

## Chapitre 2. Le défi : des gains de productivité largement partagés

*Pour améliorer le bien-être de tous les membres de la société, il est essentiel de relancer la croissance de la productivité et de veiller à ce que les gains de productivité soient largement partagés sous forme de hausses de salaires et d'une amélioration des perspectives d'emploi. Le présent chapitre examine le rôle du marché du travail en tant que moteur d'une économie dynamique, portée par une forte croissance de la productivité, dont les bénéfices sont partagés par tous les travailleurs, grâce à de meilleures perspectives d'emplois, de meilleurs salaires et de meilleures conditions de travail.*

---

Les données statistiques concernant Israël sont fournies par et sous la responsabilité des autorités israéliennes compétentes. L'utilisation de ces données par l'OCDE est sans préjudice du statut des hauteurs du Golan, de Jérusalem-Est et des colonies de peuplement israéliennes en Cisjordanie aux termes du droit international.

## Introduction

Un marché du travail qui fonctionne bien est essentiel pour améliorer durablement la productivité, ce qui contribue à une croissance élevée et inclusive et à une hausse des niveaux de bien-être. Pourtant, depuis ces vingt dernières années, la croissance de la productivité tend à ralentir dans presque toutes les économies de marché, développées et émergentes. Parallèlement, dans plusieurs pays, les salaires médians réels n'ont pas progressé au même rythme que cette croissance, pourtant réduite, de la productivité, rendant la croissance moins inclusive. Par conséquent, les gains de productivité ont non seulement diminué, mais la part transférée aux travailleurs ayant un niveau de rémunération faible à moyen par l'intermédiaire d'augmentations de salaires réels a, elle aussi, baissé, provoquant une stagnation des salaires réels pour ceux d'entre eux situés dans la moitié inférieure de l'échelle des salaires.

Le présent chapitre examine donc en quoi le bon fonctionnement du marché du travail peut favoriser une économie dynamique, portée par une forte croissance de la productivité, au bénéfice de tous les travailleurs, grâce à de meilleures perspectives d'emplois, de meilleurs salaires et de meilleures conditions de travail. Les marchés du travail sont essentiels au redéploiement efficace des ressources au sein de l'économie et offrent aux travailleurs la possibilité d'acquérir des compétences et de les améliorer, tout en garantissant des conditions de travail décentes à tous les actifs, y compris à ceux qui ne sont pas vraiment en position de négociateur. Le système de prélèvements-prestations joue lui aussi un rôle important dans l'amélioration du bien-être des travailleurs, mais seul, il ne suffit pas à relever le niveau de vie de l'ensemble de la population ni ne procure le sentiment de satisfaction que le travail peut apporter, par l'engagement économique, les interactions sociales et la réalisation personnelle.

Le reste de ce chapitre est structuré comme suit : la section 0 traite du double défi consistant à favoriser une croissance élevée de la productivité, tout en veillant à ce que l'ensemble des travailleurs bénéficient des gains de productivité grâce à une amélioration des possibilités d'emploi et à des salaires plus élevés. Elle contient aussi une description des tendances observées depuis les 20 dernières années en matière de productivité, de salaires et d'emplois et fait le lien avec des facteurs sous-jacents. Dans la section 0, les auteurs se penchent sur le rôle du marché du travail comme moyen d'assurer une croissance soutenue de la productivité, une transmission efficace des gains de productivité aux salaires ainsi que la disponibilité d'offres d'emploi satisfaisantes et la possibilité d'y avoir accès.

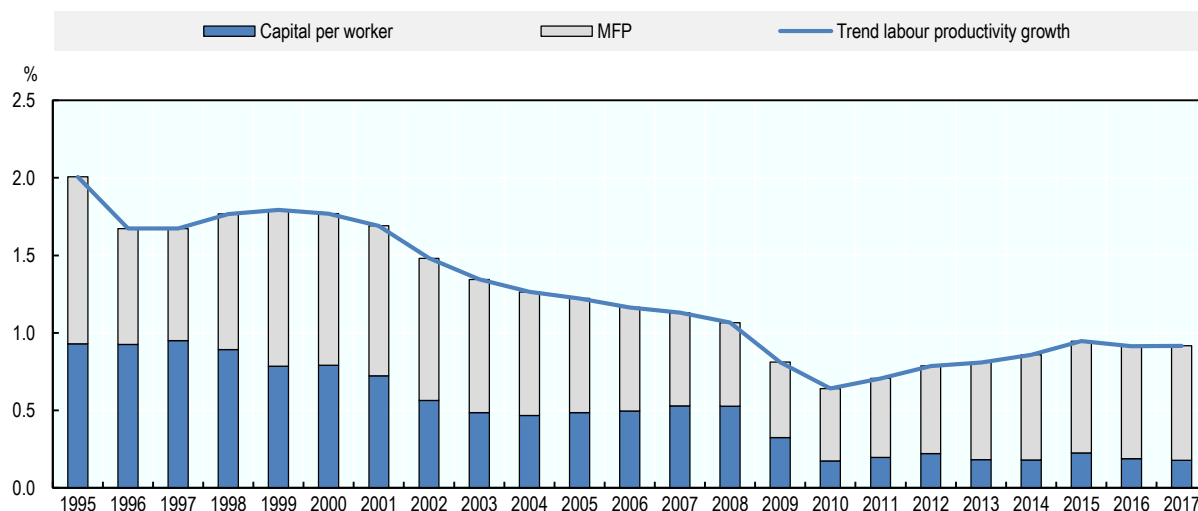
## Le défi

Au cours des 20 dernières années, la croissance de la productivité a ralenti dans les pays de l'OCDE, faisant naître des inquiétudes quant à l'amélioration des niveaux de vie et à la création d'emplois de qualité. Ce fléchissement de la productivité s'explique à la fois par un moindre accroissement de l'intensité capitalistique (croissance du capital par travailleur) et une moindre croissance de la productivité globale des facteurs (Graphique 2.1). Le ralentissement de l'accroissement de l'intensité capitalistique a été particulièrement prononcé après la crise mondiale de 2008-2009, ce qui donne à penser que les phases de ralentissement économique peuvent avoir des effets durables. À l'inverse, il semble que la faible croissance de la productivité globale des facteurs soit un phénomène structurel antérieur à la crise. Combiné à la baisse prévue du taux d'activité global due au vieillissement de la population, un ralentissement structurel de la croissance de la

productivité pourrait avoir pour effet de freiner sensiblement l'amélioration des niveaux de vie (Guillemette and Turner, 2018<sup>[1]</sup>).

### Graphique 2.1. Ralentissement de la croissance de la productivité au cours des 20 dernières années

Moyenne de l'OCDE



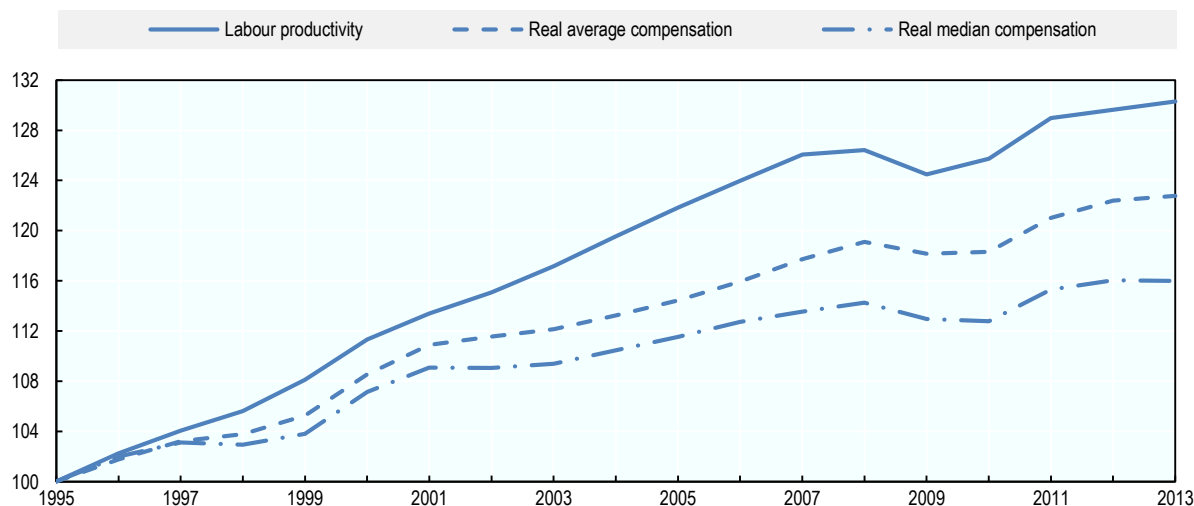
Source : OCDE (2018), *Perspectives économiques de l'OCDE*, n 103 (Édition 2018/1), *Perspectives économiques de l'OCDE : statistiques et projections* (base de données), <https://doi.org/10.1787/6895b928-fr> (consultées le 22 novembre 2018).

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888933972337>

Dans de nombreux pays de l'OCDE, la croissance des salaires réels est même inférieure à la croissance de la productivité (Graphique 2.2). On observe ainsi dans nombre de ces pays un découplage entre les salaires moyens réels et la productivité du travail, ce qui signifie que la part du travail dans le revenu des facteurs a diminué (la part du revenu national attribuable à la rémunération du travail sous forme de salaires, rémunérations et autres avantages)<sup>1</sup>. De plus, les salaires médians réels ont progressé à un rythme inférieur à celui des salaires moyens réels, dans la grande majorité d'entre eux, si bien que les inégalités salariales se sont creusées<sup>2</sup>. C'est pourquoi, dans plusieurs pays, les gains de productivité ne se traduisent plus par des hausses de salaires pour l'ensemble des travailleurs (OCDE, 2018<sup>[2]</sup>; Schweltnus, Kappeler and Pionnier, 2017<sup>[3]</sup>; Sharpe and Ugucioni, 2017<sup>[4]</sup>).

### Graphique 2.2. Découplage entre salaires médians réels et productivité du travail

Économie entière, secteur primaire, secteur du logement, et secteur non marchand non compris, 1995 = 100



*Note* : Moyenne pondérée par l'emploi dans 24 pays (moyennes mobiles sur 2 ans pour les périodes se terminant aux années indiquées). 1995 à 2013 pour l'Allemagne, la Corée, les États-Unis, la Finlande et le Japon ; 1995 à 2012 pour la France, l'Italie et la Suède ; 1996 à 2013 pour l'Autriche, la Belgique et le Royaume-Uni ; 1996 à 2012 pour l'Australie et l'Espagne ; 1997 à 2013 pour le Danemark, la Hongrie et la République tchèque ; 1997 à 2012 pour la Pologne ; 1996 à 2010 pour les Pays-Bas ; 1998 à 2013 pour la Norvège ; 1998 à 2012 pour le Canada et la Nouvelle-Zélande ; 1999 à 2013 pour l'Irlande ; 2002 à 2011 pour Israël ; 2003 à 2013 pour la République slovaque. Toutes les séries sont ajustées en fonction de l'indice des prix de la valeur ajoutée, hors secteur primaire, secteur du logement et secteur non marchand. Les secteurs qui ne sont pas pris en compte sont les suivants : (Classification internationale type, par industrie (CITI) – Révision. 4. (1) Agriculture, sylviculture et pêche (A), (2) Activités extractives (B), (3) Activités immobilières (L), (4) Administration publique et défense ; sécurité sociale et obligatoire (O), (5) Éducation (P), (6) Santé et action sociale (Q), (7) Activités des ménages privés employant du personnel domestique (T), et (8) Activités des organisations et organismes extra-territoriaux (U).

*Source* : OCDE (2018<sup>[5]</sup>), « Découplage salaires-productivité : Quelles conséquences sur les politiques publiques ? », in *Perspectives économiques de l'OCDE, Volume 2018 Numéro 2*, <https://doi.org/10.1787/16843436>.

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888933972356>

Le ralentissement de la croissance de la productivité globale et le découplage entre les salaires médians réels (les salaires des travailleurs « moyens ») et la productivité ont coïncidé avec un phénomène de divergence de plus en plus marquée de la productivité et des salaires entre les entreprises (Encadré 2.1). Tandis que les entreprises situées à la frontière technologique (les 5 % d'entreprises les plus productives au monde) ont enregistré une croissance solide de leur productivité depuis le début des années 2000, les entreprises éloignées de cette frontière ont vu leur productivité stagner, pesant sur le niveau de productivité globale (Andrews, Criscuolo and Gal, 2016<sup>[6]</sup>). Cette disparité sur le plan de la productivité entre les entreprises s'est accompagnée à son tour d'une disparité salariale (Berlingieri, Blanchenay and Criscuolo, 2017<sup>[7]</sup>), qui explique pour une bonne part le creusement des inégalités de salaires observées dans plusieurs pays<sup>3</sup>. En outre, dans un certain nombre de pays, on constate de plus en plus un découplage entre salaires et productivité dans les entreprises situées à la frontière technologique, alors même que ces entreprises ont vu leurs parts de marché progresser. Que ce découplage soit dû à une augmentation des marges bénéficiaires ou de l'intensité capitaliste, ces évolutions ont contribué au découplage global entre les salaires et la productivité observée.

### **Encadré 2.1. Dispersion sur le plan de la productivité et des salaires : la logique de la « prime au gagnant »**

Les divergences croissantes en termes de productivité et de salaires entre les entreprises pourraient s'expliquer par une dynamique permettant à quelques acteurs de rafler l'essentiel de la mise. Ainsi, alors qu'auparavant, le marché de référence pour les entreprises manufacturières les plus performantes était essentiellement national ou régional, du fait de la baisse des coûts de transport et des droits de douane, ces entreprises peuvent désormais trouver d'importants débouchés à l'international, ce qui renforce leurs économies d'échelle (Autor et al., 2017<sup>[8]</sup>; Frank and Cook, 1995<sup>[9]</sup>; Rosen, 1981<sup>[10]</sup>). L'essor des technologies de l'information et de la communication (TIC), en rapprochant des vendeurs et des acheteurs géographiquement éloignés, a renforcé cette tendance à l'expansion du marché. Les progrès rapides des TIC ont également facilité l'émergence de marchés d'envergure mondiale dans un certain nombre d'activités traditionnelles de services, comme le commerce de détail et les transports, ainsi que de nouveaux services TIC dont le coût marginal de développement est proche de zéro. Dans certains de ces secteurs, y compris les services TIC, le commerce de détail et les transports, les externalités de réseau qui favorisent l'émergence d'un acteur dominant sont de plus en plus marquées. Étayant cette dynamique du « tout au gagnant », des données récentes tendent à indiquer que l'intégration des échanges et la transformation numérique de l'économie ont contribué à la divergence des salaires entre les entreprises les plus performantes et les autres (Berlingieri, Blanchenay and Criscuolo, 2017<sup>[7]</sup>).

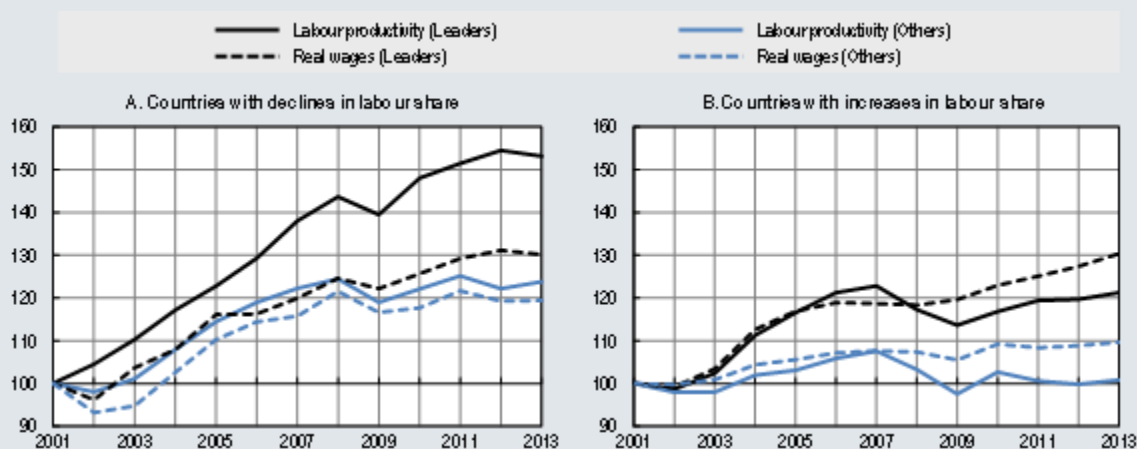
Le découplage global entre les salaires médians et la productivité s'explique en partie par le recul de la part du travail dans le revenu des facteurs dans les entreprises qui opèrent à la frontière technologique (les 5 % d'entreprises les plus performantes en termes de productivité du travail dans chaque groupe de pays, dans chaque secteur et pour chaque année). Dans les pays où la part globale du travail a diminué, on observe un découplage entre les salaires réels et la productivité dans les entreprises situées à la frontière technologique, tandis que les autres catégories d'entreprises ne sont pas concernées Graphique 2.3. Ce phénomène pourrait résulter d'une dynamique du « tout au gagnant », dans la mesure où les entreprises opérant à la frontière technologique tirent avantage des hausses d'économies d'échelle et de gamme induites par la technologie et la mondialisation, pour faire baisser la part de la valeur ajoutée liée aux coûts salariaux fixes (par exemple, en matière de recherche et développement, de conception ou de marketing) et/ou accèdent à une position dominante leur permettant d'augmenter leurs marges (Autor et al., 2017<sup>[11]</sup>; Calligaris, Criscuolo and Marcolin, 2018<sup>[12]</sup>; Philippon, 2018<sup>[13]</sup>). En revanche, on n'observe pas un tel découplage entre salaires et productivité dans les entreprises situées à la frontière technologique basées dans les pays où la part du travail a augmenté, ce qui donne à penser que la dynamique « tout au gagnant » y a été moins prononcée.

Le découplage entre les salaires et la productivité dans les entreprises situées à la frontière technologique coïncide avec une augmentation des parts de marché de cette population d'entreprises. En principe, ce phénomène pourrait être le signe d'un accroissement des pratiques anticoncurrentielles, à mesure que les « entreprises superstar » relèvent leurs marges bénéficiaires. Les données disponibles vont dans le sens d'une vision plus classique qui considère l'augmentation de la concentration du marché comme une évolution temporaire liée au dynamisme technologique. Schwellnus et al. (2018<sup>[14]</sup>) observent que le découplage entre salaires et productivité dans les entreprises qui opèrent à la frontière technologique est dû principalement au fait que des acteurs dont la part du travail dans le

revenu des facteurs est faible accèdent à cette catégorie d'entreprises. Autor et al. (2017<sup>[8]</sup>) démontrent que la concentration croissante du marché aux États-Unis concerne essentiellement les secteurs qui connaissent une évolution technologique rapide. Il existe cependant un risque qu'au fil du temps, les entreprises déjà à la pointe de la technologie tentent de bloquer les nouveaux entrants par des pratiques anticoncurrentielles (Furman, 2018<sup>[15]</sup>).

### Graphique 2.3. Salaires et productivité moyens dans les entreprises les plus performantes et les autres

(2001 = 100)



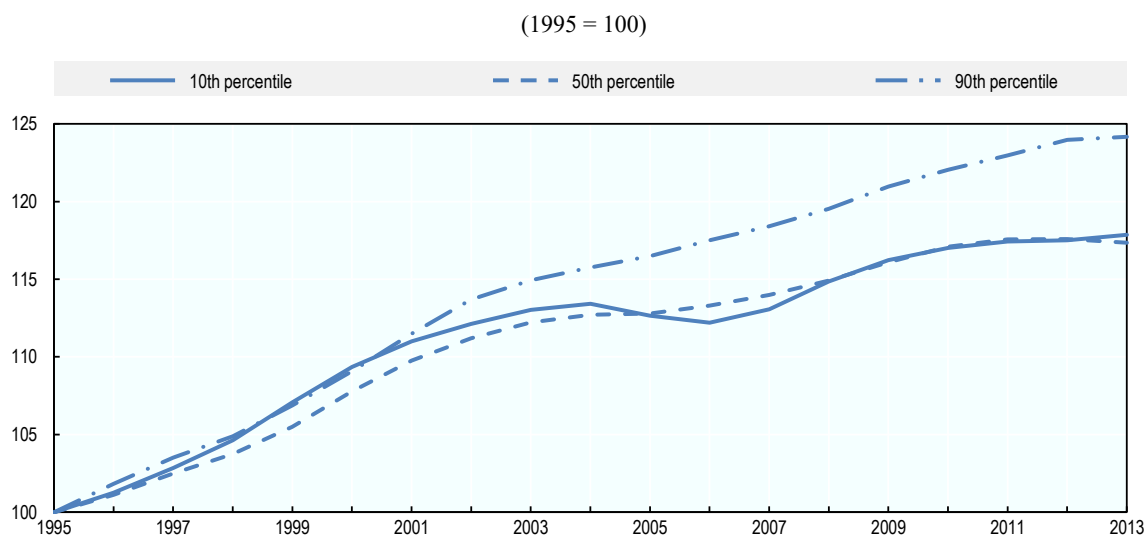
*Note* : La productivité du travail et les salaires réels correspondent à la moyenne non pondérée entre les entreprises de la valeur ajoutée réelle par travailleur et de la rémunération réelle du travail par travailleur. Les entreprises en pointe sont les 5 % d'entreprises les plus performantes en termes de productivité du travail dans chaque groupe de pays, dans chaque secteur et pour chaque année. Les pays où la part du travail dans le revenu des facteurs a diminué (secteur primaire, secteur du logement, secteur financier et secteur non marchand non compris) entre 2001 et 2013 sont les suivants : Allemagne, Belgique, Corée, Danemark, États-Unis, Irlande, Japon, Royaume-Uni et Suède. Les pays où elle a augmenté sont les suivants : Autriche, Espagne, Estonie, Finlande, France, Italie, Pays-Bas et République tchèque.

*Source* : Indiquez la source ici. Schwellnus et al. (2018<sup>[14]</sup>), « Labour share developments over the past two decades: The role of technological progress, globalisation and “winner-takes-most” dynamics », Documents de travail du Département des affaires économiques de l'OCDE n° 1503, <https://doi.org/10.1787/3eb9f9ed-en>.

StatLink  <https://doi.org/10.1787/888933972375>

Le découplage entre salaires et productivité n'est pas limité aux travailleurs médians, mais touche l'ensemble des actifs occupés situés dans la moitié inférieure de l'échelle des salaires (Graphique 2.4). Les travailleurs qui se trouvent au bas de l'échelle salariale (au 10<sup>e</sup> centile de l'échelle des salaires) ne sont pas mieux lotis que ceux situés au milieu de l'échelle, tandis que les travailleurs situés au sommet de l'échelle ont vu leurs salaires fortement augmenter, l'une des évolutions les plus frappantes observées au cours des deux dernières décennies étant la divergence des salaires entre les 1 % les mieux payés et les autres travailleurs (Alvaredo et al., 2017<sup>[16]</sup>; Schwellnus, Kappeler and Pionnier, 2017<sup>[3]</sup>). Ce découplage entre salaires bas à moyens et productivité est allé de pair avec une polarisation des emplois, à savoir la disparition progressive des emplois semi-qualifiés associés à des salaires moyens (Encadré 2.2).

**Graphique 2.4. Découplage entre croissance des salaires dans la moitié inférieure et au sommet de l'échelle de distribution**



*Note* : Moyenne pondérée en fonction du PIB dans 24 pays (moyennes mobiles sur 2 ans pour les périodes se terminant aux années indiquées). 1995 à 2013 pour l'Allemagne, la Corée, les États-Unis, la Finlande et le Japon ; 1995 à 2012 pour la France, l'Italie et la Suède ; 1996 à 2013 pour l'Autriche, la Belgique et le Royaume-Uni ; 1996 à 2012 pour l'Australie et l'Espagne ; 1997 à 2013 pour le Danemark, la Hongrie et la République tchèque ; 1997 à 2012 pour la Pologne ; 1996 à 2010 pour les Pays-Bas ; 1998 à 2013 pour la Norvège ; 1998 à 2012 pour le Canada et la Nouvelle-Zélande ; 1999 à 2013 pour l'Irlande ; 2002 à 11 pour Israël ; 2003 à 13 pour la République slovaque. Toutes les séries sont ajustées en fonction du même indice des prix de la valeur ajoutée pour l'économie entière.

*Source* : Base de données de l'OCDE sur la distribution des revenus,

<http://www.oecd.org/fr/emploi/emp/basededonneessurlemploi-remunerationsetsalaires.htm>

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888933972394>

### Encadré 2.2. Polarisation et automatisation

Au cours de ces dernières décennies, les structures professionnelles et sectorielles des marchés du travail des pays de l'OCDE ont connu de profondes transformations. Un processus de désindustrialisation – qui s'est traduit par des transferts massifs d'emplois du secteur manufacturier vers celui des services – est intervenu en parallèle à un processus de polarisation des emplois, qui fait que le nombre d'emplois moyennement rémunérés et qualifiés a diminué par rapport à celui des emplois très qualifiés, et dans une moindre mesure, des emplois peu qualifiés. Le Graphique 2.5 montre qu'entre 1995 et 2015, la part dans l'emploi des travailleurs moyennement qualifiés a diminué d'environ 10 points de pourcentage en moyenne dans tous les pays analysés, tandis que celle des travailleurs peu qualifiés et très qualifiés a augmenté.

Ces transformations peuvent bouleverser la vie des travailleurs et soulèvent d'importantes questions stratégiques. Le redéploiement de l'emploi entre professions et secteurs met les travailleurs face au risque de perdre leur emploi et de devoir ensuite opérer une transition difficile vers un emploi dans une autre profession ou un autre secteur. Même ceux qui sont en mesure de conserver leur emploi sont souvent confrontés à une évolution de la demande de compétences qui exige une réadaptation (Battisti, Dustmann and Schönberg, 2017<sup>[17]</sup>). De plus, les évolutions divergentes de la demande de compétences dérivant de la transformation des structures sectorielles peuvent influencer sur l'évolution des inégalités salariales dans le temps (Acemoglu and Autor, 2010<sup>[18]</sup>).

Il a été établi que l'aptitude croissante de la technologie à effectuer des tâches répétitives aisément codifiables est un moteur essentiel de la polarisation des emplois (Goos, Manning and Salomons, 2014<sup>[19]</sup>). Dans le même temps, la délocalisation de la production vers des pays où les coûts de la main-d'œuvre sont plus bas a alimenté les inquiétudes croissantes quant aux effets négatifs de la mondialisation dans les pays développés. L'apparition de nouveaux acteurs, parmi lesquels la Chine qui s'est ouverte à l'économie de marché et a accédé à l'Organisation mondiale du commerce, a intensifié ces craintes et explique le recul de l'emploi dans le secteur manufacturier des pays avancés (Autor, Dorn and Hanson, 2016<sup>[20]</sup>), et la polarisation des emplois en particulier (Keller and Utar, 2016<sup>[21]</sup>). À partir des données sectorielles issues de 22 pays de l'OCDE sur les 20 dernières années, l'OCDE (2017<sup>[22]</sup>) a démontré que la technologie, à travers une utilisation croissante des TIC, a contribué à une polarisation des emplois, alors que l'on observe pas de corrélation similaire pour ce qui est de la mondialisation, que ce soit par le biais de l'intégration d'un pays dans les chaînes de valeur mondiales ou la pénétration des importations chinoises.

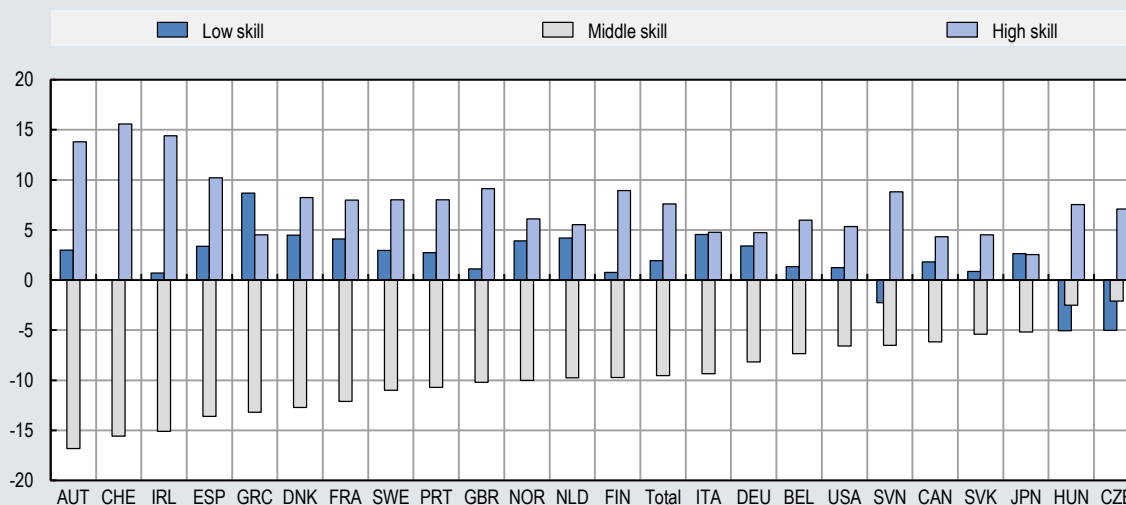
Les progrès continus dans le domaine de la numérisation et de l'automatisation risquent d'accentuer la polarisation de l'emploi dans les pays avancés et a même fait naître des inquiétudes quant au risque de voir davantage d'emplois répétitifs détruits que créés, entraînant un chômage technologique (Acemoglu and Restrepo, 2018<sup>[23]</sup>; Brynjolfsson and McAfee, 2011<sup>[24]</sup>; Mokyr, Vickers and Ziebarth, 2015<sup>[25]</sup>). Les travaux d'importance majeure menés par Osborne et Frey (2017<sup>[26]</sup>) montrent que jusqu'à 50 % environ des emplois pourraient être automatisés aux États-Unis. Dans le cadre de travaux récents (Nedelkoska et Quintini, (2018<sup>[27]</sup>)), l'OCDE dresse un tableau moins radical, suggérant que seul un emploi sur sept dans les 32 pays de l'OCDE analysés est menacé par l'automatisation, mais aussi qu'environ (OCDE, 2015<sup>[28]</sup>) un tiers des emplois sont susceptibles d'être profondément modifiés. Que les emplois soient complètement détruits ou que leur contenu soit radicalement transformé, dans un cas comme dans l'autre, cela



pose d'importants défis pour la formulation des politiques publiques et les systèmes d'apprentissage et de formation tout au long de la vie en particulier.

### Graphique 2.5. Polarisation des emplois

Variations des parts de l'emploi par niveau de qualification des professions (en points de pourcentage), 1995-2015



*Note* : Les professions très qualifiées comprennent les emplois classés dans les grands groupes 1, 2 et 3 de la CITP-88, autrement dit : Membres de l'exécutif et des corps législatifs, cadres supérieurs de l'administration publique, dirigeants et cadres supérieurs d'entreprise (groupe 1) ; Professions intellectuelles et scientifiques (groupe 2) ; et Professions intermédiaires (groupe 3). Les professions moyennement qualifiées comprennent les emplois classés dans les grands groupes 4, 7, et 8, à savoir : Employés de type administratif (groupe 4) ; Artisans et ouvriers des métiers de type artisanal (groupe 7) ; et Conducteurs d'installations et de machines et ouvriers de l'assemblage (groupe 8). Les professions peu qualifiées comprennent les emplois classés dans les grands groupes 5 et 9 : Personnel des services et vendeurs de magasin et de marché (groupe 5) ; et Ouvriers et employés non qualifiés (groupe 9).

*Source* : OCDE (2017<sup>[22]</sup>), « Comment la technologie et la mondialisation transforment le marché du travail », in *Perspectives de l'emploi de l'OCDE 2017*, [https://doi.org/10.1787/empl\\_outlook-2017-7-fr](https://doi.org/10.1787/empl_outlook-2017-7-fr)

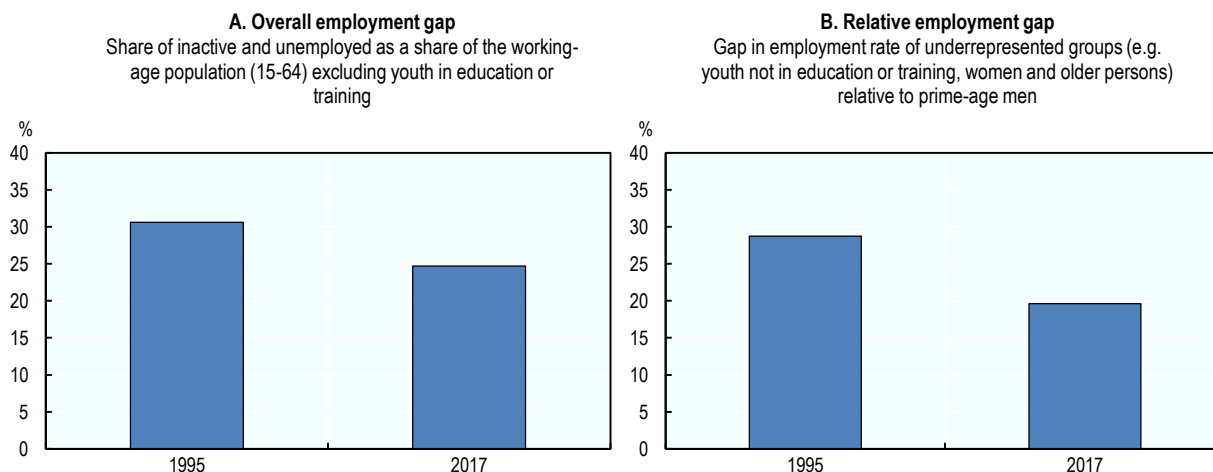
StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888933972413>

Un taux d'emploi élevé peut favoriser un large partage des gains de productivité en faisant en sorte que les hausses de salaire profitent au plus grand nombre. Alors que les écarts en matière d'emploi (la proportion de personnes sans emploi parmi la population d'âge actif) ont eu tendance à diminuer, plus d'un quart des personnes qui ne sont ni scolarisées, ni en formation n'ont toujours pas d'emploi rémunéré (Graphique 2.6), les écarts étant particulièrement marqués chez les jeunes, les femmes et les travailleurs âgés. En outre, dans de nombreux pays, une part importante de la main-d'œuvre est sous-employée, soit parce qu'elle travaille moins qu'elle ne le voudrait, soit parce qu'elle n'utilise pas pleinement ses compétences dans son travail (OCDE, 2016<sup>[29]</sup>). Malgré des progrès satisfaisants constatés dans de nombreux pays, les écarts en matière d'emploi restent particulièrement importants pour les groupes sous-représentés au sein de la population active (par exemple, les jeunes, les femmes et les travailleurs âgés) : comparativement aux hommes d'âge très actif, leur taux d'emploi est inférieur d'environ 20 %. Intégrer les groupes sous-représentés sur le marché du travail est non seulement important pour faire

en sorte qu'aucun groupe ne soit laissé pour compte, mais il s'agit aussi d'un moyen essentiel d'améliorer les performances globales en matière d'emploi, en particulier dans les pays où les taux d'emploi des hommes d'âge très actif sont déjà très élevés.

**Graphique 2.6. Les écarts en matière d'emploi demeurent marqués, notamment pour les groupes sous-représentés**

1995-2017



*Note* : Moyenne non pondérée dans 25 pays de l'OCDE, à l'exception du Chili, de la Corée, de l'Estonie, de la Finlande, de l'Islande, d'Israël, du Japon, de la Lettonie, de la Lituanie, de la Nouvelle-Zélande et de la Slovaquie). Partie B : Différence entre le taux d'emploi des hommes d'âge très actif (30-54 ans) et les autres catégories (femmes, hommes jeunes et hommes âgés), exprimée en pourcentage du taux d'emploi des hommes d'âge très actif (30-54 ans).

*Source* : Base de données de l'OCDE sur l'emploi (<http://www.oecd.org/fr/emploi/emp/basededonneesdelocdesurlemploi.htm>) ; OCDE (2018<sup>[30]</sup>), *Regards sur l'éducation 2018 : Indicateurs de l'OCDE*, <https://doi.org/10.1787/19991495>.

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888933972432>

Dans une certaine mesure, le système de prélèvements-prestations peut corriger la répartition du revenu marchand et faire en sorte que les gains découlant de la croissance de la productivité soient largement partagés avec les travailleurs et leurs familles. Des travaux récents de l'OCDE montrent que la redistribution par le biais du système de prélèvements-prestations a eu tendance à perdre en efficacité depuis le milieu des années 1990. Dans une large mesure, cela traduit un redéploiement des garanties de ressources, des ménages sans emploi vers les ménages actifs (OCDE, 2015<sup>[28]</sup>; Causa and Hermansen, 2017<sup>[31]</sup>). Sous l'effet du creusement des inégalités de revenu marchand (revenu avant impôt, hors revenus sociaux) et d'une redistribution moins généreuse, les inégalités du revenu disponible des ménages ont atteint des niveaux sans précédent dans de nombreux pays de l'OCDE. Il en résulte des préoccupations concernant l'équité, la cohésion sociale et la pérennité de la croissance économique (OCDE, 2015<sup>[28]</sup>; Cingano, 2014<sup>[32]</sup>).

En résumé, dans la plupart des pays, les gains de productivité résultant des changements technologiques et de la mondialisation n'ont pas été largement partagés avec les travailleurs. Les gains de productivité des entreprises situées à la frontière technologique restent élevés, ce qui donne à penser que seul un petit groupe d'entreprises innovantes est en mesure de tirer pleinement parti des progrès technologiques et de la mondialisation,

tandis que de nombreuses autres ont de plus en plus de mal à suivre, ce qui pèse sur la croissance globale de la productivité. Dans le même temps, la répartition des revenus s'est de plus en plus orientée vers le capital au détriment du travail et la répartition des revenus et de la richesse est de plus en plus inégale. La hausse des taux d'emploi a atténué l'aggravation des inégalités de revenu mais n'a pas suffi à la stopper et il reste encore beaucoup à faire pour mieux intégrer les personnes exclues du marché du travail et améliorer l'efficacité de la redistribution par le biais du système fiscal et social.

## Gains de productivité largement partagés : le rôle central du marché du travail

Avec les marchés de produits et les marchés financiers, le marché du travail est un élément central du bon fonctionnement d'une économie de marché qui associe 1) forte croissance de la productivité et 2) large partage des gains de productivité sous forme de hausses de salaires et de 3) possibilités d'emplois pour tous.

### *Le marché du travail en tant que moteur de la croissance de la productivité*

Une croissance soutenue de la productivité nécessite un redéploiement constant des entreprises, en ce sens que les plus productives pénètrent le marché et étendent leurs activités, tandis que les moins productives réduisent la voilure et, à défaut de pouvoir mettre à niveau leurs processus de production, finissent par quitter le marché. Les études empiriques pour les pays de l'OCDE indiquent que les seules entrées et sorties du marché contribuent à hauteur de 15 à 45 % à la croissance de la productivité au niveau sectoriel (Bartelsman, Haltiwanger and Scarpetta, 2009<sup>[33]</sup>). Les données montrent également que les redéploiements d'emplois entre entreprises existantes augmentent encore la croissance de la productivité, dans la mesure où les entreprises qui affichent dès le départ des niveaux de productivité élevés gagnent des parts de marché au détriment des moins productives (OCDE, 2009<sup>[34]</sup>).

Le marché du travail est un vecteur clé de redéploiement propice à la productivité, en permettant aux actifs occupés de quitter des entreprises en restructuration pour rejoindre les nouvelles entreprises et celles en expansion. Il ressort des études empiriques que la redistribution des emplois dans les pays de l'OCDE – à savoir la création et la destruction d'emplois au niveau des entreprises – concerne environ 20 % des emplois chaque année (OCDE, 2009<sup>[34]</sup>)<sup>4</sup>. Le taux de redéploiement des travailleurs – c'est-à-dire la somme des embauches et des licenciements – est encore plus élevé, à quelque 30 %. Si le redéploiement n'est pas nécessairement synonyme d'amélioration de la productivité, ces chiffres indiquent qu'une faible variation de l'emploi net masque d'importants flux bruts de travailleurs entre les entreprises.

Opérer un rapprochement efficient entre travailleurs et entreprises requiert un certain degré de fluidité du marché du travail, en particulier en période de rapides changements structurels. Les progrès technologiques, la mondialisation et les évolutions démographiques imposent de redéployer la main d'œuvre vers les activités les plus productives, tout en limitant les coûts de transition. Sur un marché du travail qui fonctionne bien, les actifs occupés ont la possibilité de changer d'emploi pour obtenir une meilleure rémunération, et les entreprises qui adoptent de nouvelles technologies et de nouveaux modèles économiques sont en mesure de rapidement développer l'emploi, et partant d'accroître la productivité globale.

Un marché du travail fluide peut également favoriser la diffusion des progrès technologiques entre les entreprises, ce qui contribue à améliorer la productivité dans les

entreprises à la traîne. L'adoption, à des fins de production, de nouvelles technologies génériques nécessite généralement des travailleurs dotés de l'expertise technique appropriée et un certain degré de réorganisation de l'activité (David, 1990<sup>[35]</sup>; Bresnahan, 2003<sup>[36]</sup>). Les données indiquent que les mouvements de main d'œuvre entre entreprises, y compris parmi les personnes qui changent fréquemment d'emploi et les consultants, constituent l'un des vecteurs de diffusion de cette expertise (Draca, Sadun and Van Reenen, 2009<sup>[37]</sup>; Tambe and Hitt, 2014<sup>[38]</sup>).

Une forte croissance de la productivité passe également par le développement constant des compétences des travailleurs. Les compétences permettent à ces derniers d'accroître leur productivité en étant capables de produire plus à un niveau de technologie donné (Lucas, 1988<sup>[39]</sup>), et favorisent l'innovation et l'adoption de nouvelles technologies (Aghion et al., 1998<sup>[40]</sup>; Stokey, 2018<sup>[41]</sup>). Les études empiriques font apparaître un lien étroit de causalité entre les compétences cognitives et la croissance économique (Hanushek and Woessmann, 2015<sup>[42]</sup>), et indiquent que le capital humain est un facteur essentiel, qui conditionne fortement le rythme d'adoption des technologies (Andrews, Nicoletti and Timiliotis, 2018<sup>[43]</sup>).

Le marché du travail est un facteur déterminant de développement des compétences des travailleurs. Si le système éducatif jette les bases de l'acquisition des compétences cognitives et non cognitives, le marché du travail joue un rôle essentiel en permettant de les entretenir et de les renforcer. Un marché du travail qui fonctionne bien promeut le développement des compétences appropriées en incitant fortement à investir dans le capital humain ; en facilitant la transition de l'école à l'emploi ; et en assurant des possibilités de formation continue. Il permet en outre aux travailleurs de mettre au jour et de développer leur avantage comparatif en facilitant la transition d'un emploi à un autre.

Les changements structurels rapides induits par les progrès technologiques, la mondialisation et le vieillissement démographique rendent d'autant plus nécessaire le développement continu des compétences sur le marché du travail. L'automatisation, la transformation numérique et l'essor de l'intelligence artificielle étendent l'éventail des tâches pouvant potentiellement être réalisées par les machines, et la baisse du coût des délocalisations modifiera la combinaison des activités réalisées sur le territoire national. Dans le même temps, le vieillissement de la population devrait se traduire par un allongement de la vie active. Et les travailleurs ne pourront pas se contenter de maintenir les compétences acquises pendant leur jeunesse pour s'adapter à ces évolutions. Ils devront au contraire en acquérir et en développer de nouvelles sur le marché du travail pour pouvoir opérer la transition vers des tâches nouvelles et plus productives, tout au long de leur vie active (allongée).

Le marché du travail contribue aussi à fortement inciter les entreprises à innover, à se convertir aux nouvelles technologies et à adopter des pratiques de travail et de gestion performantes. La capacité des entreprises à innover dépend de la flexibilité dont elles disposent pour ajuster l'organisation du travail, y compris les niveaux d'emploi et la définition des tâches (Griffith and Macartney, 2014<sup>[44]</sup>; Bartelsman, Gautier and De Wind, 2016<sup>[45]</sup>). Mais les pratiques de gestion et de travail performantes sont dans une large mesure orientées vers le développement de relations pérennes entre employeurs et employés, à même de favoriser la formation et l'innovation. De façon plus générale, les incitations en faveur de l'accumulation de capital humain et la propension des travailleurs à innover dépendent de la sécurité de l'emploi, qui, lorsqu'elle augmente, permet un meilleur retour sur l'effort d'innovation engagé (Acharya, Baghai and Subramanian, 2013<sup>[46]</sup>). Il apparaît qu'un rythme soutenu d'innovation et d'adoption des technologies

suppose par conséquent pour les entreprises de trouver un juste équilibre entre une organisation suffisamment flexible et un niveau de sécurité de l'emploi suffisant pour les travailleurs.

### ***Le marché du travail en tant que vecteur de transmission des gains de productivité aux salaires***

À travers les possibilités de développement des compétences qu'il offre aux travailleurs, le marché du travail joue non seulement un rôle majeur pour améliorer la croissance de la productivité mais aussi pour définir dans quelle mesure les bénéfices issus des progrès technologiques sont partagées avec les travailleurs. L'automatisation et la numérisation de l'économie devraient avoir d'importantes répercussions sur la nature des emplois disponibles et les tâches requises pour les exécuter (voir Encadré 2.2). Pour que les travailleurs puissent tirer pleinement parti de ces évolutions, ils devront améliorer leurs compétences, en particulier celles nécessaires les effectuer des tâches non répétitives qui ne peuvent pas être facilement remplacées par de nouvelles technologies.

Le degré de partage des gains de productivité avec les travailleurs est également fonction du pouvoir de négociation de ces derniers. Des travaux récents montrent que le pouvoir des employeurs sur le marché (caractère monopsonique du marché du travail) est important et pourrait se renforcer (Dube et al., 2018<sup>[47]</sup>; Benmelech, Bergman and Kim, 2018<sup>[48]</sup>; Azar, Marinescu and Steinbaum, 2017<sup>[49]</sup>). Un tel pouvoir des employeurs sur le marché peut s'expliquer, par exemple, par les coûts élevés que représente pour le travailleur un changement d'emploi en raison des obstacles naturels à la mobilité du travail (coûts liés à la recherche d'emploi ou au transfert géographique) ou de la réglementation (portabilité limitée des droits de sécurité sociale, coûts liés à l'obtention d'une licence professionnelle ou clauses de non concurrence). L'émergence potentielle d'acteurs dominants dans des secteurs caractérisés par de solides effets de réseaux pourrait encore accentuer le développement du caractère monopsonique du marché (Autor et al., 2017<sup>[8]</sup>; Schwellnus et al., 2018<sup>[14]</sup>). Le développement de formes atypiques de travail, la baisse du taux de syndicalisation et l'affaiblissement des institutions de négociation collective, sont autant de facteurs qui peuvent contribuer à affaiblir la voix de travailleurs et leur pouvoir de négociation, et ce faisant renforcer le caractère monopsonique du marché du travail (OCDE, 2018<sup>[50]</sup>).

### ***Le marché du travail en tant que vecteur de transmission des gains de productivité à l'emploi***

Pour que les gains de productivité soient largement partagés, il faut un niveau d'emploi élevé, ce qui suppose un équilibre satisfaisant entre les salaires moyens et la productivité pour soutenir la demande de main d'œuvre, des obstacles à l'emploi limités pour favoriser l'offre de main d'œuvre et une mise en correspondance efficiente entre les entreprises et les travailleurs.

Si une large distribution des gains de productivité suppose que la croissance des salaires ne soit pas inférieure à la croissance de la productivité, il importe également qu'à moyen terme, les coûts salariaux globaux n'augmentent pas plus rapidement que la productivité pour éviter de compromettre la création d'emploi. Un bon équilibre entre les salaires moyens et la productivité au niveau global n'exclut pas l'existence de salaires planchers légaux ou conventionnels qui peuvent avoir une utilité pour soutenir les revenus des travailleurs et garantir des normes minimales de travail dans les entreprises. Toutefois, il

ne faut qu'ils soient trop élevés, au risque d'exclure du marché les travailleurs peu productifs.

Il faut aussi que les offres d'emploi disponibles soient accessibles. Les personnes sans emploi et les individus en marge de l'emploi se heurtent souvent à des écueils pour s'intégrer au marché du travail et trouver un emploi de qualité (Fernandez et al., 2016<sup>[51]</sup>). Une piètre qualité des emplois et une mauvaise conception des systèmes de prélèvements-prestations peuvent ne guère les inciter à travailler. Il peut aussi s'agir, plus simplement, d'un manque de compétences ou d'expérience nécessaires pour répondre aux offres d'emploi rémunéré ou d'une incapacité à travailler en raison de responsabilités familiales, de problèmes de santé ou d'autres problèmes sociaux, ou encore du faible niveau d'embauche des employeurs. Si certains chômeurs seront en mesure de trouver par eux-mêmes un emploi, nombre d'entre eux auront besoin d'une aide ciblée pour surmonter les obstacles propres à l'emploi rémunéré. D'où l'importance de mesures efficaces pour mettre en relation travailleurs et emplois, afin de garantir le bon fonctionnement d'un marché du travail permettant de partager aussi largement que possible les gains tirés d'une prospérité grandissante.

Des taux élevés d'emploi supposent avant tout une mise en correspondance efficace des offres et des demandeurs d'emploi. L'existence de déséquilibres systématiques entre l'offre et la demande d'emploi, en termes d'exigences et de qualifications professionnelles (inadéquation des compétences), d'offre et de demande de compétences propres à un métier ou à un secteur (inadéquations professionnelle et sectorielle), ou d'offre et de demande de main d'œuvre entre les régions (inadéquation géographique), diminue l'efficacité du processus d'appariement.

L'inadéquation résulte d'obstacles à la mobilité professionnelle dus au coût d'accès aux informations sur les postes vacants et les demandeurs d'emploi, au coût des déplacements entre régions et au coût lié à la réadaptation. Elle peut aussi s'expliquer par des facteurs plus profonds, tels qu'une déconnexion entre le monde de l'éducation et le monde du travail ou le manque d'attention des politiques et institutions nationales sur la question des disparités régionales.

## Conclusions

S'il est utile, sur le plan conceptuel, de dissocier les différents rôles joués par le marché du travail en tant que moyen d'assurer une croissance soutenue de la productivité, de transmettre efficacement les gains de productivité aux travailleurs et de renforcer l'intégration économique de tous, il ne faut pas perdre de vue que ces objectifs sont étroitement liés. Le principal défi consiste à établir un marché du travail qui, tout en étant garant d'une forte croissance de la productivité et du dynamisme de l'économie, favorise un large partage des gains de productivité grâce à des hausses de salaires et à des possibilités d'emploi pour tous. Les données nationales laissent à penser que des synergies sont possibles entre croissance soutenue de la productivité et large partage des gains qui en résultent. À titre d'exemple, les épisodes de forte croissance de la productivité, comme celui qu'ont connu les États-Unis dans la deuxième partie des années 1990, sont souvent associés à une hausse de la part du travail dans le revenu des facteurs, à une baisse des inégalités salariales et à une progression de l'emploi (Stansbury and Summers, 2017<sup>[52]</sup>).

Le développement des compétences est l'un des mécanismes par lesquels le marché du travail peut favoriser les synergies entre la progression de la productivité et le large partage des gains qui en découlent. Un marché du travail qui offre aux actifs occupés la possibilité

de développer constamment leurs compétences non seulement stimule la croissance de la productivité, mais concourt également à en distribuer plus largement les gains. La croissance du capital humain contribue directement à la progression de la productivité (Fernald and Jones, 2014<sup>[53]</sup>). Elle aide également à réduire les obstacles qui jalonnent la recherche d'emploi et limite les risques pour les travailleurs de se voir privés d'emploi et de rester au chômage du fait de l'évolution technologique ou la de mondialisation. Le développement des compétences est d'autant plus important pour les travailleurs ayant un niveau de rémunération faible à moyen, dans la mesure où il permet de leur offrir davantage de possibilités d'emplois, de rehausser leur niveau de salaires et de productivité et, partant, de renforcer l'inclusivité du marché du travail.

Le dynamisme du marché du travail est un autre mécanisme qui permet de soutenir une forte croissance de la productivité tout en en distribuant largement les gains, grâce à des hausses de salaire et à une progression de l'emploi, en particulier pour les catégories défavorisées. La répartition efficiente des travailleurs entre les emplois, les entreprises et les régions favorise une productivité élevée et une progression des salaires et de l'emploi, en particulier pour les personnes relativement « exclues » du marché du travail, en augmentant l'offre d'emplois (Moscarini and Postel-Vinay, 2016<sup>[54]</sup>). Un changement fréquent d'emploi est généralement associé à une hausse sensible tant des salaires que de la productivité, dans la mesure où les entreprises qui versent les rémunérations élevées débauchent les salariés des entreprises moins généreuses (Haltiwanger et al., 2018<sup>[55]</sup>). Ce mécanisme est d'autant plus important pour assurer la progression des salaires des jeunes travailleurs, qui ont peu de chance de trouver dès le départ l'emploi qui leur correspond le mieux. Un marché du travail dynamique leur évite ainsi d'être bloqués dans des entreprises peu productives et offrant des salaires peu élevés (Haltiwanger, Hyatt and McEntarfer, 2018<sup>[56]</sup>) ou dans des régions en perte de vitesse dans lesquelles les perspectives de progression de carrière sont limitées.

Il est essentiel de maintenir l'économie à un niveau proche du plein emploi pour concilier croissance élevée de la productivité et large partage des gains qui en découlent. L'expérience de la crise mondiale de 2008-09 laisse à penser que celle-ci a contribué à ralentir davantage la croissance de la productivité dans la mesure où l'investissement a pâti des prévisions en berne des entreprises (Ollivaud, Guillemette and Turner, 2018<sup>[57]</sup>). D'où l'importance de stabiliser la demande globale et de maintenir l'économie dans une situation proche du plein emploi pour pérenniser la croissance de la productivité. De plus, un marché du travail dynamique renforce le pouvoir de négociation des travailleurs et leur permet de faire évoluer leur carrière au sein de leur entreprise et en se tournant vers les entreprises qui versent des rémunérations plus élevées (Haltiwanger et al., 2018<sup>[55]</sup>).

## Notes

<sup>1</sup> Algébriquement, la part du travail dans le revenu des facteurs est équivalente au rapport entre la productivité du travail et le salaire réel, celui-ci étant exprimé en tenant compte du déflateur de la valeur ajoutée.

<sup>2</sup> L'écart positif entre la croissance moyenne et la croissance médiane des salaires implique une aggravation des inégalités salariales puisque les travailleurs moyennement et faiblement rémunérés constatent une croissance des salaires plus faible que ceux situés dans la partie supérieure de l'échelle des salaires.

<sup>3</sup> Il existe des données récentes sur le lien entre les divergences salariales entre entreprises et l'évolution globale des inégalités de salaire au Brésil (Helpman et al., 2017<sup>[60]</sup>), au Danemark (Bagger, Sørensen and Vejlin, 2013<sup>[69]</sup>), en Allemagne (Baumgarten, Felbermayr and Lehwald, 2016<sup>[67]</sup>; Card, Heining and Kline, 2013<sup>[64]</sup>; Goldschmidt and Schmieder, 2015<sup>[61]</sup>), en Italie (Card, Devicienti and Maida, 2014<sup>[66]</sup>), au Portugal (Card, Cardoso and Kline, 2016<sup>[65]</sup>), en Suède (Skans, Edin and Holmlund, 2009<sup>[59]</sup>), au Royaume-Uni (Faggio, Salvanes and Van Reenen, 2010<sup>[62]</sup>) et aux États-Unis (Dunne et al., 2004<sup>[63]</sup>; Barth et al., 2016<sup>[68]</sup>; Song et al., 2015<sup>[58]</sup>).

<sup>4</sup> La création d'emplois se définit comme la croissance nette de l'emploi dans toutes les entreprises entrantes et en expansion ; la destruction d'emplois se définit comme le nombre total de pertes d'emplois dans les entreprises existantes et en déclin ; enfin, la rotation des emplois se définit comme la somme des créations et des destructions d'emploi.



## Références

- Acemoglu, D. and D. Autor (2010), “Skills, Tasks and Technologies: Implications for Employment and Earnings”, *NBER Working Paper*, No. 16082, National Bureau of Economic Research, Cambridge, MA, <http://dx.doi.org/10.3386/w16082>. [18]
- Acemoglu, D. and P. Restrepo (2018), “The Race between Man and Machine: Implications of Technology for Growth, Factor Shares, and Employment”, *American Economic Review*, Vol. 108/6, pp. 1488-1542, <http://dx.doi.org/10.1257/aer.20160696>. [23]
- Acharya, V., R. Baghai and K. Subramanian (2013), “Labor Laws and Innovation”, *The Journal of Law and Economics*, Vol. 56/4, pp. 997-1037, <http://dx.doi.org/10.1086/674106>. [46]
- Aghion, P. et al. (1998), *Endogenous growth theory*, MIT Press, <https://mitpress.mit.edu/books/endogenous-growth-theory>. [40]
- Alvaredo, F. et al. (2017), “Global Inequality Dynamics: New Findings from WID.world”, *American Economic Review*, Vol. 107/5, pp. 404-409, <http://dx.doi.org/10.1257/aer.p20171095>. [16]
- Andrews, D., C. Criscuolo and P. Gal (2016), “The Best versus the Rest: The Global Productivity Slowdown, Divergence across Firms and the Role of Public Policy”, *OECD Productivity Working Papers*, No. 5, Éditions OCDE, Paris, <https://dx.doi.org/10.1787/63629cc9-en>. [6]
- Andrews, D., G. Nicoletti and C. Timiliotis (2018), “Going digital: What determines technology diffusion among firms?”, *Documents de travail du Département des affaires économiques*, No. 27, Éditions OCDE, Paris, <https://www.oecd.org/global-forum-productivity/events/Background-paper-Going-digital-What-determines-technology-diffusion-among-firms-Ottawa-2018.pdf>. [43]
- Autor, D., D. Dorn and G. Hanson (2016), “The China Shock: Learning from Labor-Market Adjustment to Large Changes in Trade”, *Annual Review of Economics*, Vol. 8/1, <http://dx.doi.org/10.1146/annurev-economics-080315-015041>. [20]
- Autor, D. et al. (2017), “Concentrating on the Fall of the Labor Share”, *NBER Working Paper*, No. 23108, National Bureau of Economic Research, Cambridge, MA, <http://dx.doi.org/10.3386/w23108>. [8]
- Autor, D. et al. (2017), “Concentrating on the Fall of the Labor Share”, *NBER Working Paper*, No. 23108, National Bureau of Economic Research, Cambridge, MA, <http://dx.doi.org/10.3386/w23108>. [11]
- Azar, J., I. Marinescu and M. Steinbaum (2017), “Labor Market Concentration”, *NBER Working Paper*, No. 24147, <http://dx.doi.org/10.3386/w24147>. [49]
- Bagger, J., K. Sørensen and R. Vejlin (2013), “Wage sorting trends”, *Economics Letters*, Vol. 118/1, pp. 63-67, <http://dx.doi.org/10.1016/J.ECONLET.2012.09.021>. [69]

- Bartelsman, E., P. Gautier and J. De Wind (2016), “Employment protection, technology choice, and worker allocation”, *International Economic Review*, Vol. 57/3, pp. 787-826, <http://dx.doi.org/10.1111/iere.12176>. [45]
- Bartelsman, E., J. Haltiwanger and S. Scarpetta (2009), “Measuring and Analyzing Cross-country Differences in Firm Dynamics”, in Dunne, T., J. Jensen and M. Roberts (eds.), *Producer Dynamics: New Evidence from Micro Data*, University of Chicago Press, <http://www.nber.org/chapters/c0480>. [33]
- Barth, E. et al. (2016), “It’s Where You Work: Increases in the Dispersion of Earnings across Establishments and Individuals in the United States”, *Journal of Labor Economics*, Vol. 34/S2, pp. S67-S97, <http://dx.doi.org/10.1086/684045>. [68]
- Battisti, M., C. Dustmann and U. Schönberg (2017), *Technological and Organizational Change and the Careers of Workers* \*, <https://www.technologyreview.com/s/515926/how-technology-is-destroying-jobs/> (accessed on 6 November 2018). [17]
- Baumgarten, D., G. Felbermayr and S. Lehwald (2016), “Dissecting between-plant and within-plant wage dispersion Evidence from Germany Dissecting between-plant and within-plant wage dispersion: Evidence from Germany”, *Ifo Working Paper*, No. 216, Ifo Institute – Leibniz Institute for Economic Research at the University of Munich, <https://www.cesifo-group.de/DocDL/wp-2016-216-baumgarten-felbermayr-lehwald-wage-dispersion.pdf>. [67]
- Benmelech, E., N. Bergman and H. Kim (2018), “Strong Employers and Weak Employees: How Does Employer Concentration Affect Wages?”, *NBER Working Paper*, No. 24307, <http://dx.doi.org/10.3386/w24307>. [48]
- Berlingieri, G., P. Blanchenay and C. Criscuolo (2017), “The great divergence(s)”, *OECD Science, Technology and Industry Policy Papers*, No. 39, Éditions OCDE, Paris, <https://dx.doi.org/10.1787/953f3853-en>. [7]
- Bresnahan, T. (2003), “The mechanisms of information technology’s contribution to economic growth”, in Touffut, J. (ed.), *Institutions, Innovation and Growth: Selected Economic Papers*, Edward Elgar Publishing, <https://www.elgaronline.com/view/1843765276.00013.xml>. [36]
- Brynjolfsson, E. and A. McAfee (2011), *Race Against The Machine: How the Digital Revolution is Accelerating Innovation, Driving Productivity, and Irreversibly Transforming Employment and the Economy*, Digital Frontier Press, Lexington. [24]
- Calligaris, S., C. Criscuolo and L. Marcolin (2018), “Mark-ups in the digital era”, *OECD Science, Technology and Industry Working Papers*, No. 2018/10, Éditions OCDE, Paris, <https://dx.doi.org/10.1787/4efe2d25-en>. [12]
- Card, D., A. Cardoso and P. Kline (2016), “Bargaining, Sorting, and the Gender Wage Gap: Quantifying the Impact of Firms on the Relative Pay of Women”, *The Quarterly Journal of Economics*, Vol. 131/2, pp. 633-686, <http://dx.doi.org/10.1093/qje/qjv038>. [65]
- Card, D., F. Devicienti and A. Maida (2014), “Rent-sharing, Holdup, and Wages: Evidence from Matched Panel Data”, *The Review of Economic Studies*, Vol. 81/1, pp. 84-111, <http://dx.doi.org/10.1093/restud/rdt030>. [66]

- Card, D., J. Heining and P. Kline (2013), “Workplace Heterogeneity and the Rise of West German Wage Inequality”, *The Quarterly Journal of Economics*, Vol. 128/3, pp. 967-1015, <http://dx.doi.org/10.1093/qje/qjt006>. [64]
- Causa, O. and M. Hermansen (2017), “Income redistribution through taxes and transfers across OECD countries”, *Documents de travail du Département des affaires économiques de l’OCDE*, No. 1453, Éditions OCDE, Paris, <https://dx.doi.org/10.1787/bc7569c6-en>. [31]
- Cingano, F. (2014), “Trends in Income Inequality and its Impact on Economic Growth”, *Documents de travail de l’OCDE sur les affaires sociales, l’emploi et les migrations*, No. 163, Éditions OCDE, Paris, <https://dx.doi.org/10.1787/5jxrjncwxv6j-en>. [32]
- David, P. (1990), “The Dynamo and the Computer: An Historical Perspective on the Modern Productivity Paradox”, *The American Economic Review*, Vol. 80/2, pp. 355-361, <http://www.dklevine.com/archive/refs4115.pdf>. [35]
- Draca, M., R. Sadun and J. Van Reenen (2009), “Productivity and ICTs: A review of the evidence”, in Avgerou, Chrisanthi Mansell, R., D. Quah and R. Silverstone (eds.), *The Oxford Handbook of Information and Communication Technologies*, Oxford University Press, <http://dx.doi.org/10.1093/oxfordhb/9780199548798.003.0005>. [37]
- Dube, A. et al. (2018), “Monopsony in Online Labor Markets”, *NBER Working Paper*, No. 24416, <http://dx.doi.org/10.3386/w24416>. [47]
- Dunne, T. et al. (2004), “Wage and Productivity Dispersion in United States Manufacturing: The Role of Computer Investment of the Census”, *Journal of Labor Economics*, Vol. 22/2, pp. 397-429, <http://www.jstor.org/stable/3653629>. [63]
- Faggio, G., K. Salvanes and J. Van Reenen (2010), “The evolution of inequality in productivity and wages: panel data evidence”, *Industrial and Corporate Change*, Vol. 19/6, pp. 1919-1951, <http://dx.doi.org/10.1093/icc/dtq058>. [62]
- Fernald, J. and C. Jones (2014), “The Future of US Economic Growth”, *American Economic Review*, Vol. 104/5, pp. 44-49, <http://dx.doi.org/10.1257/aer.104.5.44>. [53]
- Fernandez, R. et al. (2016), “Faces of Joblessness: Characterising Employment Barriers to Inform Policy”, *Documents de travail de l’OCDE sur les affaires sociales, l’emploi et les migrations*, No. 192, Éditions OCDE, Paris, <https://dx.doi.org/10.1787/5jlwvz47xptj-en>. [51]
- Frank, R. and P. Cook (1995), *The winner-take-all society: how more and more Americans compete for ever fewer and bigger prizes, encouraging economic waste, income inequality, and an impoverished cultural life*, Free Press. [9]
- Frey, C. and M. Osborne (2017), “The future of employment: How susceptible are jobs to computerisation?”, *Technological Forecasting and Social Change*, Vol. 114, pp. 254-280, <http://dx.doi.org/10.1016/J.TECHFORE.2016.08.019>. [26]
- Furman, J. (2018), *Market concentration*, [https://one.oecd.org/document/DAF/COMP/WD\(2018\)67/en/pdf](https://one.oecd.org/document/DAF/COMP/WD(2018)67/en/pdf). [15]

- Goldschmidt, D. and J. Schmieder (2015), “The Rise of Domestic Outsourcing and the Evolution of the German Wage Structure”, *NBER Working Paper*, No. 21366, <http://www.nber.org/papers/w21366>. [61]
- Goos, M., A. Manning and A. Salomons (2014), “Explaining Job Polarization: Routine-Biased Technological Change and Offshoring”, *American Economic Review*, Vol. 104/8, pp. 2509-2526, <http://dx.doi.org/10.1257/aer.104.8.2509>. [19]
- Griffith, R. and G. Macartney (2014), “EMPLOYMENT PROTECTION LEGISLATION, MULTINATIONAL FIRMS, AND INNOVATION”, *The Review of Economics and Statistics*, Vol. 96/1, pp. 135-150, [http://dx.doi.org/10.1162/REST\\_a\\_00348](http://dx.doi.org/10.1162/REST_a_00348). [44]
- Guillemette, Y. and D. Turner (2018), “The Long View: Scenarios for the World Economy to 2060”, No. 22, Département des affaires économiques de l’OCDE. [1]
- Haltiwanger, J. et al. (2018), “Cyclical Job Ladders by Firm Size and Firm Wage”, *American Economic Journal: Macroeconomics*, Vol. 10/2, pp. 52-85, <http://dx.doi.org/10.1257/mac.20150245>. [55]
- Haltiwanger, J., H. Hyatt and E. McEntarfer (2018), “Who Moves Up the Job Ladder?”, *Journal of Labor Economics*, Vol. 36/S1, pp. S301-S336, <http://dx.doi.org/10.1086/694417>. [56]
- Hanushek, E. and L. Woessmann (2015), *The knowledge capital of nations: education and the economics of growth*, MIT Press, <https://mitpress.mit.edu/books/knowledge-capital-nations>. [42]
- Helpman, E. et al. (2017), “Trade and Inequality: From Theory to Estimation”, *Review of Economic Studies*, Vol. 84, pp. 357-405, <http://dx.doi.org/10.1093/restud/rdw025>. [60]
- Keller, W. and H. Utar (2016), *International Trade and Job Polarization: Evidence at the Worker-Level*, National Bureau of Economic Research, Cambridge, MA, <http://dx.doi.org/10.3386/w22315>. [21]
- Lucas, R. (1988), “On the mechanics of economic development”, *Journal of Monetary Economics*, Vol. 22/1, pp. 3-42, [http://dx.doi.org/10.1016/0304-3932\(88\)90168-7](http://dx.doi.org/10.1016/0304-3932(88)90168-7). [39]
- Mokyr, J., C. Vickers and N. Ziebarth (2015), “The History of Technological Anxiety and the Future of Economic Growth: Is This Time Different?”, *Journal of Economic Perspectives*, Vol. 29/3, pp. 31-50, <http://dx.doi.org/10.1257/jep.29.3.31>. [25]
- Moscarini, G. and F. Postel-Vinay (2016), “Wage Posting and Business Cycles”, *American Economic Review*, Vol. 106/5, pp. 208-213, <http://dx.doi.org/10.1257/aer.p20161051>. [54]
- Nedelkoska, L. and G. Quintini (2018), “Automation, skills use and training”, *Documents de travail de l’OCDE sur les affaires sociales, l’emploi et les migrations*, No. 202, Éditions OCDE, Paris, <https://dx.doi.org/10.1787/2e2f4eea-en>. [27]
- OCDE (2018), “Decoupling of wages from productivity: What implications for public policies?”, in *OECD Economic Outlook, Volume 2018 Issue 2*, Éditions OCDE, Paris, [https://doi.org/10.1787/eco\\_outlook-v2018-2-en](https://doi.org/10.1787/eco_outlook-v2018-2-en). [5]

- OCDE (2018), *OECD Employment Outlook 2018*, Éditions OCDE, Paris, [2]  
[https://dx.doi.org/10.1787/empl\\_outlook-2018-en](https://dx.doi.org/10.1787/empl_outlook-2018-en).
- OCDE (2018), *Regards sur l'éducation 2018 : Les indicateurs de l'OCDE*, Éditions OCDE, Paris, [30]  
<https://dx.doi.org/10.1787/eag-2018-fr>.
- OCDE (2018), “The role of collective bargaining systems for good labour market performance”, [50]  
 in *OECD Employment Outlook 2018*, Éditions OCDE, Paris,  
[https://dx.doi.org/10.1787/empl\\_outlook-2018-7-en](https://dx.doi.org/10.1787/empl_outlook-2018-7-en).
- OCDE (2017), *Perspectives de l'emploi de l'OCDE 2017*, Éditions OCDE, Paris, [22]  
[https://dx.doi.org/10.1787/empl\\_outlook-2017-fr](https://dx.doi.org/10.1787/empl_outlook-2017-fr).
- OCDE (2016), *L'importance des compétences : Nouveaux résultats de l'évaluation des compétences des adultes*, Éditions OCDE, <https://doi.org/10.1787/9789264259492-fr> [29]  
 (accessed on 27 June 2018).
- OCDE (2015), *Tous concernés : Pourquoi moins d'inégalité profite à tous*, Éditions OCDE, Paris, [28]  
<https://dx.doi.org/10.1787/9789264235519-fr>.
- OCDE (2009), *Perspectives de l'emploi de l'OCDE 2009 : Faire face à la crise de l'emploi*, [34]  
 Éditions OCDE, Paris, [https://dx.doi.org/10.1787/empl\\_outlook-2009-fr](https://dx.doi.org/10.1787/empl_outlook-2009-fr).
- Ollivaud, P., Y. Guillemette and D. Turner (2018), “Investment as a transmission mechanism from weak demand to weak supply and the post-crisis productivity slowdown”, [57]  
*Documents de travail du Département des affaires économiques de l'OCDE*, No. 1466,  
<http://www.oecd.org/fr/eco/documentsdetravaildudepartementdesaffaireseconomiques.htm>.
- Philippon, T. (2018), *A Primer On Concentration, Investment and Growth*, [13]  
<https://www.kansascityfed.org/~media/files/publicat/sympos/2018/papersandhandouts/824180819philipponhandout.pdf?la=en>.
- Rosen, S. (1981), “The Economics of Superstars”, *The American Economic Review*, Vol. 71/5, [10]  
 pp. 845-858, <http://dx.doi.org/10.2307/1803469>.
- Schwellnus, C., A. Kappeler and P. Pionnier (2017), “The Decoupling of Median Wages from Productivity in OECD Countries”, [3]  
*International Productivity Monitor*, Vol. 32,  
[http://www.csls.ca/ipm/32/Schwellnus\\_Kappeler\\_Pionnier.pdf](http://www.csls.ca/ipm/32/Schwellnus_Kappeler_Pionnier.pdf).
- Schwellnus, C. et al. (2018), “Labour share developments over the past two decades: The role of technological progress, globalisation and “winner-take-most” dynamics”, [14]  
*Documents de travail du Département des affaires économiques de l'OCDE*, No. forthcoming, Éditions OCDE, Paris.
- Sharpe, A. and J. Ugucioni (2017), “Decomposing the Productivity- Wage Nexus in Selected OECD Countries, 1986-2013”, [4]  
*International Productivity Monitor*, Vol. 32, pp. 25-43,  
[http://www.csls.ca/ipm/32/Ugucioni\\_Sharpe.pdf](http://www.csls.ca/ipm/32/Ugucioni_Sharpe.pdf).

- Skans, O., P. Edin and B. Holmlund (2009), “Wage Dispersion Between and Within Plants: Sweden 1985-2000”, in Lazear, E. and K. Shaw (eds.), *The Structure of Wages: An International Comparison*, University of Chicago Press, <http://www.nber.org/chapters/c2372>. [59]
- Song, J. et al. (2015), “Firming Up Inequality”, *NBER Working Paper*, No. 21199, <http://www.nber.org/papers/w21199.pdf>. [58]
- Stansbury, A. and L. Summers (2017), “Productivity and Pay: Is the link broken?”, No. 24165, National Bureau of Economic Research, Cambridge, MA, <http://dx.doi.org/10.3386/w24165>. [52]
- Stokey, N. (2018), *Technology and Skill: Twin Engines of Growth*, National Bureau of Economic Research, Cambridge, MA, <http://dx.doi.org/10.3386/w24570>. [41]
- Tambe, P. and L. Hitt (2014), “Job Hopping, Information Technology Spillovers, and Productivity Growth”, *Management Science*, Vol. 60/2, pp. 338-355, <http://dx.doi.org/10.1287/mnsc.2013.1764>. [38]



Extrait de :

## Good Jobs for All in a Changing World of Work The OECD Jobs Strategy

Accéder à cette publication :

<https://doi.org/10.1787/9789264308817-en>

### Merci de citer ce chapitre comme suit :

OCDE (2018), « Le défi : des gains de productivité largement partagés », dans *Good Jobs for All in a Changing World of Work : The OECD Jobs Strategy*, Éditions OCDE, Paris.

DOI: <https://doi.org/10.1787/4d188413-fr>

Cet ouvrage est publié sous la responsabilité du Secrétaire général de l'OCDE. Les opinions et les arguments exprimés ici ne reflètent pas nécessairement les vues officielles des pays membres de l'OCDE.

Ce document et toute carte qu'il peut comprendre sont sans préjudice du statut de tout territoire, de la souveraineté s'exerçant sur ce dernier, du tracé des frontières et limites internationales, et du nom de tout territoire, ville ou région.

Vous êtes autorisés à copier, télécharger ou imprimer du contenu OCDE pour votre utilisation personnelle. Vous pouvez inclure des extraits des publications, des bases de données et produits multimédia de l'OCDE dans vos documents, présentations, blogs, sites Internet et matériel d'enseignement, sous réserve de faire mention de la source OCDE et du copyright. Les demandes pour usage public ou commercial ou de traduction devront être adressées à [rights@oecd.org](mailto:rights@oecd.org). Les demandes d'autorisation de photocopier une partie de ce contenu à des fins publiques ou commerciales peuvent être obtenues auprès du Copyright Clearance Center (CCC) [info@copyright.com](mailto:info@copyright.com) ou du Centre français d'exploitation du droit de copie (CFC) [contact@cfcopies.com](mailto:contact@cfcopies.com).