

# Fabienne LLENSE

27 ans

Université Paris 1 - Ecole d'Economie de Paris  
Centre d'Economie de la Sorbonne  
106-112 boulevard de l'hôpital  
75647 Paris cedex 13  
06 07 18 85 68  
*Fabienne.Llense@univ-paris1.fr*

**Statut Actuel :** Attachée Temporaire d'Enseignement et de Recherche (ATER)  
Université Paris 1- Panthéon-Sorbonne

## Formation

---

- 2006–2010     **Doctorat- Université Paris 1 Panthéon-Sorbonne**  
Directeur de thèse : Pierre Cahuc  
**Sujet :** “Analyse économique des rémunérations des dirigeants des grandes entreprises”. **Jury :** Jean-Bernard Chatelain, Augustin Landier, David Thesmar et André Zylberberg
- 2003–2006     **Magistère d'Economie de Paris 1 Panthéon-Sorbonne**, Mention Bien
- 2005–2006     **M2 Recherche : Analyses et Politiques Macroéconomiques et 3<sup>ème</sup> année du Magistère**  
Mémoire : “L’impact des rentes économiques sur la taxation des revenus du capital dans un environnement de concurrence fiscale” sous la direction d’Antoine d’Autume
- 2004–2005     **M1 d'Econométrie et 2<sup>ème</sup> année du Magistère**  
Mémoire : “Travailleurs âgés et objectif d’amélioration du taux d’emploi en France” sous la direction de Jean-Olivier Hairault
- 2003–2004     **L3 d'Econométrie et 1<sup>ère</sup> année du Magistère**

## Références

---

**Pierre Cahuc**  
Ecole Polytechnique  
cahuc@ensae.fr

**Xavier Gabaix**  
New York University  
xgabaix@stern.nyu.edu

**Augustin Landier**  
Toulouse School of Economics  
augustin.landier@tse-fr.eu

**André Zylberberg**  
CNRS-Paris 1  
azyl@univ-paris1.fr

## Activités d'Enseignement

---

### Chargée de TD, Université Paris 1 Panthéon-Sorbonne

2006–2010 Microéconomie (L2)- Cours Magistraux : Michel Sollogoub et André Lapidus

2010–2011 Microéconomie (L1)- Cours Magistraux : Catherine Sofer et André Lapidus

2006–2011 Introduction Générale à l'économie (L1)- Cours Magistraux : Antoine D'Autume, Jean-Pierre Laffargue et Nicolas Canry.

## Activités de Recherche

---

### Thèmes de recherche

Marché du travail, Rémunérations des cadres dirigeants, Théorie des contrats, Finance d'entreprise, Economie publique, Gouvernance d'entreprise.

### Liste des travaux de recherche

---

### Publications

*“Rémunérations des p-dg français Les actionnaires peuvent-ils souhaiter un plafonnement ?”* Revue économique- vol.60, N°3, mai 2009.

En France, au milieu des années 1990, la mondialisation croissante et la dernière vague de privatisations ont favorisé la formation d'un marché du travail spécifique, celui des dirigeants de grandes entreprises. Les caractéristiques de ce marché sont estimées pour la France (2003-2005) dans le cadre d'un modèle concurrentiel. Ces estimations permettent de mener un exercice de simulation afin de comparer les prédictions du modèle théorique avec les niveaux des salaires des p-dg observés. L'élasticité de la rémunération des p-dg à la taille de leur entreprise est égale à 0,5 et justifie des écarts considérables de rémunération. Pour modérer ces compensations, un plafonnement des salaires est souvent réclamé en Europe, par l'opinion et les partis de gauche mais également par des représentants d'actionnaires. Le coût de cette politique est évalué dans ce modèle concurrentiel, et le lobbying des actionnaires, en particulier des petites entreprises, est expliqué.

*“French CEOs' compensations : what is the cost of a mandatory upper limit ?”* CESifo Economic Studies-vol.56(2), 2010.

In the middle of the nineties, the sharp increase in globalisation and the last privatization wave promoted the shaping of a market for executives in France. Characteristics of this market are estimated for France and a competitive model is simulated in order to assess to what extent such a model could explain the observed CEO compensations. The size elasticity of CEOs' compensations in France is equal to 0.5 and justifies a large magnitude in compensation. To moderate these compensations, a wage cap is often called for by opinion and the European Left but also, more surprisingly, by representatives of shareholders. The cost of this policy is evaluated in this job assignment model and the lobbying of shareholders is investigated.

## Activités de Recherche en cours

---

*“Taxation des indemnités de licenciement, gouvernance d’entreprise et parachutes dorés ” Working paper CES (2009)*

Depuis une dizaine d’années, le nombre d’entreprises européennes qui octroient des parachutes dorés à leur p-dg a augmenté. Cet article s’inscrit dans un cadre où les indemnités de licenciement des p-dg sont liées à l’asymétrie d’information entre le p-dg et les actionnaires concernant la santé de l’entreprise. La qualité de la gouvernance d’entreprise et l’imposition des indemnités de licenciement jouent un rôle important dans la détermination des montants atteints par ces primes de départ, ainsi que dans leur utilisation. L’imposition optimale de ces primes dépend de la nature des avantages privés que les dirigeants d’entreprise sont susceptibles de percevoir. Ces indemnités de départ doivent être taxées de la même façon que les autres revenus des p-dg. Néanmoins, lorsque les coûts d’agence augmentent du fait du caractère non-imposable des bénéfices privés des p-dg, il est optimal d’introduire un transfert pour les entreprises qui versent de telles indemnités, ce qui expliquerait les exonérations existantes dans certains pays dont la qualité de gouvernance d’entreprise est moins bonne. Une amélioration de la qualité de la gouvernance d’entreprise devrait diminuer les montants octroyés, augmenter la sensibilité des départs des p-dg à la performance des entreprises et mener à une diminution des avantages fiscaux dédiés à ces parachutes dorés.

*“Le rôle de la concurrence et des biais d’auto-gratification dans la forme des contrats des PDG ” (2010)*

Les contrats des mandataires sociaux devraient être la quintessence du contrat implicite, comme ils l’ont longtemps été. Quelles sont les raisons qui mènent à des accords à la fois explicites et flexibles pour les PDG ? Les travaux empiriques récents ont prouvé que l’incertitude sur la contribution à la valeur créée au sein de la société par le dirigeant augmente le recours à des contrats plus explicites. Ce article utilise un modèle de contrat comme point de référence (Hart et Moore 2008) pour analyser les contrats des PDG. Les biais d’auto-gratification des PDG et des actionnaires, conjugués à la concurrence accrue sur le marché du travail des dirigeants et sur les marchés des biens, sont à la source d’inefficacités ex post qui ne sont pas contractualisables et mènent à des contrats flexibles mais explicites. La pratique de plus en plus courante de «benchmarking», c’est-à-dire d’évaluation de la rémunération octroyée au PDG sur la base des rémunérations des firmes comparables et son utilisation stratégique sont interprétées dans ce cadre.

## Activités de Recherche - Communications

---

### Séminaires

- 2008/2010 *Université Paris 1 (3), Ecole d'Economie de Paris (1) et Ecole Polytechnique (1)*
- 2010/2011 *Université Paris 10 (1), Université Paris 2 (1), Université du Mans (1) et Université d'Evry (1)*

---

### Conferences

- 07/2008 *CESifo Workshop on Executive pay (Venice)*
- 09/2008 *Congrès annuel de l'AFSE- 2008 (Paris)*
- 06/2009 *Rencontres thématiques de l'AFSE "Firms, Markets and Innovation" (Sophia Antipolis)*
- 06/2009 *Public Economics Theory - 2009 (Galway)*
- 06/2009 *Les Journées Louis-André Gérard-Varet - 2009 (Marseille)*
- 09/2009 *Congrès annuel de l'AFSE- 2009 (Paris)*
- 01/2010 *Congrès annuel de l'ADRES- 2010 (Lyon)*
- 05/2010 *Summer School de l'IZA- 2010 (Buch)*
- 01/2010 *Congrès annuel de l'ADRES- 2011 (Paris)*