

## Résumés des articles

### *Fuite des cerveaux, coûts de R&D et innovation*

par Fabio Mariani

Ce papier se propose d'expliquer pourquoi certains pays, caractérisés par un système éducatif de niveau comparable, diffèrent de façon importante en termes d'innovation et d'R&D. La migration des travailleurs qualifiés, liée aux différents coûts de R&D, pourrait être responsable de cet écart. Dans un cadre théorique avec complémentarité stratégique entre accumulation de capital humain et innovation, on montrera que la possibilité d'émigrer augmente les incitations à s'éduquer dans le pays relativement moins développé. Au même temps, cette « fuite des cerveaux » nuit à l'innovation technologique. Par conséquent, la croissance pourrait en être affectée (négativement) et, contrairement à certains résultats établis par la littérature existante, la migration ne serait pas susceptible de remplacer les subsides à l'éducation.

**Mots clés :** innovation, éducation, fuite de cerveaux.

Codes JEL : F22, O3, I2, J24.

### *La concurrence ou la collusion sur le marché des biens est-elle pertinente pour l'analyse du marché du travail ?*

par Fabian Bergès and Stéphane Caprice

Dans des modèles où les syndicats ne sont pas présents, le lien entre la collusion sur le marché des biens et son impact sur le marché du travail est ambigu. Considérer un marché dual du travail où se côtoient des ouvriers qualifiés et non qualifiés, en tenant compte de l'accroissement d'efficacité due à la présence d'ouvriers qualifiés dans la firme, permet d'éclairer ce lien et de tirer quelques conclusions. Le cadre d'analyse est composé de deux firmes qui sont en concurrence sur le marché du travail pour le recrutement d'employés, et qui sont en concurrence (ou en collusion) sur le marché des biens pour vendre leur production. Les employés qualifiés sont hétérogènes dans leur spécialisation. Les biens vendus sur le marché final sont imparfaitement substituables. Un premier résultat est que la collusion sur le marché des biens aboutit à un salaire d'équilibre symétrique plus élevé sur le marché du travail (en l'absence de syndicats). Deuxièmement, la collusion favo-

rise le recrutement d'employés qualifiés : les firmes sont incitées à recruter des ouvriers qualifiés pour accroître leur productivité et bénéficier d'économies sur les coûts. Enfin, la collusion sur le marché des biens se fait aux dépens des travailleurs non qualifiés et de l'emploi total ; elle peut cependant augmenter la masse salariale.

**Mots clés :** Emploi, partage de la rente, oligopole et collusion.

Codes JEL : J21, J31, L13, Q13.

*Entreprises, modes de gestion de la main-d'œuvre et allongement de la durée de chômage : une analyse économétrique*

par Éric Delattre et Marie Salognon

Cet article explore les liens empiriques entre la pluralité des formes institutionnelles et la durée de chômage pour apprécier le rôle des entreprises et de leurs modes de gestion de la main-d'œuvre dans l'allongement de la durée de chômage et dans la construction de l'employabilité des travailleurs. À partir du suivi longitudinal des chômeurs de l'enquête TDE-MLT, nous procédons à une analyse microéconométrique de la durée du premier épisode de chômage des individus en fonction des variables attachées aux entreprises et aux relations d'emploi passées. Les résultats établissent que certaines pratiques de gestion de la main-d'œuvre développées par les entreprises déterminent les parcours de chômage des individus de notre échantillon et construisent en partie la vulnérabilité des travailleurs au chômage de longue durée.

**Mots clés :** durée de chômage, modes de gestion de la main-d'œuvre, catégories d'entreprises.

Codes JEL : J53, J4, J64

*La survie des nouvelles entreprises culturelles : le rôle du regroupement géographique*

par Xavier Greffe et Véronique Simonnet

À partir des données de l'enquête SINE 98 de l'INSEE, une étude économétrique de la survie des entreprises culturelles fait apparaître les résultats suivants. Premièrement, le pourcentage d'entreprises qui meurent chaque année n'est pas stable au cours du temps et diffère selon le secteur considéré (arts visuels, spectacle vivant, patrimoine, édition, audiovisuel ou produits culturels). Le risque artisanal est très fort les trois ou quatre premières années alors que le risque industriel apparaît une fois ces premières années passées. Deuxièmement, le taux de survie des entreprises culturelles est très sensible à leur regroupement géographique. Si la proximité d'entreprises ayant la même activité est néfaste à la survie des entreprises culturelles, une forte concentration d'activités culturelles variées est très fortement bénéfique à leur survie. L'effet de synergie l'emporte sur l'effet de concu-

rence. Il donne un fondement à la productivité des regroupements d'entreprises culturelles qualifiés de pôle de compétitivité culturelle ou de district culturel.

**Mots clés :** Economie de la culture, districts culturels, modèle de durée, concentration géographique.

Codes JEL : C41, L25, R12.

*Quelle place pour les incitations dans la gestion du personnel enseignant ?*  
par Françoise Larré et Jean-Michel Plassard

A l'heure de l'économie du savoir et de la connaissance, l'éducation est devenue un enjeu majeur et l'enseignant a acquis une place centrale dans le processus de production d'éducation. Dans ces conditions, sont recherchés les moyens d'augmenter la performance des enseignants afin d'améliorer les résultats scolaires des élèves. La mise en place de structures incitatives (notamment la rémunération à la performance) est souvent suggérée mais les études démontrant l'efficacité des incitations restent mitigées.

Cet article propose une revue de la littérature théorique et empirique sur la façon dont les incitations affectent le comportement des enseignants. Les arguments pour et contre la mise en incitation des enseignants sont étudiés. En particulier, nous examinons i) les difficultés à contrôler et à évaluer la performance des enseignants, ii) la question du travail en équipe dans un contexte d'individualisation de la performance et iii) le problème du multi-tâches lorsque les incitations portent sur seulement quelques tâches.

**Mots clés :** rémunération à la performance, incitations, enseignants, évaluation, individualisation, multitâches.

Codes JEL : I21, I28, J33, J45, M52.