



MINISTÈRE
DU TRAVAIL, DE LA SANTÉ,
DES SOLIDARITÉS
ET DES FAMILLES

Liberté
Égalité
Fraternité

CONCOURS EXTERNE ET INTERNE POUR LE RECRUTEMENT DES INSPECTEURS DU TRAVAIL

Année 2025

Jeudi 12 juin 2025

9h00 à 13h00 (horaires de métropole)

**ECONOMIE DE L'ENTREPRISE, POLITIQUES DE L'EMPLOI
ET POLITIQUES SOCIALES**

EPREUVE 3 :

Au choix du candidat, effectué au moment de son inscription, une composition portant sur un ou plusieurs sujets d'économie de l'entreprise, politiques de l'emploi et politiques sociales. Un dossier comportant 10 pages maximum est mis à disposition des candidats. La composition fait appel à des connaissances personnelles. Elle permet d'évaluer les connaissances, les qualités d'analyse et les qualités rédactionnelles (durée : quatre heures ; coefficient 3).

IMPORTANT : dès la remise du sujet, les candidats sont priés de vérifier la numérotation et le nombre de pages du dossier documentaire. Ce dossier comporte 3 documents et 9 pages.

Pour le respect de l'anonymat, aucune marque de reconnaissance (signature, paraphe, initiales notamment) ne devra figurer sur la copie principale et sur les intercalaires.

Sujet :

Le partage de la valeur ajoutée : quels leviers de croissance ?

Documents joints :

Document 1 : Article publié sur le site Internet Le Monde : « Les super-profits des grandes entreprises relancent l'éternel débat sur le partage de la valeur » par Béatrice Madeline - 08/03/2024	Pages 1 à 2
Document 2 : Article publié dans La Tribune : « Partage de la valeur en entreprise : trois questions pour tout comprendre » - 24/05/2023	Pages 3 à 5
Document 3 : Article publié sur le site Internet de l'Ecole normale supérieure de Lyon : « Comment expliquer la déformation du partage de la valeur ajoutée depuis 30 ans ? » par Sophie Piton - 28/09/2018	Pages 6 à 9

ÉCONOMIE • ENTREPRISES

Les super-profits des grandes entreprises relancent l'éternel débat sur le partage de la valeur

Avec le retour de l'inflation, la question de la répartition de la valeur créée par les entreprises entre la rémunération du travail et la rémunération du capital et des actionnaires se fait plus pressante.

Par Béatrice Madeline

Publié le 08 mars 2024 à 15h00, modifié le 08 mars 2024 à 18h09 • Lecture 4 min.

Les entreprises engrangent-elles trop de profits, au détriment de salariés insuffisamment payés ? La publication annuelle des résultats des grandes entreprises qui forment le CAC 40 ramène inévitablement le débat sur le partage de la valeur ajoutée. A savoir, la répartition entre masse salariale – la rémunération du travail – et bénéfices – la rémunération du capital et des actionnaires. Le retour de l'inflation, qui a obéré le pouvoir d'achat, donne une acuité supplémentaire à la question. D'autant que la hausse des profits a contribué à alimenter l'inflation dans plusieurs secteurs, comme l'agroalimentaire, le transport ou l'énergie.

La répartition de la valeur créée par les entreprises, sous forme de produits ou de services, est plutôt stable en France depuis les années 1980. Si l'on retire la part qui est reversée à l'Etat sous forme d'impôts et de taxes, les deux tiers (66 %) de la richesse produite va aux salariés, sous forme de rémunération, et un tiers aux profits – ceux-ci étant pour partie reversés aux actionnaires avec les dividendes, et pour partie réinvestis dans l'entreprise, selon les données publiées par l'Insee.

La part dévolue au capital – le profit – a connu une petite baisse après la crise financière de 2008, en tombant à moins de 30 % de la valeur ajoutée, avant de revenir à son niveau antérieur, à l'exception de 2020, l'année du Covid-19 et des confinements. Cette répartition est plus favorable aux salariés qu'aux Etats-Unis, par exemple, où la part des profits est plus importante (aux alentours de 40 %), ou que chez nos principaux voisins de la zone euro (36 % à 40 %).

Des actionnaires dans le monde entier

« Il n'est pas vrai de dire que les entreprises françaises couvrent d'argent leurs actionnaires, s'agace Patrick Artus, économiste chez Natixis. Elles font même plutôt bon usage de leurs profits : sur la période récente, la France a bénéficié d'une forte hausse des investissements des entreprises. » Autant de pris pour la transition énergétique ou la renaissance de l'industrie. La rémunération des actionnaires – soit la somme des dividendes versés et des rachats d'actions – représente environ 4 % du PIB en France, contre 6 % en moyenne en Europe et aux Etats-Unis, précise M. Artus.

Pourtant, nombre de Français ne voient pas les choses du même œil que l'économiste. L'attention se focalise sur les profits substantiels réalisés par les firmes du CAC 40, même s'ils ne sont pas représentatifs de l'ensemble des sociétés. *« Ces entreprises de taille mondiale ont leurs sièges sociaux en France et y paient une partie de leurs impôts, mais la valeur est produite à l'échelle de la planète, rappelle Olivier Redoulès, économiste chez Rexecode. Les actionnaires sont d'ailleurs disséminés dans le monde entier. »* Une partie des dividendes repart donc vers le reste du monde.

Autre élément qui peut tronquer la perception, l'évolution du nombre d'emplois dans l'économie, qui fait que chacun se partage une plus petite part du gâteau. *« Depuis la crise du Covid, explique Olivier Garnier, chef économiste à la Banque de France, la masse salariale a augmenté plus rapidement que les bénéfices des entreprises. C'est le contraire de ce qui s'était passé lors du choc inflationniste des années 1970, lorsque les salaires réels avaient continué d'augmenter, puisqu'ils étaient à l'époque indexés sur l'inflation ; la masse salariale avait alors progressé davantage que les profits, en dépit du recul de l'emploi. »*

Des sommes « modestes »

Difficile aussi de poser la question de manière univoque, quand le tissu productif est composé d'entreprises de toutes tailles et de secteurs très variés. *« Dans l'industrie, par exemple, le taux de marge est en général plus élevé que dans les services, explique M. Plane, car il faut rémunérer le capital productif et financer les immobilisations (machines, bâtiments...). Ce qui ne veut pas dire, d'ailleurs, que les salariés y soient plus mal payés. »*

La pertinence, ou l'équité, du partage doit donc être jugée en fonction des secteurs et des types d'activité, et non à l'échelle d'un pays. Pour l'économiste, *« le problème est plutôt que, depuis 1985, la part des dividendes dans les profits est historiquement élevée : elle représentait plus de 50 % en 2023, mais elle est montée à plus de 80 % en 2022 »*. En moyenne, sur la période 1980-2023, ce chiffre était d'environ 30 %. Ces dividendes vont enrichir les actionnaires, mais ne profitent pas aux salariés ou à l'entreprise sous forme d'investissement.

Depuis plusieurs décennies, les gouvernements successifs ont bien tenté d'orienter vers les salariés une part croissante de ces profits, en mettant en place des dispositifs justement dits « de partage de la valeur », à savoir la participation, l'intéressement, l'abondement et, plus récemment, la prime de partage de la valeur.

Des initiatives vertueuses, mais qui rapportent finalement peu aux salariés : en 2021, selon les chiffres de la direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques, les montants ainsi distribués n'ont pas dépassé les 35 milliards d'euros au total.

Des primes plutôt que des hausses de salaire

Des sommes qui *« restent modestes et ne semblent pas à même d'affecter structurellement »* la répartition, concluent Maria Guadalupe, Camille Landais et David Sraer, les trois auteurs d'une note du Conseil d'analyse économique publiée en juillet 2023. Ces outils génèrent même des effets d'aubaine pour les employeurs, qui optent pour des primes plutôt que des hausses salariales, et ont un coût non négligeable pour les finances publiques, puisqu'ils sont assortis d'exonérations sociales et fiscales. Enfin, ils sont inégalitaires : un peu plus de la moitié seulement des salariés du privé en bénéficient, et pas les moins bien lotis.

« Le mécanisme le plus naturel serait de recourir à la taxation, qui permet en outre de redistribuer de manière plus équitable » la richesse produite, observe Camille Landais, professeur à la London School of Economics. Cette hypothèse se heurte néanmoins à deux difficultés : les entreprises peuvent réagir en limitant délibérément leurs profits, ou en recourant à l'optimisation fiscale. Ces comportements pourraient finalement coûter à la collectivité deux fois les montants redistribués, selon les hypothèses les plus élevées. D'où la nécessité de lutter contre ces pratiques, souligne l'économiste, pour mettre en place une politique efficace de partage de la valeur.

Béatrice Madeline

Partage de la valeur en entreprise : trois questions pour tout comprendre

Alors que le projet de loi sur le partage de la valeur en entreprise est présenté ce mercredi en Conseil des ministres, suite à l'accord national interprofessionnel (ANI) signé en février avec les syndicats, la Tribune fait le point sur ces dispositifs permettant d'associer les salariés à la performance et au capital de leur entreprise et qui devraient donc être étendus.

Publié le 24 mai 2023.

C'est ce mercredi que le projet de loi sur le partage de la valeur est présenté en Conseil des ministres. Concrètement, il prévoit de transposer l'accord conclu entre le patronat et les syndicats afin de généraliser le partage aux salariés des bénéfices réalisés par les entreprises.

« Je présenterai ce mercredi le texte au Conseil des ministres pour faire en sorte que la totalité de l'accord soit fidèlement et intégralement transposé dans la loi et donner à cet accord, force de loi », a ainsi déclaré le ministre du Travail, Olivier Dussopt, au micro de France info, lundi dernier.

Objectif, une adoption au Parlement dès cet été. Qu'est-ce que le partage de la valeur en entreprise ? Que prévoit l'accord signé en février ? Qui en profitera ? Eléments de réponse.

Qu'est-ce que le partage de la valeur ?

Le partage de la valeur en entreprise désigne tous les dispositifs permettant d'associer les salariés à la performance et au capital de leur entreprise, explique le ministère de l'Economie (<https://www.economie.gouv.fr/partage-valeur-dispositifs-epargne-salariale-interessement-participation-actionnariat-entreprise-salarie>). Il existe :

- **L'intéressement.** Ce dispositif d'épargne salariale, facultatif, permet aux salariés de recevoir une prime proportionnelle aux résultats ou aux performances de leur entreprise. Il est mis en place au sein de celle-ci via un accord entre l'entreprise et les salariés ou leurs représentants. Actuellement, toutes les entreprises, quels que soient leur forme juridique, leur nombre de salariés ou leur domaine d'activité, peuvent le mettre en place.

- **La participation.** Également dispositif d'épargne salariale, elle prévoit la redistribution au profit des salariés d'une partie des bénéfices qu'ils ont contribué, par leur travail, à réaliser dans l'entreprise. À la différence de l'intéressement, elle est obligatoire pour toutes les entreprises qui emploient plus de 50 salariés par mois, au cours des cinq dernières années, quelles que soient la nature de leur activité et leur forme juridique. De même, elle est instaurée par voie d'accord entre l'entreprise et les salariés ou leurs représentants.
- **L'actionnariat salarié.** Il permet aux salariés de souscrire à des actions dans l'entreprise à un prix préférentiel. Ce dispositif concerne toutes les sociétés par actions, qu'elles soient cotées en bourse ou non. Tous les salariés de l'entreprise peuvent en bénéficier. Toutefois, une condition d'ancienneté de 3 mois maximum peut être exigée.
- **La prime de partage de la valeur.** Autrefois appelée prime Macron ou prime exceptionnelle de pouvoir d'achat (PEPA), c'est l'une des mesures de la loi portant mesures d'urgence pour la protection du pouvoir d'achat du 16 août 2022 (<https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFTEXT000046186723>). Elle permet aux employeurs de verser à leurs salariés, sous condition de revenus, une prime exonérée de toutes cotisations sociales dans la limite de 3.000 euros, et jusqu'à 6.000 euros pour les entreprises ayant mis en place un dispositif d'intéressement ou de participation. Facultative, elle peut être mise en place tous les ans et dépend d'une décision prise par l'employeur ou d'un accord d'entreprise, quel que soit la taille de celle-ci.

Que prévoit l'accord national interprofessionnel conclu en février ?

L'accord national interprofessionnel (ANI), signé par quatre syndicats sur cinq, à l'exception de la CGT, le 10 février dernier, vise à généraliser largement les dispositifs d'intéressement, de participation et de la prime de partage de la valeur à toutes les entreprises de plus de 11 salariés, ainsi qu'à développer l'actionnariat salarié.

Concrètement, le texte impose aux entreprises dont les effectifs sont compris entre 11 et 49 employés et qui sont rentables, c'est-à-dire ayant un bénéfice net représentant au moins 1% du chiffre d'affaires pendant trois années consécutives, de mettre en place au moins un dispositif de partage de la valeur.

Le projet de loi va également transcrire l'obligation pour les entreprises de plus de 50 salariés de négocier une manière de distribuer un éventuel bénéfice exceptionnel tout en laissant - conformément à l'ANI - aux employeurs la définition d'un tel bénéfice hors norme.

Si le gouvernement a privilégié la date du 1er janvier 2025 pour la mise en œuvre du texte, un rapport parlementaire datant de début avril préconisait une application anticipée, « *dès 2024* », en raison de la forte inflation. Cette généralisation des dispositifs de partage de la valeur aura un « *caractère expérimental* » pendant cinq ans, précise, en outre, le projet de loi.

À qui profite cette réforme du partage de la valeur ?

Cet accord cible donc les petites et moyennes entreprises (PME), acronyme qui désigne celles rassemblant moins de 250 personnes. En effet, les très petites entreprises (TPE) ne comptent, elles, que moins de 10 salariés. Actuellement, si 80% des salariés des grands groupes sont couverts par un accord de participation ou d'intéressement aux résultats de l'entreprise, ce n'est le cas que pour seulement 20% des salariés des PME, a rappelé Bruno Le Maire. Le ministre de l'Economie s'est d'ailleurs réjoui, le 20 février dernier au micro de BFMTV/RMC, d'un accord « *historique* » « *pour tous les salariés des PME* » (<https://www.latribune.fr/economie/france/partage-de-la-valeur-dans-les-pme-l-accord-trouve-entre-syndicats-et-patronat-est-historique-selon-bruno-le-maire-952494.html>).

De son côté, la CFDT, signataire, a souligné que celui-ci permettait « *plusieurs avancées pour les salariés, notamment ceux des petites et moyennes entreprises* ». La CFTC, signataire également, a néanmoins émis quelques réserves. Le syndicat estime que l'accord « *n'est pas aussi ambitieux que la situation du pays l'exige* », dans un contexte de flambée des prix à la consommation. « *Consciente qu'en ces temps troublés et incertains toute gratification, tout coup de pouce pour le pouvoir d'achat doit être saisi, et fidèle à son attachement pour ces systèmes impliquant les salariés, la CFTC a choisi de signer cet accord* », a-t-elle nuancé.

Outre l'élargissement du nombre d'entreprises concernées par ces dispositifs, l'ANI, et donc le projet de loi présenté ce mercredi, ont pour objectif de mieux les faire connaître auprès des salariés et des entreprises en particulier les plus petites. « *L'intéressement et la participation sont des usines à gaz. Il existe beaucoup de dispositifs, mais ils sont parfois compliqués pour les petites entreprises* », pointait, en effet, Philippe Martin, économiste et doyen de l'école d'affaires publiques de Sciences-Po auprès de *La Tribune* en novembre 2022 (<https://www.latribune.fr/economie/france/partage-de-la-valeur-le-gouvernement-risque-de-manquer-sa-cible-940743.html>). De même, la directrice des relations avec les épargnants à l'Autorité des marchés financiers (AMF), Claire Castanet, soulignait, le 31 mars dernier, « *l'effort de pédagogie auprès des salariés des petites entreprises très important* » que permettra l'ANI.

Comment expliquer la déformation du partage de la valeur ajoutée depuis 30 ans ?

Publié le 28/09/2018

Auteur(s) - Autrice(s) : Sophie Piton

Le partage de la valeur ajoutée revient comme un thème majeur de recherche en économie. Les dernières décennies ont en effet été marquées par une déformation du partage de la valeur ajoutée au détriment du travail. Dans cette interview, Sophie Piton nous éclaire sur les différentes causes de cette tendance de long terme, aujourd'hui discutées par les économistes : le progrès technique, la mondialisation, le renforcement de la concentration, les changements de gouvernance dans les grandes entreprises.

Cette ressource fait partie de notre dossier : [CEPII - L'économie mondiale 2019](#).

[Sophie Piton](#) est macroéconomiste au CEPII. Elle a effectué un doctorat de science économique à PSE-École d'économie de Paris et à l'Université Paris 1 Panthéon-Sorbonne, sous la direction d'Agnès Benassy-Quéré. Elle travaille principalement dans deux domaines de recherche : l'intégration internationale (sa thèse porte sur les déséquilibres macroéconomiques en Europe) et le partage du revenu entre travail et capital au niveau macroéconomique.



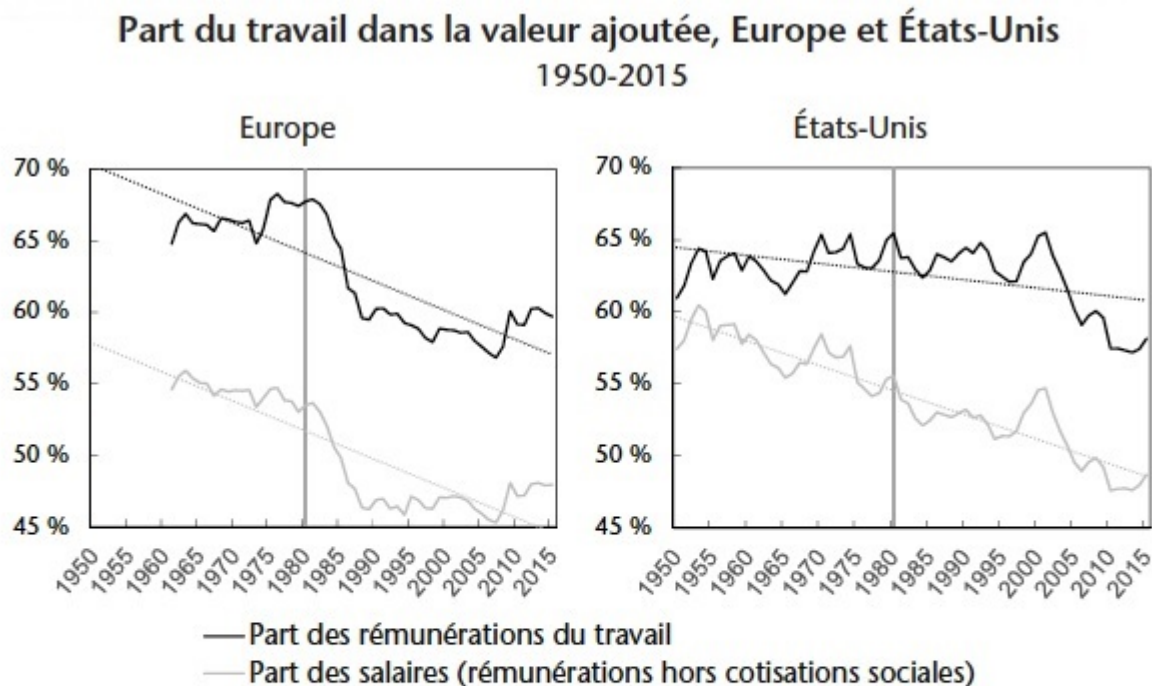
Sophie Piton a rédigé avec Antoine Vatan le chapitre ["Le partage de la valeur ajoutée : un problème capital"](#) dans *L'économie mondiale 2019* (La Découverte, coll. Repères, septembre 2018).

Quelles sont les grandes tendances de l'évolution du partage de la richesse dans les pays européens et aux États-Unis sur les dernières décennies ?

Dans l'ensemble des pays du monde, la part de la valeur ajoutée distribuée aux salariés a baissé depuis le début des années 1980. Il s'agit d'une tendance de long terme que l'on observe aussi bien dans les pays avancés que dans les pays en développement ([Karabarbounis & Neiman, 2014](#)). L'Europe et les États-Unis enregistrent une baisse de cette part (part des traitements, salaires, et cotisations sociales dans la valeur ajoutée) de même ampleur depuis 1980. Elle passe de 68 % à 60 % dans les pays européens et de 65 % à 58 % aux États-Unis, et ce en dépit de l'augmentation des cotisations sociales (graphique 1) [1]. Mais le profil de la baisse diffère. En Europe, la part salariale diminue fortement entre 1980 et 2000 et stagne depuis. Les États-Unis affichent une dynamique inverse. Cette part stagne jusqu'au début des années 2000, puis chute. De plus, la crise financière de 2007-2008 semble n'avoir eu que peu d'effets aux États-Unis, alors qu'en Europe un rebond apparaît. Ces différences ne remettent toutefois pas en question la tendance de plus long terme, qui est celle d'une baisse de la part salariale. Cette baisse concerne la majorité des pays européens. En France et en Allemagne par exemple, la part salariale a perdu 3 points tous les dix ans en moyenne depuis 1980. L'ex-

ception la plus notable est celle du Royaume-Uni, où la part salariale a légèrement augmenté (de 1 point en moyenne tous les dix ans depuis 1980). Dans ce pays, la part salariale a en fait baissé dans les années 1970.

Graphique 1 : Évolution de la part du travail dans la valeur ajoutée en Europe et aux États-Unis, 1950-2015



Note : ce graphique montre la part des rémunérations du travail (salaires et traitements, avec (noir) et sans (gris) les cotisations sociales) dans la valeur ajoutée des sociétés non financières. Le trait gris vertical marque le début des années 1980. Les traits en pointillés tracent les tendances linéaires.

Source : calculs des auteurs à partir de données d'Eurostat et de la Réserve fédérale américaine.

Comment ces évolutions sont-elles prises en compte dans les modèles des macroéconomistes ?

La majorité des modèles macroéconomiques considère encore aujourd'hui que la répartition du revenu national entre travail et capital est stable en longue période, en s'appuyant sur les faits stylisés de la croissance mis en évidence par Kaldor [2]. Les cadres théoriques des macroéconomistes ne sont donc plus en adéquation avec les faits stylisés, à savoir le recul de la part du travail depuis le début des années 1980. Ils sont alors moins pertinents pour saisir les dynamiques macroéconomiques à l'œuvre dans les économies actuelles, en particulier la montée des inégalités.

Quel rôle a joué le progrès technologique dans cette déformation du partage de la valeur ajoutée au détriment des salariés ?

Le progrès technologique, du fait de l'automatisation de nombreuses tâches ou du développement de l'intelligence artificielle par exemple, entraînerait une « course entre l'homme et la machine ». C'est ce que mettent en avant [Karabarbounis et Neiman](#) (2014) dans un article publié en 2014. Les auteurs montrent que le progrès technologique fait baisser le prix de l'investissement (des machines) relativement aux prix à la consommation, ce qui incite les entreprises à remplacer du travail par du capital, et accumuler ainsi plus de capital productif.

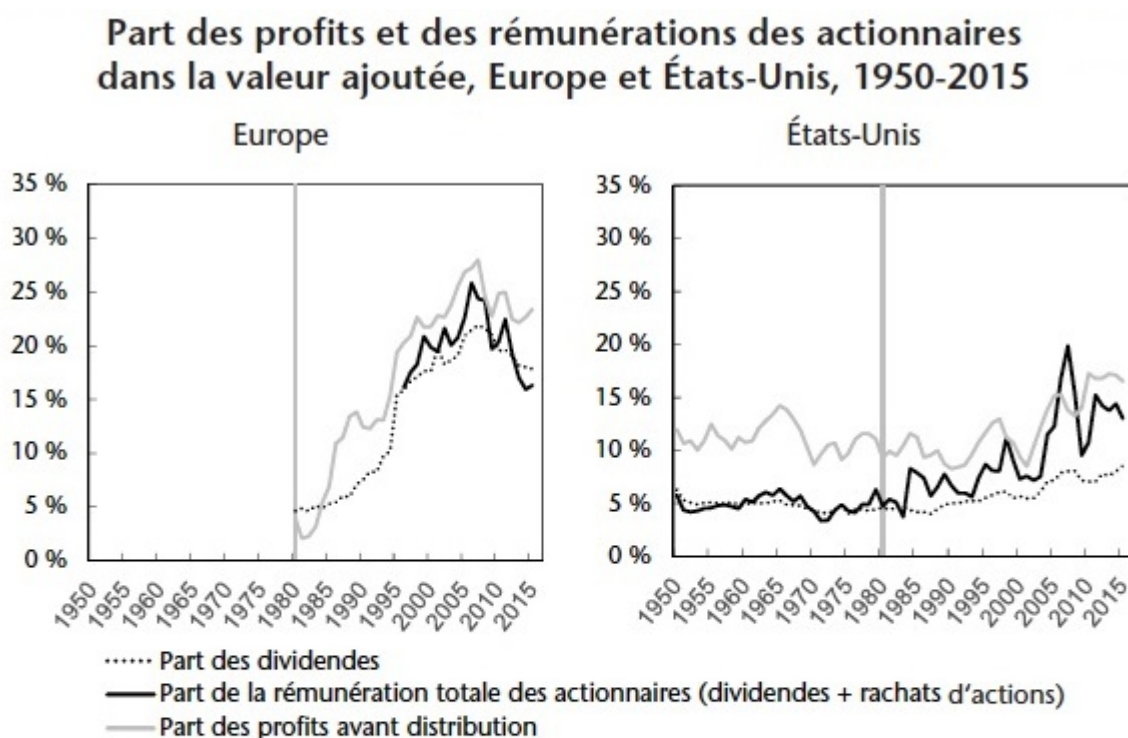
Une deuxième explication souligne l'utilisation croissante, dans la production, d'actifs immatériels tels que les brevets, la recherche et développement, ou encore les logiciels ([Koh, San-](#)

[taeulàlia-Llopis et Zheng, 2016](#)). L'inclusion de ce type d'actifs immatériels dans les récentes réformes de la comptabilité nationale a pu participer à la plus forte accumulation du capital.

Pourquoi cette explication par le progrès technologique n'est pas suffisante à vos yeux pour comprendre l'augmentation de la part des revenus du capital la valeur ajoutée ?

Les deux explications technologiques s'attachent surtout à expliquer l'accumulation croissante du capital productif. Or l'augmentation de la part des revenus du capital dans la valeur ajoutée (et son corollaire, la baisse de la part des revenus du travail) s'explique surtout par une augmentation de la part des profits, ou plus généralement du rendement du capital. Les profits sont ce qui reste de la valeur ajoutée après déduction des rémunérations du travail (ce qui donne l'excédent brut d'exploitation), déduction du remplacement du capital utilisé (on obtient ainsi l'excédent net d'exploitation), et une fois payé l'ensemble des charges, intérêts sur les dettes et impôts (le solde correspond au compte du revenu d'entreprise, l'équivalent dans la comptabilité nationale des profits courants avant distribution). Ces profits sont utilisés pour payer les actionnaires (sous forme de dividendes et de rachats d'actions), ou peuvent aussi être réinvestis à l'étranger, investis dans les moyens de production ou encore mis en réserve. Entre 1980 et 2015, la part des profits dans la valeur ajoutée a augmenté de 7 points aux États-Unis, et de 19 points en Europe, contribuant fortement à l'augmentation de la part revenant au capital (graphique 2).

Graphique 2 : Évolution de la part des profits et des rémunérations des actionnaires dans la valeur ajoutée des sociétés non financières



Note : ce graphique montre la part des rémunérations des actionnaires (dividendes et rachats d'actions), ainsi que la part des profits avant distribution (voir encadré 1), dans la valeur ajoutée. Voir Piton et Vatan [2018b] pour plus de détails sur la construction des indicateurs.

Source : calculs des auteurs à partir de données d'Eurostat et de la Réserve fédérale américaine.

Quelles autres évolutions structurelles sont à l'origine de la croissance des revenus du capital ?

Deux explications sont avancées pour expliquer l'augmentation des profits. Une première s'intéresse à la marge que font les entreprises lors de la vente de leur production, soit l'écart entre leur prix de vente et leurs coûts de production. Cette marge aurait beaucoup augmenté depuis le début des années 1980. En cause, une concentration accrue de l'activité économique qui augmenterait le pouvoir de marché des plus grandes entreprises. [Autor et al. \(2017\)](#) font ainsi le constat que les États-Unis sont de plus en plus dominés par des entreprises « superstars » – comme Google ou Apple.

L'évolution des profits est aussi à relier à des changements dans la gouvernance des entreprises. Une part accrue de ces profits est distribuée aux actionnaires, sous la forme de dividendes ou de rachats d'actions. Cette évolution reflète le passage depuis les années 1980 d'un capitalisme contractuel à un capitalisme financiarisé, facilité par la globalisation financière ([Michel Aglietta, 2017](#)). Ce dernier a pour principe la maximisation de la valeur actionnariale, en cherchant à réduire le plus possible la part salariale dans le revenu global.

Enfin, au-delà de l'explication par les profits, d'autres hypothèses ont également été avancées pour comprendre la baisse de la part salariale. Notamment la diminution du taux de syndicalisation et l'affaiblissement du pouvoir de négociation des salariés, mais celui-ci n'est pas observé (ou difficilement mesurable). Le rôle des délocalisations et du commerce international a également été questionné. Or, la baisse de la part salariale concerne l'ensemble des secteurs et non pas seulement les secteurs les plus exposés à la concurrence internationale. Cela laisse penser que le commerce international ne joue au final qu'un rôle secondaire dans l'explication de cette tendance, ou agit de façon indirecte notamment en participant à la concentration accrue des entreprises ([Van Reenen, 2018](#)).

Si la concentration est une explication majeure, peut-on en inférer que la politique de la concurrence est un moyen efficace d'infléchir les évolutions structurelles du partage de la valeur ajoutée ?

Le rôle des structures de marché dans ces évolutions a largement été discuté aux États-Unis, à l'occasion du [symposium annuel des banquiers centraux qui a eu lieu à Jackson Hole en août dernier](#). A cette occasion, [Van Reenen \(2018\)](#) suggère que la concentration accrue des entreprises américaines ne provient pas tant d'une faiblesse dans la politique de concurrence. L'émergence des entreprises « superstars » a pu être facilitée par la nature des innovations technologiques ou par la globalisation – des évolutions qu'une seule politique de la concurrence peut difficilement infléchir. Néanmoins, plusieurs chercheurs pointent le rôle de plus en plus important de ces monopoles sur le marché du travail, pouvant affaiblir le pouvoir de négociation des salariés. Ces entreprises peuvent également profiter de leur situation pour fixer des prix plus élevés. Dans ce cas, la politique de la concurrence permettrait d'infléchir de telles conséquences d'une concentration accrue.

Peut-on imaginer une bonne combinaison de politiques économiques afin de favoriser le retour à un partage de la valeur ajoutée plus équitable ?

Avant même de réfléchir à des politiques économiques qui viseraient à changer le partage de la valeur ajoutée, il est important de se poser la question à savoir quel est le « bon » niveau de la part salariale. Ensuite, postuler que la baisse de cette part provient essentiellement du progrès technologique pose la question des effets inégalitaires de l'innovation, source pourtant importante de croissance économique. Considérer que cette déformation provient d'un accroissement de la concentration et des rentes qui en résultent amène à repenser le rôle des structures de marché. Enfin, postuler que ces évolutions reflètent une gouvernance centrée sur la maximisation de valeur pour les actionnaires invite à une remise en cause du capitalisme financiarisé.

Propos recueillis par Anne Châteauneuf-Malclès et Pascal Le Merrer pour SES-ENS.