les salariés délocalisés est un problème important qui a été largement étudié. Cette perte, en gros, peut être décomposée en deux éléments : la durée du chômage (de façon équivalente, le taux de reprise d'emploi après 1 an) et l'écart de salaire par rapport à l'emploi précédent. Une étude de Kuhn (2002) indique que la probabilité de ne pas être engagé dans les 6 mois suivant un licenciement, à la fin des années 1990, était de 0,2 au Royaume-Uni, de 0,33 aux États-Unis, mais de 0,72 en Belgique, de 0,62 en France et de 0,52 en Allemagne. Ces chiffres ne peuvent cependant être stric-

tement comparés entre pays, car s'ils concernent tous les salariés et tous les licenciements au Royaume-Uni et aux États-Unis, ils ne portent que sur les hommes affectés par un licenciement collectif en Europe continentale. En ce qui concerne les pertes de salaires, aux États-Unis, les salariés licenciés ayant plus de 10 ans d'ancienneté subissent une perte de revenu de 19 % selon Kuhn, alors qu'il semble qu'il n'y ait pas de perte de salaire significative en Europe continentale.

Des données plus récentes rassemblées à la fois par l'OCDE (2005) et par Kletzer (2001) tendent à confirmer ce point de vue. Le tableau 2 combine les statistiques de ces deux sources.

Par rapport aux États-Unis, l'UE des 15 présente en moyenne une durée de chômage plus élevée (de 40 à 48 % des salariés délocalisés ne sont pas réengagés après 2 ans), et si 40 % des salariés réengagés

2. Le coût des délocalisations dans l'UE et aux États-Unis

En %

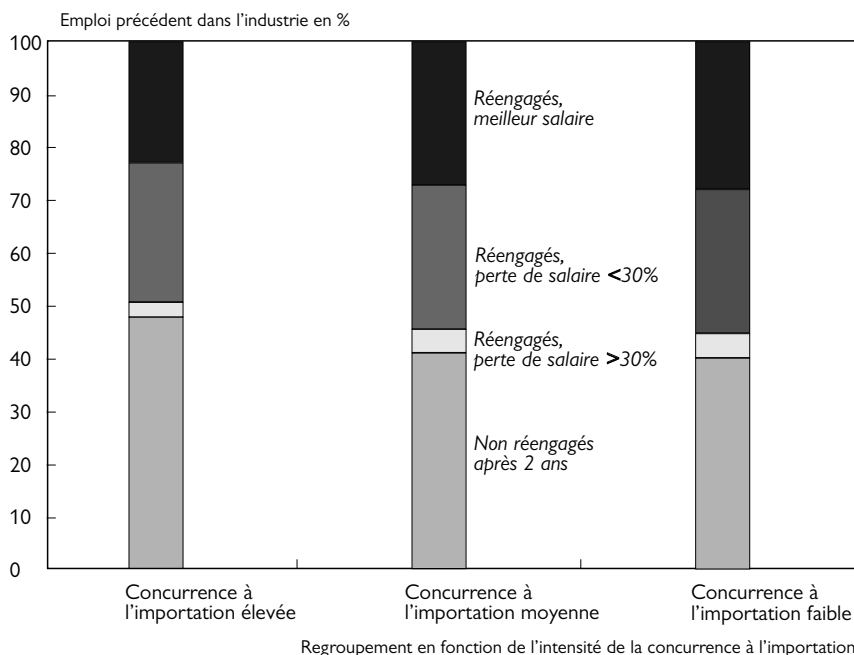
	Industrie	Hors industrie	Industries soumises à une concurrence...		
			importante à l'importation	moyenne à l'importation	faible à l'importation
UE des 15 à l'exception de la Suède de 1994 à 2001					
Proportion réengagée après deux ans	57	57	52	59	60
Réengagés : variation moyenne des revenus	0	7	0	- 4	3
Proportion sans perte de revenu	46	50	44	46	47
Proportion ayant souffert de pertes de plus de 30 %	7	8	5	7	7
États-Unis de 1979 à 1999					
Proportion réengagée à la date de l'enquête (+/- 24 mois *)	65	69	63	65	67
Réengagés : variation moyenne des revenus	- 12	- 4	- 13	- 13	- 9
Proportion sans perte de revenu ou ayant augmenté son revenu	35	41	36	34	38
Proportion ayant souffert de pertes de plus de 30 %	35	29	25	25	26

* Les taux de reprise d'emploi ne sont pas directement comparables : les données américaines se basent sur des questions rétrospectives alors que les données de l'UE se basent sur un groupe et donc suivent avec plus de précision un ensemble de salariés délocalisés.

Sources : Kletzer (2001), OCDE (2005) et calculs des auteurs.

ne subissent aucune perte de salaire comme cela est le cas aux États-Unis, seuls 5 à 7 % des salariés souffrent de pertes de salaire de plus de 30 %. Globalement, les salariés européens souffrent de périodes de chômage plus longues que les Américains et ceux qui trouvent un autre emploi font face à des pertes de salaire limitées, alors qu'aux États-Unis, une grande partie de l'ajustement consiste en une forte réduction de salaire. Le graphique 1 illustre ces différences.

1. Situation des salariés 24 mois après un licenciement dans l'industrie, UE 15



Sources : Calculs des auteurs et OCDE 2005.

2.3. Hétérogénéité et spécialisation

Tous les salariés délocalisés ne sont pas égaux en matière de licenciements. Les caractéristiques individuelles comme l'âge, le poste et le niveau de spécialisation affectent le coût individuel de la perte d'emploi. Cette section étudie l'hétérogénéité des salariés.

Les salariés ayant plus d'années d'ancienneté dans leur emploi sont en général bien protégés et il faut s'attendre à ce qu'ils soient proportionnellement moins représentés dans l'échantillon des salariés délocalisés que dans la population active. Pour une analyse détaillée,

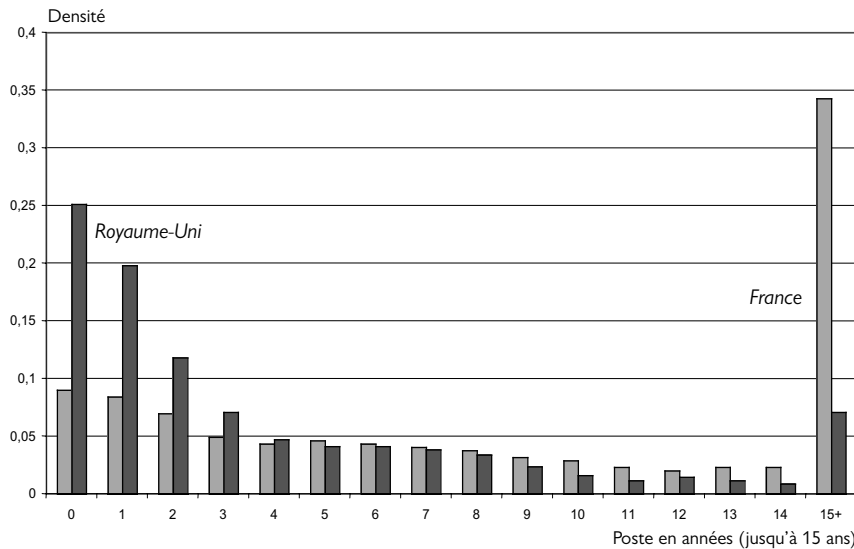
voir Wasmer et von Weizsäcker, 2007. En particulier, parmi les salariés licenciés, un poste est occupé en moyenne 5 ans (6,3 dans l'industrie et 7 dans les secteurs industriels les plus exposés) contre 8,5 ans pour l'ensemble des salariés employés. Nous relevons également que 21 % des salariés licenciés étaient en poste depuis plus de 10 ans (30 % dans l'industrie et 32 % dans les secteurs industriels les plus exposés) alors qu'ils représentent 45 % de l'échantillon de salariés employés. Pour les États-Unis, 11,7 % des salariés délocalisés ont plus de 55 ans, cette fraction atteignant 14,5 % dans les secteurs les plus exposés. La proportion indiquée par Kletzer (2001) est légèrement inférieure : environ 9 % des salariés délocalisés ont plus de 55 ans et ce nombre atteint 10,4 % dans la plupart des secteurs exposés.

Il est également intéressant de savoir si les pays traditionnellement peu disposés à l'ouverture aux échanges et aux réformes du marché du travail comptent davantage de salariés d'une ancienneté supérieure dans leur poste. L'ancienneté moyenne varie effectivement grandement d'un pays à l'autre et sa répartition est également différente entre les différentes catégories de salariés. Un examen de la répartition des anciennetés dans deux pays est particulièrement révélateur. Le graphique 2 est une comparaison entre le Royaume-Uni et la France. Au Royaume-Uni, on constate une représentation excessive des anciennetés dans l'emploi de moins de 3 ans et une faible densité des anciennetés de plus de 15 ans, alors que l'on constate le contraire en France : le pic des anciennetés de plus de 15 ans y est très important alors que les anciennetés de faible durée représentent une proportion assez faible. Cela suggère que la perte en terme de capital humain spécifique des délocalisations devrait être plus élevée dans un pays comme la France et moins élevée dans un pays comme le Royaume-Uni.

Une autre dimension de la spécialisation des salariés est le niveau de spécialisation de la formation initiale. Il faut à cet égard tenir compte de deux dimensions importantes : la proportion des salariés sans formation ou ayant reçu une formation initiale sommaire, et le niveau de spécialisation de la formation, lorsque la formation professionnelle est exclusivement consacrée aux connaissances d'un secteur professionnel (capital humain spécifique au secteur). L'OCDE (2004, tableau 1.1) indique de façon intéressante que le nombre moyen d'années de formation dans l'UE des 14 est de 11,6 ans, ce qui est inférieur de plus d'un an par rapport aux États-Unis (12,7) ou au Canada (12,9), avec des écarts importants entre les pays européens. L'Italie, le Portugal, la France, l'Espagne et la Grèce ont les niveaux de formation les plus faibles, de 10 à 11 ans. En ce qui concerne le degré de spécialisation de la formation initiale, il semble qu'en France, 30 % des salariés détiennent un diplôme professionnel de l'enseignement secondaire supérieur alors que cette proportion est de 52 % en Allemagne. En ajoutant ces salariés à ceux qui possèdent au mieux un diplôme de

l'enseignement secondaire (35 % en France, 17 % en Allemagne), nous concluons que 65 % des Français et 69 % des Allemands ne possèdent aucune compétence générale d'un niveau supérieur à l'enseignement secondaire. Au Canada et aux États-Unis, ce chiffre est aux alentours de 15 à 20 %.

2. Durée moyenne dans un poste au Royaume-Uni et en France



Sources : Base de données du panel de ménages européens (Commission européenne), calculs des auteurs et ECHP.

Ceci est important lorsque des délocalisations d'emplois se produisent dans la mesure où le degré de spécialisation des travailleurs peut être un obstacle à leur reprise d'emploi. Paradoxalement, il existe encore peu d'études indiquant que l'enseignement professionnel ait un effet différent sur la dynamique des salariés du marché du travail. Cependant, lors d'une récente étude comparative de deux nouveaux États membres, l'Estonie et la Pologne, Lamo *et al.* (2005) opposent deux situations très différentes en ce qui concerne le degré de spécialisation des travailleurs. À la fin des années 1990 et au début des années 2000, 66 % des salariés polonais possédaient une formation secondaire professionnelle, alors que ce chiffre n'était que de 34 % en Estonie, les deux pays présentant des différences drastiques en terme de dynamique du chômage : le taux de chômage a atteint 19 % en 2002 en Pologne et avoisinait 7 % en Estonie au même moment. Lamo *et al.* (2005) indiquent qu'en Estonie et en Pologne, les salariés ayant l'ancienneté la plus élevée et les salariés les plus âgés souffrent de pertes de salaire plus importantes après la perte de leur emploi, font face à des périodes de chômage plus longues et sont plus susceptibles de quitter le marché du

travail après l'âge de 50 ans. Ils ont aussi constaté que cela était vrai des salariés dont la formation est la plus spécialisée par rapport à ceux ayant une formation générale, après avoir vérifié l'âge, l'ancienneté, les années de scolarité et d'autres caractéristiques individuelles.

2.4. Conclusions relatives au contexte européen

Ce qui ressort de ces statistiques est que la proportion des salariés vulnérables aux chocs de délocalisation, liés aux échanges ou non, est assez importante en Europe continentale. Il y a en effet une proportion assez importante de salariés avec une grande ancienneté et de salariés ayant un niveau de formation faible ou plus spécialisé. Plus particulièrement, sur les 5,7 millions de licenciements permanents en Europe, une grande partie des salariés peut avoir été employée depuis plus de 10 ans. Ces salariés vulnérables représentent de 20 à 30 % de l'ensemble des employés, mais sont moins susceptibles de perdre leur emploi que la moyenne; cela conduit néanmoins à constater qu'un demi-million de salariés délocalisés ont une ancienneté dans l'emploi élevée et seront donc amenés à subir des pertes de salaire ou une réinsertion difficile dans l'emploi. Même s'il est certain qu'un grand nombre de ces licenciements ne sont pas directement liés aux échanges, le nombre de salariés impliqués est bien plus important que les 50 000 salariés visés par le FEM. Nous proposerons par la suite un moyen d'élargir le groupe des salariés visés à un chiffre de l'ordre de 120 000 à 150 000 salariés, grâce au concept dit de « l'assurance salariale ».

3. Les principes économiques

3.1. Des bénéfices aux échanges...

Il est couramment admis que les bénéfices que l'on peut retirer des échanges sont potentiellement très importants dans l'ensemble³, et en corollaire que les pertes de bien-être dues à des mesures protectionnistes sont élevées. Cependant, il n'est pas facile de quantifier l'ensemble des bénéfices que l'on peut retirer des échanges car les effets dynamiques à long terme sont difficiles à saisir, surtout en ce qui concerne leur impact sur la croissance de la productivité. Cette difficulté est illustrée par trois estimations récentes et divergentes sur les bénéfices annuels cumulés par l'économie mondiale à la suite de la libéralisation totale des échanges d'ici à 2015. Le Fonds Carnegie a

3. Peut-être moins en France qu'ailleurs, où selon les enquêtes du German Marshall Fund une majorité de Français voient dans la mondialisation une source de difficultés les conduisant à privilégier le *statu quo* en matière tarifaire.

estimé à 142,5 milliards d'euros les gains liés à la mondialisation pour l'ensemble des pays, contre une estimation de 243 milliards d'euros par la Banque mondiale, et un chiffre de 848,5 milliards par le Trésor Britannique. Or, précisément, la majeure partie de ces différences est due aux différentes perspectives adoptées pour la mesure des effets dynamiques des échanges.

3.2. ... mais des coûts de transition importants

Qui plus est, des opinions très divergentes portent sur les coûts d'ajustement induits par les échanges. En particulier, les bénéfices à court terme retirés des échanges sont très influencés par les hypothèses sur le marché du travail et sur les coûts liés à la délocalisation des emplois. En théorie, si les marchés du travail fonctionnent très mal et si l'on suppose un taux d'impatience (d'actualisation) des bénéfices futurs assez élevé, la valeur actuelle nette des coûts de réallocation d'emploi liés à l'ouverture aux échanges pourraient même dépasser la valeur actuelle nette des bénéfices à plus long terme. Un argument similaire est présenté par Diamond par exemple (1980) en ce qui concerne les difficultés d'ajustement d'une économie par rapport à son état stationnaire.

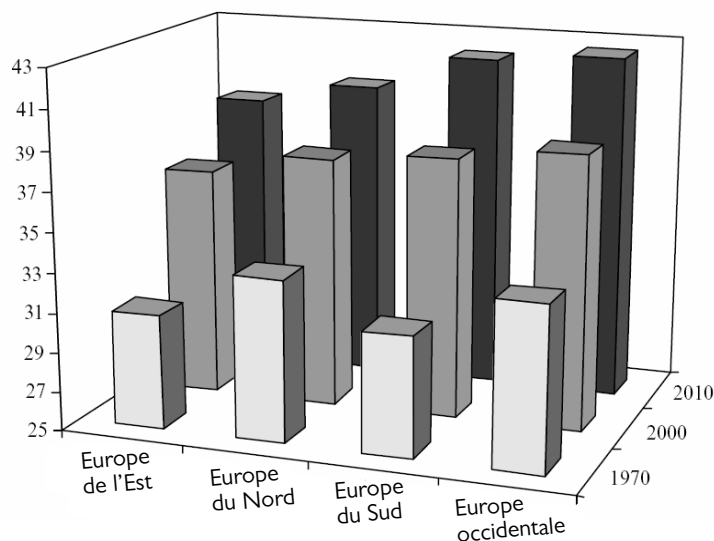
3.2.1. La spécialisation des salariés

Bien que notre propos ne soit pas de défendre toutes les mesures protectionnistes en raison des coûts d'ajustement que la libéralisation des échanges engendre, les hypothèses selon lesquelles les coûts de transition sont importants sont assez réalistes. Il y a donc une réelle nécessité de les prendre en compte. Qui plus est, ces coûts sont inégalement répartis dans la population, et on peut donc attendre un nombre potentiellement important de perdants aux échanges.

En particulier, la libéralisation des échanges entraîne une augmentation de la redistribution des échanges entre les secteurs, ce qui modifie la structure de spécialisation des pays. Lorsque les salariés sont dotés de compétences propres à un secteur, la transition nécessite une nouvelle formation de ces salariés. À défaut, l'économie ne pourra pas se développer dans le secteur où se situe son nouvel avantage concurrentiel, et ne pourra pas réinsérer les travailleurs des secteurs traditionnels.

Enfin, le vieillissement démographique peut accentuer les coûts de transition. Si les individus les plus jeunes sont capables de passer rapidement d'un secteur à l'autre, les individus les plus âgés disposent d'un capital humain plus spécifique et leur horizon temporel au sein de la main-d'œuvre est plus limité. Le graphique 3 illustre la tendance en ce qui concerne l'âge. En 2000, d'après le BIT, l'âge moyen était de 39 et 38 ans en Europe occidentale, du Nord et du Sud respectivement, et d'environ 37 en Europe de l'Est.

3. Âge moyen dans les différentes régions d'Europe en 1970, 2000 et 2010 (prévision)



(Reproduit d'après Wasmer 2004).

Sources : Données des Nations Unies relatives à la population et calculs de l'auteur.

Il y a 30 ans, dans les années 1970, l'âge moyen était bien inférieur, entre 31 et 33 ans. Il continuera à progresser, et sera de 39 à 42,5 ans en 2010. La partie la plus âgée de l'Europe sera l'Europe occidentale, avec un âge moyen prévu de 42,5 ans.

3.2.2. La mobilité géographique

Enfin, la propension à réagir aux chocs économiques diffère entre les pays. Par exemple, si on considère les taux de mobilité géographiques, ceux-ci s'avèrent nettement plus faibles en Europe continentale qu'au Royaume-Uni ou aux États-Unis, d'un ordre de grandeur de deux ou trois, selon David et al. (2007). Tout comme les coûts de la mobilité professionnelle peuvent être importants, les coûts de la mobilité d'une région vers une autre pour retrouver un emploi peuvent être élevés. Ces coûts sont directement financiers, en terme de temps passé à retrouver un logement et à organiser le déménagement; enfin, il ne faut pas négliger la dimension psychologique pour des familles de travailleurs qui quitteraient leur environnement familial et leur réseau de relations. Ces coûts ont d'ailleurs tendance à être particulièrement élevés si le nombre de déménagements antérieurs est faible, suggérant qu'il peut y avoir plusieurs équilibres en ce qui concerne les degrés de mobilité des économies. On trouvera dans David et al. (2006) une analyse de ces questions sous l'angle du *capital social local*.

3.3. Les institutions européennes favorisent la spécialisation

3.3.1. La formation professionnelle augmente la durée de l'ajustement

Dans leur partie empirique, Lamo et al. (2000) estiment que l'âge, l'ancienneté et surtout la formation professionnelle initiale sont associés à des pertes de salaire plus importantes, à des durées de chômage plus longues et à une plus forte probabilité de sortir du marché du travail. Leurs résultats suggèrent notamment que le stock des compétences spécifiques accumulé par une économie pourrait être responsable de la difficulté d'ajustement des marchés du travail dans une économie qui fait face à des chocs macroéconomiques.

3.3.2. La protection de l'emploi conduit à la spécialisation

La structure des investissements en capital humain réalisés par les salariés et la structure des programmes de formation réalisés par les entreprises sont obligatoirement influencées par les réglementations économiques. Par exemple, on a souvent avancé que l'existence des salaires minimum était un obstacle à la formation générale : Becker (1964), dans sa recherche pionnière sur la théorie du capital humain, a souligné que les compétences générales devaient normalement augmenter les salaires futurs des salariés et que ceux-ci doivent donc en contrepartie accepter des salaires plus bas à l'embauche s'ils sont formés par l'entreprise. Par conséquent, l'existence d'obstacles juridiques aux salaires bas à l'embauche peut empêcher le cumul de compétences générales. Cette opinion a cependant été contestée par Acemoglu et Pischke (1999), qui avancent que l'existence des frictions à la recherche conduit *de facto* à ce que les compétences générales sont en partie spécifiques à un emploi, et que les salaires futurs peuvent ne pas refléter totalement les augmentations de productivité générées par la formation. Reste qu'il est cependant vrai en partie que l'existence d'un niveau élevé de salaires minimum peut décourager les entreprises d'engager de jeunes salariés et de leur transmettre des compétences générales, car une partie des rendements de la formation pourrait disparaître si les salariés quittaient l'entreprise. Toutes choses étant égales par ailleurs, le salaire minimum peut donc très bien inciter les entreprises à transmettre, de préférence, des compétences spécifiques car celles-ci découragent les salariés de quitter l'entreprise.

3.3.3. Le salaire minimum diminuerait les investissements en formation générale

Un raisonnement très similaire s'applique aux conséquences de la protection de l'emploi sur la structure des investissements dans les compétences. Lorsque les emplois sont assez bien protégés, les entre-

prises et les salariés s'attendent à des relations d'emploi et d'investissement réciproques plus durables, toutes choses étant égales par ailleurs, et donc reconnaissent *ex ante* que les investissements dans des compétences spécifiques présentent un rendement relatif plus élevé par rapport aux investissements dans des compétences générales. De plus, toutes les études indiquent qu'un niveau plus élevé de protection des emplois réduit les encouragements des entreprises à créer des emplois, ce qui conduit la durée du chômage à augmenter. Le marché du travail se sclérose et la mobilité en est réduite d'autant, ce qui diminue dès lors l'intérêt pour les compétences générales : à quoi sert-il d'être compétent partout si on ne trouve d'emploi nulle part? Tous ces facteurs conduisent à considérablement renforcer le degré de spécificité des compétences dans les pays où la législation de protection des emplois (LPE) est forte, ce qui, d'ailleurs, renforce en soi la durée de la relation d'emploi, et ainsi de suite. Dit autrement, il existe un processus d'accumulation par lequel la LPE et les investissements dans des compétences spécifiques se renforcent mutuellement. Le résultat est que la main-d'œuvre peut avoir plus de difficultés à faire face aux chocs de licenciements, en général, et ceux dûs aux échanges, en particulier ⁴.

3.4. Conclusion

Les changements de carrières représentent des coûts importants pour les salariés, surtout lorsque leur ancienneté est plus longue, lorsqu'ils sont plus âgés et lorsqu'ils ont reçu une formation plus spécialisée. De plus, les institutions du marché du travail peuvent avoir entraîné, dans une certaine mesure, un renforcement des incitations à la spécialisation, à des moments où le contexte macroéconomique rendait peut-être plus essentiel l'adaptabilité des travailleurs à d'autres tâches productives.

4. Réflexions d'économie politique

Comme nous l'avons montré dans les sections précédentes, une main-d'œuvre spécialisée a habituellement beaucoup à perdre aux délocalisations liées aux échanges internationaux. Par conséquent, il y aura des pressions politiques pour empêcher l'ouverture aux échanges qui déstabiliserait trop le marché du travail. Les salariés qui ont le plus à perdre à la libéralisation des échanges seront les plus encouragés à s'organiser et à faire pression pour empêcher cette libéralisation ⁵. Leurs

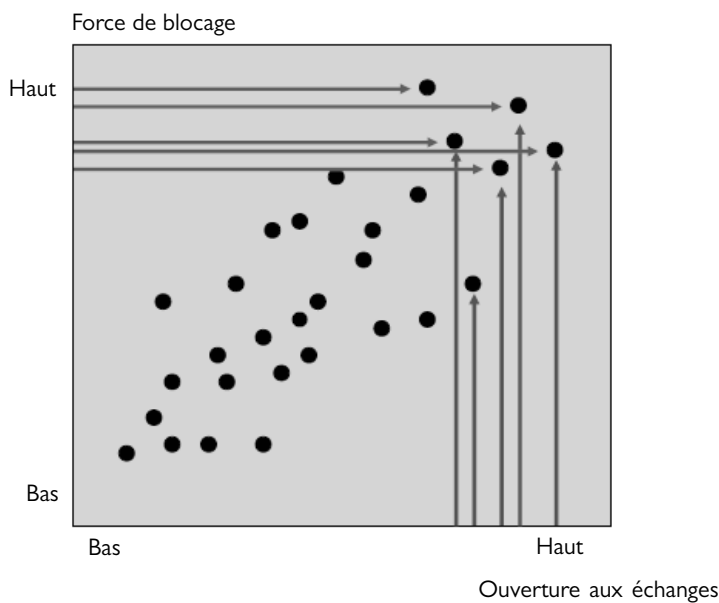
4. Toutes ces idées ont été formalisées dans Wasmer (2006).

5. Pour un aperçu de la théorie de l'économie politique du commerce, voir Grossman et Helpman (2002).

activités de pression seront souvent soutenues par les propriétaires du capital immobilisé des secteurs correspondants. Enfin, si ceux qui vont perdre le plus aux échanges sont concentrés dans une région particulière, comme cela est souvent le cas, la capacité à s'organiser est encore meilleure, car une coalition d'intérêts entre travailleurs, entreprises, commerces et élus locaux verra le jour.

Le graphique 4 illustre la corrélation qui en résulte entre d'une part la force de *lobbying* et d'autre part l'exposition réelle aux échanges des salariés. En première approximation, cette corrélation peut être vue comme un facteur justifiant précisément la version actuelle du FEM : le FEM deviendrait un instrument apportant un soutien aux groupes ayant le pouvoir de *lobbying* le plus fort sur les échanges, ce qui permet potentiellement d'acheter une certaine paix sociale. En procédant ainsi, on pourrait avec une certaine précision cibler ceux qui ont le plus besoin d'une protection, comme l'indique le carré supérieur droit du graphique. Cependant, dans une seconde étape de raisonnement, on peut s'apercevoir que l'argument peut-être retourné : une répartition discrétionnaire des fonds en fonction des pressions entraînerait une concentration des moyens du FEM vers les groupes de pression les plus forts mais pas nécessairement les plus exposés.

4. Corrélation entre l'impact de la pression et l'exposition aux échanges



Qui plus est, ce type de fonctionnement peut renforcer l'intérêt des groupes de pression à se constituer et à agir pour protéger des rentes, ce qui risque de dilapider une partie importante des bénéfices sociaux que l'on peut espérer obtenir grâce au FEM. Au regard de ces réflexions, le degré de discrétion et l'arbitraire quant à l'utilisation du FEM pourraient être particulièrement inefficaces.

A *contrario*, en se dotant de règles claires et précises quant à l'éligibilité aux fonds, on peut estimer que la corrélation entre l'impact du *lobbying* et l'exposition aux échanges pourrait être avantageusement exploitée en ciblant ceux qui sont objectivement les plus exposés aux pertes de revenus après la libéralisation des échanges. Non seulement cela garantirait des revenus plus stables au cours du temps mais ce serait suffisant pour indemniser ceux qui, sans cela, exerceraient une forte pression contre la libéralisation des échanges. Ainsi, les bénéfices à retirer d'une ouverture croissante aux échanges seraient capitalisés tout en atténuant l'impact social et l'activité de pression et de *lobbying* — coûteuse — en faveur du protectionnisme.

Par ailleurs, s'il est utilisé pour compenser partiellement ou intégralement les pertes individuelles liées à la mondialisation, le Fonds peut aider à surmonter la tendance au *statu quo*, observée par Fernandez et Rodrick (1991) : cette tendance existe lorsque le résultat des réformes est partiellement incertain, même s'il n'y a aucune aversion au risque. La raison sous-jacente est que les majorités politiques qui bloquent les réformes empêchent implicitement des majorités ultérieures favorables aux réformes d'émerger. Inversement, les majorités qui seraient en faveur de la réforme conduiront à la révélation des gagnants et des perdants, ce qui implique l'arrivée de majorités anti-réformes qui reviendront alors au *statu quo*. Le *statu quo* est donc, dans cette logique, un équilibre stable. Si, théoriquement, un programme tel que le FEM pouvait garantir aux perdants potentiels d'une réforme d'y retrouver leur compte par un jeu de transferts, la tendance au *statu quo* pourrait être contrecarrée, pour un coût relativement bas.

5. Propositions et perspectives

La Commission européenne a été précise sur le fait que le FEM devait principalement être utilisé pour des dépenses actives (comme la formation et des compléments de revenus d'activité) et non pour des indemnités de chômage passives. Cependant, il existe une ambiguïté dans la formulation, au sens où les États membres comprennent différemment ce que « passif » signifie. Une situation ambiguë typique naît lorsqu'un État membre estime que le conditionnement des indemnités de l'assurance chômage à une recherche active d'emploi est déjà une mesure active. Dans la mesure où l'application du contrôle est impar-

faite, on peut facilement imaginer que ce qui sera considéré comme actif par certains pourra être perçu comme passif par d'autres. La tentation pour un État membre dont le régime d'assurance chômage est déficitaire de demander l'aide du FEM, tout en assurant que ses contrôles sont efficaces, sera inévitable. Pour cette raison, nous pensons que le FEM devrait éviter de financer des indemnités de chômage, quelles qu'elles soient.

Un raisonnement similaire s'applique aux politiques de formation. Sachant que l'investissement en formation générale est sous-optimal dans une situation de laisser-faire, la plupart des pays se sont dotés de lois ou d'accords collectifs réglementant les prestations de formation. Plusieurs études, dont celle de Bassanini *et al.* (2007), estiment que ces formations sont souvent inefficaces et souffrent en particulier d'un manque d'évaluation rigoureuse. Comme la Commission européenne aura des ressources très limitées pour contrôler l'efficacité de la formation des travailleurs licenciés lors des restructurations, nous pensons que cela ne doit pas être un objectif du FEM.

Notons qu'aux États-Unis, la TAA, au contraire, se concentre plutôt sur la formation et sur des mesures actives, mais les ressources consacrées à ces deux postes en dehors de la TAA sont extrêmement limitées, contrairement à l'Europe. Notre première proposition consiste à axer le FEM sur un type particulier de dépenses : développer un programme d'assurance salariale, dont l'objectif est d'offrir un complément de salaire aux salariés qui retrouvent un emploi à temps plein mais à un salaire inférieur. Ce complément salarial serait calculé sur la différence entre le salaire précédent et le nouveau salaire. L'idée est que les salariés touchés par une restructuration perdent une grande partie de leurs compétences spécifiques, en particulier lorsqu'ils changent de secteur. En l'absence de cette compensation, il est probable qu'ils souffriront d'une perte salariale en cas de retour à l'emploi et préféreront rester sans emploi ou vivre d'indemnités de retraite anticipée. Dans de nombreux pays, plusieurs programmes offrant des compléments de salaire variables, comme le Programme d'autosuffisance (Self-Sufficiency Project ou SSP) au Canada, se sont avérés être des politiques du marché du travail efficaces. Nous décrivons certains des outils existants ci-dessous, en nous inspirant en particulier de la composante récente de la TAA appelée l'ATAA (Alternative Trade Adjustment Assistance).

Pour qu'un tel programme soit efficace, nous pensons que le complément de salaire devra être :

- a) variable, à savoir couvrant au moins 50 % de la différence avec le salaire précédent;

- b) accordé tous les mois au salarié, comme cela est le cas du SSP, et tant que le salarié est engagé à temps plein⁶, pendant 2 ans;
- c) anonyme (le nouvel employeur ne doit pas savoir que le salarié perçoit cette subvention car il pourrait être inévitablement tenté de réduire le nouveau salaire) ;
- d) limité aux salariés qui retrouvent un emploi dans un autre secteur d'activité afin d'éviter l'opportunisme (faire faillite et ouvrir une nouvelle entreprise avec des salaires plus bas grâce à cette aide).

L'encadré 2 explique combien de salariés pourraient être couverts par un complément de salaire et les hypothèses qui se trouvent à la base de ce calcul. Cependant, nous pensons que le principe de l'assurance salariale, s'il s'avère efficace, pourrait aussi, à l'avenir, être étendu à tous les cas de restructurations, mais limité aux salariés ayant plus de 10 ans d'ancienneté dans un secteur ou 8 ans dans une entreprise (ou tout chiffre s'en approchant) et ayant plus d'un certain âge, disons 45 ans, pour compenser les pertes en capital humain. En limitant le nombre de salariés remplissant les conditions, on augmente les ressources par salarié remplissant les conditions⁷.

En plus des subventions salariales, nous suggérons de développer des aides à la mobilité géographique. La raison est que les coûts individuels de la relocalisation dans une région ou dans un pays différent sont très importants. Ces coûts comprennent les coûts financiers comme le coût de déménagement et les coûts de transaction immobilière qui, même sur le marché de la location, ont tendance à être importants. Mais, et cela est tout aussi important, ceux-ci comprennent les pertes non monétaires comme la perte du soutien des réseaux sociaux et les difficultés des personnes dépendantes à s'adapter.

Or, dans l'Union européenne, de nombreux arguments théoriques et empiriques indiquent que l'immobilité géographique est implicitement subventionnée par l'assurance chômage et par d'autres éléments de l'État providence. Une aide à la mobilité entre les régions au sein de l'UE est donc souhaitable pour corriger ce type de distorsion. En réalité, sans une aide supplémentaire à la mobilité, la subvention salariale proposée peut même aggraver cette déformation en incitant les gens à accepter un salaire plus bas (mais subventionné) dans leur région actuelle plutôt que d'accepter un emploi mieux payé (mais non subventionné) dans une autre région ou un autre pays.

6. Ces aides pourraient être étendues aux emplois à temps partiel mais cela implique que le taux de compensation de 50 % de la perte salariale soit calculée sur la base du salaire horaire plutôt que sur le revenu mensuel.

7. Afin d'éviter les effets de seuil, l'indemnité ne devra pas être discontinuée, mais plutôt suivre un schéma linéaire. Par exemple, les salariés ayant 8 ans d'ancienneté pourraient percevoir un complément de salaire de 10 % de la différence par rapport à leur salaire précédent, les salariés ayant 9 ans d'ancienneté pourraient percevoir 30 % et les travailleurs ayant 10 ans d'ancienneté pourraient percevoir 50 % de cette différence.

Donc nous recommandons de créer ou renforcer les aides à la mobilité géographique pour couvrir tous les frais réels de relocalisation dans une autre région, y compris les coûts de transaction sur le marché immobilier et les frais de déménagement.

2. Une proposition : une assurance salariale et des aides à la mobilité

Pour calculer le coût de l'assurance salariale, nous supposons, sur la base des chiffres de l'OCDE, que les salariés licenciés en Europe qui trouvent un nouvel emploi ne subissent pas de perte de salaire dans 46 % des cas et font face à une perte de salaire moyenne de 17,8 % dans les 64 % des cas restants. Le salaire moyen net précédent de ces salariés (bien formés et disposant de capital humain spécifique) est fixé à 1500 euros par mois. Une assurance salariale couvrant 120 000 salariés pour 66 % de leur salaire précédent pendant 2 ans coûterait environ 405 000 euros. Une aide à la mobilité de 5000 euros pour 18 000 salariés, c'est-à-dire 15 % des salariés réengagés et 5000 euros supplémentaires pour 900 salariés partant à l'étranger coûterait environ 95 000 euros. Le total atteindrait donc environ 500 millions d'euros.

En utilisant un calcul similaire, nous pouvons couvrir 30 000 salariés de plus, soit 150 000 salariés, à hauteur de 50 % des pertes de salaires assurées au lieu de 66 %.

Notons que ce programme ignore les salariés qui ne sont pas réengagés. Il reste donc aux États membres des responsabilités importantes. En Europe, 36 % des salariés ne sont actuellement pas réengagés dans les 2 ans. Si le programme d'assurance salariale augmentait le taux de reprise d'emploi jusqu'à atteindre le niveau mesuré aux États-Unis, cette proportion des salariés non réengagés chuterait à 25 %. Dans cette hypothèse, le FEM peut couvrir un nombre de licenciements collectifs touchant près de 160 000 à 200 000 employés, c'est-à-dire 120 000 (contre 150 000) divisé par 0,75.

Enfin, nos sentiments au sujet de l'extension du FEM aux aides à la création d'entreprise par les travailleurs affectés par les restructurations sont mitigés. D'une part, dans un monde d'imperfections importantes du marché du crédit, ces aides peuvent certainement être encouragées dans la mesure où de nouvelles idées et de nouvelles activités économiques bénéficient à l'ensemble de la communauté. Mais d'autre part, un tel dispositif pose un problème de suivi de l'activité. La subvention pourrait être utilisée pour un nouvel équipement ou pour des frais de démarrage, mais un détournement des ressources est inévitable. Le fonds pourrait aussi être utilisé comme une réplique du programme d'assurance salariale, mais, contrairement à la relation employé-employeur, le chef d'entreprise aura une capacité illimitée à fixer pour lui-même un salaire très bas afin de maximiser son complément de

salaire. On pourrait cependant proposer le programme suivant : les nouveaux chefs d'entreprise recevraient jusqu'à 25 % de leur salaire précédent pendant une année d'exploitation de l'entreprise et, un an plus tard, une évaluation du modèle d'entreprise (coûts, rendements, perspectives) pourrait conduire au renouvellement ou non de la subvention salariale. Cependant, les détails pratiques sont très importants car il s'agit d'un processus de suivi assez compliqué. Il pourrait être plus facile de laisser les États membres assumer la totalité du financement de ces subventions aux chefs d'entreprise et d'utiliser le FEM pour les deux éléments décrits ci-dessus.

Enfin, et c'est le point le plus important, une évaluation correcte et scientifique de l'utilisation du Fonds devra être effectuée après les deux premières années. Il faudra collecter des données individuelles sur les salariés qui reçoivent les subventions et sur ceux qui n'en reçoivent pas mais présentent des caractéristiques individuelles proches du groupe traité, que ce soit en terme de secteur ou d'ancienneté. Le projet d'autosuffisance a généré une littérature académique importante, qui est parvenue à un consensus relatif entre les avantages et les inconvénients du programme. Les données seront mises à la disposition de la communauté des chercheurs. Le débat engendré par les études académiques indépendantes qui en résulteront, et l'évaluation nécessaire de la Commission elle-même, sont un bon moyen de garantir une utilisation transparente du Fonds. C'est aussi probablement le meilleur moyen de parvenir à un consensus entre les États membres sur une extension du programme à l'avenir.

Références bibliographiques

- ACEMOGLU D. et J.-S. PISCHKE, 1999 : « B. Becker: Training in Imperfect Labor Markets », *Economic Journal*, Vol. 109, février, pp. 112-142.
- BASSANINI A., A. BOOTH, G. BRUNELLO, M. DE PAOLA et E. LEUVEN, 2007 : « Workplace Training in Europe », in *Education and Training in Europe*, Oxford University Press, eds. Giorgio Brunello, Pietro Garibaldi, et Étienne Wasmer.
- BENDER S., C. DUSTMANN, D. MARGOLIS et C. MEGHIR, 2002 : « Worker Dis-placement in France and Germany », in : P. J. Kuhn (Hrsg.), *Losing work, moving on : international perspectives on worker displacement*, Kalamazoo: Upjohn Institute for Employment Research, pp. 375-470.
- BERTOLA G. et A. ICHINO, 1995 : « Wage Inequality and Unemployment : United States vs. Europe », *NBER Macroannuals*, pp. 13-66.

- DAVID Q., A. JANIAC et É. WASMER, 2007 : « Local social capital, geographical mobility and unemployment in Europe », *mimeo*.
- FERNANDEZ R. et D. RODRIK, 1991 : « Resistance to Reform: Statu quo Bias in the Presence of Individual Specific Uncertainty », *American Economic Review*, 81, pp. 1146-55.
- GROSSMAN G. et E. HELPMAN, 2002 : *Interest Groups and Trade Policy*, Princeton University Press, Princeton NJ.
- DIAMOND P., 1980 : « An alternative to steady state comparison », *Economic Letters*, 5 (1), pp. 7-9.
- GOMÉZ-SALVADOR R., J. MESSINA et G. VALLANTI, 2004 : Gross Job Flows and Institutions in Europe, *ECB working paper 318*, mars.
- JACOBSON L., R. LA LONDE et D. G. SULLIVAN, 2004 : « Estimating the Returns to Community College Schooling for Displaced Workers », *IZA Discussion Papers 1017*, Institute for the Study of Labor (IZA).
- JANIAC A., 2006 : « Does Trade Liberalization Lead to Unemployment? Theory and Some Evidence », *mimeo ULB et Sciences Po*, Paris.
- KLETZLER L. G. et H. ROSEN, 2004 : *Easing the Adjustment Burden on US workers*, Ch. 10, in C.F. Bergsten, ed., *The United States and the World Economy : Foreign Economic Policy for the Next Decade*, Institute for International Economics, janvier 2005, pp. 313-42.
- KLETZLER L. G., 2001 : *Job Loss from Imports : Measuring the Costs*, Institute for International Economics, septembre.
- KUHN P. J. (Hrsg.), 2002 : *Losing work, moving on : international perspectives on worker displacement*, Kalamazoo: Upjohn Institute for Employment Research.
- LAMO A., J. MESSINA et É. WASMER, 2006 : « Are Specific Skills an Obstacle to Labor Market Adjustment ? Theory and an Application to the EU Enlargement », European Central Bank, *Working paper 585 et CEPR discussion paper 5503*.
- MELITZ M., 2003 : « The Impact of Trade on Intra-Industry Reallocations and Aggregate Industry Productivity », *Econometrica*, Vol. 71, pp. 1695-1725, novembre.
- OECD, 2005 : *Employment Outlook*, chapitre 1.
- OECD, 2004 : *Education at a Glance*.
- OECD, 2003 : *Employment Outlook*.
- OECD, 2006 : *Observer, John Martin. Globalisation and Jobs : What Policies?*, n° 256, juillet.

- NICKELL S., L. NUNZIATA et O. WOLFGANG, 2005 : « Unemployment in the OECD since the 1960s: What do we know? », *The Economic Journal* 115, pp. 1-27, janvier.
- PISSARIDES C. A., 2000 : *Equilibrium Unemployment Theory*, Cambridge (MA.): The MIT Press.
- SAPIR A. et al., 2003 : *An Agenda for a Growing Europe: Making the EU System Deliver*, Brussels.
- WASMER É., P. FREDRIKSSON, A. LAMO, J. MESSINA et G. PERI, 2007 : « The Macroeconomics of Education », in Pietro Garibaldi et Giorgio Brunello de l'ouvrage : *Human Capital in Europe*, Oxford University Press.
- WASMER É., 2004 : « Short-Run Effects of Enlargement », Panel contribution, collective volume, *ECB-CEPR conference What explains the pattern of labour supply in Europe?*, Edward Elgar Publishing.
- WASMER É., 2006 : « Interpreting Europe-US Labor Market Differences: the Specificity of Human Capital Investments », *American Economic Review*, juin, Vol. 96(3), pp. 811-831.
- WASMER É. et J. VON WEIZSÄCKER, 2007 : « Making sense of the Globalisation Adjustment Fund », *Bruegel discussion paper*, mars.