



# Le rôle des entreprises dans les inégalités salariales (version abrégée)

ENSEIGNEMENTS D'UNE ÉTUDE INTERNATIONALE  
À GRANDE ÉCHELLE





# **Le rôle des entreprises dans les inégalités salariales (version abrégée)**

ENSEIGNEMENTS D'UNE ÉTUDE INTERNATIONALE  
À GRANDE ÉCHELLE

Ce document, ainsi que les données et cartes 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.

**Merci de citer cet ouvrage comme suit :**

OCDE (2021), *Le rôle des entreprises dans les inégalités salariales (version abrégée) : Enseignements d'une étude internationale à grande échelle*, Éditions OCDE, Paris, <https://doi.org/10.1787/3086d334-fr>.

ISBN 978-92-64-32868-6 (pdf)  
ISBN 978-92-64-59399-2 (HTML)  
ISBN 978-92-64-39058-4 (epub)

**Crédits photo :** Couverture © IR Stone/Shutterstock.com.

Les corrigenda des publications sont disponibles sur : [www.oecd.org/about/publishing/corrigenda.htm](http://www.oecd.org/about/publishing/corrigenda.htm).

© OCDE 2021

---

L'utilisation de ce contenu, qu'il soit numérique ou imprimé, est régie par les conditions d'utilisation suivantes : <http://www.oecd.org/fr/conditionsdutilisation>.

---

# Préface

Si les entreprises ont une influence majeure sur les salaires, les inégalités salariales et les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes, elles n'ont jusqu'ici que peu figuré dans le débat public sur ces questions. Il ressort du présent rapport qu'un tiers environ de l'ensemble des inégalités salariales peut s'expliquer par des écarts de rémunération entre entreprises plutôt que par des différences de niveau et de rendement des compétences des travailleurs. Les écarts de rémunération entre entreprises traduisent des écarts en termes de productivité et de pouvoir de fixation des salaires. Pour atténuer les fortes inégalités salariales tout en favorisant une croissance forte et durable, les politiques centrées sur les travailleurs (éducation, formation des adultes, par exemple) doivent être complétées par des politiques axées sur les entreprises. Il s'agit notamment de stratégies visant à : (1) favoriser le rattrapage de productivité des entreprises à la traîne, ce qui ferait non seulement augmenter la productivité globale et les salaires mais aussi reculer les inégalités salariales ; (2) réduire les écarts de rémunération à écarts de productivité donnés sans entraver un redéploiement des ressources favorable à l'efficacité, notamment par la promotion de la mobilité de la main-d'œuvre ; et (3) limiter le pouvoir de fixation des salaires des entreprises qui occupent une position dominante sur les marchés du travail locaux, ce qui ferait augmenter les salaires et atténuerait les inégalités salariales sans effet négatif sur l'emploi et la production.

# Remerciements

Ce volume est le fruit d'une collaboration entre le département économique (ECO), la direction de l'emploi, du travail et des affaires sociales (ELS) et la direction de la science, de la technologie et de l'innovation (STI). Il a été dirigé, coordonné et édité par Chiara Criscuolo (STI), Alexander Hijzen (ELS) et Cyrille Schweltnus (ECO), et réalisé avec l'aide et le travail d'une équipe dévouée d'économistes de l'OCDE, dont Antton Haramboure, Michael Koelle, Nathalie Scholl et Wouter Zwysen. Giuseppe Berlingieri, Timo Leidecker et Capucine Riom ont participé aux étapes initiales du projet. Ce volume n'aurait pu être réalisé sans les précieuses contributions des experts nationaux ayant accès aux données administratives, notamment Wen-Hao Chen (Canada), Valerie Lankester, Catalina Sandoval, Jonathan Garita (Costa Rica), Antoine Bertheau (Danemark), Satu Nurmi (Finlande), Duncan Roth, Alfred Garloff (Allemagne), Balazs Murakozy (Hongrie), Ryo Kambayashi (Japon), Katarzyna Grabska (Pays-Bas), Richard Fabling (Nouvelle-Zélande), Erling Barth (Norvège), Priscilla Fialho (Portugal), Vladimir Peciar (République slovaque), Andrei Gorshkov, Oskar Nordstrom Skans (Suède), Richard Upward (Royaume-Uni) et Kevin Rinz (États-Unis). Matej Bajgar, Orsetta Causa, Gabriele Ciminelli, Jonathan Timmis et Rudy Verlhac (tous de l'OCDE) ont généreusement contribué à l'accès et à l'analyse des précieuses données externes utilisées dans l'étude. Le manuscrit a été mis en forme pour la publication par Márcio Carvalho, Lucy Hulett et Sarah Michelson. Steve Whitehouse a contribué à la rédaction du résumé et du chapitre 1, tandis qu'Andrew Esson a préparé les graphiques du chapitre 1. L'équipe dirigeante, notamment Laurence Boone (Chef Economiste), Luiz De Mello (Directeur d'ECO), Stefano Scarpetta (Directeur de ELS), Andrew Wyckoff (Directeur de STI), Dirk Pilat (Directeur adjoint de STI), Mark Pearson (Directeur adjoint de ELS), Alain de Serres (Directeur adjoint de ECO), Stéphane Carcillo, Mark Keese, Giuseppe Nicoletti et Dan Andrews, ont fourni des conseils et des commentaires approfondis. Le rapport a bénéficié des commentaires des délégués du Groupe de travail n° 1 du Comité de politique économique, du Groupe de travail sur l'emploi, du Comité de l'emploi, du travail et des affaires sociales, et du Comité de l'industrie, de l'innovation et de l'entrepreneuriat de l'OCDE, ainsi que des représentants de la Commission syndicale consultative et du Comité consultatif économique et industriel tout au long du processus.

# Synthèse

De nombreux pays de l'OCDE font face depuis quelques dizaines d'années à une situation de faible croissance de la productivité et de creusement des inégalités de revenus. Dans le même temps, les écarts de performance entre les entreprises se sont accrus, un petit nombre d'acteurs très performants voyant leur productivité croître fortement tandis que les retards s'accumulaient pour les autres. Les entreprises les plus performantes ont également vu leurs recettes et leur rentabilité s'envoler, et la concentration sectorielle s'accroît dans de nombreux pays. La pandémie de COVID-19 pourrait avoir renforcé ces tendances, la numérisation des modèles économiques s'étant accélérée d'une manière qui a favorisé les grandes entreprises à la pointe de la technologie. Cependant, si de plus en plus d'éléments montrent que ces écarts de performance croissants contribuent à la faible progression de la productivité globale, on sait encore peu de choses quant à leurs incidences sur les inégalités salariales et, in fine, sur les inégalités de revenus.

Le présent volume apporte toute une série de nouveaux éléments factuels explicitant les liens entre la performance des entreprises, les pratiques de fixation des salaires et les inégalités salariales, et examine les enseignements à en tirer pour les politiques publiques. L'étude s'appuie sur de nouvelles données appariées employeurs-employés harmonisées couvrant 20 pays de l'OCDE, et représente à ce titre le plus ambitieux effort à ce jour dans ce domaine de recours à des données administratives dans un contexte transnational.

La principale conclusion qui ressort est qu'**un tiers des inégalités salariales considérées globalement s'expliquent davantage par les différences qui existent entre les entreprises dans leurs pratiques de fixation des salaires** que par des différences de niveau de compétences chez les travailleurs. Pour le pays type couvert par cette étude, les entreprises à hauts salaires rémunèrent environ deux fois plus que les entreprises à bas salaires pour des compétences comparables. Lorsque les travailleurs n'ont pas la possibilité de changer facilement d'employeur, du fait par exemple des coûts associés à la recherche d'un emploi et à un déménagement, les salaires ne sont pas seulement déterminés par les compétences, mais également par les pratiques de fixation des salaires des entreprises.

**Dans une certaine mesure, la fixation des salaires est déterminée par la productivité**, les entreprises à forte productivité offrant généralement des salaires plus élevés pour attirer la main-d'œuvre nécessaires à la croissance de leurs activités. Des politiques visant à promouvoir la productivité dans les entreprises peu performantes, qui les aideraient par exemple à adopter de nouvelles technologies, des modèles économiques numériques et des pratiques de gestion performantes, présenteraient par conséquent l'intérêt non seulement de stimuler la croissance économique en augmentant la productivité et les salaires, mais aussi de réduire les inégalités salariales.

**La faible mobilité professionnelle renforce le lien entre les écarts de productivité entre les entreprises et les écarts de rémunération**, étant donné que les travailleurs confrontés à de fortes barrières à la mobilité ne sont pas en mesure de quitter facilement leur emploi faiblement rémunéré pour bénéficier d'un meilleur salaire ailleurs (même lorsque les écarts de rémunération sont importants). À l'inverse, avec une forte mobilité sur le marché du travail, les écarts de productivité se traduisent principalement par des différences dans l'emploi plutôt que sur le plan des salaires, et elle réduit donc de

la sorte les inégalités salariales. Le fait de passer du niveau de mobilité professionnelle d'un pays à faible mobilité tel que l'Italie à celui d'un pays à forte mobilité tel que la Suède est associé à une baisse de 15 % des inégalités salariales considérées globalement. Pour mettre cette baisse en perspective, l'augmentation médiane des inégalités salariales dans les pays ressortait sur la période 1995-2015 à environ 10 %. Cette même hausse de la mobilité professionnelle entraînerait également une augmentation des salaires moyens en renforçant la concurrence pour les travailleurs des entreprises à bas salaires et en permettant aux entreprises à hauts salaires d'accroître plus facilement leurs effectifs. Pour améliorer la mobilité professionnelle, il y a lieu pour les pays de renforcer leurs politiques d'apprentissage et d'activation en faveur des adultes, de réformer leur réglementation du marché du travail, et de soutenir davantage la mobilité géographique (notamment par des mesures dans les domaines du transport et du logement).

**Les écarts dans les pratiques salariales des entreprises reflètent également les disparités qui existent sur le plan de leur pouvoir de fixation des salaires, lequel est en partie déterminé par le degré de concentration de l'emploi dans un petit nombre de grandes entreprises.** 20 % environ de la main-d'œuvre est employée sur des marchés à forte concentration d'emplois et le phénomène de concentration est particulièrement marqué pour les travailleurs peu qualifiés du secteur manufacturier et les zones rurales. Selon les estimations, les travailleurs des marchés à forte concentration subissent une pénalité salariale de l'ordre de 6 à 7 %. La concentration des marchés du travail a eu tendance à reculer au cours des deux dernières décennies dans les pays de l'OCDE couverts par le présent volume. Mais les effets négatifs de cette concentration sur les salaires se sont accrus, ce qui pourrait traduire un affaiblissement de la position de négociation des travailleurs dû à l'érosion progressive des mécanismes de fixation des salaires, tels que les salaires minimums et la négociation collective dans certains pays, ou une exposition accrue à l'externalisation nationale et internationale. Pour remédier aux excès de concentration sur des segments spécifiques du marché du travail et pour des groupes spécifiques de travailleurs, il convient pour les pays de renforcer la concurrence entre les employeurs, notamment en invitant les autorités chargées de la concurrence à mieux prendre en compte les implications des fusions sur le marché du travail et en luttant contre le recours excessif aux accords de non-concurrence et de non-débauchage. La promotion de la représentation des travailleurs sur le lieu de travail et de la négociation collective pourrait également contribuer à contrer le pouvoir disproportionné de certains employeurs en matière de fixation des salaires.

**Les pratiques de fixation des salaires des entreprises jouent également un rôle important dans la détermination de l'écart de rémunération entre les sexes.** L'écart de rémunération entre les sexes à niveau de qualification similaire s'explique à hauteur des trois quarts environ (77 %) par les différences de rémunération pratiquées au sein des entreprises, avec une part de 67 points de pourcentage imputable aux différences dans les tâches et responsabilités et une part de 10 points de pourcentage imputable aux différences de rémunération pour un travail de valeur égale (à savoir, une pratique discriminatoire). Un quart (23 %) de l'écart de rémunération femmes-hommes s'explique par les différences de rémunération interentreprises dues aux proportions plus importantes de femmes dans les entreprises à bas salaires. L'écart de rémunération entre les sexes a tendance à se creuser tout au long de la vie, et plus particulièrement lors de la phase initiale de la carrière professionnelle des femmes, en raison du rôle de la maternité. Ceci reflète dans une large mesure les différences de mobilité interentreprises et intraentreprise entre les sexes et l'effet des interruptions de carrière à la naissance des enfants sur la progression de carrière des femmes. Par conséquent, pour réduire les écarts de rémunération femmes-hommes, il convient pour les pays d'agir pour rendre les emplois de qualité plus accessibles aux femmes (en prenant par exemple des mesures appropriées sur les sujets de la garde d'enfants, de la flexibilité du temps de travail et du congé parental), tout en veillant à ce que les femmes soient rémunérées à la même hauteur que les hommes pour un travail de valeur égale (via des lois anti-discrimination, des mesures de transparence des salaires et un renforcement du dialogue social).

**Du fait de la crise du COVID-19, les mesures recommandées dans le présent ouvrage revêtent désormais un caractère éminemment urgent.** La crise a particulièrement touché les travailleurs peu

qualifiés, ceux-ci étant souvent concentrés dans les secteurs qui ont été les plus affectés par les restrictions induites par la distanciation sociale et moins susceptibles de pouvoir travailler à domicile, avec possiblement des conséquences négatives sur leurs salaires sur le long terme. En exacerbant la fracture numérique entre les entreprises et la dynamique du « tout au gagnant », la crise risque par ailleurs d'aggraver les écarts de performance entre les entreprises. Dans ce contexte, bon nombre des mesures examinées dans ce volume contribueraient non seulement à réduire les inégalités salariales, mais également à affermir la reprise économique en soutenant la création d'emplois et la croissance de la productivité.

# Table des matières

Préface	3
Remerciements	4
Synthèse	5
1 Aperçu – Le rôle des entreprises dans les inégalités salariales : Enseignements d'une étude internationale à grande échelle	9
<b>Graphiques</b>	
Graphique 1.1. Le rôle des entreprises dans les inégalités salariales	14
Graphique 1.2. Les avantages salariaux des entreprises représentent environ un tiers des inégalités salariales globales	18
Graphique 1.3. La dispersion des avantages de salaire des entreprises est supérieure dans les pays à forte dispersion de la productivité	19
Graphique 1.4. La dispersion des avantages de salaire des entreprises est plus faible dans les pays à forte mobilité professionnelle	21
Graphique 1.5. La concentration du marché du travail a tendance à être élevée dans le secteur manufacturier et les zones rurales	24
Graphique 1.6. Les trois quarts de l'écart de rémunération femmes-hommes s'expliquent par la politique menée intraentreprise, tandis que le quart restant reflète la forte concentration des femmes dans les entreprises à bas salaires.	29
<b>Encadrés</b>	
Encadré 1.1. Les politiques publiques influencent les déterminants des inégalités salariales davantage que les pratiques de fixation des salaires des entreprises	16
Encadré 1.2. Des politiques axées sur les entreprises pour maîtriser la dispersion de la productivité et des politiques salariales interentreprises	20
Encadré 1.3. Politiques visant à promouvoir la mobilité professionnelle et à réduire les frictions évitables sur le marché du travail	22
Encadré 1.4. Politiques visant à renforcer la concurrence sur le marché du travail	25
Encadré 1.5. Politiques visant à réduire les écarts de rémunération	29

# **1** Aperçu – Le rôle des entreprises dans les inégalités salariales : Enseignements d’une étude internationale à grande échelle

---

Si les pratiques salariales des entreprises ont une influence majeure sur les salaires, les inégalités salariales et les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes, le débat public ne s’est généralement intéressé que superficiellement à cette question jusqu’ici. Il ressort des données analysées qu’un tiers environ des inégalités salariales considérées globalement s’expliquent davantage par les écarts qui existent entre les entreprises en matière de rémunération que par des différences de niveau de compétences et de rendement chez les travailleurs. Ces écarts de rémunération entre entreprises s’expliquent à leur tour par des niveaux de productivité différents, mais également par des disparités dans leur pouvoir de fixation des salaires. Pour lutter contre le creusement croissant des inégalités de revenus, il y a lieu de compléter les politiques centrées sur les travailleurs (éducation, formation des adultes, par exemple) par des politiques axées sur les entreprises, lesquelles doivent s’attacher : (1) à favoriser le rattrapage par les entreprises à la traîne de leur déficit de productivité, ce qui jouerait en faveur non seulement d’une augmentation de la productivité globale et des salaires, mais aussi d’une réduction des inégalités salariales ; (2) à réduire les écarts de rémunération à des écarts de productivité donnés sans entraver un redéploiement des ressources favorable à l’efficacité, notamment en stimulant la mobilité de la main-d’œuvre ; et (3) à limiter le pouvoir de fixation des salaires des entreprises occupant une position dominante sur les marchés du travail locaux, ce qui favoriserait une augmentation des salaires et une diminution des inégalités salariales sans effet négatif sur l’emploi et la production.<sup>1</sup>

---

# En bref

## Principaux résultats

Le présent chapitre donne une vue d'ensemble du rôle des entreprises dans les inégalités salariales et se penche sur les implications pour l'action publique de la nouvelle analyse exposée dans ce volume.

Les principaux constats qui ressortent peuvent être résumés comme suit :

- En moyenne, dans les 20 pays couverts par l'étude, les différences qui existent entre les entreprises dans leurs pratiques de fixation des salaires pour des qualifications similaires sont à l'origine d'environ un tiers des inégalités salariales globales, tant en termes de niveaux de rémunération que d'évolution salariale. Ceci suggère que les entreprises disposent d'une large capacité à fixer les salaires indépendamment des pratiques de leurs concurrents, et que les rémunérations ne sont pas exclusivement déterminées par les compétences. L'entreprise dans laquelle travaillent les individus a une incidence sur leur niveau de rémunération.
- Les entreprises utilisent leur pouvoir de fixation des salaires pour aligner les rémunérations sur la performance, telle que déterminée par la productivité et/ou la rentabilité. Les entreprises performantes proposent des salaires élevés pour attirer les travailleurs des entreprises peu performantes confrontés à des obstacles à la mobilité professionnelle. En moyenne, dans les pays couverts par l'analyse, un sixième environ des écarts de performance interentreprises se reflètent dans les écarts sur le plan des avantages de salaire.
- La transmission des écarts de productivité interentreprises aux écarts de rémunération interentreprises est particulièrement prononcée lorsque la mobilité professionnelle est faible, étant donné que les entreprises peu productives peuvent se permettre de pratiquer de faibles salaires sans prendre le risque de voir leur main-d'œuvre les quitter pour celles qui sont les plus attrayantes. Le fait de passer d'un niveau de mobilité professionnelle équivalent à celui du 20<sup>e</sup> centile des pays couverts par l'analyse (correspondant approximativement à l'Italie) à celui du 80<sup>e</sup> centile (correspondant approximativement à la Suède) est associé à une chute de 15 % des inégalités salariales considérées globalement. Pour mettre cette baisse en perspective, l'augmentation médiane des inégalités salariales dans les pays ressortait sur la période 1995-2015 à environ 10 %.
- En moyenne, dans les pays couverts par l'analyse, 20 % environ de la main-d'œuvre est employée sur des marchés locaux à forte concentration d'emplois (sur la base des lignes directrices conventionnelles utilisées par les autorités de la concurrence), cette proportion étant plus élevée encore chez les travailleurs ruraux et ceux du secteur manufacturier. La réduction des possibilités d'emploi qui en résulte exerce une forte pression à la baisse sur les salaires, en particulier ceux des travailleurs peu qualifiés, ce qui accroît les inégalités salariales globales. Toutefois, la concentration des marchés du travail locaux a eu tendance à reculer légèrement sur la période 2003-17, et ce en dépit de la concentration croissante des ventes.
- D'importants écarts entre les femmes et les hommes persistent, y compris à niveau de qualification similaire. Ceci tient aux différences systématiques qui existent entre les employeurs en matière de rémunération et aux écarts de salaire systématiques pratiqués entre les sexes au sein de ces entreprises. En moyenne, dans les pays actuellement couverts par l'analyse, un cinquième environ de l'écart de rémunération femmes-hommes à niveau de qualification similaire s'explique par la tendance à la concentration des femmes dans des entreprises à bas

salaires, les quatre cinquièmes restants étant liés aux écarts de salaire systématiques maintenus au sein des entreprises entre les sexes.

Ces résultats signifient qu'il y a lieu pour les politiques publiques de lutte contre les inégalités salariales de compléter leurs dispositifs de formation centrés sur les travailleurs par des mesures axées sur les pratiques de fixation des salaires des entreprises.

- Le fait que les différences qui existent entre les entreprises dans leurs pratiques de fixation des salaires soient à l'origine d'un tiers des inégalités salariales globales et que ces différences soient directement liées aux écarts de productivité interentreprises suggère que les efforts déployés pour réduire ces écarts de productivité ont le potentiel de faire reculer de manière significative les inégalités salariales globales. À cette fin, des mesures sont nécessaires pour stimuler la capacité des entreprises peu performantes à embrasser les nouvelles technologies, des modèles économiques numériques ainsi que des pratiques de gestion efficaces.
- La réduction des obstacles à la mobilité professionnelle induits par l'action publique réduirait les distorsions de rémunération interentreprises en limitant le degré de transmission des écarts de productivité aux écarts salariaux. Pour améliorer la mobilité professionnelle, il y a lieu pour les pays de renforcer leurs politiques d'apprentissage et d'activation en faveur des adultes, de réformer leur réglementation du marché du travail, et de soutenir davantage la mobilité géographique (notamment par des mesures dans les domaines du transport et du logement) ainsi que le télétravail.
- Pour remédier au pouvoir excessif des employeurs en matière de fixation des salaires sur des segments spécifiques du marché du travail et pour des groupes spécifiques de travailleurs, il convient d'œuvrer avec rigueur à la promotion d'une structure du marché du travail plus favorable à la concurrence, notamment en prenant mieux en compte les implications des fusions sur le marché du travail et en luttant contre le recours excessif aux accords de non-concurrence et de non-débauchage.
- Les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes à niveau de qualification similaire peuvent être diminués par l'adoption de mesures visant à réduire les différences qui existent entre les entreprises et au sein de celles-ci sur le plan des possibilités de mobilité ascendante, et parallèlement de politiques de promotion de l'égalité de rémunération à travail égal. La mobilité ascendante pourrait être encouragée par des politiques familiales favorisant une répartition égale des responsabilités ménagères, ainsi que par des mesures de lutte contre les stéréotypes sexistes. Les politiques d'égalité des rémunérations pour un même travail couvrent des mesures destinées à renforcer la concurrence, à favoriser la transparence des salaires et à relever les planchers salariaux là où leur niveau est bas.

## 1.1. Introduction

De nombreux pays de l'OCDE font face depuis plusieurs dizaines d'années à une situation de faible croissance de la productivité et de creusement des inégalités de revenus. Dans le même temps, les écarts de performance entre les entreprises se sont accentués, un petit nombre d'acteurs très performants voyant leur productivité croître fortement tandis que les retards s'accumulaient pour les autres. Les entreprises les plus performantes ont également vu leurs recettes et leur rentabilité s'envoler, et la concentration sectorielle s'accroît dans de nombreux pays. La crise du COVID-19 risque de renforcer ces tendances, certaines entreprises non rentables ayant été maintenues à flot tandis que la numérisation des modèles économiques s'est parallèlement accélérée. De nouvelles données factuelles suggèrent que ces écarts de performance croissants entre les entreprises peuvent expliquer, en partie au moins, la faible

progression de la productivité globale, les preuves de leurs incidences sur les inégalités salariales restent en revanche encore limitées à ce stade. Si un certain degré d'inégalité salariale peut être souhaitable pour inciter au travail, à l'acquisition de compétences et à la mobilité professionnelle, des niveaux d'inégalité trop élevés peuvent à l'inverse entraver la cohésion sociale en augmentant les inégalités de revenus en général et en sapant l'égalité des chances.

Jusqu'à il y a peu, les travaux de recherche sur les causes des inégalités salariales concentraient leur attention, pour une grande part d'entre eux, sur les différences de compétences entre travailleurs dans un cadre analytique qui ne tenait pas compte des différences entre les entreprises. Dans le modèle standard de l'offre et de la demande de compétences, l'accroissement des inégalités salariales peut s'expliquer dans une large mesure par une augmentation de la demande de compétences, elle-même étant induite par le progrès technologique, notamment l'automatisation et la numérisation, ainsi que la mondialisation. Les marchés du travail sont supposés être parfaitement concurrentiels et les salaires des travailleurs hautement qualifiés progressent quelle que soit l'entreprise dans laquelle ils travaillent. En cohérence avec ce modèle, l'action publique s'est principalement attachée à faire en sorte que les travailleurs possèdent les compétences recherchées par les employeurs en investissant dans l'éducation et la formation des adultes. Néanmoins, ce modèle standard fait abstraction d'un certain nombre de faits empiriques. Tout d'abord, de grandes inégalités salariales existent même dans des catégories de compétences étroitement définies, y compris entre les sexes à niveau de qualification similaire. De grandes différences ressortent par ailleurs entre les entreprises en ce qui concerne la rémunération moyenne des travailleurs présentant des caractéristiques similaires. Enfin, les décisions de mobilité des travailleurs sont assez peu sensibles aux salaires, ce qui favorise le maintien par les employeurs de rémunérations peu élevées, en particulier sur les marchés du travail où la concentration d'employeurs est forte ou pour les groupes de travailleurs ayant peu de possibilités d'emploi, notamment les femmes.

Le présent volume place l'entreprise au cœur de son analyse des causes des inégalités salariales en prenant explicitement en compte les différences qui existent dans les pratiques de fixation des salaires des entreprises. Le cadre analytique s'écarte de l'hypothèse de marchés du travail parfaitement concurrentiels et d'entreprises types, en prenant explicitement en considération les frictions sur le marché du travail et l'hétérogénéité des entreprises. Dans ce cadre, certaines entreprises bénéficient d'un certain degré de pouvoir de fixation des salaires en ce sens que les écarts entre les différents acteurs sur le plan des rémunérations ne sont pas immédiatement neutralisés par une situation de concurrence entre employeurs embauchant des travailleurs parfaitement mobiles. Il en résulte que les différences entre les entreprises en termes de performances sur les marchés de produits ainsi que certaines caractéristiques spécifiques du marché du travail, telles que la concentration d'employeurs et les différences de mobilité entre les groupes, y compris entre les hommes et les femmes, peuvent entraîner des écarts de rémunération entre travailleurs possédant des compétences similaires. Du point de vue de l'action publique, le fait de placer l'entreprise au cœur de l'analyse élargit le champ des politiques à déployer pour lutter contre les inégalités salariales, et plaide en faveur de l'adoption combinée de mesures centrées sur les travailleurs, et notamment de politiques d'éducation et de formation des adultes, et de mesures axées sur les entreprises, et notamment de dispositifs visant à réduire les écarts de productivité et à limiter le pouvoir de fixation des salaires des entreprises.

L'étude synthétisée ici apporte trois contributions importantes. Premièrement, elle quantifie dans un contexte transnational la contribution aux inégalités salariales des différences qui ressortent dans les pratiques de fixation des salaires des entreprises, en s'appuyant sur un nouvel ensemble de données appariées employeurs-employés harmonisées qui fournit des informations sur les travailleurs et les entreprises pour lesquelles ils travaillent. Les études précédentes réalisées sur la base de ces données se focalisaient typiquement sur un pays donné et un seul. Comparer les résultats d'après des études nationales n'est pas une approche fiable dans la mesure où les différences entre pays peuvent dès lors davantage refléter des variations dans le traitement des données (dans les procédures d'échantillonnage des données, par exemple, ou encore en ce qui concerne la définition des variables) et les méthodologies

empiriques que de véritables disparités dans les cadres institutionnels et les conditions structurelles entre les pays. Le présent volume harmonise autant que possible le traitement des données et utilise une méthodologie empirique unifiée afin de permettre une comparaison directe des résultats entre les pays. Deuxièmement, elle documente le rôle des pratiques de fixation des salaires des entreprises dans les inégalités salariales, y compris les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes, et établit un lien entre les politiques de rémunération des entreprises et divers facteurs structurels et liés aux politiques publiques, tels que la mobilité professionnelle, la concurrence sur les marchés de produits et la concentration du marché du travail, en tirant explicitement parti de la dimension transnationale des données. Troisièmement, elle tire des enseignements utiles pour l'action publique des données empiriques analysées, en soulignant la nécessité de compléter les politiques centrées sur les travailleurs par des mesures axées sur les entreprises pour poser les conditions d'une croissance forte largement partagée avec tous les travailleurs.

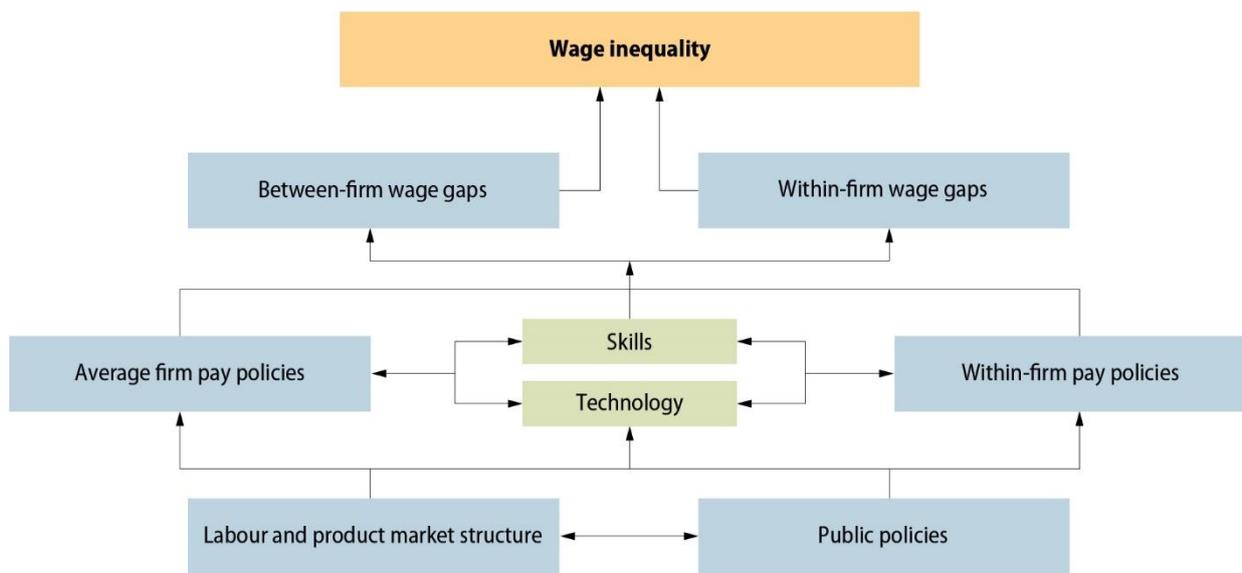
La suite de ce chapitre est structuré comme suit. La section 2 définit le cadre conceptuel qui sous-tend l'analyse et décrit le champ du travail d'étude mené. La section 3 fait la synthèse des principaux messages analytiques et stratégiques de l'étude, et la section 4 conclut en soulignant plusieurs questions ouvertes et en suggérant de nouvelles pistes de travaux de recherche pertinents à mener pour l'action publique, tirant parti de données appariées employeurs-employés.

## 1.2. Cadre et champ de l'analyse

### 1.2.1. Cadre de l'étude

Les inégalités salariales en général découlent des écarts de rémunération qui existent entre les entreprises et au sein de celles-ci (Graphique 1.1). Dans une certaine mesure, les écarts de rémunération interentreprises peuvent s'expliquer par les différences qui ressortent entre elles dans la composition des compétences de leur main-d'œuvre. Par exemple, les entreprises qui emploient une proportion supérieure à la moyenne de travailleurs hautement qualifiés versent généralement des salaires plus élevés que l'entreprise moyenne. Mais ces écarts de rémunération entre entreprises sont également le résultat de différences entre elles sur le plan des pratiques de fixation des salaires. Ainsi par exemple, les entreprises à forte productivité peuvent offrir des salaires plus élevés que leurs concurrents moins productifs pour attirer et retenir la main-d'œuvre dont ils ont besoin et de la sorte atteindre leur niveau d'emploi optimal. Les écarts de rémunération intraentreprises reflètent largement les différences de compétences entre les travailleurs, liées à leur formation et à leur l'expérience. Par exemple, les travailleurs peu qualifiés perçoivent des salaires inférieurs à ceux de leurs collègues plus qualifiés. Toutefois, même les écarts de rémunération au sein d'une même entreprise peuvent, dans une certaine mesure, s'expliquer par des facteurs autres que le niveau de qualification. Par exemple, à niveaux de formation et d'expérience similaires, les salaires perçus par les femmes peuvent différer de ceux versés aux hommes, ce qui peut être considéré comme une pratique discriminatoire dans la politique de fixation des salaires de l'entreprise. Cette situation peut être due à une différence de pouvoir de négociation entre les femmes et les hommes, à des perceptions par l'entreprise de différences de productivité, ou encore à des préjugés conscients et inconscients de la part de l'employeur.

### Graphique 1.1. Le rôle des entreprises dans les inégalités salariales



Des différences dans les pratiques des entreprises en matière de fixation des salaires ne peuvent s'observer que sur des marchés du travail où un certain degré de pouvoir de fixation des salaires existe chez certaines d'entre elles. Sur un marché du travail sans frictions, où la recherche d'emploi, la mobilité professionnelle et l'embauche ne sont pas coûteuses, les entreprises n'ont aucun pouvoir de fixation des salaires. Un travailleur présentant un ensemble donné de caractéristiques (qualifications formelles, expérience, motivation, etc.) n'hésitera pas à faire ses bagages s'il se voit offrir un salaire plus élevé par une entreprise concurrente. Dans un tel cadre, les salaires des individus sont entièrement déterminés par leurs compétences spécifiques, les entreprises haussant les salaires jusqu'à hauteur de la productivité marginale des travailleurs. Les entreprises dont la productivité moyenne est élevée emploient davantage de travailleurs que leurs concurrents moins productifs mais, étant donné que la productivité marginale tend à diminuer avec l'emploi et à se niveler entre les entreprises, elles ne rémunèrent pas à un niveau plus élevé un ensemble de compétences donné. Par conséquent, les écarts de rémunération dans le cas d'un marché du travail sans frictions reflètent entièrement les différences qui existent dans la composition des compétences. Par exemple, une entreprise pourra principalement employer des travailleurs hautement qualifiés à des niveaux de rémunération élevés, tandis qu'une autre emploiera principalement des travailleurs peu qualifiés à des niveaux de rémunération faibles, et ce du simple fait qu'elles exercent des activités économiques différentes ou qu'elle utilisent des technologies appelant des compétences différentes.

Sur un marché du travail où la recherche d'emploi, la mobilité professionnelle et l'embauche sont coûteuses (ou dès lors que les travailleurs manifestent des aspirations différentes s'agissant des aspects de l'emploi autres que le salaire), les entreprises peuvent pratiquer des niveaux de rémunération différents à compétences égales sans que les individus ne quittent pour autant immédiatement leur employeur pour un meilleur salaire. Dans ce cas, un lien positif entre les salaires et la productivité apparaît au niveau de l'entreprise. D'une part, les entreprises à forte productivité sont amenées à augmenter de manière significative les salaires pour attirer la main-d'œuvre dont elles ont besoin pour leur croissance. Il devient d'autre part possible pour les entreprises à faible productivité de fixer des salaires inférieurs à ceux de leurs concurrents à productivité plus élevée étant donné que, pour partie au moins, leurs travailleurs leur resteront néanmoins fidèles. Par conséquent, sur un marché du travail qui connaît des frictions, les différences de productivité interentreprises se traduisent par des disparités sur le plan des salaires et de l'emploi. La réponse des salaires par rapport à celle de l'emploi tend à s'accroître avec le niveau des frictions sur le marché du travail. De plus, sur un marché du travail en proie à des frictions, il devient possible pour les entreprises de fixer en leur sein des salaires différenciés pour des groupes de travailleurs

à niveau de qualification similaire dès lors que les coûts de la recherche d'emploi et de la mobilité diffèrent pour ces derniers, comme tel peut être le cas, par exemple, pour des effectifs féminins et masculins aux qualifications similaires.

Les différences dans les pratiques de fixation des salaires des entreprises ont un impact immédiat sur les inégalités salariales globales, tandis que les différences dans la composition des compétences entre les entreprises n'ont pas d'impact direct à cet égard. Par exemple, pour une composition donnée de compétences, le fait que les travailleurs hautement qualifiés se concentrent dans les mêmes entreprises (ce qui conduirait à de fortes inégalités salariales interentreprises et de faibles inégalités salariales intraentreprises) ou qu'ils se répartissent uniformément entre les entreprises (ce qui conduirait à de faibles inégalités salariales interentreprises et de fortes inégalités salariales intraentreprises) est sans incidence directe sur les inégalités salariales considérées globalement. À l'inverse, les différences dans les pratiques de fixation des salaires des entreprises augmentent directement les inégalités salariales globales, même entre travailleurs de niveaux de compétences similaires. Les différences dans les politiques salariales des entreprises peuvent également entraîner des distorsions dans la composition des compétences ayant un impact indirect sur les inégalités salariales considérées globalement si les travailleurs à haut salaire se concentrent dans les entreprises qui pratiquent des salaires élevés. Ceci est plus susceptible de se produire lorsque des entreprises à forte productivité utilisent des technologies reposant fortement sur des compétences spécifiques.

### **1.2.2. Champ de l'étude**

Compte tenu du rôle potentiellement important, et jusqu'à présent sous-estimé, des pratiques de fixation des salaires dans les inégalités salariales, le présent volume se penche sur l'opportunité de compléter l'action publique traditionnelle centrée sur les compétences par des mesures axées sur les entreprises. La principale mesure des inégalités salariales utilisée ici est la dispersion (variance) des salaires. Le Chapitre 2 quantifie la contribution aux inégalités salariales des différences observées dans les pratiques de fixation des salaires des entreprises, tandis que le Chapitre 3 examine dans quelle mesure celles-ci sont liées à la productivité des entreprises. Un lien significatif entre la rémunération, tributaire de la composition de la main-d'œuvre, et la productivité au niveau de l'entreprise suggérerait que les efforts déployés pour réduire les écarts de productivité entre les entreprises pourraient potentiellement jouer un rôle important dans la lutte contre les inégalités salariales. Le Chapitre 4 s'intéresse ensuite aux déterminants du pouvoir de fixation des salaires de l'entreprise, en mettant l'accent sur la problématique de la concentration du marché du travail et sur les moyens de traiter cette problématique. Le Chapitre 5 analyse enfin la contribution des pratiques de fixation des salaires des entreprises à l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes à niveau de qualification similaire à différentes étapes de la vie active.

Pour distinguer empiriquement l'effet des pratiques de fixation des salaires des effets de la composition des compétences, il convient de s'appuyer sur des données appariées employeurs-employés. Les données appariées employeurs-employés utilisées dans le cadre de cette étude sont issues de registres administratifs fiscaux ou de sécurité sociale, ou bien, dans quelques cas, d'enquêtes obligatoires menées auprès des employeurs. Il s'agit là par conséquent de données très complètes, couvrant souvent l'ensemble de l'univers des travailleurs et des entreprises du pays, et de grande qualité, étant donné les incidences financières des erreurs de déclaration au niveau des systèmes fiscaux et de sécurité sociale. Pour contourner les contraintes de confidentialité qui limitent l'accès direct aux données dans de nombreux pays, il a été fait partiellement usage aux fins de l'analyse exposée ici de « microdonnées distribuées », communiquées par un réseau de partenaires basés dans les pays participants qui fournissent des agrégations pertinentes de données individuelles utilisant un code statistique harmonisé. Tirant profit à la fois des données directement accessibles et de ces microdonnées distribuées, la présente analyse a pu s'appuyer sur des données appariées employeurs-employés couvrant 20 pays de l'OCDE (voir

l'Annexe A). La composition des compétences est prise en compte en neutralisant le rôle de l'expérience potentielle par niveau de formation et sexe dans les salaires des travailleurs individuels.

L'analyse se concentre sur le degré d'implication des pratiques de fixation des salaires des entreprises dans les inégalités salariales (y compris les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes) en examinant certains de leurs principaux déterminants (à savoir la productivité des entreprises, le degré de mobilité professionnelle et le pouvoir de fixation des salaires des employeurs), lesquels sont eux-mêmes déterminés par les politiques publiques ainsi que par la négociation collective et le dialogue social. Le sujet des déterminants du rendement des compétences, celui de la composition des compétences et celui des écarts de productivité entre les entreprises dépassent le cadre de la présente analyse, mais ont été analysés de manière approfondie dans des travaux antérieurs (Encadré 1.1).

### Encadré 1.1. Les politiques publiques influencent les déterminants des inégalités salariales davantage que les pratiques de fixation des salaires des entreprises

Si le présent volume se concentre sur le lien entre les politiques publiques et les pratiques de fixation des salaires des entreprises, de nombreux travaux analysent l'effet des politiques publiques sur le rendement des compétences, la composition des compétences et les écarts de productivité interentreprises.

**Rendement des compétences.** Pour une composition des compétences donnée de la main-d'œuvre, les inégalités salariales intraentreprises s'expliquent par la dispersion du rendement des compétences. Par exemple, les inégalités salariales intraentreprises ont tendance à croître lorsque l'avantage salarial associé à un diplôme de l'enseignement supérieur augmente. De nombreux travaux ont analysé les déterminants structurels et politiques du rendement des compétences dans le cadre d'une course entre l'enseignement et la technologie (Katz et Murphy, 1992<sup>[1]</sup> ; Autor, Goldin et Katz, 2020<sup>[2]</sup>). Dans ce cadre, le rôle principal des politiques publiques consiste à soutenir l'offre de compétences dans le but de répondre à l'augmentation de la demande découlant de l'évolution technologique. De fait, certains éléments donnent à penser qu'une offre de compétences plus importante que la demande réduit les avantages de rémunération liés aux compétences et donc les inégalités salariales (OCDE, 2015<sup>[3]</sup>). Cependant, le modèle de l'offre et la demande semble moins pertinent aux deux extrémités de l'échelle des salaires. En bas de l'échelle des salaires, les politiques et institutions peuvent jouer un rôle plus important que les forces du marché dans la fixation des salaires des travailleurs peu qualifiés, alors qu'à l'opposé, à son sommet, l'effet superstar peut s'avérer particulièrement important (Autor, Goldin et Katz, 2020<sup>[2]</sup>).

**Composition des compétences.** De nouvelles données analysent l'effet des politiques publiques sur la composition des compétences des entreprises. Un volet des travaux s'est concentré sur l'augmentation de la concentration des travailleurs dans des entreprises avec des profils similaires aux leurs, un phénomène qui peut être lié à l'externalisation nationale, y compris vers des travailleurs indépendants des plateformes en ligne (Weil, 2014<sup>[4]</sup> ; Goldschmidt et Schmieder, 2015<sup>[5]</sup> ; OCDE, 2021<sup>[6]</sup>). Les entreprises ont de plus en plus recours à d'autres entreprises spécialisées pour la fourniture de services peu qualifiés, comme le nettoyage, la sécurité et la restauration. Cette détermination « worker-to-worker » n'a pas d'effet direct sur les inégalités salariales, car l'augmentation de ces inégalités entre les entreprises est compensée par leur réduction au sein des entreprises. Mais ce phénomène peut entraîner un affaiblissement du pouvoir de négociation et de la mobilité ascendante des travailleurs peu qualifiés, et ainsi rendre les inégalités plus persistantes tout au long de la vie. Les politiques visant à renforcer les négociations et formations collectives dans les entreprises qui fournissent des services externalisés pourraient contribuer à réduire les incidences néfastes de la détermination « worker-to-worker ». Un autre volet des travaux s'est concentré sur les

complémentarités entre les compétences des travailleurs et les technologies, qui peuvent conduire à la concentration des travailleurs les plus qualifiés dans les entreprises à hauts salaires (Card, Heining et Kline, 2013<sup>[7]</sup>). Cette détermination « worker-to-firm » peut améliorer l'efficacité mais augmente directement les inégalités salariales.

**Écarts de productivité.** Les écarts de productivité interentreprises ont eu tendance à se creuser dans plusieurs pays de l'OCDE (Andrews, Criscuolo et Gal, 2016<sup>[8]</sup> ; OCDE, 2015<sup>[9]</sup>), ce qui a contribué à l'élargissement des écarts de rémunération des entreprises (Berlingieri, Blanchenay et Criscuolo, 2017<sup>[10]</sup>) et à l'augmentation des inégalités salariales. Les politiques publiques peuvent avoir une influence directe sur l'ampleur des écarts de productivité entre les entreprises (voir Encadré 1.2 pour des informations plus détaillées) et l'ampleur des écarts de rémunération à un niveau donné d'écarts de productivité (voir Encadré 1.3 pour des informations plus détaillées).

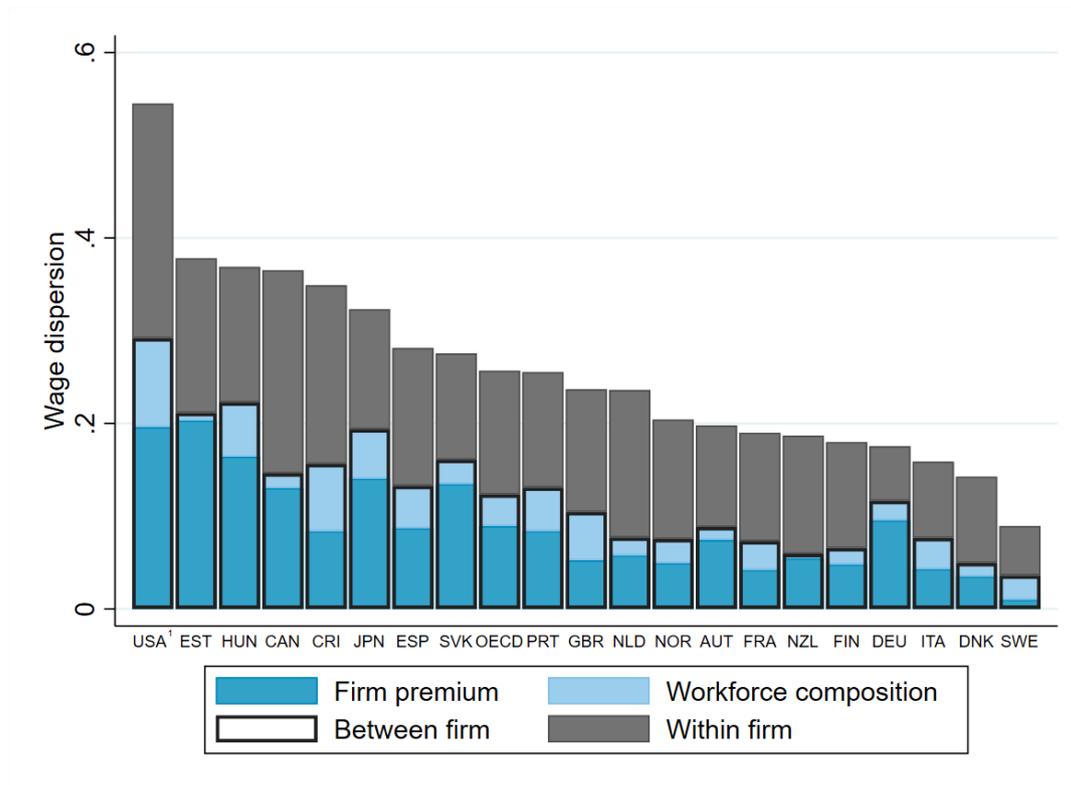
### 1.3. Messages principaux

#### **1.3.1. Les pratiques de fixation des salaires des entreprises jouent un rôle essentiel dans la définition des inégalités salariales**

Les inégalités salariales peuvent découler des écarts de rémunération entre les travailleurs au sein des entreprises, ainsi que des disparités en matière de salaires moyens entre les entreprises. Les inégalités salariales interentreprises, quant à elles, peuvent découler de l'hétérogénéité des pratiques de fixation des salaires des entreprises ou de la concentration des travailleurs ayant des compétences différentes dans des entreprises différentes. La contribution de chacune de ces composantes aux inégalités salariales globales est quantifiée à l'aide de techniques de décomposition statistique (Chapitre 2). Dans le présent volume, la contribution de l'hétérogénéité des pratiques de fixation des salaires des entreprises est mesurée comme la dispersion des avantages salariaux des entreprises, c'est-à-dire la part des salaires moyens des entreprises qui n'est pas liée aux caractéristiques de la main-d'œuvre des entreprises.<sup>2</sup> La contribution de la concentration des travailleurs est mesurée comme la dispersion des salaires moyens des entreprises qui peut être attribuée à la composition de la main-d'œuvre, notamment les différences en termes de compétences moyennes des travailleurs entre les entreprises. La contribution des inégalités intraentreprises, quant à elle, est mesurée comme la dispersion moyenne des salaires au sein des entreprises, qui reflète le rendement des compétences et potentiellement aussi les différences de rémunération au sein des entreprises entre des groupes de travailleurs à niveau de qualification similaire (entre femmes et hommes, par exemple).<sup>3</sup>

Les résultats de cette décomposition montrent que les inégalités salariales interentreprises représentent une composante importante des inégalités salariales globales, et que cela s'explique plutôt par les différences entre entreprises en termes de rémunération des travailleurs à niveau de compétence similaire que par les différences dans la composition des travailleurs (Graphique 1.2). En moyenne, dans les 18 pays couverts par cette partie de l'analyse, les inégalités salariales interentreprises représentent environ la moitié des inégalités salariales globales. La dispersion des avantages salariaux des entreprises, quant à elle, représente environ deux tiers des inégalités salariales interentreprises. Le dernier tiers restant des inégalités salariales interentreprises est imputable aux différences dans la composition de la main-d'œuvre, c'est-à-dire le fait que les entreprises qui versent des salaires moyens plus élevés emploient généralement aussi des travailleurs plus instruits et expérimentés.<sup>4</sup> Considéré globalement, cela donne à penser que les entreprises ont un pouvoir important en matière de fixation des salaires, leurs pratiques en la matière représentant environ un tiers des inégalités salariales globales. Il est par conséquent essentiel d'identifier et de quantifier les principaux déterminants des politiques salariales des entreprises pour concevoir des politiques publiques visant à remédier aux inégalités salariales.

**Graphique 1.2. Les avantages salariaux des entreprises représentent environ un tiers des inégalités salariales globales**



Note : la hauteur des barres représente le niveau des inégalités salariales globales pour les dernières années connues (2015-18), les parties grisées représentant les contributions des avantages salariaux des entreprises, de la concentration et des inégalités intraentreprises. L'OCDE se rapporte à la moyenne des 20 pays présentés.

1. Les chiffres des États-Unis s'appuient sur l'article de Barth et al. Intitulé (2016<sub>[11]</sub>) « It's Where You Work: Increases in the Dispersion of Earnings across Establishments and Individuals in the United States », <https://doi.org/10.1086/684045>.

### **1.3.2. Remédier aux écarts de productivité interentreprises permettrait non seulement de tirer la croissance vers le haut, mais également de réduire les inégalités**

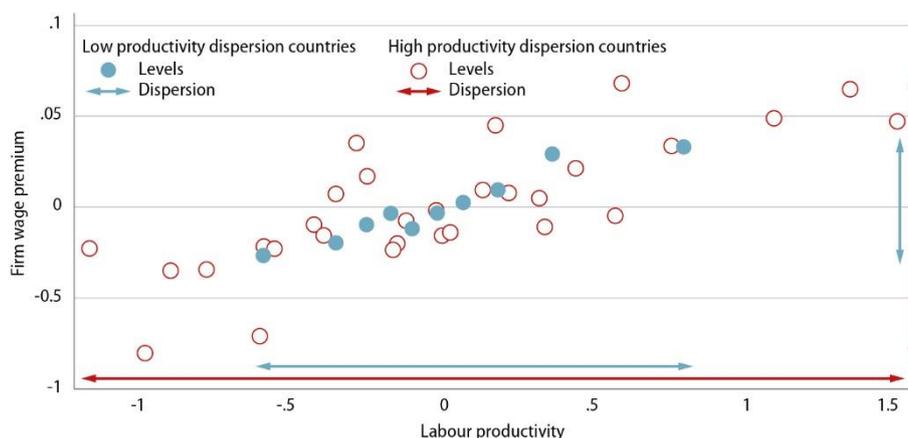
Les différences qui existent entre les entreprises dans leurs pratiques de fixation des salaires reflètent dans une large mesure les différences de productivité des entreprises. Les données descriptives exposées au Chapitre 3 indiquent que les écarts de productivité des entreprises sont un facteur déterminant des écarts au niveau des avantages de salaire des entreprises et que ce facteur est plus important dans les pays à plus forte dispersion de la productivité (Graphique 1.3). Une analyse approfondie montre qu'en moyenne, dans les pays considérés, un sixième environ des écarts de productivité interentreprises se reflètent dans les écarts sur le plan des avantages de salaire. Sur les marchés du travail où des frictions limitent la mobilité professionnelle, les entreprises à forte productivité proposant des salaires élevés n'attirent qu'un nombre limité de travailleurs provenant des entreprises à faible productivité. En d'autres termes, une productivité plus élevée se traduit en partie par des salaires plus élevés et non exclusivement par une hausse de l'emploi, comme ce serait le cas sur des marchés du travail où les travailleurs peuvent aisément changer d'emploi. En outre, il est établi qu'il existe des disparités importantes entre les pays quant à la mesure dans laquelle les différences de productivité se traduisent par des différences d'avantages de salaire. En effet, plus d'un cinquième des écarts de productivité sont répercutés dans certains pays mais moins d'un dixième dans d'autres, ce qui souligne le rôle de sensibilisation potentiellement important que peuvent jouer les politiques publiques et les institutions à l'échelle d'un pays.

Les nouveaux éléments factuels exposés dans le présent volume concernant la répercussion des écarts de productivité sur les écarts au niveau des avantages de salaires sont particulièrement pertinents à la lumière d'une précédente enquête montrant que la dispersion de la productivité a eu tendance à augmenter dans de nombreux pays de l'OCDE (Andrews, Criscuolo et Gal, 2016<sup>[8]</sup> ; OCDE, 2015<sup>[9]</sup>). Les travaux de l'OCDE menés par Berlingieri et al. (2017<sup>[10]</sup>) ont déjà mis en évidence une relation entre la dispersion de la productivité et les salaires, mais ils n'ont pas pu établir si cela était dû au fait que les entreprises à forte productivité ont tendance à employer des travailleurs plus qualifiés ou au fait qu'elles versent des rémunérations plus élevées à l'ensemble des travailleurs. Les nouveaux éléments factuels fournis dans le présent volume semblent indiquer que les écarts de productivité et les écarts en matière de politique salariale des entreprises sont directement liés, ce qui signifie que l'augmentation des écarts de productivité interentreprises contribue à l'augmentation des inégalités salariales.

La forte corrélation entre les performances et la rémunération des entreprises a des implications importantes pour les politiques publiques qui visent à améliorer la croissance inclusive. Avant la crise du COVID-19, l'augmentation des écarts de productivité interentreprises s'expliquait davantage par la stagnation de la croissance de la productivité dans les entreprises à faible productivité que par la croissance de productivité exceptionnellement élevée dans les entreprises à forte productivité. Par conséquent, les initiatives axées sur les entreprises, qui aident les entreprises à la traîne à rattraper les entreprises de pointe ou aident ces dernières à se développer et à créer des emplois, favoriseraient l'augmentation de la productivité et des salaires. Ces initiatives peuvent s'avérer particulièrement importantes à la suite de la crise du COVID-19, celle-ci ayant pu creuser les écarts de productivité entre les entreprises n'ayant pas le même niveau d'accès aux technologies et modèles économiques numériques. En réduisant directement les écarts de politiques salariales interentreprises, ces initiatives contribueraient également à réduire les inégalités salariales (Encadré 1.2).

### Graphique 1.3. La dispersion des avantages de salaire des entreprises est supérieure dans les pays à forte dispersion de la productivité

Par décile de la productivité du travail, écart par rapport aux moyennes nationales, points logarithmiques, pays sélectionnés



Note : la figure représente les avantages de salaire moyens et la productivité du travail moyenne par décile de la distribution de la productivité. Les données sont présentées sous la forme d'écarts par rapport aux moyennes nationales afin de permettre une comparabilité entre pays. La productivité du travail est le logarithme de la production par travailleur. Les avantages de salaire sont les effets fixes estimés de l'entreprise à partir d'une régression du logarithme des revenus mensuels sur les effets fixes de l'entreprise et les caractéristiques observables des travailleurs. Pays considérés : Allemagne, Costa Rica, Finlande et Portugal.

### Encadré 1.2. Des politiques axées sur les entreprises pour maîtriser la dispersion de la productivité et des politiques salariales interentreprises

Des politiques axées sur les entreprises qui réduisent l'écart de productivité entre les entreprises à la traîne et les entreprises de pointe renforceraient non seulement la croissance de la productivité globale, mais contribueraient également à réduire les inégalités salariales en atténuant les différences de rémunération interentreprises. La crise du COVID-19 a fortement mis en évidence l'importance de ces politiques, car les entreprises ayant adopté un modèle économique numérique ont pu se distancier de celles qui ne disposaient pas d'un accès suffisant aux technologies et aux compétences numériques. Un aperçu complet des politiques visant à combler les écarts de productivité et de rémunération en soutenant la transformation numérique est proposé dans OCDE (2021<sup>[12]</sup>). Les politiques possibles comportent des mesures visant à :

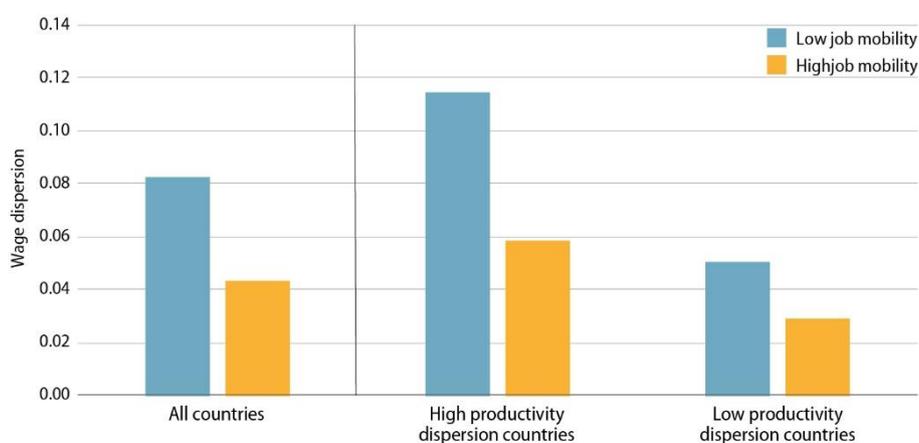
- **Soutenir l'investissement dans les actifs incorporels** (tels que des compétences managériales, les logiciels et la R&D) qui sont complémentaires des nouvelles technologies. L'assouplissement des frictions financières, l'accélération du développement des marchés d'actions et l'octroi d'un soutien plus généreux et ciblé aux investissements immatériels peuvent permettre à davantage d'entreprises, notamment les plus petites, d'augmenter leur investissement immatériel et de saisir les opportunités offertes par la transformation numérique (Nicoletti, von Rueden et Andrews, 2020<sup>[13]</sup> ; Bajgar, Criscuolo et Timmis, 2021<sup>[14]</sup> ; Demmou et Franco, 2021<sup>[15]</sup>). L'élargissement du soutien public à l'innovation, par exemple via des marchés publics, des subventions, des prêts et des garanties de prêts, peut bénéficier de manière disproportionnée aux entreprises à la traîne (Berlingieri et al., 2020<sup>[16]</sup>).
- **Promouvoir les conditions cadres du marché de l'ère numérique.** Cela suppose d'abattre les barrières à l'entrée sur le marché et à la croissance après cette entrée, ainsi que de renforcer l'application de la politique de concurrence pour contrer le déclin généralisé du dynamisme des entreprises et la hausse de la concentration du marché, notamment dans les industries à forte intensité numérique où les incitations à l'adoption du numérique sont indispensables (Nicoletti, von Rueden et Andrews, 2020<sup>[13]</sup> ; Berlingieri et al., 2020<sup>[16]</sup>). Cela implique également d'uniformiser les règles du jeu entre les multinationales et les entreprises nationales en termes de politiques fiscales et de réduire les différences dans les perspectives d'optimisation fiscale transfrontières (Johansson et al., 2017<sup>[17]</sup>). Des régimes d'insolvabilité conçus de manière appropriée peuvent faciliter la restructuration ou la sortie ordonnée des entreprises sous-performantes (Adalet McGowan et Andrews, 2018<sup>[18]</sup>), en favorisant leur rattrapage ou la réaffectation de leurs ressources au profit des entreprises performantes (Adalet McGowan et Andrews, 2016<sup>[19]</sup>).
- **Améliorer l'accès à la technologie via une infrastructure numérique.** L'infrastructure numérique est une nécessité pour exploiter les possibilités offertes par les technologies numériques et constitue un déterminant fort des gains de productivité (Gal et al., 2019<sup>[20]</sup>). Cependant, l'accès aux réseaux de communication reste inégal, ce qui entrave l'adoption des technologies numériques et la diffusion technologique. Des incitations fiscales visant à favoriser l'investissement privé dans les zones mal desservies, à orienter l'investissement public lorsque l'investissement privé n'est pas commercialement viable et à garantir la concurrence sur les marchés des télécommunications permettraient d'améliorer et d'élargir l'accès aux réseaux de communication et de soutenir la transformation numérique des entreprises à la traîne (OCDE, 2020<sup>[21]</sup>).

### 1.3.3. La promotion de la mobilité professionnelle peut limiter les inégalités salariales, même dans un contexte d'accroissement des écarts de productivité

Les différences significatives quant à la mesure dans laquelle les écarts de productivité se traduisent par des différences d'avantages de salaire entre les pays laissent entendre que les politiques publiques et les institutions jouent un rôle important dans l'orientation de la mobilité professionnelle. La répercussion des écarts de productivité interentreprises sur les écarts de rémunération devrait en principe être plus prononcée sur les marchés du travail où les frictions réduisent le taux de mobilité professionnelle, car les différences dans les politiques de rémunération des entreprises ne sont pas immédiatement compensées par le déplacement des travailleurs des entreprises à faible rémunération vers celles à forte rémunération. La nouvelle analyse exposée au Chapitre 3 du présent volume confirme cette conjecture.

Une forte mobilité professionnelle (principalement volontaire puisqu'elle exclut les licenciements suivis d'une période de non-emploi) atténue la répercussion des écarts de productivité interentreprises sur les écarts de salaires (Graphique 1.4). De ce fait, pour un niveau donné de dispersion de la productivité, la dispersion des avantages de salaire et, partant, l'inégalité salariale globale ont tendance à être plus faibles dans les pays où la mobilité professionnelle est élevée. En outre, la différence en matière de dispersion des avantages de salaire entre les pays à forte mobilité et ceux à faible mobilité tend à être particulièrement prononcée lorsque la dispersion de la productivité est importante. Par conséquent, l'augmentation de la mobilité professionnelle peut jouer un rôle important dans la réduction des inégalités salariales, particulièrement lorsque la dispersion de la productivité est élevée (par exemple, en Allemagne, en Hongrie et au Portugal). Plus spécifiquement, les résultats empiriques font supposer qu'une augmentation de la mobilité professionnelle du 20<sup>e</sup> centile des pays couverts par l'analyse (correspondant approximativement à l'Italie) au 80<sup>e</sup> centile (correspondant approximativement à la Suède) aurait pour incidence une baisse de 15 % des inégalités salariales considérées globalement. Pour mettre cette baisse en perspective, l'augmentation médiane des inégalités salariales dans les pays ressortait sur la période 1995-2015 à environ 10 %. À un niveau donné de mobilité professionnelle, des négociations collectives davantage centralisées (par exemple, au niveau sectoriel) et des salaires minimums plus élevés réduisent la transmission de la productivité et la dispersion des avantages de salaire entre les entreprises.

**Graphique 1.4. La dispersion des avantages de salaire des entreprises est plus faible dans les pays à forte mobilité professionnelle**



Note : établie sur 10 pays de l'OCDE. Les pays sont classés en fonction de deux critères (dispersion de la productivité et mobilité professionnelle) selon leur position (supérieure ou inférieure) à un point médian, ce qui donne les groupes de pays suivants : Allemagne, Hongrie, Portugal (forte dispersion de la productivité, faible mobilité professionnelle) ; Autriche, France (forte dispersion de la productivité, forte mobilité professionnelle) ; Italie, Pays-Bas, Norvège (faible dispersion de la productivité, faible mobilité professionnelle) ; Suède, Finlande (faible dispersion de la productivité, forte mobilité professionnelle). La hauteur de chaque barre représente la variance moyenne des avantages de salaire des entreprises entre les pays de chaque groupe pour la dernière année connue.

Bien que la mobilité professionnelle soit déterminée par divers facteurs, dont certains sortent du spectre des politiques publiques, ces résultats suggèrent néanmoins que les politiques visant à promouvoir la mobilité professionnelle (voir l'Encadré 1.3 qui traite de ces politiques) pourraient contribuer de manière significative à réduire les différences dans les pratiques de fixation des salaires des entreprises, soulignant encore l'importance de la mobilité professionnelle au stade de la reprise post COVID-19. En permettant aux entreprises à forte productivité de se développer plus facilement, ces politiques augmenteraient également l'efficacité de l'affectation de la main-d'œuvre et, par conséquent, la productivité globale, l'emploi et les salaires. Cependant, certains obstacles à la mobilité professionnelle sont susceptibles de subsister même après que les distorsions liées à l'action publique ont été résolues. Les travailleurs se différencient au niveau des préférences qu'ils expriment pour des emplois dans des entreprises, des industries et des zones géographiques différentes, ainsi que dans leur capacité à effectuer les tâches demandées, tandis que les entreprises se différencient en termes de conditions de travail non salariales et de qualifications exigées, ce qui crée des obstacles intrinsèques à la mobilité professionnelle. Par conséquent, les politiques de promotion de la mobilité ne doivent pas être considérées comme une solution miracle, mais davantage comme un complément aux politiques visant à réduire les écarts de productivité entre travailleurs et entreprises (politiques en matière de compétences et d'innovation, par exemple) et les écarts de rémunération entre les travailleurs (politiques de fixation des salaires ou système de prélèvements et de prestations, par exemple).

En principe, les mécanismes de fixation des salaires que sont les salaires minimums et la négociation collective pourraient contribuer à contenir le pouvoir de fixation des salaires des entreprises sur les marchés du travail où la mobilité professionnelle est limitée, atténuant ainsi les différences de rémunération entre elles. En effet, la dispersion des avantages de salaire des entreprises dans les pays où les négociations collectives sont centralisées est environ deux fois moins importante que dans les pays où elles sont décentralisées. De plus, la différence de dispersion des avantages de salaire entre les pays à forte et à faible mobilité est moins importante dans les pays avec système de négociation collective centralisé que dans les pays avec système décentralisé. Dans les domaines et les professions où les salaires sont bien inférieurs à la productivité des travailleurs, cela pourrait même dynamiser l'emploi en augmentant la participation au marché du travail des personnes qui ne sont pas disposées à travailler sur la base des salaires actuels. Cependant, le risque existe que les planchers salariaux soient fixés à des niveaux dépassant la productivité des travailleurs, ce qui réduirait l'emploi. Ce risque pourrait être atténué en associant des négociations collectives centralisées avec une latitude suffisante pour des négociations supplémentaires au niveau de l'entreprise, et en concentrant les augmentations du salaire minimum sur les domaines et les groupes pour lesquels les niveaux initiaux des salaires sont bas. Une enquête de l'OCDE établie sur une comparaison entre la Norvège et les États-Unis suggère que la compression des salaires entre les entreprises ne réduit pas nécessairement l'efficacité de l'affectation de la main-d'œuvre interentreprises (Hijzen, Zwysen et Lillehagen, 2021<sup>[22]</sup>). La solution pour atteindre une productivité élevée via une affectation efficace de la main-d'œuvre consiste à accompagner les mécanismes de fixation des salaires qui limitent la capacité des entreprises à verser des salaires différents à des travailleurs d'égale compétence par des mesures qui encouragent l'innovation dans les entreprises à faible productivité et renforcent la mobilité professionnelle.

### **Encadré 1.3. Politiques visant à promouvoir la mobilité professionnelle et à réduire les frictions évitables sur le marché du travail**

La mobilité professionnelle pourrait être améliorée via le renforcement des politiques d'apprentissage et d'activation en faveur des adultes, en réformant les politiques du marché du travail et du logement, et en soutenant le télétravail. L'amélioration de la mobilité professionnelle va prendre une importance toute particulière lors de la reprise post COVID-19, à mesure que les emplois seront réaffectés depuis

les entreprises en perte de vitesse ou non viables vers celles qui offrent de meilleures perspectives de croissance.

- Le renforcement de la **formation des adultes** et l'adoption d'une approche plus globale de l'**activation** dépassant la simple promotion de l'accès à l'emploi, présenteraient le double avantage d'aider les travailleurs à trouver de meilleurs emplois dans d'autres entreprises et de réduire par là même les écarts de productivité entre elles (OCDE, 2021<sup>[6]</sup>). Par exemple, des services publics de l'emploi sous la forme d'une aide à la recherche d'emploi, d'une formation et d'une orientation professionnelle pourraient être proposés aux travailleurs dont l'emploi est soutenu par des dispositifs de maintien dans l'emploi qui ont été utilisés massivement dans la plupart des pays de l'OCDE pendant la crise du COVID-19 (OCDE, 2020<sup>[23]</sup>). Plus généralement, les services publics de l'emploi pourraient être mis à la disposition de tous les travailleurs désireux d'évoluer professionnellement, mais qui se heurtent à des obstacles importants pour accéder à de meilleurs postes, notamment les personnes qui occupent des formes d'emploi atypiques et les travailleurs qui possèdent actuellement un emploi, mais qui manquent de compétences appropriées ou résident dans des régions à la traîne. Cela nécessiterait de doter de ressources supplémentaires les services publics de l'emploi et d'accompagner plus activement les travailleurs en les conseillant sur les possibilités de formation des adultes, ainsi qu'en collectant des informations sur les compétences requises par les employeurs potentiels.
- **La limitation des obstacles réglementaires à la mobilité professionnelle** sur les marchés du travail et du logement peut favoriser la transition entre les entreprises, les professions et les régions. Il s'agit de réformer les réglementations trop restrictives en matière d'accès aux professions (Bambalaita, Nicoletti et von Rueden, 2020<sup>[24]</sup>) ; en promouvant la transférabilité des avantages sociaux et des droits aux indemnités de licenciement (Kettemann, Kramarz et Zweimüller, 2017<sup>[25]</sup>) ; en limitant les accords de non-concurrence ou de non-débauchage (Krueger et Ashenfelter, 2018<sup>[26]</sup> ; OCDE, 2019<sup>[27]</sup>) ; et en promouvant la portabilité de la notation des salariés d'une plateforme numérique à l'autre (OCDE, 2021<sup>[12]</sup>). La mobilité entre les zones géographiques pourrait être favorisée par des réformes des **politiques du logement**, comme la refonte des politiques d'aménagement du territoire et de planification qui accentuent les différences de prix des logements entre des endroits différents, la réduction des taxes sur les transactions de vente et d'achat d'un logement et l'assouplissement des réglementations trop strictes en matière de location (Causa et Pichelmann, 2020<sup>[28]</sup>). Les politiques sociales sous forme de transferts monétaires et de dépenses en nature pour le logement pourraient également favoriser la mobilité résidentielle en rendant le logement plus abordable aux ménages à faibles revenus, notamment si ces mécanismes de dépense sont conçus de sorte que les avantages soient totalement transférables entre zones géographiques.
- Une extension du **télétravail** pourrait également compenser une mobilité géographique limitée. Une part importante des emplois peut possiblement s'exercer à distance (entre un quart et un tiers de l'ensemble des emplois selon certaines estimations (Dingel et Neiman, 2020<sup>[29]</sup> ; Boeri, Caiumi et Paccagnella, 2020<sup>[30]</sup> ; OCDE, 2020<sup>[31]</sup>)), ce qui peut augmenter les possibilités d'emploi des travailleurs et réduire les coûts de changement d'emploi. Le télétravail pourrait être favorisé par de nouvelles réglementations sur le droit à réclamer le télétravail et les conditions dans lesquelles les accords sur le télétravail sont mis en œuvre (OCDE, 2021<sup>[6]</sup>) ; le renforcement de l'infrastructure numérique en vue d'améliorer l'accès au réseau et sa rapidité pour tous les travailleurs, ainsi que l'adoption du numérique par les entreprises ; le renforcement des compétences des travailleurs en matière de TIC via la formation ; et l'amélioration des capacités de gestion des employeurs par la diffusion de pratiques d'excellence à cet égard (Nicoletti, von Rueden et Andrews, 2020<sup>[13]</sup> ; OCDE, 2020<sup>[31]</sup>). À noter que le recours au télétravail au cours de la pandémie était plus élevé dans les pays où il existait un droit opposable

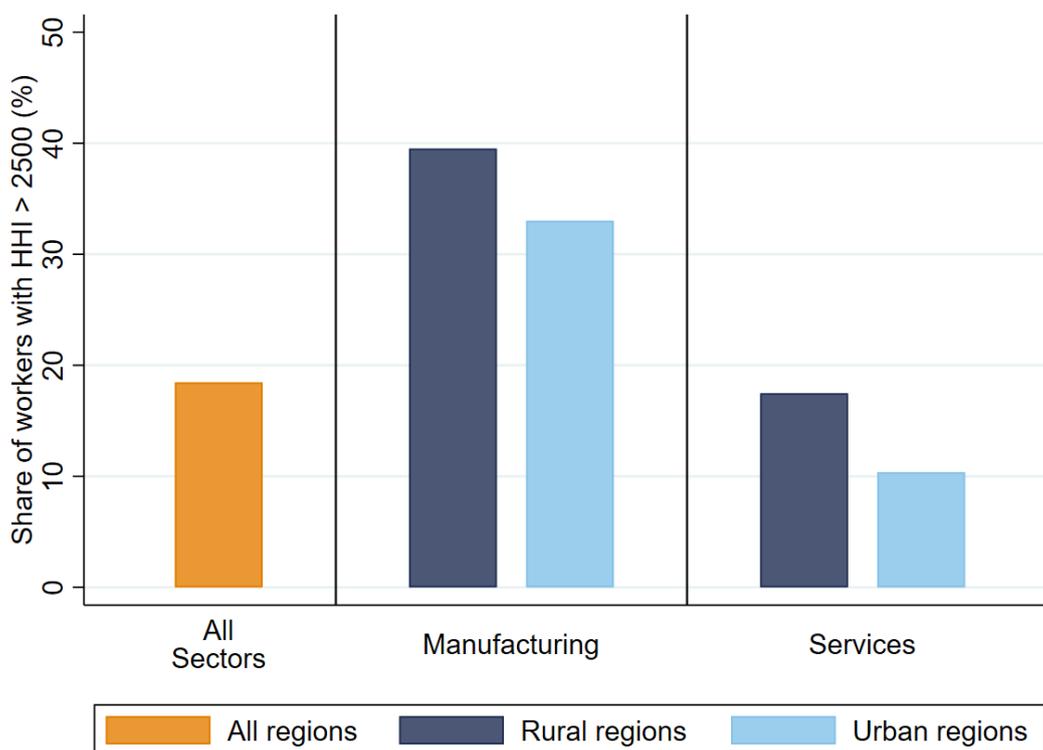
au télétravail et qu'il atteignait son niveau maximum dans les pays où ce droit était accordé dans le cadre d'une convention collective (OCDE, 2021<sup>[6]</sup>).

### 1.3.4. La promotion de la mobilité professionnelle doit être assortie de mesures visant à limiter la concentration du marché du travail

Le fait que des entreprises affichant des niveaux de productivité différents fixent des salaires différents, ou s'écartent du salaire moyen sur le marché, laisse entendre que les entreprises possèdent un certain pouvoir de fixation des salaires. Pour donner une image plus directe du degré de pouvoir qu'ont les entreprises en matière de fixation des salaires, le Chapitre 4 fournit de nouvelles informations complètes sur la concentration du marché du travail. Pour un niveau considéré de mobilité professionnelle, une plus grande concentration du marché du travail réduit les possibilités d'emploi des travailleurs et renforce le pouvoir de fixation des salaires des entreprises (Azar et al., 2020<sup>[32]</sup>). Comme les travailleurs ont peu d'autres possibilités d'emploi sur un marché du travail fortement concentré, les entreprises peuvent fixer des salaires plus bas que sur un marché du travail où de nombreux employeurs potentiels se font concurrence pour attirer les travailleurs.

Dans tous les pays, environ 20 % des travailleurs sont employés sur des marchés du travail fortement concentrés, cette proportion étant plus élevée encore dans le secteur manufacturier (environ 40 %) et dans les zones rurales (environ 30 %) (Graphique 1.5). L'analyse antitrust définit traditionnellement une forte concentration comme un niveau de l'indice Herfindahl-Hirschman supérieur à 2 500 (OCDE, 2019<sup>[33]</sup>), ce qui correspond à quatre entreprises se partageant le marché de manière égale.

**Graphique 1.5. La concentration du marché du travail a tendance à être élevée dans le secteur manufacturier et les zones rurales**



Note : les marchés du travail locaux sont définis comme des industries à 3 chiffres au sein des régions de niveau territorial 3 (TL3), l'indice Herfindahl-Hirschman (IHH) étant basé sur les nouvelles embauches. Les régions urbaines sont les régions métropolitaines TL3 (comportant une zone urbaine fonctionnelle d'au moins 250 000 personnes), tandis que les zones rurales sont des régions TL3 non métropolitaines, où la définition des régions métropolitaines est conforme aux spécifications de l'OCDE (2019). Les services englobent les services marchands et non marchands et la construction. Le secteur primaire et les services d'utilité publique sont exclus. La définition de la négociabilité est celle qu'en donne l'OCDE (2018). Couverture géographique : Autriche (2016-18), Costa Rica (2015-17), Espagne (2016-18), Finlande (2015-17), France (2015-17) et République slovaque (2017-19).

Les données empiriques exposées au Chapitre 4 confirment que, pour des coûts de mobilité donnés, un degré élevé de concentration du marché du travail exerce une pression à la baisse sur les salaires, ceux-ci étant systématiquement inférieurs sur les marchés du travail fortement concentrés, même après neutralisation des caractéristiques des travailleurs et des entreprises. On estime qu'un travailleur opérant sur un marché du travail à forte concentration (90<sup>e</sup> centile) subit une pénalité salariale d'environ 6 à 7 % par rapport à une personne travaillant sur un marché à faible concentration (10<sup>e</sup> centile). De plus, tant l'exposition à la concentration que ses effets négatifs sur les salaires semblent particulièrement marqués pour les travailleurs peu qualifiés, ce qui accentue les inégalités salariales.

La concentration du marché du travail a eu tendance à reculer au cours des deux dernières décennies, et ce en dépit de la concentration croissante des ventes dans de nombreux pays de l'OCDE. Cela reflète le fait que les plus grandes entreprises en termes de ventes ne sont pas forcément celles dotées de la plus grande main-d'œuvre, notamment dans les secteurs à forte intensité numérique où les ventes peuvent progresser sans pour autant augmenter l'emploi. Cependant, l'incidence négative de la concentration du marché du travail sur les salaires a eu tendance à se renforcer au fil du temps, ce qui laisse supposer que les entreprises exercent de plus en plus leur pouvoir de fixation des salaires. Dans une certaine mesure, cela pourrait traduire un affaiblissement de la position de négociation des travailleurs dû à des changements affectant les mécanismes de fixation des salaires, tels que les salaires minimums et la négociation collective, ou une exposition accrue à l'externalisation nationale et internationale.

Le pouvoir excessif des employeurs en matière de fixation des salaires dans certains segments du marché du travail et pour certains groupes de travailleurs pourrait être atténué en promouvant rigoureusement une structure du marché du travail davantage ouverte à la concurrence, par exemple en demandant aux autorités de la concurrence qu'elles tiennent compte des implications des fusions sur le marché du travail, ainsi qu'en favorisant la représentation des travailleurs sur le lieu de travail et la négociation collective (Encadré 1.4).

#### Encadré 1.4. Politiques visant à renforcer la concurrence sur le marché du travail

Un certain nombre de politiques pourraient s'attaquer au pouvoir de fixation des salaires causé par les frictions et les distorsions sur le marché du travail, aux fins de non seulement réduire les inégalités salariales mais aussi d'accroître l'efficacité en renforçant les incitations au travail.

- **Les politiques du marché du travail** peuvent contrebalancer les effets à la baisse du pouvoir de fixation des salaires des entreprises sur les salaires. La réduction des coûts de la recherche d'emploi et de la mobilité pour les travailleurs permettrait de réduire la concentration effective du marché du travail, quel que soit le niveau de concentration *mesuré*, en étendant les possibilités d'emploi extérieur des travailleurs (voir Encadré 1.3). En principe, les mécanismes de fixation des salaires que sont les salaires minimums et la négociation collective pourraient contribuer à contenir le pouvoir de fixation des salaires des entreprises sur les marchés du travail où la mobilité professionnelle est limitée (OCDE, 2019<sup>[33]</sup>). Dans les domaines et les professions où les salaires sont bien inférieurs à la productivité des travailleurs, cela pourrait même accroître l'emploi en augmentant la participation au marché du travail des personnes qui

ne sont pas disposées à travailler sur la base des salaires actuels. Cependant, le risque existe que les planchers salariaux soient fixés à des niveaux dépassant la productivité des travailleurs, ce qui réduirait l'emploi. Ce risque pourrait être atténué en associant des négociations collectives centralisées avec une latitude suffisante pour des négociations supplémentaires au niveau de l'entreprise, et en concentrant les augmentations du salaire minimum sur les domaines et les groupes pour lesquels les niveaux initiaux des salaires sont bas. Les politiques de négociation collective et de concurrence doivent être articulées de manière à ne pas empêcher certaines catégories de « faux » travailleurs indépendants de négocier collectivement les salaires et les conditions de travail, en particulier lorsqu'ils font face à des situations de pouvoir de monopsonie, dans lesquelles ils ont un pouvoir de négociation bien inférieur à celui des employeurs. Les autorités de la concurrence peuvent avantageusement être sollicitées pour l'identification de telles situations. En particulier, les personnes travaillant pour des plateformes numériques peuvent ne pas disposer d'une autonomie complète ni bénéficier des droits et protections des employés, et n'avoir que très peu de possibilités d'emploi sur leur marché du travail local (par exemple, dans les secteurs de la livraison de nourriture et du covoiturage). Ces travailleurs doivent pouvoir négocier collectivement sans risquer d'enfreindre les règles de la politique de concurrence contre la collusion. (OCDE, 2019<sup>[27]</sup>)

- La concentration excessive du marché du travail pourrait être contrée en **intégrant explicitement des considérations relatives au pouvoir du marché du travail dans les régimes de contrôle des fusions**. La raison en est que si les autorités de contrôle des fusions se concentrent exclusivement sur l'évolution du marché des produits, cela peut ne pas suffire à restreindre le pouvoir de fixation des salaires des employeurs lorsque la définition du marché du travail pertinent ne correspond pas parfaitement à la définition du marché des produits pertinent. Par exemple, une autorité de la concurrence qui conclut qu'une fusion entre deux entreprises ne constitue pas une menace pour la concurrence parce qu'elles opèrent sur des marchés de produits distincts peut ne pas détecter le fait que deux entreprises embauchent sur le même marché du travail local. Un examen plus approfondi des fusions du point de vue du marché du travail pourrait être réalisé en assumant qu'une augmentation de la concentration sur le marché du travail au-delà d'un seuil spécifique est susceptible d'accroître la puissance de marché, ce qui déclencherait des analyses plus poussées de la fusion sur l'environnement concurrentiel sur le marché du travail considéré (Marinescu et Hovenkamp, 2019<sup>[34]</sup> ; OCDE, 2020<sup>[35]</sup>).
- Les autorités de la concurrence pourraient **intensifier leurs efforts d'application contre les accords anticoncurrentiels** sur les marchés du travail, y compris en matière de fixation des salaires, des accords de non-débauchage de main-d'œuvre et des clauses de non-concurrence (OCDE, 2019<sup>[27]</sup>). De tels accords anticoncurrentiels peuvent entraîner une forte concentration *effective* du marché du travail, même si la concentration *mesurée* est faible, puisque les travailleurs ont effectivement moins de possibilités d'emploi en cas d'entente entre les employeurs du même marché du travail local. Une façon pour les employeurs de s'entendre consiste à se mettre d'accord sur les salaires et les avantages non salariaux de catégories spécifiques de travailleurs, dans l'optique de restreindre leur rémunération. La fixation des salaires n'implique pas toujours un accord explicite mais peut résulter de pratiques facilitant une coordination tacite, par exemple l'échange d'informations sur les salaires et les avantages non salariaux avec des concurrents potentiels. Autre façon pour les employeurs de s'entendre : convenir de ne pas débaucher mutuellement leurs salariés. Là encore, cela permet aux employeurs de s'acquitter de salaires plus bas que s'ils devaient s'aligner sur les offres salariales des concurrents pour conserver leurs employés. Il existe une troisième forme de collusion entre employeurs par le biais de clauses de non-concurrence introduites dans les contrats de travail, qui empêchent les salariés de travailler pour des concurrents de leur

employeur, généralement pour une durée limitée ou dans une région géographique spécifique. Dans certains cas, de telles clauses de non-concurrence peuvent se justifier, en termes d'efficacité, afin d'empêcher le parasitisme des concurrents en matière de savoir-faire, de formation et de secrets de fabrique. Cependant, de récentes données suggèrent que les clauses de non-concurrence sont souvent utilisées dans des contextes où le parasitisme est peu susceptible de poser problème, comme dans le cas de travailleurs peu qualifiés et faiblement rémunérés (en 2014, près d'un cinquième des salariés américains étaient assujettis à une telle clause) (Lipsitz et Starr, 2021<sup>[36]</sup>).

### **1.3.5. Les politiques salariales des entreprises contribuent aux écarts de rémunération femmes-hommes**

Le présent volume porte en grande partie sur les différences de détermination des salaires entre les entreprises, c'est-à-dire les différences de salaire moyen entre les entreprises concernant des travailleurs à niveau de qualification similaire. Dans la mesure où les femmes et les hommes se retrouvent dans des entreprises ayant des pratiques différentes de fixation des salaires, des conséquences importantes sur l'écart de rémunération entre femmes et hommes peuvent également en résulter. Cependant, des différences importantes peuvent aussi exister en matière de rémunération entre des femmes et des hommes à niveau de qualification similaire au sein d'une même entreprise. De fait, de récentes études ont montré que l'écart de rémunération entre femmes et hommes subsiste en grande partie même après avoir pris en considération les différences de compétences (Goldin, 2014<sup>[37]</sup>). Les différences systématiques de rémunération entre des femmes et des hommes d'égales compétences intraentreprise reflètent des différences au niveau des tâches et des responsabilités ou des différences de rémunération pour un même travail, qui peuvent résulter d'une discrimination de la part des employeurs ou, plus généralement, d'une inégalité des chances en matière d'avancement. Cette inégalité des chances en matière d'avancement intraentreprise peut être liée à de nombreux facteurs, notamment la situation spécifique des femmes et des hommes, et en particulier la répartition inégale des responsabilités familiales qui peuvent restreindre les choix de carrière des femmes et influencer leurs préférences pour des modalités de travail flexibles ou des temps de trajet limités. La discrimination de l'employeur peut être le fait de préjugés, de la perception de différences de productivité et de différences dans le pouvoir de négociation.

Les nouvelles données exposées au Chapitre 5 donnent une indication du rôle que peuvent avoir les pratiques de fixation des salaires des entreprises dans l'écart de rémunération femmes-hommes en décomposant cet écart salarial entre les hommes et les femmes à niveau de qualification similaire intraentreprise et interentreprises (Graphique 1.6). L'écart de rémunération entre les sexes à niveau de qualification similaire s'explique à hauteur des quatre cinquièmes environ (78 %) par les différences de rémunération pratiquées au sein des entreprises, avec une part de 67 points de pourcentage imputable aux différences dans les tâches et responsabilités et une part de 11 points de pourcentage imputable aux différences de rémunération pour un travail de valeur égale (à savoir, une pratique discriminatoire). Un cinquième (22 %) de l'écart de rémunération femmes-hommes s'explique par les différences de rémunération interentreprises en raison de la part plus importante de femmes dans les entreprises à bas salaires. La concentration des femmes dans les entreprises à bas salaires peut être le résultat de pratiques d'embauche discriminatoires de la part des employeurs ou résulter de la préférence des femmes pour des entreprises proposant des horaires de travail flexibles. La concentration des femmes dans les activités à bas salaires (secteurs). La concentration des femmes dans les secteurs à bas salaires peut refléter en partie le rôle des choix éducatifs antérieurs et des processus de socialisation sexospécifique intervenus plus tôt dans la vie.

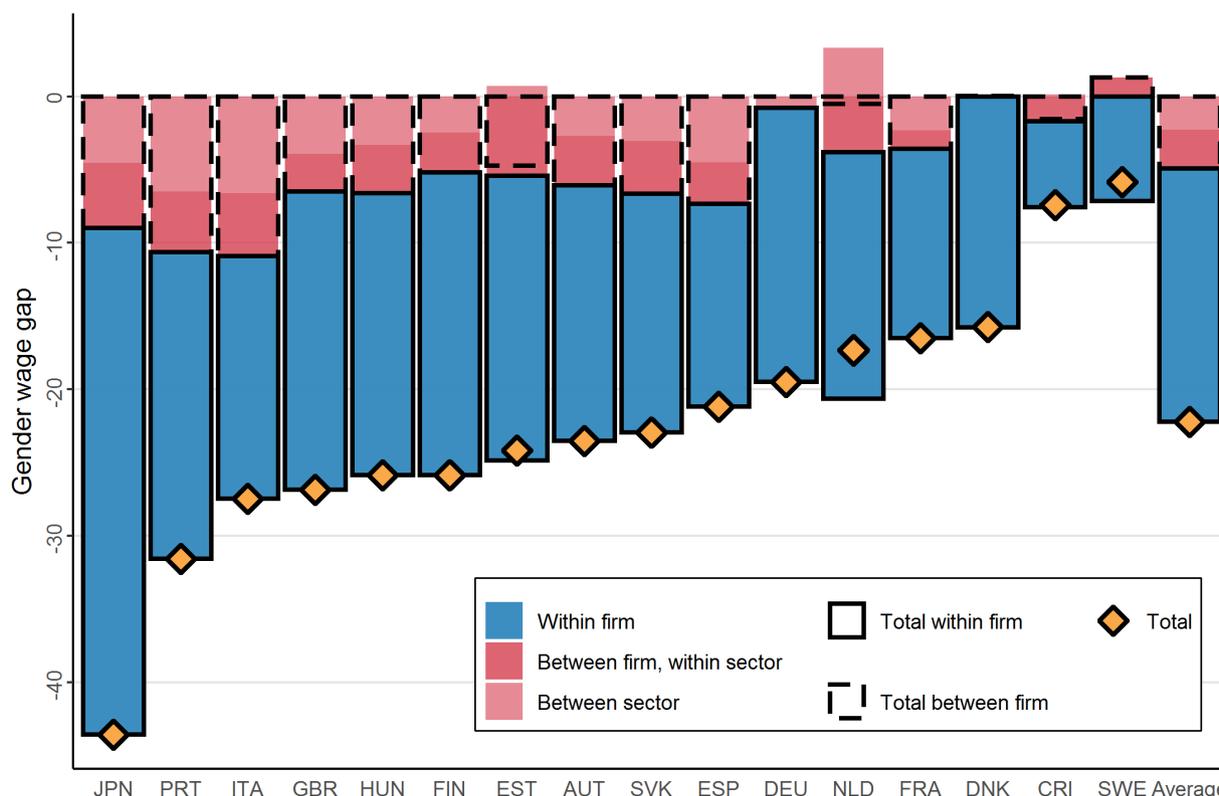
Dans la majorité des pays, l'écart de rémunération femmes-hommes s'accroît tout au long de la vie, ce qui reflète les importantes différences entre les sexes en matière de possibilités de promotion professionnelle interentreprises et intraentreprise, en raison du rôle de la maternité. La majeure partie de l'augmentation

de l'écart femmes-hommes *intra*entreprise est due aux différences entre les sexes dans la probabilité de bénéficier d'un avancement. Cela reflète en grande partie le fait que les travailleurs occupant un emploi à temps partiel ont moins de chances d'être promus et que les femmes sont davantage susceptibles de travailler à temps partiel. Une part substantielle de l'augmentation de l'écart de rémunération femmes-hommes *inter*entreprises est due aux différences entre les sexes en termes d'ampleur et de nature de la mobilité professionnelle entre les entreprises. Non seulement les femmes sont moins susceptibles de changer d'entreprise que les hommes, mais lorsqu'elles le font, il est moins probable que cela soit assorti d'une hausse de salaire importante. Les interruptions de carrière autour de l'âge de la naissance d'un enfant sont associées à des pertes de salaire significatives et représentent par conséquent une fraction importante de l'« effet pénalisant » de la maternité, c'est-à-dire le déficit de croissance salariale après la naissance d'un enfant.

La lutte contre les écarts de rémunération femmes-hommes n'est pas chose facile et nécessite une palette de politiques publiques (voir Encadré 1.5). Dans une large mesure, les écarts de rémunération femmes-hommes résultent des différences dans les rôles des hommes et des femmes au sein du ménage, les femmes continuant à assumer une plus grande part des responsabilités familiales, y compris lors des périodes de fermeture des écoles décidées par les pouvoirs publics afin d'endiguer la propagation du COVID-19. Cette situation limite les possibilités de mobilité ascendante des femmes *intra*entreprise et *inter*entreprises, et, associée à des pressions professionnelles intenses, elle peut nuire à la productivité au travail et accentuer le risque de stress lié au travail. Les politiques familiales qui favorisent un partage plus équitable du congé parental entre les femmes et les hommes, qui proposent des services universels de garde d'enfants et de soutien extrascolaire et qui réduisent les taux d'imposition effectifs marginaux pour les deuxièmes apporteurs de revenu sont indispensables pour promouvoir la mobilité ascendante des femmes. Les politiques visant à renforcer la concurrence sur les marchés des produits et du travail, à promouvoir la transparence salariale et à relever les planchers salariaux là où ils sont actuellement bas ont également un rôle à jouer. Des efforts supplémentaires doivent également être menés pour encourager la participation des femmes au cursus STIM (sciences, technologies, ingénierie et mathématiques) en s'attaquant aux stéréotypes sexistes.

### Graphique 1.6. Les trois quarts de l'écart de rémunération femmes-hommes s'expliquent par la politique menée intraentreprise, tandis que le quart restant reflète la forte concentration des femmes dans les entreprises à bas salaires.

Différence de salaire des femmes par rapport aux hommes à compétences égales, en pourcentage, depuis le début des années 2000 jusqu'au milieu des années 2010



Note : décomposition de l'écart de rémunération entre femmes et hommes à niveau de qualification similaire intraentreprise, entre des entreprises d'un même secteur et intersecteurs. L'écart de rémunération entre femmes et hommes à niveau de qualification similaire est obtenu à partir d'une régression des salaires logarithmiques sur une variable auxiliaire du genre et des profils flexibles gains-expérience par éducation (l'Autriche et l'Estonie n'ont pas communiqué de données en matière d'éducation) ainsi que des variables auxiliaires de la décennie de naissance pour neutraliser les effets de cohorte.

#### Encadré 1.5. Politiques visant à réduire les écarts de rémunération

La lutte contre l'écart de rémunération femmes-hommes nécessite une palette de politiques publiques visant à promouvoir l'accès des femmes à des emplois mieux rémunérés et à de meilleurs emplois dans les entreprises où elles travaillent (OCDE, 2017<sub>[38]</sub>).

- Politiques familiales.** Les politiques familiales peuvent contribuer à un partage plus équitable des responsabilités familiales et des tâches ménagères entre les hommes et les femmes et, partant, permettre aux femmes de bénéficier de possibilités d'avancement dans leur entreprise actuelle et chez d'autres employeurs. Les politiques familiales importantes comprennent la mise en place de politiques de congé parental plus égales pour les hommes et les femmes, la promotion de normes égalitaires en matière de parentalité (OCDE, 2017<sub>[39]</sub>), l'instauration de

services universels de garde d'enfants et de soutien extrascolaire, la mise en place de services universels de garde d'enfants et la réduction des taux marginaux d'imposition effectifs pour les deuxièmes apporteurs de revenus. Bien que le rôle de la parentalité dans l'écart de rémunération femmes-hommes et la nécessité d'une répartition plus équitable des responsabilités ménagères soient solidement étayés par des données empiriques (Kleven et al., 2019<sup>[40]</sup>), des préoccupations se font jour quant à l'efficacité des politiques familiales pour réduire l'écart salarial entre les hommes et les femmes dans un contexte où les préférences et les normes sociales sont profondément ancrées dans la société (Kleven et al., 2020<sup>[41]</sup>). Cela indique que les politiques familiales doivent être complétées par d'autres politiques susceptibles de favoriser des normes sociales davantage favorables aux femmes (par exemple, des interventions dans les écoles).

- **Mobilité intra entreprise et interentreprises.** Pour rendre les emplois de qualité plus accessibles aux femmes, le recours à des modalités de travail flexibles, toutes professions et entreprises confondues, y compris le télétravail et le travail à temps partiel, devrait être soutenu et proposé à l'ensemble des travailleurs, et pas seulement aux parents (OCDE, 2019<sup>[42]</sup>). Cela réduirait la contribution à l'écart de rémunération femmes-hommes qu'apportent les différences salariales liées à la préférence des femmes pour les horaires aménagés, et la ségrégation des hommes et des femmes dans les entreprises et les emplois présentant des caractéristiques non salariales différentes s'en trouveraient également réduits. La fixation volontaire d'objectifs et de bonnes pratiques de gestion qui responsabilisent le personnel de direction font partie des mesures qui pourraient également contribuer à promouvoir l'accès des femmes à des emplois de qualité, tout en favorisant les normes sociales qui sous-tendent l'égalité hommes-femmes. Les quotas de genre pourraient en principe s'avérer utiles également, mais ils doivent être utilisés judicieusement afin d'éviter de nuire aux performances de l'entreprise, en particulier si les objectifs sont trop ambitieux par rapport au nombre de femmes qualifiées dans le secteur/la profession **Invalid source specified**. Des quotas finement ciblés, tels que ceux associés aux conseils d'administration des entreprises, semblent prometteurs à cet égard. Selon de récentes évaluations, bien que ces quotas améliorent la représentation des femmes dans les conseils d'administration des entreprises, ils ont un effet de diffusion limité sur la progression de la carrière des autres femmes dans ces entreprises (Bertrand et al., 2019<sup>[43]</sup> ; Maida et Weber, 2020<sup>[44]</sup>).
- **Mesures en matière d'égalité de rémunération pour un même travail.** Il s'agit notamment de la législation sur l'égalité de rémunération, des règles de transparence salariale, du dialogue social et de la négociation collective sur le lieu de travail. Près de la moitié des pays de l'OCDE ont récemment mis en place des mesures de transparence salariale (par exemple, l'Allemagne, l'Autriche, la France, la Suède). L'un des obstacles majeurs à la réduction des écarts de rémunération femmes-hommes est que les employeurs et les employés n'ont souvent pas conscience de cet état de fait. Les règles de transparence salariale sensibilisent à la discrimination et facilitent la mise en application de la législation sur l'égalité de la rémunération. Les règles de transparence salariale revêtent diverses formes dans les pays de l'OCDE et peuvent, par exemple, prévoir le droit de demander des informations sur les niveaux de rémunération par sexe intraentreprise, d'exiger des entreprises qu'elles communiquent des informations sur l'emploi et les rémunérations par sexe, ou d'inciter les entreprises à réaliser des audits sur les rémunérations en fonction du sexe. De récentes études ont montré que les exigences de déclaration obligatoire peuvent contribuer à réduire l'écart de rémunération femmes-hommes intraentreprise (Baker et al., 2019<sup>[45]</sup> ; Bennedsen et al., 2019<sup>[46]</sup> ; Blundell, 2020<sup>[47]</sup>).
- **Investissement dans les STIM.** Alors que, dans la plupart des pays, les femmes obtiennent de meilleurs résultats que les hommes en matière de niveau d'éducation (les femmes sont

davantage susceptibles d'être titulaires d'un diplôme de l'enseignement supérieur), elles sont moins nombreuses que les hommes à détenir un diplôme en sciences, technologies, ingénierie et mathématiques (STIM) (Mostafa, 2019<sup>[48]</sup>). Dans une certaine mesure, les choix éducatifs peuvent refléter la possibilité que les garçons adolescents réussissent mieux que les filles dans les matières STIM, mais les stéréotypes liés au genre jouent également un rôle important. La plus faible probabilité que les filles choisissent les matières STIM est également susceptible de contribuer à la ségrégation sectorielle.

## 1.4. Conclusion

Le présent ouvrage fournit des éléments probants quant à l'influence des écarts de performance des entreprises et des politiques salariales sur les inégalités salariales dans un contexte où les travailleurs sont imparfaitement mobiles et où les entreprises disposent d'un certain pouvoir de fixation des salaires. Dans ce contexte, les entreprises disposent d'une certaine latitude pour fixer les salaires indépendamment de leurs concurrents et peuvent établir des salaires différents pour différents groupes de travailleurs aux compétences similaires, y compris les femmes et les hommes. **Du point de vue analytique**, la principale conclusion est que, en moyenne dans les pays couverts par l'analyse, les écarts en matière de fixation des salaires entre les entreprises représentent environ un tiers de l'inégalité salariale globale et environ un quart de l'écart de rémunération femmes-hommes. Dans une certaine mesure, les écarts dans les pratiques de fixation des salaires des entreprises reflètent les écarts de productivité qui se répercutent sur les salaires lorsque les travailleurs ne peuvent pas facilement changer d'entreprise. Mais ils reflètent également l'hétérogénéité du pouvoir de fixation des salaires par les entreprises exerçant leurs activités sur des marchés présentant des environnements concurrentiels différents. **Du point de vue de l'action des pouvoirs publics**, la principale conclusion est que les politiques axées sur les entreprises sont une composante majeure d'une stratégie globale visant à promouvoir une croissance économique largement partagée. Le fait de réduire les écarts de productivité entre les entreprises, de favoriser la mobilité des travailleurs entre les entreprises et de veiller à ce que des politiques proconcurrentielles soient vigoureusement appliquées non seulement sur les marchés de produits mais aussi sur les marchés du travail, permettrait de réduire les écarts de politiques salariales interentreprises et les inégalités salariales globales, tout en augmentant probablement aussi la productivité, les salaires et l'emploi.

Les effets des politiques relatives aux produits et au marché du travail sur les niveaux et la croissance de la productivité, des salaires et de l'emploi ne font pas l'objet de cet ouvrage, mais représentent une voie prometteuse pour les recherches futures utilisant des données appariées employeurs-employés explorées ici. Avant même la crise du COVID-19, la faible croissance de la productivité, la stagnation des salaires réels et l'amplitude des inégalités dans bon nombre de pays de l'OCDE avaient suscité des interrogations quant à l'essoufflement du dynamisme des entreprises et à la capacité des marchés du travail à favoriser le redéploiement des travailleurs des entreprises en difficulté vers des entreprises très performantes. La crise du COVID-19 a mis en exergue ces questions, au moment où les pouvoirs publics ont, pour la plupart, apporté des aides sans précédent aux entreprises en activité sur la base de l'affectation des ressources dans son état actuel, tandis que les tendances structurelles avant la pandémie, comme la transformation numérique et la transition vers une économie verte, semblent s'accélérer. Les données appariées employeurs-employés transnationales utilisées dans cet ouvrage constitueraient un outil idéal pour analyser la relation entre la mobilité des travailleurs et la réaffectation et, par extension, la croissance globale des salaires et de la productivité. En particulier, les données permettraient d'analyser le rôle des politiques dans l'influence de la rapidité et de l'efficacité de la réaffectation ainsi que des coûts de la réaffectation pour les travailleurs et la société en général. La relation entre les inégalités salariales, les salaires moyens et l'ampleur et l'efficacité de la réaffectation sera au centre des prochains travaux de l'OCDE dans ce domaine.

## Références

- Abel, W., S. Tenreyro et G. Thwaites (2018), *Monopsony in the UK*, [49]  
<https://ssrn.com/abstract=3270944>.
- Adalet McGowan, M. et D. Andrews (2018), « Design of insolvency regimes across countries », [18]  
*Documents de travail du Département des affaires économiques de l'OCDE*, n° 1504,  
 Éditions OCDE, Paris, <https://dx.doi.org/10.1787/d44dc56f-en>.
- Adalet McGowan, M. et D. Andrews (2016), « Régimes d'insolvabilité et croissance de la [19]  
 productivité : Un cadre d'analyse », *Documents de travail du Département des Affaires  
 économiques de l'OCDE*, n° 1309, Éditions OCDE, Paris,  
<https://doi.org/10.1787/5jlv2jqhxgq6-en>.
- Andrews, D., C. Criscuolo et P. Gal (2016), « The Best versus the Rest : The Global Productivity [8]  
 Slowdown, Divergence across Firms and the Role of Public Policy », *OECD Productivity  
 Working Papers*, n° 5, Éditions OCDE, Paris, <https://dx.doi.org/10.1787/63629cc9-en>.
- Autor, D., C. Goldin et L. Katz (2020), *Extending the Race between Education and Technology*, [2]  
 National Bureau of Economic Research, Cambridge, MA, <http://dx.doi.org/10.3386/w26705>.
- Azar, J. et al. (2020), « Concentration in US labor markets: Evidence from online vacancy data », [32]  
*Labour Economics*, vol. 66, p. 101886, <http://dx.doi.org/10.1016/j.labeco.2020.101886>.
- Bajgar, M., C. Criscuolo et J. Timmis (2021), « Intangibles and industry [14]  
 concentration : Supersize me », *OECD Science, Technology and Industry Working Papers*,  
 n° 2021/12, Éditions OCDE, Paris, <https://dx.doi.org/10.1787/ce813aa5-en>.
- Baker, M. et al. (2019), *Pay Transparency and the Gender Gap*, National Bureau of Economic [45]  
 Research, Cambridge, MA, <http://dx.doi.org/10.3386/w25834>.
- Bambalaite, I., G. Nicoletti et C. von Rueden (2020), « Occupational entry regulations and their [24]  
 effects on productivity in services: Firm-level evidence », *Documents de travail du  
 Département des affaires économiques de l'OCDE*, n° 1605, Éditions OCDE, Paris,  
<https://dx.doi.org/10.1787/c8b88d8b-en>.
- Barth, E. et al. (2016), « It's Where You Work: Increases in the Dispersion of Earnings across [11]  
 Establishments and Individuals in the United States », *Journal of Labor Economics*,  
 vol. 34/S2, pp. S67-S97, <http://dx.doi.org/10.1086/684045>.
- Bennedsen, M. et al. (2019), *Do Firms Respond to Gender Pay Gap Transparency?*, National [46]  
 Bureau of Economic Research, Cambridge, MA, <http://dx.doi.org/10.3386/w25435>.
- Berlingieri, G., P. Blanchenay et C. Criscuolo (2017), « The great divergence(s) », [10]  
*OECD Science, Technology and Industry Policy Papers*, n° 39, Éditions OCDE, Paris,  
<https://dx.doi.org/10.1787/953f3853-en>.
- Berlingieri, G. et al. (2020), « Laggard firms, technology diffusion and its structural and policy [16]  
 determinants », *OECD Science, Technology and Industry Policy Papers*, n° 86, Éditions  
 OCDE, Paris, <https://dx.doi.org/10.1787/281bd7a9-en>.
- Bertrand, M. et al. (2019), « Breaking the Glass Ceiling? The Effect of Board Quotas on Female [43]  
 Labour Market Outcomes in Norway », *Review of Economic Studies*, vol. 86/1, pp. 191-239,  
<http://dx.doi.org/10.1093/restud/rdy032>.

- Blundell, J. (2020), « Wage Responses to Gender Pay Gap Reporting Requirements », *SSRN Electronic Journal*, <http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.3584259>. [47]
- Boeri, T., A. Caiumi et M. Paccagnella (2020), « Mitigating the work-safety trade-off? », *Covid Economics: Vetted and Real-Time Papers*, vol. 1/2, pp. 60-66, <https://cepr.org/sites/default/files/news/CovidEconomics2.pdf>. [30]
- Card, D., J. Heining et 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>. [7]
- Causa, O. et J. Pichelmann (2020), « Should I stay or should I go? Housing and residential mobility across OECD countries », *Documents de travail du Département des affaires économiques de l'OCDE*, n° 1626, Éditions OCDE, Paris, <https://dx.doi.org/10.1787/d91329c2-en>. [28]
- Demmou, L. et G. Franco (2021), « Mind the financing gap: Enhancing the contribution of intangible assets to productivity », *Documents de travail du Département des affaires économiques de l'OCDE*, n° 1681, Éditions OCDE, Paris, <https://dx.doi.org/10.1787/7aefd0d9-en>. [15]
- Dingel, J. et B. Neiman (2020), *How Many Jobs Can be Done at Home?*, National Bureau of Economic Research, Cambridge, MA, <http://dx.doi.org/10.3386/w26948>. [29]
- Gal, P. et al. (2019), « Digitalization and Productivity: In Search of the Holy Grail - Firm-level Empirical Evidence from European Countries », *International Productivity Monitor*, vol. 37, pp. 39-71. [20]
- Goldin, C. (2014), « A Grand Gender Convergence: Its Last Chapter », *American Economic Review*, vol. 104/4, pp. 1091-1119, <http://dx.doi.org/10.1257/aer.104.4.1091>. [37]
- Goldschmidt, D. et J. Schmieder (2015), *The Rise of Domestic Outsourcing and the Evolution of the German Wage Structure*, National Bureau of Economic Research, Cambridge, MA, <http://dx.doi.org/10.3386/w21366>. [5]
- Hijzen, A., W. Zwysen et M. Lillehagen (2021), *Job mobility, reallocation and wage growth : A tale of two countries*, Éditions OCDE, Paris, <https://dx.doi.org/10.1787/807becdf-en>. [22]
- Johansson, Å. et al. (2017), « Planification fiscale des entreprises multinationales : Des preuves basées sur des données internationales d'entreprises », *Documents de travail du Département des Affaires économiques de l'OCDE*, n° 1355, Éditions OCDE, Paris, <https://dx.doi.org/10.1787/9ea89b4d-en>. [17]
- Katz, L. et K. Murphy (1992), « Changes in Relative Wages, 1963-1987: Supply and Demand Factors », *The Quarterly Journal of Economics*, vol. 107/1, pp. 35-78, <http://dx.doi.org/10.2307/2118323>. [1]
- Kettemann, A., F. Kramarz et J. Zweimüller (2017), *Job Mobility and Creative Destruction: Flexicurity in the Land of Schumpeter*, [https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract\\_id=2993376](https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=2993376). [25]
- Kleven, H. et al. (2020), *Do Family Policies Reduce Gender Inequality? Evidence from 60 Years of Policy Experimentation*, National Bureau of Economic Research, Cambridge, MA, <http://dx.doi.org/10.3386/w28082>. [41]

- Kleven, H. et al. (2019), *Child Penalties Across Countries: Evidence and Explanations*, National Bureau of Economic Research, Cambridge, MA, <http://dx.doi.org/10.3386/w25524>. [40]
- Krueger, A. et O. Ashenfelter (2018), *Theory and Evidence on Employer Collusion in the Franchise Sector*, National Bureau of Economic Research, Cambridge, MA, <http://dx.doi.org/10.3386/w24831>. [26]
- Lipsitz, M. et E. Starr (2021), « Low-Wage Workers and the Enforceability of Noncompete Agreements », *Management Science*, <http://dx.doi.org/10.1287/mnsc.2020.3918>. [36]
- Maida, A. et A. Weber (2020), « Female Leadership and Gender Gap within Firms: Evidence from an Italian Board Reform », *ILR Review*, <http://dx.doi.org/10.1177/0019793920961995>. [44]
- Marinescu, I. et H. Hovenkamp (2019), « Anticompetitive Mergers in Labor Markets », *Indiana Law Journal*, vol. 94, p. 1031, <https://www.repository.law.indiana.edu/ilj/vol94/iss3/5>. [34]
- Mostafa, T. (2019), « Pourquoi les filles ne sont-elles pas plus nombreuses à choisir une carrière scientifique ? », *PISA à la loupe*, n° 93, Éditions OCDE, Paris, <https://doi.org/10.1787/7870e927-fr>. [48]
- Nicoletti, G., C. von Rueden et D. Andrews (2020), « Digital technology diffusion: A matter of capabilities, incentives or both? », *European Economic Review*, vol. 128, p. 103513, <http://dx.doi.org/10.1016/j.euroecorev.2020.103513>. [13]
- OCDE (2021), *Perspectives de l'emploi de l'OCDE 2021: Affronter la crise du COVID-19 et préparer la reprise*, Éditions OCDE, Paris, <https://doi.org/10.1787/40fac915-fr>. [6]
- OCDE (2021), *Spurring growth and closing gaps through digitalization in a post-COVID world: Policies to LIFT all boats*, OCDE, Paris, <https://www.oecd.org/global-forum-productivity/events/Spurring-growth-and-closing-gaps.pdf>. [12]
- OCDE (2020), « Competition in Labour Markets », OCDE, Paris, <https://www.oecd.org/daf/competition/competition-in-labour-markets-2020.pdf>. [35]
- OCDE (2020), « Effets positifs potentiels du télétravail sur la productivité à l'ère post-COVID-19 : quelles politiques publiques peuvent aider à leur concrétisation ? », *Les réponses de l'OCDE face au coronavirus (COVID-19)*, Éditions OCDE, Paris, <https://dx.doi.org/10.1787/a5d52e99-en>. [31]
- OCDE (2020), « Les dispositifs de maintien dans l'emploi pendant la période de confinement de la crise du COVID-19 et au-delà », *Les réponses de l'OCDE face au coronavirus (COVID-19)*, Éditions OCDE, Paris, <https://doi.org/10.1787/d315c5f1-fr>. [23]
- OCDE (2020), *OECD Digital Economy Outlook 2020*, Éditions OCDE, Paris, <https://dx.doi.org/10.1787/bb167041-en>. [21]
- OCDE (2019), *Negotiating Our Way Up : Collective Bargaining in a Changing World of Work*, Éditions OCDE, Paris, <https://dx.doi.org/10.1787/1fd2da34-en>. [33]
- OCDE (2019), *Part-time and Partly Equal: Gender and Work in the Netherlands*, Éditions OCDE, Paris, <https://dx.doi.org/10.1787/204235cf-en>. [42]
- OCDE (2019), *Perspectives de l'emploi de l'OCDE 2019 : L'avenir du travail*, Éditions OCDE, Paris, <https://doi.org/10.1787/b7e9e205-fr>. [27]

- OCDE (2017), *Atteindre l'égalité femmes-hommes : Un combat difficile*, Éditions OCDE, Paris, [38]  
<https://doi.org/10.1787/9789264203426-fr>.
- OCDE (2017), *Dare to Share: Germany's Experience Promoting Equal Partnership in Families*, Éditions OCDE, Paris, [39]  
<https://dx.doi.org/10.1787/9789264259157-en>.
- OCDE (2015), *Perspectives de l'emploi de l'OCDE 2015*, Éditions OCDE, Paris, [3]  
[https://doi.org/10.1787/empl\\_outlook-2015-fr](https://doi.org/10.1787/empl_outlook-2015-fr).
- OCDE (2015), *The Future of Productivity*, OCDE, Paris, [9]  
<https://www.oecd.org/eco/OECD-2015-The-future-of-productivity-book.pdf>.
- Weil, D. (2014), *The Fissured Workplace: Why Work Became So Bad for So Many and What Can Be Done to Improve It*, Harvard University Press. [4]

## Notes

<sup>1</sup> Ce chapitre a été écrit par une équipe de l'OCDE composée de Chiara Criscuolo, Alexander Hijzen, Michael Koelle et Cyrille Schwellnus avec des contributions de: Erling Barth (Institute for Social Research Oslo, NORVÈGE), Antoine Bertheau (Université de Copenhague, DANEMARK), Wen-Hao Chen (Statcan, CANADA), Richard Fabling (independent, NOUVELLE-ZÉLANDE), Priscilla Fialho (OCDE, PORTUGAL), Katarzyna Grabska-Romagosa (Université de Maastricht, PAYS-BAS), Antton Haramboure (OCDE), Ryo Kambayashi (Université Hitotsubashi, JAPON), Valerie Lankester and Catalina Sandoval (Banque Centrale du Costa Rica, COSTA RICA), Balazs Murakózy (Université de Liverpool, HONGRIE), Andrei Gorshkov and Oskar Nordström Skans (Université University, SUÈDE), Satu Nurmi (Statistics Finland/VATT, FINLANDE), Vladimir Peciar (Ministère des Finances, RÉPUBLIQUE SLOVAQUE), Duncan Roth (IAB, ALLEMAGNE), Nathalie Scholl (OCDE), Richard Upward (Université de Nottingham, ROYAUME-UNI) et Wouter Zwysen (ETUI, précédemment OCDE). Orsetta Causa (OCDE, ECO) et Rudy Verlhac (OCDE, STI) ont facilité l'accès et l'analyse de données complémentaires.

<sup>2</sup> Obtenue en régressant les salaires des travailleurs sur un effet fixe par entreprise, tout en neutralisant les profils flexibles gains-expérience par niveau de formation et sexe.

<sup>3</sup> Une décomposition similaire est effectuée au Chapitre 5 concernant le rôle des entreprises dans les écarts de rémunération femmes-hommes.

<sup>4</sup> Il est à noter que ces estimations reflètent une limite supérieure de l'importance de la dispersion des avantages salariaux des entreprises pour la dispersion globale des salaires en raison du rôle des différences non observées dans la composition des travailleurs. La neutralisation des différences non observées entre les travailleurs réduit le rôle de la dispersion des avantages salariaux dans les inégalités salariales globales, mais ceci n'affecte pas la conclusion principale selon laquelle les entreprises façonnent dans une large mesure le développement des inégalités salariales (voir le Chapitre 2 pour des informations plus détaillées).

# Le rôle des entreprises dans les inégalités salariales (version abrégée)

## ENSEIGNEMENTS D'UNE ÉTUDE INTERNATIONALE À GRANDE ÉCHELLE

Cette version abrégée est la traduction partielle de la version anglaise de la publication *The Role of Firms in Wage Inequality - Policy Lessons from a Large Scale Cross-Country Study* de l'OCDE. Elle contient le résumé de la publication ainsi que le chapitre 1 du rapport, qui propose une synthèse des enseignements d'une étude internationale à grande échelle sur le rôle des entreprises dans les inégalités salariales. L'enseignement principal est qu'un tiers environ de l'ensemble des inégalités salariales peut s'expliquer par des écarts de rémunération entre entreprises plutôt que par des différences de niveau et de rendement des compétences des travailleurs. Les écarts de rémunération entre entreprises traduisent des écarts en termes de productivité et de pouvoir de fixation des salaires. Pour atténuer les fortes inégalités salariales tout en favorisant une croissance forte et durable, les politiques centrées sur les travailleurs (éducation, formation des adultes, par exemple) doivent être complétées par des politiques axées sur les entreprises.



PDF ISBN 978-92-64-32868-6



9 789264 328686