

Benoit Dostie



Plusieurs avancées intéressantes en économie du travail sont tributaires d'innovations liées à la collecte de données. Ce fut le cas lors de l'apparition de données longitudinales quand, pour la première fois, l'information sur la personne ou le travailleur était collectée sur une base annuelle. Ces données ont beaucoup amélioré notre compréhension des mécanismes de substitution intertemporelle de l'offre de travail par exemple. Mentionnons également une innovation plus récente, l'apparition de données longitudinales liées, qui comportent à la fois de l'information sur le travailleur et sur l'entreprise qui l'emploie, et ce, pour plusieurs périodes.

De telles données peuvent provenir d'enquêtes telles que l'Enquête sur le milieu de travail et les employés (EMTE) de Statistique Canada ou celle du Workplace Employee Relations Survey (WERS) au Royaume-Uni. Cependant, les données les plus intéressantes proviennent souvent de sources administratives. En France, par exemple, les Déclarations annuelles de salaires (DAS) sont transmises par l'entreprise au gouvernement et comportent de l'information détaillée sur la structure de rémunération du travailleur. Comme l'entreprise est identifiée, il est possible d'aller chercher de l'information supplémentaire à son sujet pour constituer une banque de données longitudinales liées. Aux États-Unis, le Longitudinal Employer-Household Dynamics (LEHD) fait de même en utilisant l'information que les États collectent sur les contributions à l'assurance chômage et en l'appariant à de l'information additionnelle sur l'employeur.

L'étude la plus citée utilisant ce type de données est celle de Abowd, Kramarz et Margolis (1999), qui étudiait les déterminants des salaires. En général, près de 50 pour 100 des écarts de salaire entre les travailleurs peuvent être expliqués

par des différences dans les caractéristiques démographiques et le stock de capital humain (éducation, années d'expérience sur le marché du travail et années d'ancienneté). L'autre moitié des écarts pourrait être causée par des différences dans la productivité individuelle des travailleurs (motivation, habileté), mais aussi par des différences dans les politiques de rémunération des entreprises (utilisation de rémunération liée à l'effort, bonus). L'étude de Abowd et al (1999) utilise les données des DAS et montre que chacun de ces deux facteurs explique à peu près la moitié de la dispersion résiduelle des salaires.

Outre les différences salariales, ces données peuvent aussi être utilisées pour déterminer empiriquement si les cessations d'emploi sont initiées par le travailleur ou plutôt par l'employeur. La quantification des différents rôles aurait d'importantes répercussions sur le type de modèle d'appariement qui décrit le mieux le marché du travail (Mortensen (2003)). Horny, Mendes et van den Berg (2009) sont les premiers à estimer les déterminants des durées d'emploi à l'aide de données longitudinales liées tout en modélisant correctement les employeurs et les employés. Ils trouvent que les caractéristiques de la firme expliquent près de 30 pour 100 des variations dans les durées d'emploi, laissant les décisions des travailleurs expliquer le reste. Dostie (2005) fait le lien entre les déterminants des salaires et des durées d'emploi et trouve que les employés ayant des salaires plus élevés ont aussi des emplois plus stables. De même, il trouve que les emplois plus payants ont une durée de vie plus élevée.

Ces derniers résultats montrent un lien important entre mobilité des travailleurs et productivité. Alors qu'il était généralement supposé que la croissance de la productivité dépendait principalement de la performance en matière d'innovation des firmes existantes, on reconnaît de plus en plus le rôle de la réallocation de la main-d'œuvre dans cette croissance. Cette réallocation peut survenir à la suite d'un processus de création/destruction d'entreprises ou par des mouvements de travailleurs entre différents emplois. Il est difficile d'estimer la contribution de cette réallocation à la croissance de la productivité mais une étude récente de Lentz et Mortensen (2008) pour le Danemark montre qu'elle peut être aussi

élevée que 75 pour 100. Dostie, Fasih et Vilhuber (2009) appliquent ce modèle au Canada, à la France et aux États-Unis et trouvent (de façon préliminaire) des contributions similaires de la réallocation de la main-d'œuvre à la croissance de la productivité pour le Canada et les États-Unis, mais beaucoup moindres pour la France. Ces derniers résultats sont pertinents pour la politique publique et indiquent que des mesures favorisant la mobilité de la main-d'œuvre pourraient avoir un impact important sur le niveau de vie.

Références

1. Abowd, J., F. Kramarz et D. Margolis. 1999, « High-Wage Workers and High-Wage Firms », *Econometrica*, vol. 67, n° 2, p. 251-333.
2. Dostie, B., A. Fasih et L. Vilhuber. 2009, « The Contribution of Labor Reallocation to Productivity Growth: Evidence from Canada, France and the United States », Cahier de recherche, HEC Montréal.
3. Dostie, B. 2005, « Job Turnover and the Returns to Seniority », *Journal of Business and Economic Statistics*, vol. 23, n° 2, p. 192-199.
4. Horny, G., R. Mendes et G. J. Van Den Berg. 2009, « Job Durations with Worker and Firm Specific Effects: MCMC Estimation with Longitudinal Employer-Employee Data », IZA Discussion Paper n° 3992.
5. Lentz, R. et D. Mortensen. 2008, « An Empirical Model of Growth Through Product Innovation », *Econometrica*, vol. 76, n° 6, p. 1317-1373.
6. Mortensen, D. 2005, « Wage Dispersion: Why are Similar Workers Paid Differently? », The MIT Press.