

Journée d'étude

18 octobre 2016

9h30 - 16h00



LA RELATION PRODUCTIVITE-SALAIRES EN 5 QUESTIONS :

- 1) [Les régions : à coût du travail égal, productivité différente ?](#)
- 2) [Les femmes : à productivité égale, salaire différent ?](#)
- 3) [Dispersion salariale : travailleurs plus productifs et moins absents ?](#)
- 4) [Les travailleurs sur-éduqués/sur-qualifiés : quel bénéfice pour les entreprises et les travailleurs ?](#)
- 5) [Les travailleurs peu éduqués : trop coûteux au regard de leur productivité ?](#)

Informations complémentaires :

www.iweeps.be

s.odorchai@iweeps.be

Inscription gratuite

via [le formulaire en ligne](#) ou par
téléphone 081/46 84 66

Composition du comité organisateur

- PROGRAMME -

LA RELATION PRODUCTIVITE-SALAIRES EN 5 QUESTIONS

M
A
R
D
I

1
8

O
C
T
O
B
R
E

2
0
1
6

9h30

Accueil des participants

9h45

Mot d'accueil

MATINEE
Présidence : Béatrice Van Haepere (IWEPS)

10h00-10h50

Question 1 : Les régions : à coût du travail égal, productivité différente ?
Présentation : François Rycx (ULB) - Discussion : Florence Hennart (DG06)

10h50-11h40

Question 2 : Les femmes : à productivité égale, salaire différent ?
Présentation : Vincent Vandenberghe (UCL) - Discussion : Sïle O'Dorchai (IWEPS)

11h40-12h30

Question 3 : Dispersion salariale : travailleurs plus productifs et moins absents ?
Présentation : Mélanie Volral (UMONS) - Discussion : Marcus Dejardin (UNamur)

12h30-14h00

Lunch

Chaque question sera suivie d'une discussion avec la salle

APRES-MIDI
Présidence : Sïle O'Dorchai (IWEPS)

14h00-15h10

Question 5 : Les travailleurs sur-éduqués/sur-qualifiés : quel bénéfice pour les entreprises et les travailleurs ?
Présentations : Benoît Mahy (UMONS) et Guillaume Vermeylen (IWEPS et UMONS) - Discussion : Dieter Verhaest (KUL)

15h10-16h00

Question 4 : Les travailleurs peu éduqués : trop coûteux au regard de leur productivité ?
Présentation : Ilan Tojerow (ULB) - Discussion : Béatrice Van Haepere (IWEPS)

16h00

Clôture de la journée



Question 1

LES RÉGIONS : À COÛT DU TRAVAIL ÉGAL, PRODUCTIVITÉ DIFFÉRENTE ?

Cet article est l'un des premiers à évaluer l'impact de la région sur la productivité, le coût salarial et la compétitivité-coût (c'est-à-dire l'écart entre les salaires et la productivité) pour les entreprises dont les établissements sont situés dans cette même région. Pour ce faire, nous avons recours à des données de panel appariées employeurs-employés pour la Belgique et nous nous appuyons sur les approches méthodologiques proposées par Hellerstein et Neumark (1995) et Bartolucci (2014) pour estimer des modèles dynamiques de données de panel au niveau de l'établissement. Les résultats obtenus montrent que bien que les différences interrégionales en matière de productivité et de salaires soient considérables, elles disparaissent presque totalement, dans l'industrie et les services, lorsque l'on contrôle pour les caractéristiques observées, les effets fixes de l'établissement et l'endogénéité. Ainsi, nos résultats indiquent que les écarts entre les coûts salariaux et la productivité sont *ceteris paribus* plus ou moins les mêmes d'une région à l'autre.

Auteurs : François Rycx, Ilan Tojerow et Yves Saks.

Cette analyse a été publiée sous forme de Working Paper de la Banque Nationale de Belgique, WP 300, juillet 2016.



Question 2

LES FEMMES : À PRODUCTIVITÉ ÉGALE, SALAIRE DIFFÉRENT ?

Ce papier contient une estimation de la discrimination salariale hommes/femmes basée sur l'analyse de données de firmes, couvrant la période 2002-2010, pour l'économie privée marchande belge. Par rapport aux données salariales individuelles traditionnellement utilisées dans la littérature, les données de firmes présentent l'avantage de contenir une mesure indépendante de la productivité. Au moyen du cadre analytique d'Hellerstein-Neumark, elles permettent d'estimer distinctement les écarts salariaux et de productivité, mais également — chose importante s'agissant de discrimination salariale — le degré de (non)alignement de ces deux écarts. Dans ce papier, l'endo-



généité de la composition de la force de travail selon le genre est traitée au moyen des méthodes de panel (effets fixes), mais également à travers les approches plus structurelles à la Levinsohn et Petrin (2003). Les résultats sont essentiellement de deux ordres.

Premièrement, la discrimination salariale selon le genre estimée au moyen de données de firmes apparaît faible comparativement aux estimations basées sur les données salariales individuelles.

Deuxièmement, dans le cas de l'économie privée belge, au cours des années 2000, nous ne décelons de la discrimination salariale statistiquement significative que pour les femmes sous statut ouvrier.

Auteur : Vincent Vandenberghe.

Question 3

DISPERSION SALARIALE : TRAVAILLEURS PLUS PRODUCTIFS ET MOINS ABSENTS ?



Le premier article (Mahy, B., Rycx, F., Volral, M. (2011), "Wage Dispersion and Firm Productivity in Different Working Environments", *British Journal of Industrial Relations*, 49 (3), 460-485) analyse l'impact de la dispersion salariale sur la productivité des entreprises belges d'une part et si cette influence varie selon différents environnements de travail d'autre part. Il examine, plus précisément, l'interaction avec : (i) les compétences de la main-d'œuvre, en utilisant un indicateur plus adapté que la différenciation classique entre cols blancs et cols bleus, et avec (ii) l'incertitude de l'environnement économique de l'entreprise, ce qui, à notre connaissance, n'a jamais fait l'objet d'études empiriques. Sur la base de données appareillées employeurs-employés pour l'année 2003, nous trouvons une relation en forme de dos d'âne entre la dispersion salariale (conditionnelle) et la productivité. Ce résultat montre que jusqu'à (au-delà) un certain niveau de dispersion salariale, les effets incitants des "tournois" dominant (sont dominés par) les considérations "d'équité" et/ou de "sabotage". Les résultats montrent par ailleurs que la relation est plus intense pour les travailleurs hautement qualifiés et pour les firmes évoluant dans des environnements plus stables. L'explication réside peut-être dans le fait que les coûts de monitoring et l'élasticité production-effort sont plus grands pour les travailleurs hautement qualifiés, et qu'en présence d'incertitude élevée, les travailleurs contrôlent moins leur relation effort-production, et pourraient considérer des mécanismes de rémunération à la performance comme inéquitables.

Le deuxième article (Mahy, B., Rycx, F. et Volral, M. (2016), "Are workers less absent when wage dispersion is small ? ", *International Journal of Manpower*, 37 (2), 197-209) examine l'influence de la dispersion salariale sur l'absentéisme observé dans les entreprises belges. Nous nous basons sur des données de panel appareillées employeurs-employés pour la période 1999-2006 qui nous permettent de déterminer un indicateur de dispersion salariale conditionnel en suivant la méthodologie proposée par Winter-Ebmer et Zweimüller (1999) et de contrôler pour l'hétérogénéité fixe inobservée des entreprises. Nous observons une relation en forme de dos d'âne entre la dispersion salariale et l'absentéisme intra-firme, le point de retournement de cette relation étant très élevé. De plus, l'influence de la dispersion salariale sur l'absentéisme est plus forte dans les entreprises où la main-d'œuvre est composée majoritairement de cols bleus. Nos résultats pourraient donc suggérer que la dispersion salariale, indicatrice de plus grands paiements à la performance, pourrait nuire à la satisfaction des travailleurs et à l'ambiance de travail de manière générale. Seule une minorité de travailleurs, moins sensibles aux notions de cohésion et d'équité, s'absenteraient moins au fur et à mesure que la rémunération à la performance gagnerait en importance.

Question 4

LES TRAVAILLEURS SUR-ÉDUQUÉS/SUR-QUALIFIÉS : QUEL BÉNÉFICE POUR LES ENTREPRISES ET LES TRAVAILLEURS ?



Cette question sera abordée au travers de deux contributions : la première étudie l'effet de la sur-éducation sur les profits de la firme, la seconde sur les salaires des travailleurs.

Plus précisément, la première contribution fait état des effets directs des normes éducatives et de l'inadéquation de l'éducation – c'est-à-dire inadéquation entre éducation requise à l'embauche et effective dans la firme - sur le résultat net des entreprises selon différents environnements de travail. Pour ce faire, nous utilisons une riche base de données de panel appareillées employeurs-employés, nous nous basons sur l'approche méthodologique proposée par Hellerstein et al. (1999) et estimons des modèles dynamiques de données de panel au niveau de la firme. Nos résultats montrent un profil de rentabilité en "L inversé" : une sous-éducation va de pair avec des bénéfices moindres, tandis que des niveaux plus élevés d'éducation normale et de sur-éducation donnent lieu à des profits positifs de niveaux comparables. Ces effets sont amplifiés dans les entreprises traversant une période d'incertitude économique ou opérant dans les secteurs de haute technologie.

La deuxième étudie l'impact de l'inadéquation de l'éducation et des compétences - requises à l'embauche et effectives dans la firme - sur les salaires des travailleurs en utilisant une base de données paneuropéenne unique couvrant vingt-huit pays pour 2014, à savoir l'enquête European Skills and Jobs (ESJ, enquête sur les emplois et les compétences dans l'UE) du CEDEFOP. Elle examine en outre si cette relation varie en fonction des origines du travailleur (né dans le pays ou immigré). Globalement, les résultats indiquent un désavantage salarial causé par la sur-éducation. Lorsque l'on affine ensuite l'effet de l'inadéquation de l'éducation en utilisant trois indicateurs (adéquation apparente, sur-éducation apparente et sur-éducation réelle), permettant de prendre alors en compte l'inadéquation en termes de compétences, les résultats montrent que ce sont les travailleurs à la fois plus éduqués et plus qualifiés qui sont les plus pénalisés au plan salarial. Lorsque l'on compare les travailleurs nés dans le pays aux travailleurs immigrés, on constate que les immigrés souffrent d'un désavantage salarial légèrement plus élevé s'ils sont sur-éduqués, désavantage quelque peu renforcé s'ils sont également sur-qualifiés. Ces résultats sont robustes à une possible endogénéité des variables d'inadéquation de l'éducation et des compétences.

Question 5

LES TRAVAILLEURS PEU ÉDUQUÉS : TROP CÔUTEUX AU REGARD DE LEUR PRODUCTIVITÉ ?

La situation du marché du travail est particulièrement critique pour les travailleurs peu éduqués dans la plupart des économies avancées, notamment pour les jeunes et les femmes. Les politiques visant à accroître leur employabilité s'efforcent soit de stimuler leur productivité soit de diminuer leurs coûts salariaux. Pourtant, les résultats des études montrant un décalage entre les gains de productivité liés à l'éducation et les écarts de salaires sont ténus, non concluants et soumis à divers biais économétriques. Nous nous sommes penchés sur la question en utilisant des données couplées employeur/salariés d'une grande richesse portant sur des entreprises établies en Belgique pour la période 1999-2010. Compte tenu des problèmes de simultanéité, d'hétérogénéité non observée des entreprises et des dynamiques de processus d'ajustement des variables dépendantes, les résultats établissent une relation positive entre niveau d'éducation et coûts salariaux, d'une part, et entre niveau d'éducation et productivité, d'autre part.



Ils soulignent également de manière systématique le fait que l'éducation a un effet plus important sur la productivité que sur les coûts salariaux. La rentabilité des entreprises augmenterait si l'on substituait aux travailleurs moins qualifiés des travailleurs plus qualifiés (et vice versa). Cette "compression des salaires", robuste dans toutes les branches d'activité, disparaît dans les cohortes de travailleurs plus âgés et l'effet est plus marqué chez les femmes. En résumé, les résultats montrent qu'une attention particulière doit être dévolue au ratio salaire/productivité des travailleurs peu éduqués, en particulier lorsqu'ils sont jeunes ou que ce sont des femmes, mais aussi aux politiques d'égalité entre hommes et femmes en matière de rémunération et d'opportunités de carrière.

Auteurs : François Rycx, Ilan Tojerow et Yves Saks.

Cette analyse a été publiée sous forme de Working Paper de la Banque Nationale de Belgique, WP 281, avril 2015.