



## L'indicateur «Embauche des travailleurs» de la Banque mondiale: bilan des travaux et critiques

Sangheon LEE\*, Deirdre MCCANN\* et Nina TORM\*\*

**Résumé.** Cette note fait le point sur le débat suscité par le projet *Doing Business* de la Banque mondiale, et notamment par son indicateur «Embauche des travailleurs», censé mesurer la difficulté d'embaucher, la rigidité de la durée du travail et la difficulté de licencier. Les auteurs présentent les résultats des études qui l'ont utilisé, l'ont inspiré ou ont été influencées par cet indicateur. Ils se penchent ensuite sur les critiques de cet instrument qui pose des problèmes conceptuels et empiriques. Ils concluent par la formulation de suggestions pour les recherches à venir.

Cette note a pour propos de faire le point sur les travaux relatifs à l'indicateur «Embauche des travailleurs» élaboré par la Banque mondiale dans le cadre de son projet *Doing Business*. Cette entreprise controversée représente une tentative notable de mesurer les réglementations relatives à l'activité économique et leur application dans 178 pays, le but étant d'évaluer leurs effets directs sur la croissance économique, de permettre des comparaisons entre pays et d'identifier les bonnes pratiques (Banque mondiale, 2008). L'objet principal du projet est d'établir un indicateur sur la facilité de «faire des affaires», c'est-à-dire de mener une activité économique. Il est constitué de dix sous-indicateurs,

---

\* Chercheurs principaux, Programme des conditions de travail et d'emploi, Bureau international du Travail. Un réseau de recherche *Regulating for Decent Work* a été établi pour ouvrir de nouvelles perspectives sur la réglementation du marché du travail. Les chercheurs intéressés peuvent obtenir plus d'informations auprès des auteurs. Courriels: lees@ilo.org ou mccann@ilo.org. \*\* Chercheur, groupe de recherche sur l'économie du développement, Université de Copenhague, Danemark. Les auteurs remercient les évaluateurs anonymes pour leurs commentaires, mais assument la responsabilité d'éventuelles erreurs.

Les articles paraissant dans la *RIT*, de même que les désignations territoriales utilisées, n'engagent que les auteurs et leur publication ne signifie pas que le BIT souscrit aux opinions qui y sont exprimées.

dont celui sur l'embauche des travailleurs, qui mesure le coût de la réglementation du marché du travail. Il est lui-même un indicateur composite fondé sur la mesure de trois éléments: la difficulté d'embaucher, la rigidité de la durée du travail et la difficulté de licencier<sup>1</sup>.

Depuis que le projet *Doing Business* a été lancé en 2004, l'évaluation par la Banque mondiale des réglementations en vigueur dans les pays en développement a été essentiellement négative. La rigidité des marchés du travail est condamnée pour donner de mauvais résultats – faible productivité, chômage et emploi informel élevés – alors qu'un cadre réglementaire plus souple est associé à plus de croissance et de création d'emplois. En un sens, ce projet peut être compris comme offrant une base empirique au Consensus de Washington élargi (Rodrik, 2005), qui attribue à la rigidité des marchés du travail les échecs du Consensus de Washington dans les pays en développement.

La nouveauté de l'indicateur «Embauche des travailleurs» et ses fortes implications politiques ont inspiré des travaux de plus en plus nombreux quant aux effets de la réglementation du marché du travail sur l'emploi et la croissance, notamment dans les pays en développement et en transition. Cet indicateur a aussi fait l'objet de fortes critiques de la part de syndicats, d'universitaires, de juristes et d'autres encore, qui remettent en question tant l'hypothèse orthodoxe selon laquelle les marchés du travail non réglementés donnent de meilleurs résultats en termes d'emplois que les fondements méthodologiques mêmes du projet *Doing Business*.

La présente note est organisée de la façon suivante. Tout d'abord, nous examinons les résultats des études qui utilisent l'indicateur «Embauche des travailleurs» et la base de données «Doing Business» aux fins de leur analyse, ainsi que les travaux qui ont inspiré l'indicateur ou ont été influencés par lui. L'accent est mis sur les effets de la réglementation du travail sur l'emploi, l'investissement et d'autres variables macroéconomiques. Nous nous penchons ensuite sur les critiques de l'indicateur, qui pose des problèmes conceptuels et empiriques. Nous concluons par un résumé de cette analyse bibliographique et la formulation de quelques suggestions pour les recherches à venir.

### *L'indicateur «Embauche des travailleurs»: qu'ont donné les études empiriques?*<sup>2</sup>

#### Effets sur l'emploi

L'étude de Botero et coll. (2004), où a été mise au point la méthodologie de l'indicateur «Embauche des travailleurs», concluait qu'une réglementation plus stricte du marché du travail est associée à un moindre taux d'activité et à un plus fort chômage, surtout parmi les jeunes. A partir de là, la cause de la déré-

<sup>1</sup> Pour plus d'informations, voir le site officiel <[www.doingbusiness.org](http://www.doingbusiness.org)>.

<sup>2</sup> Seuls les travaux qui ont utilisé ou ont influencé les indicateurs «Doing Business» sont étudiés. D'autres articles sur les effets de la réglementation du travail, qui n'utilisent pas ces indicateurs, sont mentionnés en note.

glementation a pris appui sur un certain nombre d'études empiriques<sup>3</sup>. Par exemple, partant de constatations sur plusieurs pays, Micco et Pagés (2004) ont appliqué la méthodologie de Botero et coll. (2004) pour avancer qu'une protection plus stricte de l'emploi ralentit les flux bruts d'emploi, surtout dans les secteurs qui demandent une plus grande flexibilité de la main-d'œuvre. Le rapport des Nations Unies *Libérer l'entrepreneuriat: Mettre le monde des affaires au service des pauvres* (PNUD, 2004), qui est largement fondé sur le rapport *Doing Business* de 2004, établit une relation entre la rigidité de la réglementation de l'emploi et un taux de chômage plus élevé des femmes. Partant, ce rapport plaide pour que les pays en développement abandonnent leurs réglementations du travail complexes au profit de règles plus simples mais mieux appliquées. Schiantarelli (2005) suggère un effet positif de réglementation moins stricte sur la croissance de la productivité, et Djankov, McLiesh et Ramalho (2006), une amélioration des réglementations applicables aux activités économiques qui pourrait conduire à une augmentation du PIB supérieure à 2,3 pour cent. Czeglédi (2006) observe que les pays où il y a plus de réglementation ont tendance à être plus pauvres et à avoir une croissance plus lente, tandis que ceux où elle est moindre et plus cohérente ont des niveaux de développement plus élevés. Examinant les composantes particulières des réglementations, Poschke (2007) constate que le coût des licenciements fait obstacle à la fermeture des entreprises à faible productivité, ce qui entrave le processus de sélection et ralentit la croissance; il note que cet effet est d'autant plus fort que la productivité de l'entreprise varie. De même, Haltiwanger, Scarpetta et Schweiger (2008) avancent que des réglementations strictes en matière d'embauche et de licenciement induisent des distorsions dans les flux d'emploi et ont ainsi un effet négatif important sur l'efficacité des allocations, le niveau de productivité et la croissance<sup>4</sup>.

Heckman et Pagés (2004) ont mené des études nationales fondées sur une méthodologie semblable à celle de l'indicateur «Embauche des travailleurs» pour conclure que, en Amérique latine, la réglementation du marché du travail constitue un mécanisme d'accentuation des inégalités, dont les perdants sont les jeunes, les personnes les moins instruites et les travailleurs ruraux. Ces résultats sont confortés par Basu et Maertens (2007) qui, s'appuyant sur l'indicateur «Embauche des travailleurs», avancent que la réglementation du travail constitue l'une des principales barrières au progrès de la croissance économique en Inde. Ils soutiennent que des réformes sont nécessaires et recommandent un régime du marché du travail caractérisé par des contrats souples, une protection sociale minimale pour les chômeurs et la capacité de résoudre rapidement les différends

---

<sup>3</sup> Voir Djankov (2007) pour un bilan récent des travaux.

<sup>4</sup> Falk, Huffman et MacLeod (2008) ont aussi fait état de résultats expérimentaux selon lesquels la peur du licenciement est essentielle à l'efficacité du marché, mais aussi qu'une plus grande flexibilité dans les dispositions contractuelles (par exemple le paiement de primes) peut compenser les effets négatifs des obstacles au licenciement. Ainsi, les effets de la peur du licenciement dépendent du cadre institutionnel.

du travail<sup>5</sup>. Almeida et Carneiro (2005a et 2005b) ont mené des études sur le Brésil, et ils ont constaté qu'une plus grande flexibilité et un accès plus facile au travail informel sont généralement associés à des niveaux plus élevés de production et de valeur ajoutée par travailleur. Leur argument est que l'emploi informel au Brésil est une importante source de travail non réglementé, ce qui permet aux entreprises d'opérer plus efficacement. Dans le cas du Mexique, Mehrez (2005) avance que la rigidité du marché du travail – mesurée en fonction du salaire minimum, de la durée quotidienne du travail et du coût des heures supplémentaires – explique l'existence dans l'économie d'un vaste secteur informel et des externalités et distorsions associées.

De nombreuses études ont été consacrées aux relations entre réglementation, croissance, secteur informel et corruption. Par exemple, Loayza, Oviedo et Servén (2004 et 2005a) montrent que des degrés élevés de réglementation du marché du travail sont associés à une croissance moindre et à une expansion du secteur informel. Dreher et Schneider (2006) constatent qu'une réglementation du travail plus stricte est associée positivement à la corruption et à l'économie souterraine, alors qu'une meilleure application de la loi restreint le secteur informel. Ils notent aussi que, dans les pays à revenus élevés, la corruption et l'économie souterraine tendent à se substituer, tandis que, dans les pays à faibles revenus, elles se complètent, résultat qui pourrait avoir des implications intéressantes en matière d'action réglementaire<sup>6</sup>. De même, dans une récente étude, Dabla-Norris et Inchauste (2008) constatent que la réduction des contraintes réglementaires accroît l'avantage que les entreprises tirent de se situer dans le secteur formel et affaiblit leurs incitations à opérer de façon informelle.

### Effets sur l'investissement et les entreprises

Une autre série de travaux (sur la réglementation) est consacrée aux relations multiples entre institutions du marché du travail, croissance, environnement relatif à l'investissement et entrepreneuriat. Par exemple, Hallward-Driemeier et Stewart (2004) constatent qu'une diminution de la réglementation crée un environnement plus propice à l'investissement, conduisant à un accroissement de la productivité, des investissements et de la création d'emplois, notamment dans les plus petites entreprises. A propos de l'Amérique latine, Loayza, Oviedo et Servén (2005b) avancent que les réglementations du travail, du marché des produits et de la fiscalité affectent négativement les performances globales en perturbant les flux de création et de fermeture d'entreprises. Ce résultat est conforté

---

<sup>5</sup> Toujours à propos de l'Inde, et à partir de données nationales, Besley et Burgess (2004) concluent que la réglementation du travail a débouché sur des niveaux d'emploi, d'investissement et de productivité plus faibles dans le secteur manufacturier formel, tandis que le produit du secteur informel a augmenté. Selon eux, il n'a guère été démontré que cette réglementation ait favorisé les intérêts des travailleurs, ce qu'ils associent à une aggravation de la pauvreté urbaine.

<sup>6</sup> Se fondant sur des données de la Banque mondiale au niveau des entreprises, Hallward-Driemeier et Helppie (2007) constatent une association entre, d'une part, les niveaux de réglementation, de pouvoir discrétionnaire et de corruption et, d'autre part, le recours par les entreprises à des dispositifs flexibles en matière de main-d'œuvre, mais son intensité décline quand la réglementation est accrue.

par l'étude d'Oviedo (2006) qui souligne que les incertitudes relatives à la réglementation constituent une source importante d'inefficacité dans l'allocation des facteurs<sup>7</sup>. Une étude de la Commission européenne (2004, chapitre 5) souligne que la réforme des marchés du travail a des effets directs et indirects sur la productivité; les premiers étant de diminuer les coûts de l'activité économique et de lever les barrières à la pénétration de nouveaux marchés, les seconds de conférer aux entreprises une plus grande efficacité allocative, productive et dynamique. De même, Desai, Gompers et Lerner (2005) constatent que des degrés plus élevés de réglementation du travail sont associés à un ralentissement des flux de création et de fermeture d'entreprises, à une moindre taille moyenne des entreprises et à de plus fortes distorsions dans la répartition de ces dernières.

Toujours à propos des caractéristiques des entreprises, Jacobs et Coolidge (2006) suggèrent que les petites et moyennes entreprises opérant à la marge du marché formel sont particulièrement touchées par un environnement réglementaire coûteux et sont donc probablement les premières bénéficiaires des réformes de la réglementation. Van Stel, Storey et Thurik (2006) avancent que les réglementations du marché du travail abaissent le taux d'entrepreneuriat<sup>8</sup> et Klapper et coll. (2007) indiquent qu'il existe des liens positifs significatifs entre la qualité de l'environnement réglementaire et le niveau d'entrepreneuriat. Pierre et Scarpetta (2004) suggèrent que des réglementations du travail exagérément ambitieuses augmentent le coût de la main-d'œuvre et dissuadent les entreprises d'embaucher plus de travailleurs et d'adopter de nouvelles technologies. Ce qui limite la réallocation de la main-d'œuvre vers des emplois productifs dans le secteur formel. Toutefois, leur étude montre aussi que ces effets diffèrent selon le type et la taille de l'entreprise, et que les employeurs recourent souvent à la formation sur le tas et à l'emploi temporaire pour compenser la rigueur de la législation protectrice de l'emploi. Ces résultats se retrouvent dans leur dernier travail (Pierre et Scarpetta, 2007), où ils notent que les réformes du marché du travail sont vouées à l'échec si elles ne s'accompagnent pas d'une amélioration de la protection sociale qui en atténue le coût pour les travailleurs. Selon Ardagna et Lusardi (2008), la réglementation constitue une entrave à l'entrepreneuriat, surtout par ses effets sur les réseaux sociaux, les qualifications économiques et les situations d'emploi. Toutefois, ils constatent aussi que la réglementation renforce les effets des comportements vis-à-vis du risque.

### Effets sur les résultats macroéconomiques

Une autre série d'études met l'accent sur les relations entre réglementation, échanges extérieurs et investissements étrangers directs (IED). Selon Javorcik

<sup>7</sup> Dans une étude antérieure, Oviedo (2004) compare la situation de l'Europe orientale, de l'OCDE et de l'Amérique latine pour conclure que la raison pour laquelle l'Amérique latine avait moins tiré avantage des réformes réglementaires que les pays en transition est que le rythme de ses réformes n'était pas suffisamment soutenu pour induire des différences significatives dans le comportement des entreprises.

<sup>8</sup> Il faut noter que ce résultat est fondé sur l'hypothèse selon laquelle les différences nationales en matière de réglementation sont similaires quelle que soit la taille des entreprises, ce qui jette un doute sur la fiabilité des résultats.

et Spatareanu (2004), si le marché du travail d'un pays hôte devient plus flexible, les IED peuvent augmenter jusqu'à 18 pour cent. Cet effet semble particulièrement fort dans les économies en transition et plus significatif pour les investissements dans les services plutôt que dans le secteur manufacturier. De même, Busse et Groizard (2006) montrent qu'une réglementation excessive restreint la croissance en abaissant le niveau des IED. S'agissant des échanges, Bolaky et Freund (2005) constatent que dans les pays fortement réglementés les effets des échanges sur la croissance à long terme sont nuls dans le meilleur cas et négatifs dans le pire, et qu'ils sont associés à un moindre niveau de vie. Loayza et Radatz (2006) constatent qu'une amélioration de la flexibilité du marché du travail atténue les effets négatifs des variations brutales des termes de l'échange sur la production, tandis que, sur les marchés rigides, la solidité financière peut aider à limiter les effets des chocs extérieurs. Borrmann, Busse et Neuhaus (2006) constatent que les pays où la réglementation est excessive et les institutions médiocres ont été incapables de tirer pleinement avantage de la libéralisation des échanges et concluent qu'il est indispensable d'y réformer les cadres réglementaires pour tirer les bénéfices des échanges et des IED en termes de bien-être. À l'appui de ce constat, Helpman et Itskhoki (2007) concluent que les pays qui connaissent des moindres «frictions sur le marché du travail» tirent plus avantage des échanges; néanmoins, ils notent aussi que les différences de taux de chômage associées aux échanges ne reflètent pas nécessairement des différences de rigidité. Cuñat et Melitz (2007) présentent des faits selon lesquels les pays dont les marchés du travail sont plus flexibles en tirent un avantage comparatif dans les secteurs où la capacité d'ajustement a le plus d'importance, c'est-à-dire sont exposés à des chocs à forte variabilité. Ils suggèrent aussi qu'une économie rigide peut progresser en libéralisant les échanges et en important la flexibilité d'un partenaire commercial plus souple plutôt qu'en déréglementant son marché du travail.

### *Les critiques: problèmes liés aux postulats de l'indicateur «Embauche des travailleurs»*

Comme on l'a vu, l'indicateur «Embauche des travailleurs» a une influence sensible sur les recherches en matière de travail. Il a aussi beaucoup orienté le débat sur les politiques du marché du travail, notamment dans les pays en développement et en transition. Mais les critiques de cet indicateur montent aussi en nombre et en intensité. Dans un premier temps, les critiques ne soumettent pas l'indicateur «Embauche des travailleurs» à l'épreuve des faits, se concentrant plutôt sur ses fondements que les auteurs des études empiriques avaient acceptés sans trop se poser de questions. Les critiques se sont surtout préoccupées de l'utilisation de l'indicateur – notamment du classement des pays – pour orienter les réformes de la loi, en tant que critère de référence pour évaluer les progrès et en tant que base pour attribuer des aides financières aux pays en développement. Dès lors, les critiques se sont concentrées sur les aspects conceptuels et méthodologiques plutôt que sur la «robustesse» économétrique

de l'indicateur. Toutefois, ces dernières années les critiques du projet *Doing Business* ont élargi leur champ pour inclure des vérifications empiriques à partir de nouvelles données et d'analyses renouvelées. Nous traiterons ci-après de ces deux courants critiques.

### Difficultés conceptuelles, problèmes de mesure

Les fondements conceptuels et méthodologiques de l'indicateur «Embauche des travailleurs» et, plus largement, du projet *Doing Business* sont contestés pour leur caractère problématique ou leur manque de fiabilité<sup>9</sup>. On peut penser que les limites conceptuelles du projet tiennent à la façon dont est fondamentalement comprise la législation du travail, qui est regroupée avec d'autres dispositions juridiques incluses dans l'indicateur en tant que «réglementation des activités économiques». Cette conceptualisation des normes du travail diffère de la compréhension habituelle de leur objet dans les discours politiques, juridiques et autres, qui tendent à mettre l'accent sur leurs objectifs sociaux: garantir la justice, assurer le bien-être et la sécurité des travailleurs, améliorer la qualité de la vie de ces derniers et de leurs familles<sup>10</sup>.

Conformément à ce classement des normes du travail comme élément de «l'environnement des affaires», les indicateurs «Doing Business» n'ont vocation ni à reconnaître les objectifs sociaux de la réglementation du travail ni à juger du niveau de protection garantie par les normes nationales qu'ils sont censés évaluer. En conséquence, une préoccupation essentielle, exprimée tant par les syndicats que par les chercheurs, est que, à part les normes fondamentales de l'OIT<sup>11</sup>, l'indicateur «Embauche des travailleurs» méconnaît nombre des droits inscrits dans les normes de l'OIT<sup>12</sup>. Lee et McCann (2008) ont procédé à une telle analyse à propos des normes internationales du travail relatives à la durée du travail; ils ont constaté, par exemple, que le sous-indicateur «Rigidité des horaires» les contredit nettement. Autre exemple: le rapport *Doing Business 2008* présente la Géorgie comme un modèle en matière de réglementation du travail (Banque mondiale, 2008, p. 19), alors même que l'OIT avait fortement critiqué le code du travail de ce pays, parce qu'il garantit aux employeurs un droit sans limite de licencier les travailleurs sans motif et qu'il impose de sévères restrictions à l'action syndicale et au droit des travailleurs à la négociation collective.

En outre, s'agissant du classement général des pays, l'indicateur «Embauche des travailleurs» donne des résultats étonnants, voire quelquefois en contradiction avec les résultats économiques dont il est censé rendre compte. Par

<sup>9</sup> Voir par exemple les critiques récentes Kitching (2006), Arruñada (2007 et 2008), Berg et Cazes (2007), et Lee et McCann (2008) et la réponse de Djankov (2008).

<sup>10</sup> Sur les objectifs qui sous-tendent les normes internationales du travail, par exemple, voir Langille (2005) et Murray (2001).

<sup>11</sup> Ces normes figurent dans la *Déclaration relative aux principes et droits fondamentaux au travail*. Elles portent sur la liberté syndicale, le droit à la négociation collective, l'interdiction du travail des enfants et du travail forcé, et la discrimination au travail.

<sup>12</sup> Selon le rapport *Doing Business 2008*, des améliorations méthodologiques ont mis l'indicateur «Embauche des travailleurs» en conformité avec les conventions de l'OIT. Pour plus d'informations, voir Banque mondiale (2008, p. 68).

exemple, du fait que leurs marchés du travail sont très déréglementés, des pays tels que l'Afghanistan, Haïti ou la Papouasie-Nouvelle-Guinée ont des indicateurs supérieurs à ceux de pays aux économies prospères, aux faibles taux de chômage et à productivité élevée, comme la Finlande, les Pays-Bas ou la Suède, ce qui va à l'encontre de l'assertion de la Banque mondiale selon laquelle les politiques favorisant la flexibilité soutiennent la création d'emplois de haute qualité. Dans ce contexte, Global Unions a avancé que, en dissuadant les pays de maintenir toute réglementation du marché du travail au-dessus du niveau minimal, le projet *Doing Business* va à l'encontre des objectifs de développement poursuivis par les organisations internationales, y compris la Banque mondiale elle-même (CIS/Global Unions, 2007, p. 2).

Un examen approfondi de chaque indicateur explique ces résultats et soulève des questions à propos de nombreux sous-indicateurs ainsi que des normes exclues de l'évaluation. Par exemple, dans leur examen du sous-indicateur «Rigidité des horaires», Lee et McCann (2008) constatent qu'il est largement déphasé par rapport à l'évolution des réglementations nationales et qu'il favorise les régimes les plus déréglementés en la matière. McCleod (2007) avance que la composante «Rigidité de l'emploi» de l'indicateur «Embauche des travailleurs» n'apporte aucune information supplémentaire et que son seul effet est d'introduire un biais en faveur des employeurs en accentuant la pondération des sous-indicateurs «Difficulté de recruter», «Difficulté de licencier» et «Rigidité des horaires». Berg et Cazes (2007) signalent l'absence, dans l'indicateur, de mesures relatives à la négociation tripartite et à la négociation collective, malgré le rôle qu'elles jouent pour favoriser le dynamisme et la réactivité des marchés du travail<sup>13</sup>.

Les auteurs des travaux s'interrogent aussi sur les conceptions de l'«affaire» et du «travailleur» sur lesquels l'indicateur «Doing Business» se fonde pour évaluer la législation du travail<sup>14</sup>. Parmi les hypothèses sur l'«affaire» figure par exemple le fait qu'il s'agit d'une société à responsabilité limitée, qu'elle opère dans le secteur manufacturier, et qu'elle a deux cent un salariés. Nombre d'études ont montré que cela n'est pas représentatif de l'essentiel du secteur privé dans le monde en développement, notamment par l'exclusion des micro-entreprises caractéristiques du secteur informel<sup>15</sup>. Par exemple, à propos de l'Afrique subsaharienne, Kitching (2006) avance que le projet *Doing Business*, du fait qu'il est fondé sur un modèle d'entreprise non représentatif de l'immense majorité des micro- et petites entreprises, est incapable de fournir des informations révélatrices sur les contraintes qui pèsent sur la croissance de ces entreprises. L'image du travailleur qui figure dans l'indicateur prête aussi le

---

<sup>13</sup> Voir aussi du Marais (2006), Association Henri Capitant des amis de la culture juridique française (2006) et McLeod (2007).

<sup>14</sup> Sur la méthodologie de l'indicateur «Embauche des travailleurs», voir <[www.doingbusiness.org/MethodologySurveys/EmployingWorkers.aspx](http://www.doingbusiness.org/MethodologySurveys/EmployingWorkers.aspx)> [consulté le 5 septembre 2008].

<sup>15</sup> Voir Palmer, Wedgwood et Hayman (2007), Berg et Cazes (2007) et ONUDI/GTZ (2008).

flanc à la critique, car elle reflète le modèle de participation «typique» au marché du travail. Par exemple, l'indicateur s'applique à un travailleur supposé avoir 42 ans, être employé à temps plein et travailler depuis vingt ans dans la même entreprise. Ce modèle est étranger à la réalité de nombreux travailleurs – notamment les femmes – dans les pays industrialisés, et n'est représentatif que d'une minorité de travailleurs dans nombre de pays en développement<sup>16</sup>.

Dans le même esprit, Siems (2007) avance que, en comparant des pays dont les contextes où s'appliquent les règles sont complètement différents, la méthode de *Doing Business* ne permet pas d'évaluer individuellement les systèmes juridiques nationaux, ce qui remet en question tout le classement. Dans son étude sur l'application de l'indicateur à la Chine et à l'Australie, Bath (2007) soutient que la portée réduite de l'indicateur «Embauche des travailleurs» fait que l'indicateur général «Doing Business» ne rend pas compte correctement de la «facilité de mener une affaire», ce qui limite son utilité, tant pour analyser la situation individuelle des pays que pour procéder à des comparaisons internationales. S'interrogeant aussi sur la validité de l'indicateur «Embauche des travailleurs» pour rendre compte de l'environnement le plus approprié aux affaires, Høyland, Moene et Willumsen (2008) avancent que les pays peuvent, de fait, chercher à améliorer leur classement plutôt que de modifier leur environnement des affaires, ce qui conforte la suggestion de Ménard et du Marais (2006): l'indicateur «Doing Business» est superficiel et mesure la capacité des pays à fixer les règles du jeu. Globalement, l'état des connaissances sur le fonctionnement de la législation du travail ne valide pas la croyance selon laquelle la réforme de cette législation dans le sens de la déréglementation permettrait aux pays d'améliorer leurs performances économiques (Deakin, Lele et Siems, 2007). Ces failles conceptuelles et méthodologiques de l'indicateur contrastent avec les références de plus en plus nombreuses qui y sont faites dans les milieux politiques mondiaux, ce qui fait naître un soupçon: sa principale motivation tiendrait-elle à des objectifs relatifs au commerce international (course mondiale à la déréglementation du travail) plutôt qu'à des questions de développement national (Villalba, 2006)?

S'agissant des dispositions légales mesurées, un certain nombre d'études ont souligné que l'indicateur «Embauche des travailleurs» est fondé sur les politiques réglementaires de jure, ce qui ne rend pas forcément compte des pratiques de facto, ce qui limite la capacité de cet indicateur d'évaluer les effets économiques des instruments juridiques particuliers<sup>17</sup>. Par exemple: Chor et Freeman (2005) n'ont trouvé aucune corrélation entre l'indicateur «Embauche des

---

<sup>16</sup> Sur la réglementation des formes de travail précaire dans les économies industrialisées, voir Fudge et Owens (2006).

<sup>17</sup> Voir entre autres Jacobs et Coolidge (2006), Chor et Freeman (2005), du Marais (2006) et Lee et McCann (2008). Dans le cas du Viet Nam, cette limite apparaît au vu du Viet Nam Provincial Competitiveness Index (VPCI) (Chambre vietnamienne du commerce, 2007) qui donne un tableau moins sombre de l'environnement vietnamien pour les affaires. Les différences entre l'évaluation de *Doing Business* et celle du VPCI s'expliquent par le fait que le premier s'en tient à la situation de jure tandis que le second porte sur l'application effective des textes.

travailleurs» et leur Global Labour Survey, dans laquelle l'indicateur sur la réglementation de l'emploi et les conditions de travail est fondé sur l'application de facto des réglementations. Ils concluent que l'évaluation des réglementations de jure ne donne pas une indication fiable des pratiques de travail et d'emploi. De même, Lee et McCann (2008) ont élaboré un indicateur des réglementations effectives pour rendre compte des règles de jure et de facto. Ils ont trouvé de fortes variations d'un pays à l'autre de la relation entre réglementation de la durée du travail, revenu et respect de la législation. Eifert (2007) observe que la réforme des réglementations de jure au cours de la période 2003-2006 n'a significativement stimulé ni l'investissement global ni l'emploi (du moins sur le court terme). Son étude vient aussi à l'appui de la vue selon laquelle il faut faire preuve de précaution dans l'utilisation d'indicateurs institutionnels existants pour plaider en faveur de réformes réglementaires en mettant en avant leurs effets supposés (voir aussi Benjamin et Theron, 2007, à propos de l'Afrique du Sud).

### Avantages de la réglementation du travail

Comme on l'a évoqué plus haut, une autre critique faite à l'indicateur «Doing Business» porte non sur son incapacité de prendre en compte les objectifs sociaux de la réglementation du marché du travail, mais plutôt sur son inaptitude à reconnaître et évaluer les façons dont la législation du travail peut contribuer à produire des résultats économiques positifs. A cet égard, l'indicateur est critiqué car il repose sur l'hypothèse selon laquelle la déréglementation des marchés stimule la croissance économique, et car il incorpore des indicateurs mesurant le *niveau de déréglementation* au lieu de saisir les relations entre dispositions juridiques et résultats économiques.

Les écrits sur le droit du travail rendent compte de la façon dont la législation peut servir des objectifs économiques, soulignant le rôle des normes du travail qui peuvent avoir des effets économiques positifs, notamment en renforçant les efficacités dynamiques. Un travail récent a apporté des justifications théoriques à une réglementation du travail où des considérations d'efficacité économiques complètent les objectifs sociaux traditionnellement dominants (voir notamment Deakin et Wilkinson, 1991 et 2000). Ce travail propose un modèle pour comprendre comment les normes du travail peuvent donner des gains économiques à long terme en protégeant les intérêts des entreprises qui adoptent une voie à forte productivité vers la compétitivité en empêchant les autres de les concurrencer par le recours à de mauvaises conditions de travail. Ainsi, les dispositions juridiques «canalisent» les modes de concurrence en les éloignant du traitement inacceptable des travailleurs pour les tourner vers d'autres sources d'avantages comparatifs, comme les innovations dans les domaines de la technique, de l'organisation et de la gestion. De même, Kitching (2006) pense qu'il est important de considérer les effets tant directs qu'indirects des réglementations et note qu'elles peuvent accroître les capacités et la motivation des chefs d'entreprise plutôt que simplement leur imposer des contraintes.

En outre, un nombre croissant d'éléments de preuve suggère que des réglementations relativement substantielles n'affaiblissent pas nécessairement les

performances du marché du travail. L'un des premiers à avoir remis en cause les postulats sur lesquels repose l'indicateur «Embauche des travailleurs» est Bertola (2005, et à paraître), qui a mis en doute la conception selon laquelle toutes les réglementations du travail ont des effets négatifs sur l'emploi et le bien-être. De même, Arpaia et Mourre (2005) avancent que les coûts et avantages de la réglementation changent au cours du temps et que celle-ci ne peut être considérée en soi comme un obstacle à la souplesse du marché du travail. L'importance du contexte est soulignée dans plusieurs études, dont l'évaluation comparative d'Oviedo (2004) sur l'Europe orientale, les pays de l'OCDE et l'Amérique latine, déjà mentionnée dans la partie précédente. Quant au rapport de l'ONUDI/GTZ (2008) (Organisation des Nations Unies pour le développement industriel/Coopération technique allemande) sur l'Afrique subsaharienne, il ne signale guère d'indices montrant que des réglementations du travail «inappropriées» contraindraient la croissance, mais il désigne le manque de main-d'œuvre qualifiée comme responsable plus marquant. En outre, à propos des pays du Moyen-Orient et d'Afrique du Nord, un rapport récent de la Banque mondiale (2007) constate que, dans l'ensemble de ces pays, le cadre réglementaire n'exerce pas une contrainte sur les affaires. De même, dans leur étude sur l'Inde, Jha et Golder (2008) ne trouvent aucun indice montrant que les mesures protectrices sur le marché du travail entraveraient le développement, et notent que, en plus de la législation du travail, toute une série d'autres variables jouent sur les résultats en termes de production ou d'emploi.

S'agissant des comparaisons internationales, Howell et coll. (2006) ne trouvent aucune association négative entre les institutions du marché du travail et la croissance ou le développement. Une exception, toutefois: la générosité des allocations de chômage, mais le sens de la causalité reste à établir. De même, Blanchet (2006) ne trouve aucune relation évidente entre la flexibilité de l'emploi et le niveau de développement humain ou d'autres variables macroéconomiques. Selon l'auteur, le recours à des indicateurs synthétiques pour classer les pays peut être trompeur et il conclut que l'indicateur «Doing Business» n'explique guère les différences des variables macroéconomiques d'un pays à l'autre. En outre, dans deux études, Commander, Svejnar et Tinn (2008) et Commander et Svejnar (2008) utilisent la base de données de la Banque mondiale «Enquêtes auprès des entreprises», et celle du projet *Doing Business* pour montrer que les améliorations de l'indicateur «Embauche des travailleurs», et de l'indicateur «Doing Business» en général, ne semblent pas associées à une élévation du taux de croissance ou du niveau de l'emploi. Les auteurs attribuent ce constat tant à la façon dont les indicateurs «Doing Business» sont calculés qu'à la complexité des relations sous-jacentes. Ils concluent que les effets fixes des pays pourraient expliquer davantage les performances des entreprises que les différences d'environnement institutionnel.

D'une façon plus générale, Arruñada (2007) a mis en évidence – contrairement au manque d'intérêt de l'indicateur «Doing Business» pour les avantages potentiels d'une réglementation protectrice sur le marché du travail – qu'il est de plus en plus avéré que cette réglementation peut présenter des avantages

tant économiques que sociaux. Par exemple, Loayza, Oviedo et Servén (2005a) signalent les effets positifs potentiels des réglementations visant des objectifs sociaux comme la sécurité et le bien-être des travailleurs. Pour leur part, McCann et Lee (2007) montrent de quelle façon la réglementation de la durée du travail peut être conçue pour contribuer à l'efficacité économique. Kiliçaslan (2005) constate que les réglementations relatives aux conditions d'emploi, à l'administration du travail et à la formation peuvent favoriser la productivité, alors que la flexibilité salariale semble néfaste à la croissance dans l'industrie. Quant à l'application de la législation du travail dans les micro- et petites entreprises, Fenwick et coll. (2007) suggèrent que la réglementation peut jouer un rôle important pour favoriser la qualité des emplois, la stabilité et la croissance. De même, une étude récente de l'OIT sur le Ghana (GEA/BIT, 2008) suggère que la réglementation peut profiter aux employeurs en stimulant la productivité et conclut que l'abrogation des réglementations ne garantit pas nécessairement la viabilité des activités économiques.

De plus, à propos du coût des licenciements, Bird et Knopf (à paraître) constatent que les coûts imposés aux employeurs par les lois sur les licenciements injustifiés (qui se traduisent par un coût du travail accru et de moindres profits) ne se manifestent qu'au cours de la première année qui suit leur adoption et ne sont pas si élevés que ce que donne le calcul de l'indicateur «Embauche des travailleurs». Almeida et Aterido (2008) ont aussi établi une corrélation positive entre l'application de la réglementation du travail et l'investissement dans la formation, surtout dans l'industrie et les activités de haute technologie. Les auteurs notent que cet effet se manifeste par l'intermédiaire de la rigidité et le coût des réglementations relatives au recrutement plutôt que par celui des dispositions sur le licenciement.

Enfin, un autre point, souvent avancé par les syndicats, est que, en mettant l'accent sur les seuls coûts de la *réglementation*, l'indicateur «Embauche des travailleurs» ne considère pas les coûts de la *déréglementation* du marché du travail, en matière de sécurité sociale par exemple (Bakvis, 2006). Sur ce point, et en réponse au rapport des Nations Unies mentionné plus haut (PNUD, 2004), Trebilcock (2006) relève que cette étude ne traite ni des conséquences de la réduction de la protection sociale associée à la déréglementation ni des relations entre certaines dispositions du droit du travail et la réduction de la pauvreté.

### Conclusions: à l'avenir, garantir les droits fondamentaux

Les faiblesses conceptuelles et limites méthodologiques observées de l'indicateur «Doing Business» donnent à penser que son utilisation pour tirer des conclusions générales sur les rigidités du marché du travail peut non seulement donner des résultats équivoques, mais aussi gravement erronés. En outre, l'assertion passablement simpliste selon laquelle la réglementation fait obstacle à la croissance et au développement économique, fondée sur le postulat que cette

réglementation n'entraîne que des coûts, est contredite par les faits qui révèlent ses avantages potentiels.

A partir des constatations empiriques passées en revue dans la présente note, il apparaît que les effets des institutions du marché du travail sont plus complexes que ne le conçoit la démarche du projet *Doing Business*. En conséquence, une approche plus réaliste consisterait à considérer les variations, d'un pays à l'autre, de la portée et de l'application de la législation du travail, les effets directs et indirects de ses dispositions, et les changements au cours du temps de ses coûts et avantages. La complexité des relations entre réglementation et emploi découle du fait que les institutions du travail s'inscrivent dans des normes sociales et des systèmes de production, et qu'elles font souvent partie de législations et politiques qui les englobent. Par exemple, comme le relève McCann (2008), de nombreux droits accordés aux travailleurs en Asie font partie du processus de démocratisation.

Les travaux passés en revue ici montrent que notre compréhension de la réglementation du travail et de ses effets sur l'économie et les marchés du travail n'est pas suffisante pour énoncer des directives politiques universelles. Le problème naît des postulats de base: l'hypothèse qui sous-tend la conception de l'indicateur «Embauche des travailleurs» est que la réglementation du travail est le produit du comportement des travailleurs en place (*insiders*) qui cherchent à préserver leur rente. Suivant cette conception, comme le suggèrent Lindbeck et Snower (2001), l'on tend à se concentrer sur «l'inégalité de rapport de forces» entre travailleurs, la déréglementation ayant pour but de réduire l'influence des travailleurs en place. Cette manière de voir a pour effet de nous éloigner de l'idée selon laquelle «la réglementation du travail a pour objet les relations entre employeurs et salariés» pour nous focaliser sur un aspect relativement secondaire de cette réglementation, à savoir les éventuelles divergences d'intérêts entre travailleurs. Elle a aussi pour effet de conforter la conception néoclassique selon laquelle la réglementation du travail crée des distorsions sur des marchés qui autrement seraient efficaces.

Cette conception partielle, comme on l'a vu, a conduit à concevoir des indicateurs institutionnels – comme l'indicateur «Embauche des travailleurs» – sans considération des avantages possibles de la réglementation. Comme Agell (2004) le signale: «le soutien intellectuel [...] à une déréglementation poussée du marché du travail [...] remonte à des travaux qui postulent [...] un marché du travail parfaitement concurrentiel. Si cette conception peut être utile pour mettre en évidence le coût des institutions du marché du travail, elle ne nous apprend rien sur ses avantages potentiels» (p. 260). Il s'ensuit que, dans les études sur la réglementation du travail, l'analyse «a été essentiellement conduite dans un cadre qui ignore toute justification de son existence» (Pissarides, 2001). Inversement, il est difficile d'affirmer que les avantages de la réglementation du travail sont bien compris et mesurés par ceux qui y sont favorables. Comme on l'a vu, il y a eu quelques tentatives de démontrer ces aspects positifs, mais le cadre conceptuel restait relativement faible et n'allait pas au-delà de l'argument des «défaillances du marché». Il manque aussi des exercices de mesure concluants.

Une limite centrale de ces études est qu'elles se contentent de souligner les effets économiques des dispositions juridiques plutôt que de proposer une analyse détaillée des conditions de la production de ces effets<sup>18</sup>.

A cet égard, il faut noter que la prise de conscience du fait que les relations entre réglementation, emploi et croissance sont plus complexes que ne le présumement les auteurs des indicateurs institutionnels existants gagne du terrain, même chez les partisans de la déréglementation. Par exemple, Mehrez (2005), Oviedo (2006), Dabla-Norris et Inchauste (2008) relèvent tous l'importance de la qualité de la conception de la réglementation pour limiter ses éventuels effets négatifs. Ils notent aussi qu'une meilleure application des normes peut limiter l'économie souterraine et la corruption. Comme le montrent des études récentes, les interactions entre diverses institutions et politiques peuvent être cruciales pour leur orientation et l'intensité de leurs effets sur le marché du travail (par exemple entre salaire minimum et fiscalité, ou entre protection de l'emploi et formation), mais la connaissance actuelle de ces interactions est très limitée et ne permet pas de tirer de conclusions (voir Bertola, à paraître; Bassanini et Duval, 2006).

Tout bien considéré, on reconnaît de plus en plus que la réglementation doit être évaluée en fonction d'un contexte général qui rend compte de la façon dont certains droits et obligations juridiques s'inscrivent dans un système juridique et politique plus large. Cette attention aux mesures politiques nécessaires pour accompagner et soutenir les réformes réglementaires permet de mieux comprendre quel ensemble d'actions est nécessaire pour que les évolutions juridiques servent le progrès économique. A cet égard, des études de cas nationales et des analyses comparatives prenant en compte les contextes structurels et politiques pourraient fournir des évaluations plus précises que les études transversales. Cette démarche permettrait notamment de considérer de façon plus explicite les contextes spécifiques du développement. Par exemple, dans de nombreux pays d'Afrique, où une très petite part de la main-d'œuvre est employée dans le secteur formel, c'est la «formalisation» plutôt que la «déréglementation» du marché du travail qui devrait être une priorité politique.

Le présent examen des travaux suggère donc que le monde en développement tirerait davantage du débat sur la déréglementation en s'éloignant de la question de savoir s'il faut déréglementer pour voir de quelle façon chaque pays peut mettre en avant les réglementations et politiques du travail qui répondent au mieux à leurs problèmes de développement. Dans les travaux juridiques, par exemple, des voies prometteuses sont ouvertes par des universitaires qui se demandent comment les techniques juridiques pourraient être revues ou améliorées pour atteindre plus directement leurs objectifs. Ce travail part des avancées de la théorie sur la réglementation pour explorer la manière de faire progresser

---

<sup>18</sup> On trouvera une exception avec l'étude de Bosch et Lehndorff (2001) concernant les effets sur l'emploi des réductions générales de la durée du travail en Europe dans les années quatre-vingt et quatre-vingt-dix, qui offre un modèle d'analyse fort élaborée. Les auteurs considèrent non seulement les effets économiques des dispositions réglementaires, mais aussi les conditions dans lesquelles leurs effets positifs sont susceptibles de se manifester.

les droits des travailleurs d'une façon plus efficace que le système actuel de «commande et contrôle», au moyen de techniques réglementaires nouvelles ou négligées comme les incitations financières, les conditions d'attribution des contrats publics, le codes de pratique, etc. (voir notamment Fenwick et coll., 2007)<sup>19</sup>.

Ce travail ouvre une perspective prometteuse: plutôt que de remettre en cause des normes juridiques concrètes, mieux vaudrait se concentrer sur des mécanismes procéduraux et d'application qui garantissent que les droits sont respectés dans la pratique, et sur l'identification des combinaisons efficaces de techniques réglementaires qui servent les objectifs aussi bien sociaux qu'économiques.

## Références

- Agell, Jonas. 2004: «Efficiency and equality in the labour market», *CESifo Economic Studies*, vol. 50, n° 2, pp. 255-278.
- Almeida, Rita K.; Aterido, Reyes. 2008: *Labor market regulations and the investment in job training in developing countries* (Washington, DC, Banque mondiale).
- ; Carneiro Pedro. 2005a: *Does labour flexibility affect firm performance? Evidence from Brazil* (Washington, DC, Banque mondiale).
- ; —. 2005b: *Enforcement of regulation, informal labour and firm performance*, IZA Discussion Paper n° 1759 (Bonn, Institute for the Study of Labour).
- Ardagna, Silvia; Lusardi, Annamaria. 2008: *Explaining international differences in entrepreneurship: The role of individual characteristics and regulatory constraints*, NBER Working Paper n° 14012 (Cambridge, National Bureau of Economic Research).
- Arpaia, Alfonso; Mourre, Gilles. 2005: *Labor market institutions and labour market performance: A survey of the literature*, Direction générale des Affaires économiques et financières, Economic Papers n° 238 (Bruxelles, Commission européenne).
- Arruñada, Benito. 2008: *How Doing Business jeopardizes institutional reform*, Economics and Business Department Working Paper n° 1088 (Barcelone, Pompeu Fabra University).
- , 2007: «Pitfalls to avoid when measuring institutions: Is 'Doing Business' damaging business?», *Journal of Comparative Economics*, vol. 35, n° 4, pp. 729-747.
- Association Henri Capitant des amis de la culture juridique française. 2006: *Les droits de tradition civiliste en question: A propos des rapports Doing Business de la Banque mondiale* (Paris, Société de législation comparée).
- Bakvis, Peter. 2006: *How the World Bank and IMF use the Doing Business Report to promote labour market deregulation in developing countries* (Washington, DC, CIS/Global Unions).
- Banque mondiale. 2008: *Doing Business 2008* (Washington, DC).
- , 2007: *Middle East and North Africa Region 2007 Economic developments and prospects: Job creation in an era of high growth* (Washington, DC)
- Bassanini, Andrea; Duval, Romain. 2006: *Employment patterns in OECD countries: Re-assessing the role of policies and institutions*, OECD Social, Employment and Migration Working Paper n° 35 (Paris, OCDE).
- Basu, Kaushik; Maertens, Annemie. 2007: *The pattern and causes of economic growth in India*, Centre for Analytical Economics (CAE) Working Paper n° 07-08 (Ithaca, Cornell University).

<sup>19</sup> Cette approche de la compréhension de la réglementation juridique est au cœur de l'esprit du réseau *Regulating for Decent Work* déjà mentionné.

- Bath, Vivienne. 2007: *The World Bank Doing Business Reports – Regulation and change in China and Australia*, Sydney Law School Research Paper n° 07/79 (Sydney, University of Sydney).
- Benjamin, Paul; Theron, Jan. 2007: *Costing, comparing and competing: Developing an approach to the benchmarking of labour market regulation*, Development Policy Research Unit Working Paper n° 07/131 (Rondebosch, University of Cape Town).
- Berg, Janine; Cazes, Sandrine. 2007: *The Doing Business Indicators: Measurement issues and political implications*, Economic and Labour Market Paper n° 2007/6, Unité des recherches et analyses sur l'emploi, Département de l'analyse économique et des marchés du travail (Genève, BIT).
- ; Kucera, David (directeurs de publication). 2008: *In defence of labour market institutions: Cultivating justice in the developing world* (Houndmills, Palgrave Macmillan).
- Bertola, Guisepppe. A paraître: *Labour market regulation: Motives, measures, effects*, Série de recherche des conditions de travail et d'emploi (Genève, BIT).
- . 2005: «Distribution, efficiency, and labor market regulation: In theory, in OECD countries, and in Latin America», dans l'ouvrage publié sous la direction de Jorge E. Restrepo et Andrea Tokman R.: *Labor markets and institutions* (Santiago du Chili, Banque centrale du Chili), pp. 17-60.
- Besley, Timothy J.; Burgess, Robin. 2004: «Can labor regulation hinder economic performance? Evidence from India», *Quarterly Journal of Economics*, vol. 119, n° 1, février, pp. 91-134.
- Bird, Robert C.; Knopf, John D. A paraître: «Do wrongful discharge laws impair firm performance?», *Journal of Law and Economics*, mai 2009.
- Blanchet, Didier. 2006: *Exploratory analysis of the indicators proposed by the Doing Business Reports 2005 and 2006 of the World Bank*, Programme de recherche «Attractivité Économique du Droit», document de travail AED-EAL-2006-3 (Nanterre, Université Paris 10).
- Bolaky, Bineswaree; Freund, Caroline. 2005: *Trade, regulations, and growth*, document présenté lors de la conférence sur le commerce et la croissance organisée par le FMI à Washington le 9 janvier 2006.
- Borrmann, Axel; Busse, Matthias; Neuhaus, Silke. 2006: *Institutional quality and the gains from trade*, HWWA Discussion Paper n° 341 (Hambourg, Hamburg Institute of International Economics).
- Bosch, Gerhard; Lehndorff, Steffen. 2001: «Working-time reduction and employment: Experiences in Europe and economic policy recommendations», *Cambridge Journal of Economics*, vol. 25, n° 2, mars, pp. 209-243.
- Botero, Juan; Djankov, Simeon; La Porta, Rafael; Lopez-de-Silanes, Florencio; Shleifer, Andrei. 2004: «The regulation of labor», *Quarterly Journal of Economics*, vol. 119, n° 4, novembre, pp. 1339-1382.
- Busse, Matthias; Groizard, José Luis. 2006: *FDI, regulations and growth*, HWWA Discussion Paper n° 342 (Hambourg, Hamburg Institute of International Economics).
- Chambre vietnamienne du commerce et de l'industrie (VCCI). 2007: *The VietNam Provincial Competitiveness Index 2007: Measuring economic governance for private sector development*, VNCI Policy Paper n° 12 (Hanoi, Chambre vietnamienne du commerce et de l'industrie/USAID).
- Chor, David; Freeman, Richard B. 2005: *The 2004 Global Labour Survey: Workplace institutions and practices around the world*, NBER Working Paper n° 11598 (Cambridge, National Bureau of Economic Research).
- CIS/Global Unions. 2007: *The IFIs' use of Doing Business to eliminate workers' protection: Analysis of Doing Business 2008 and new country evidence* (Washington, DC).
- Commander, Simon; Svejnar, Jan. 2008: *Do institutions, ownership, exporting and competition explain firm performance? Evidence from 26 transition countries*, IZA Discussion Paper n° 2637 (Bonn, Institute for the Study of Labor, IZA).
- ;—; Tinn, Katrin. 2008: *Explaining the performance of firms and countries: What role does the business environment play?*, Discussion Paper n° 1(E)-2008 (Saint-Petersbourg, St. Petersburg State University, Graduate School of Management, Institute of Management).

- Commission européenne. 2004: *The EU Economy: 2004 Review*, ECFIN (2004) REP 50455-EN (Bruxelles, Direction générale des affaires économiques et financières).
- Cuñat, Alejandro; Melitz, Marc J. 2007: *Volatility, labor market flexibility, and the pattern of comparative advantage*, CEPR Discussion Paper n° DP6297 (Londres, Centre for Economic Policy Research).
- Czeglédi, Pál. 2006: «Economic growth and institutional coherence», *New Perspectives on Political Economy*, vol. 2, n° 2, pp. 1-25.
- Dabla-Norris, Era; Inchauste, Gabriel. 2008: *Informality and regulations: What drives the growth of firms?*, *IMF Staff Papers*, vol. 55, n° 1, pp. 50-82.
- Deakin, Simon; Lele, Priya; Siems, Mathias M. 2007: «L'évolution du droit du travail: évaluation et comparaison des régimes réglementaires», *Revue internationale du Travail*, vol. 146, n° 3-4, pp. 143-178.
- ; Wilkinson, Frank. 2000: «Labour law and economic theory: A reappraisal», dans l'ouvrage publié sous la direction de Hugh Collins, Paul Davies et Roger Rideout: *Legal regulation of the employment relation* (Londres, Kluwer Law International), pp. 29-62.
- ; —. 1991: «Labour law, social security and economic inequality», *Cambridge Journal of Economics*, vol. 15, n° 2, juin, pp. 125-148.
- Desai, Mihir A.; Gompers, Paul A.; Lerner, Josh. 2005: *Institutions, capital constraints and entrepreneurial firm dynamics: Evidence from Europe*, Harvard NOM Working Paper n° 03-59 (Cambridge, Harvard Business School Negotiation, Organizations and Markets Unit).
- Djankov, Simeon. 2008: *A response to Is Doing Business damaging business* (Washington, DC, Banque mondiale).
- . 2007: *Measuring the ease of enterprise* (Washington, DC, Banque mondiale).
- ; McLiesh Caralee; Ramalho, Rita Maria. 2006: *Regulation and growth* (Washington, DC, Banque mondiale).
- Dreher, Axel; Schneider, Friedrich. 2006: *Corruption and the shadow economy: An empirical analysis*, IZA Discussion Paper n° 1936 (Bonn, Institute for the Study of Labor).
- Eifert, Benjamin P. 2007: *The economic response to regulatory reforms, 2003-06*, Department of Economics (Berkeley, University of California).
- Falk, Armin; Huffman, David; MacLeod, Bentley W. 2008: *Institutions and contract enforcement*, NBER Working Paper n° 13961 (Cambridge, National Bureau of Economic Research).
- Fenwick, Colin; Howe, John; Marshall, Shelley D.; Landau, Ingrid. 2007: *Labour and labour-related laws in micro and small enterprises: Innovative regulatory approaches*, Département de la création d'emplois et du développement de l'entreprise, SEED Working Paper n° 81 (Genève, BIT).
- Fudge, Judy; Owens, Rosemary. 2006: *Precarious work, women and the new economy: The challenge to legal norms* (Oxford, Hart Publishing).
- GEA (Ghana Employers' Association)/BIT. 2008: *Survey on the employing workers index of the World Bank Doing Business reports*, document préparé pour l'atelier «World Bank employing workers' index for Ghana», qui s'est tenu à Accra le 24 mars 2008.
- Hallward-Driemeier, Mary; Helppie, Brooke. 2007: *Why don't firms take advantage of more flexible labor options? Regulation, enforcement and corruption*, IPC Working Paper Series n° 38 (Ann Arbor, International Policy Center, University of Michigan).
- ; Stewart, David. 2004: *How do investment climate conditions vary across countries, regions and types of firms?*, document préparé pour le *World Development Report 2005: A better investment climate for everyone* (Washington, DC, Banque mondiale).
- Haltiwanger, J.; Scarpetta, S.; Schweiger, H. 2008: *Assessing job flows across countries: The role of industry, firm size and regulations*, NBER Working Paper n° 13920 (Cambridge, National Bureau of Economic Research).
- Heckman, James J.; Pagés, Carmen (directeurs de publication). 2004: *Law and employment: Lessons from Latin America and the Caribbean*, National Bureau of Economic Research Conference Report Series (Chicago, University of Chicago Press).
- Helpman, Elhanan; Itskhoki, Oleg. 2007: *Labor market rigidities, trade and unemployment*, NBER Working Paper n° 13365 (Cambridge, National Bureau of Economic Research).

- Howell, David R.; Baker, Dean; Glyn, Andrew; Schmitt, John. 2006: «Are protective labour market institutions really at the root of unemployment? A critical perspective on the statistical evidence», *Capitalism and Society*, vol. 2, n° 1, pp. 1-73.
- Høyland, Bjørn; Moene, Kalle; Willumsen, Fredrik. 2008: *Be careful when Doing Business*, rapport commandé par le ministère norvégien des Affaires étrangères, Centre of Equality, Social Organization, and performance, ESOP (Oslo, Université d'Oslo).
- Jacobs, Scott; Coolidge Jacqueline. 2006: *Reducing administrative barriers to investment: Lessons learned*, FIAS Occasional Paper n° 17 (Washington, DC, Banque mondiale).
- Javorcik, Beata Smarzynska; Spatareanu, Mariana. 2004: *Do foreign investors care about labor market regulations?*, Policy Research Working Paper n° 3275 (Washington, DC, Banque mondiale).
- Jha, Praveen; Golder, Sakti. 2008: *Labour market regulation and economic performance: A critical review of arguments and some plausible lessons for India*, Département de l'analyse économique et des marchés du travail, document n° 2008/1 (Genève, BIT).
- Kiliçaslan, Yihmaz. 2005: *Industrial structure and labour markets: A study on productivity growth*, thèse soumise à la Graduate School of Social Sciences of Middle East Technical University (Ankara).
- Kitching, John. 2006: *A burden on business? Reviewing the evidence base on regulation and small-business performance* (Londres, Kingston University Research Repository).
- Klapper, Leora; Amit, Rafael; Guillén, Mauro F.; Quesada, Juan Manuel. 2007: *Entrepreneurship and firm formation across countries*, Policy Research Working Paper n° 4313 (Washington, DC, Banque mondiale).
- Langille, Brian. 2005: *What is international labour law for?* (Genève, Institut international d'études sociales).
- Lee, Sangheon; McCann, Deirdre. 2008: «Measuring labour market institutions: Conceptual and methodological questions on 'working hours rigidity'», dans l'ouvrage publié sous la direction de Janine Berg et David Kucera: *In defence of labour market institutions: Cultivating justice in the developing world* (Houndmills, Palgrave-Macmillan), pp. 32-63.
- Lindbeck, Assar; Snower, Dennis J. 2001: «Insiders versus outsiders», *Journal of Economic Perspectives*, vol. 15, n° 1, pp. 165-188.
- Loayza, Norman V.; Oviedo, Ana María; Servén, Luis. 2005a: *The impact of regulation on growth and informality: Cross-country evidence*, Policy Research Working Paper n° 3623 (Washington, DC, Banque mondiale).
- ; —; —. 2005b: *Regulation and microeconomic dynamics: A comparative assessment for Latin America* (Washington, DC, Banque mondiale).
- ; —; —. 2004: *Regulation and macroeconomic performance*, Policy Research Working Papers n° 3469 (Washington, DC, Banque mondiale).
- ; Raddatz, Claudio E. 2006: *The structural determinants of external vulnerability*, Policy Research Working Paper n° 4089 (Washington, DC, Banque mondiale).
- du Marais, Bertrand. 2006: *Methodological limits of "Doing Business" reports*, Programme de recherche «Attractivité Economique du Droit», document de travail AED-2006-1, version 4 (Nanterre, Université Paris 10).
- McCann, Deirdre. 2008: «The regulation of working conditions in Asia and the Pacific: Flexibility, fragmentation and workers' rights», dans l'ouvrage publié sous la direction de Sangheon Lee et François Eyraud: *Globalization, flexibilization and working conditions in Asia and the Pacific* (Genève, BIT), pp. 81-112.
- ; Lee, Sangheon. 2007: *How to defend labour standards: A case study on working hours limits*, projet de document pour l'atelier du BIT sur la dynamique économique des normes internationales du travail, BIT, Genève, 21-22 juin (Genève, BIT).
- McLeod, Ross H. 2007: *Doing Business in Indonesia: Legal and bureaucratic constraints*, Programme de recherche «Attractivité Economique du Droit», document de travail AED-EAL-2007-3 (Nanterre, Université Paris 10).
- Mehrez, Gil. 2005: «The Mexican informal sector and its implications», *Mexico selected issues*, FMI Country Report n° 05/428 (Washington, DC, Fonds monétaire international), pp. 6-21.

- Ménard, Claude; du Marais, Bertrand. 2006: «Can we rank legal systems according to their economic efficiency?», dans l'ouvrage publié sous la direction de Peter Nobel et Marina Gets: *New frontiers of law and economics* (Zurich, Schulthess), pp. 7-27.
- Micco, Alejandro; Pagés, Carmen. 2004: *Employment protection and gross job flows: A differences-in-differences approach*, BID Research Department RES Working Paper n° 4365 (Washington, Banque interaméricaine de développement).
- Murray, Jill. 2001: *Transnational labour regulation: The ILO and EC compared* (The Hague, Kluwer Law International).
- ONUDI/GTZ (Organisation des Nations Unies pour le développement industriel/Coopération technique allemande). 2008: *Creating an enabling environment for private sector development in sub-Saharan Africa* (Vienne).
- Oviedo, Ana Maria. 2006: *Regulation, institutions and productivity growth*, thèse présentée à la Faculty of the Graduate School of the University of Maryland (College Park).
- , 2004: *The burden of regulation on young firms: A cross-country evaluation* (College Park, University of Maryland).
- Palmer, Robert; Wedgwood, Ruth; Hayman, Rachel. 2007: *Educating out of poverty? A synthesis report on Ghana, India, Kenya, Rwanda, Tanzania and South Africa*, DFID Educational Paper n° 70 (Londres, Department for International Development), Centre of African Studies (Edimbourg, Université d'Edimbourg).
- Pierre, Gaëlle; Scarpetta, Stefano. 2007: *How labor market policies can combine workers' protection with job creation: A partial review of some key issues and policy options*, Social Protection Discussion Paper n° 0716 (Washington DC, Banque mondiale).
- ; —, 2004: *Employment regulations through the eyes of employers: Do they matter and how do firms respond to them?*, IZA Discussion Paper n° 1424 (Bonn, Institute for the Study of Labour).
- Pissarides, Christopher A. 2001: «Employment protection», *Labour Economics*, vol. 8, n° 2, pp. 131-159.
- PNUD. 2004: *Libérer l'entrepreneuriat: Mettre le monde des affaires au service des pauvres*, Commission des Nations Unies sur le secteur privé et le développement (New York).
- Poschke, Markus. 2007: *Employment protection, firm selection, and growth*, IZA Discussion Paper n° 3164 (Bonn, Institute for the Study of Labor).
- Rodrik, Dany. 2005: *Why we learn nothing from regressing economic growth on policies*, document disponible à l'adresse <ksghome.harvard.edu/ndrodrik/policy%20regressions.pdf> [consulté le 17 novembre 2008].
- Schiantarelli, Fabio. 2005: *Product market regulation and macroeconomic performance: A review of cross country evidence*, Policy Research Working Paper n° 3770 (Washington, DC, Banque mondiale).
- Siems, Mathias M. 2007: *The end of comparative law*, ESRC Centre for Business Research Working Paper n° 340 (Cambridge, University of Cambridge).
- van Stel, André; Storey, David J.; Thurik, A. Roy. 2006: *The effect of business regulations on nascent and young business entrepreneurship*, ERIM ERS-2006-052-ORG (Rotterdam, Rotterdam School of Management, Erasmus Research Institute of Management).
- Trebilcock, Anne. 2006: «Using development approaches to address the challenge of the informal economy for labour law», dans l'ouvrage publié sous la direction de Guy Davidov et Brian Langille: *Boundaries and frontiers of labour law: Goals and means in the regulation of work* (Oxford, Hart Publishing), pp. 63-86.
- Villalba, Carolina. 2006: «El Banco Mundial insiste en liberalizar las economías. Buenos negocios en 2006», *Revista del Sur*, n° 167, sept-oct.

