Colloque international
RECHERCHE&RÉGULATION 2015
"La théorie de la régulation à l'épreuve des crises"
PARIS
10–12 JUIN 2015

Mode de rémunération des salariés par les entreprises dans un contexte de crise

Mireille BRUYERE [1], Laurence LIZE [2]

[1] CERTOP UMR 5044 CNRS - Université de Toulouse II. mireille.bruyere@univ-tlse2.fr

[2] Centre d'Économie de la Sorbonne- CNRS UMR 8174 - Université de Paris 1. Laurence.Lize@univ-paris1.fr

RESUME.

Notre problématique est centrée sur les transformations des modes de mobilisation de la main d'œuvre par les entreprises. La théorie de la segmentation du marché du travail en rend compte, en différenciant les modes de gestion de la main d'œuvre à l'intérieur des grandes entreprises. Depuis, la crise du fordisme, le mode d'accumulation a évolué et avec lui, les modes d'exploitation de la main d'œuvre. Ces transformations se réalisent dans le contexte de financiarisation des grandes entreprises et de leur globalisation. Ce contexte conduit à une déconcentration productive, avec le développement de la sous-traitance notamment, et une concentration financière qui passe par le développement des groupes. Ces évolutions redistribuent les différents emplois et qualifications, et donc ensuite, la main d'œuvre, entre les entreprises de taille différente et les secteurs. Nous questionnerons ici les effets de ces groupes d'entreprises différenciés selon leur secteur/taille sur les écarts de salaires. Certains effets structurels sur la période 2008-2011 seront mis en évidence.

Mots-clés: rémunérations, financiarisation, secteurs, segmentation des emplois.

ABSTRACT.

Impact of financialization on the wages in the crisis

Our analysis related to the transformation of the relationship between wages and qualification in the context of the financialization of business and employment development in services. Our inquiry is focused on the transformation of labor management forms by firms in France. Segmentation theory of the labor market renders this goal by differentiating workforce management forms. Our main objective here is to look for the very structural causes of the segmentation shift for specific jobs, especially causes related to business environment change (international competition, financialization and emerging needs, in particular). We will try to bring closer a theory of the financialized firm in a post-Keynesian framework and a theory of job segmentation.

Keywords: wages, financialization, business sector, job segmentation.

A. INTRODUCTION

A.1. PROBLÉMATIQUE

Notre problématique est centrée sur les transformations des modes de mobilisation de la main d'œuvre par les entreprises en France. La théorie de la segmentation du marché du travail en rend compte, en différenciant les modes de gestion de la main d'œuvre à l'intérieur des grandes entreprises ou selon les emplois. Le phénomène de marché interne était central durant le fordisme où la grande entreprise industrielle et nationale jouait un rôle majeur. Depuis, le mode d'accumulation a évolué et avec lui, les modes d'exploitation de la main d'œuvre[1]. Nous faisons l'hypothèse que cette exploitation conduit à une segmentation de l'emploi et de la main d'œuvre qui dépasse le cadre de l'entreprise, comprise comme entité juridique. Nous supposons que ces nouveaux modes exploitation de la main d'œuvre conduisent à une modification du rapport entre le salaire et la qualification, modification qui sera différente selon les secteurs et les tailles des entreprises.

Cette réflexion s'inscrit dans le prolongement de nos travaux antérieurs sur la flexicurité et la sécurisation des parcours professionnels [Bruyère et Lizé : 2010]. Nous avons aussi tenté une première approche d'analyse des effets sectoriels à l'aide d'un modèle multi-niveaux [Bruyère et Lizé : 2012]. Cette analyse a montré que la situation économique des secteurs jouent sur les mobilités professionnelles et qu'il est pertinent de prendre en compte cet effet de manière structuré. Ce travail a donc été prolongé car la nomenclature utilisée était trop agrégée et les secteurs n'étaient pas croisés avec la taille des entreprises. Nous cherchons ici les causes plus structurelles de l'évolution de la segmentation des emplois et celles liées à l'évolution de l'environnement des entreprises - la concurrence internationale et la financiarisation dont nous supposons que ces dynamiques se sont accélérées depuis 2008. Une rencontre entre une théorisation de la firme financiarisée dans un cadre post-keynesien [Stockhammer : 2004 ; Lavoie : 2004 ; Dallery : 2009] et une théorisation de la segmentation des emplois [Doeringer & Piore : 1971 ; Amossé *et al.* : 2012] est ici tentée.

Selon nos hypothèses, l'évolution de la relation entre le salaire et la qualification est le résultat de deux éléments majeurs :

D'une part, des choix stratégiques des entreprises dont l'objectif principal est la rentabilité du capital. Les stratégies des entreprises diffèrent selon leur position dans le système productif [Perraudin et *al.* : 2013 : 2014]. Ainsi, certaines entreprises profitent d'une situation de monopole (ou de d'oligopole) qui leur permet de limiter l'accès aux autres entreprises du secteur. Cette situation contraint alors ces dernières de prendre une position de sous-traitance. Il apparaît alors une hiérarchie des entreprises, les dominantes sont capables de faire remonter vers elles la plus grande partie de la valeur ajoutée du produit final. Dans cette perspective, Melmiès et Dallery [2014] se sont intéressés aux effets de la concurrence par les prix sur les relations de sous-traitance entre les entreprises. Après avoir construits trois secteurs à même de caractériser le système productif, leur modèle permet d'étudier les effets des transferts de contraintes de la pression concurrentielle par les prix des donneurs d'ordre vers les sous-traitants. Ils montrent aussi que cette concurrence par les prix contribue surtout à une augmentation des inégalités salariales.

D'autre part, du développement des emplois de services à faible productivité. Ce développement est porté par deux phénomènes. En premier lieu, par la reconfiguration de l'industrie, sa déconcentration productive conduisant un certain nombre d'emplois, auparavant dans l'industrie, à migrer vers des entreprises de services aux entreprises. En deuxième lieu, par le développement de nouveaux besoins liés à la personne (éducation, santé, soins…) qui sont partiellement couverts par le secteur public, secteur confronté à une crise de financement. Ainsi,

[1] Cf. dans cette perspective, à propos des pistes de rencontres possibles entre les post-keynésiens et les régulationnistes, Boyer évoque l'apport de

dans ces emplois, les salaires sont aussi contraints par la faiblesse des prix de ces services, en raison de la faible solvabilité de cette demande inhérente aux limites de la marchandisation de ces services.

A.2. QUESTIONNEMENT ET HYPOTHÈSES

Nous pouvons ainsi identifier deux grands déterminants de l'évolution de la relation entre le salaire et la qualification des emplois :

1) Le rapport ancien entre capital et travail au sein de l'entreprise, rapport largement encadré par le droit du travail et les conventions collectives.

2) Le rapport entre les entreprises ayant accès au marché et les entreprises sous-traitantes.

Ces deux canaux reconfigurent les emplois, les conditions de travail et les salaires. Partant de ceux-ci, nous proposons d'identifier deux segments d'emploi :

Le segment A : il s'agit de certains emplois dans des grandes entreprises financiarisées et en situation de monopole ou d'oligopole (*price-maker*). La théorie de la firme postkeynésienne [Dallery : 2009] suppose un arbitrage entre deux contraintes : l'une financière et l'autre d'expansion. Elles ont peu de contraintes sur les prix mais une contrainte plus forte sur la distribution de dividendes et sur l'investissement. La déconcentration productive favorise le développement de la sous-traitance. Ceci conduit à transformer une partie de la valeur ajoutée en consommations intermédiaires. Les emplois sous-traités sont les moins productifs et les prix finaux restent les mêmes. Ainsi, on peut s'attendre à ce que, sur ce segment, la part salariale baisse, non pas en raison d'une baisse de salaires (il se peut même que les salaires augmentent dans ces entreprises car les fonctions de management peuvent connaître des hausses de salaires spectaculaires) mais du fait de la baisse de l'emploi moins productif et/ou externalisable. Le taux de marge augmente et la productivité par emploi progresse aussi. A priori, le taux d'externalisation doit être fort, le taux d'accumulation faible et le taux de financiarisation important. Sur ce segment, il conviendrait de distinguer deux sous-ensembles du fait des évolutions salariales divergentes : les emplois de direction ou de management (où les salaires sont plus élevés par rapport à la moyenne par CSP) et les autres emplois.

Le segment B recouvre des emplois dans des entreprises de plus petites tailles, en situation de sous-traitance ou de services aux entreprises financiarisées. Elles reçoivent donc une part de la valeur ajoutée des entreprises du segment A. Elles ne peuvent pas fixer leur prix et la valeur ajoutée est donc faible. Cependant, cette valeur ajoutée est très intensive en emploi qui peut progresser dans ce contexte. Elles ont ainsi une part salariale qui augmente et une productivité par tête qui baisse. La progression des salaires est alors la conséquence d'une augmentation de l'emploi et de l'application des conventions collectives. Dans cette configuration, on s'attend à avoir un taux d'externalisation et un taux de financiarisation faible. A priori, cette progression salariale doit aussi être modérée.

Notre objectif est de mettre en évidence des effets de structure liés aux secteurs d'activité croisés avec la taille des entreprises, ces regroupements seront par la suite qualifiés de « groupes d'entreprises ». Ces effets de structure se sont-ils accentués avec la crise ? Peuvent-ils trouver une explication dans les caractéristiques macroéconomiques de ces groupes d'entreprises ? Après avoir présenté notre méthode, nous exposerons les premières tendances qui se dégagent des statistiques descriptives avant de s'intéresser aux résultats d'un modèle multi-niveaux qui font intervenir les caractéristiques macro-économiques des groupes d'entreprises étudiés.

B. DONNEES ET METHODE

Nous cherchons à compléter le constat de la segmentation des emplois par des explications liées aux évolutions du système productif présentées plus haut. Une modélisation en multi-niveaux (multilevel model) permet, sous certaines hypothèses, de mesurer la part respective de ces deux niveaux dans l'hétérogénéité des salaires. Nous exploitons des bases de données provenant des statistiques d'entreprises de la base FARE que nous apparions par secteur et taille

d'entreprise aux enquêtes Emploi de l'Insee sur les années 2008 et 2011[2].

B.1. CONSTRUCTION D'UN INDICATEUR D'ÉCARTS DE SALAIRE

Nous cherchons à expliquer le rapport entre le salaire individuel mensuel ou horaire et sa moyenne pour la catégorie socioprofessionnelle (CSP) de l'individu.

$$Y_{ij} = \frac{W_{ij}}{\overline{W_k}}$$

Avec

W_i = salaire de l'individu i du groupe d'entreprise j

$j = 1 \ldots J$ indice du groupe d'entreprise défini en croisant la taille et le secteur de l'entreprise.

$\overline{W_l}$ = salaire moyen de la catégorie socioprofessionnelle l .

l =1...L : nomenclature en PCS 2003 en 20 postes

Le salaire se décline en deux mesures : le salaire mensuel net[3] et le salaire horaire calculé comme le rapport entre le salaire mensuel net et la durée habituelle de travail déclarée par le salarié. Les données individuelles sont issues des Enquêtes Emploi en 2008 et en 2011 de l'Insee. Nous nous intéressons ici aux écarts de salaires individuels par rapport aux salaires moyens par CSP[4]. Par exemple, le salaire d'une secrétaire travaillant dans le secteur de l'industrie pharmaceutique - et dans des entreprises de moins de 10 salariés - est rapporté à la moyenne des salaires des secrétaires dans l'Enquête Emploi en 2011. On observe alors un écart entre le salaire individuel et la moyenne du salaire par CSP. En cumulant l'ensemble des données individuelles rapportées à l'ensemble des salaires moyens par CSP, on obtient des données par groupes d'entreprises (c'est à dire par secteur/taille). En suivant notre exemple, en 2011, les salaires mensuels individuels dans le secteur de l'industrie pharmaceutique dans des entreprises moins de 10 salariés, sont supérieurs de 25 % à la moyenne des salaires versés dans la même CSP dans l'Enquête Emploi. Toujours en 2011 et sur les salaires mensuels, les salariés qui travaillent dans le secteur de l'hébergement-restauration dans des entreprises de moins de 10 salariés, gagnent 7 % de moins que la moyenne des salaires versés dans la même CSP dans l'Enquête Emploi(cf. tableau 2). Cette méthode nous permet ainsi de neutraliser les effets de CSP et d'isoler des effets liés aux groupes d'entreprises.

B.2. MODÈLE MULTI-NIVEAUX

Nous supposons que les écarts de salaire sont déterminés par des variables attachées à l'individu de niveau 1 et par des variables sectorielles de niveau 2.

Le modèle multi-niveaux est le suivant :

Modèle Anova

$$Y_{ij} = \gamma_{oo} + \delta_{oj} + \epsilon_{ij}$$

[2] Nous sélectionnons les salariés du secteur privé et des entreprises publiques. Les salaires de l'Enquête Emploi de l'Insee ont de nombreuses observations manquantes. Ainsi, nous avons 30 204 individus pour l'année 2008 et 42 932 individus pour l'année 2011.

[3] Seulement pour les salariés à temps plein.

[4] Nous avons par ailleurs mené nos estimations sur tous les secteurs à l'exclusion des secteurs de services aux ménages et de l'administration publique. Les résultats sont identiques. Nous présentons donc ici les résultats sur l'ensemble de l'économie.

δ_{oj} : effet du groupe d'entreprise j

γ_{oo} : effet fixe

$$V(\delta_{oj}) = \tau_{oo}$$

$$V(\epsilon_{ij}) = \sigma^2$$

Le coefficient de corrélation interclasse ICC mesure l'homogénéité des groupes d'entreprises.

$$ICC = \frac{\hat{\tau}_{oo}}{\hat{\tau}_{oo} + \hat{\sigma}^2}$$

Modèle 1 (variables niveau 1)

$$Y_{ij} = \gamma_{oo} + \gamma_k X_{ijk} + \delta_{oj} + \epsilon_{ij}$$

δ_{oj} : effet du groupe d'entreprise j

X_{ijk} : variables individuelles de niveau 1

k=1...K : indice des K variables explicatives de niveau 1 (individu)

Part de variance expliquée par variables individuelles niveau 1 :

$$P1 = 1 - \frac{(\hat{\tau}_{oo} + \hat{\sigma}^2)modèle1}{(\hat{\tau}_{oo} + \hat{\sigma}^2)anova}$$

Modèle 2 (variables niveau 1 et niveau 2)

$$Y_{ij} = \gamma_{oo} + \gamma_k X_{ijk} + \gamma_m Z_{jm} + \delta_{oj} + \epsilon_{ij}$$

$$\beta_{oj} = \gamma_m Z_{jm} + \delta_{oj} + \epsilon_{ij}$$

Avec Z_{jm}: variables explicatives niveau 2 (groupe d'entrepı

$m = 1...M$: indice des M variables explicatives de niveau 2 (groupe d'entreprise)

γ_m : effet de la variable m de niveau 2

Part de l'effet fixe β_{oj} expliquée par les variables de niveau 2 :

$$P2 = 1 - \frac{\hat{t}_{oo} modèle\ 2}{\hat{t}_{oo} modèle\ 1}$$

Les variables explicatives retenues dans le premier niveau sont : le sexe, l'âge, le niveau de diplôme, l'ancienneté dans l'entreprise, les fonctions exercées et le type de contrat de travail (CDI

ou autre type de contrat). Les variables du niveau 2 sont le taux d'externalisation et le taux de financiarisation. Le taux d'accumulation a été testé à l'aide de deux ratios mais les résultats ne sont pas significatifs, il n'a donc pas pu être pris en compte dans l'analyse.

Encadré 1 : Les variables de niveau 2, six indicateurs testés, deux retenus

Les variables de niveau 2 sont des variables de type macro-économique, elles ont été construites à partir des caractéristiques comptables moyennes des entreprises.
1-**Taux d'externalisation** : Consommations intermédiaires/Chiffre d'affaire (taux retenu)
Taux d'accumulation : 2 variantes testées, aucune retenue car non significative:
2-Taux d'accumulation 1 : dotations aux amortissements/total des immobilisations
3-Taux d'accumulation 2 : dotations aux amortissements/immobilisations corporelles
Taux de financiarisation : 3 variantes testées, la 3^{ieme}a été retenue.
4-Taux de financiarisation 1 : Dividendes+produits financiers+intérêts/EBE+produits financiers+intérêts (non retenu)
5-Taux de financiarisation 2 : Dividendes+produits financiers+chargesd'intérêts/EBE+produits financiers+intérêts (non retenu)
6-Taux de financiarisation 3 : Immobilisations financières/Total des immobilisations
Ce ratio a été retenu, il correspond à la structure du capital et permet d'approcher les stratégies des entreprises en donnant une approximation du capital financier dans le capital total.

Nous cherchons ainsi à positionner les différents secteurs d'activité croisés avec la taille de l'entreprise selon les écarts de salaires par rapport au salaire moyen par CSP. De ce fait, nous faisons l'hypothèse que le secteur et la taille doivent être analysés en interaction. Le croisement de ces deux variables permet aussi de mieux comprendre les logiques économiques sous-jacentes qui structurent notre argumentation, à savoir le lien avec l'externalisation de la production de biens ou de services, la financiarisation et la dynamique de l'accumulation dans la rémunération du travail. A cette fin, des groupes d'entreprises ont été créés à partir de ces deux critères.

C. STATISTIQUES DESCRIPTIVES

C.1. ANALYSE DES ÉCARTS DE SALAIRE

Les tableaux 1 et 2 montrent que les salaires sont plus élevés dans les grandes entreprises et dans l'industrie où, souvent, les salaires augmentent avec la taille de l'entreprise, surtout dans les secteurs des biens d'équipement (fabrication de produits informatiques, éléctroniques et optiques, d'équipement électriques ou de matériels de transport). Les salaires sont plus bas dans l'hébergement et la restauration, les activités de services administratifs et de soutien. Généralement, dans les services tels que les activités juridiques, comptables et de gestion, l'enseignement, la santé, l'hébergement médico-social et social ou les arts et spectacles, les salaires sont supérieurs dans les grandes structures.

A ce stade, ces premières statistiques descriptives attestent aussi de la diversité des configurations et de l'hétérogénéité des secteurs selon la taille des entreprises : dans certains cas, les salaires sont plus élévés dans les petites structures (industries extractives par exemple). Dans les industries chimiques et pharmaceutiques, les salariés sont mieux rémunérés que la moyenne, y compris dans les petites, voire très petites entreprises. Dans d'autres secteurs, le nombre de salarié ne semblent pas jouer sur les écarts de salaire : ces derniers varient peu selon la taille de l'entreprise dans des secteurs aussi différents que celui de la construction, du commerce, des transports, des activités financières et d'assurance ou de l'administration publique.

Tableau 1 : Indicateurs des écarts de salaire par taille et par secteur en 2008

	salaire mensuel temps plein				salaire horaire tous temps de travail			
	Nombre de salariés							
	moins de 10	de 10 à 250	de 250 à 5000	plus de 5000	moins de 10	de 10 à 250	de 250 à 5000	plus de 5000
AZ - Agriculture, sylviculture et pêche	1,03	1,07	1,14		1,01	0,92	1,06	
BZ - Industries extractives	1,31	0,99			1,17	0,96		
CA - Fabrication de denrées alimentaires, de boissons et de produits à base de tabac	1,00	1,01	1,12		0,92	0,95	1,07	
CB - Fabrication de textiles, industries de l'habillement, industrie du cuir et de la chaussure	0,94	1,03	1,02		0,91	0,99	0,98	
CC - Travail du bois, industries du papier et imprimerie	1,01	1,01	1,11		0,97	0,98	1,09	
CD - Cokéfaction et raffinage	1,35	0,92			1,36	0,92		
CE - Industrie chimique	1,22	1,10	1,20	1,15	1,17	1,09	1,16	1,16
CF - Industrie pharmaceutique	1,27	0,98	1,20	1,14	1,23	0,98	1,14	1,15
CG - Fabrication de produits en caoutchouc et en plastique ainsi que d'autres produits minéraux non métalliques	1,09	1,01	1,09	1,08	1,03	0,98	1,06	1,04
CH - Métallurgie et fabrication de produits métalliques à l'exception des machines et des équipements	1,11	1,04	1,09		1,09	1,02	1,05	
CI - Fabrication de produits informatiques, électroniques et optiques	1,21	0,96	1,13	1,22	1,17	0,97	1,12	1,21
CJ - Fabrication d'équipements électriques	1,12	1,01	1,06		1,08	0,97	1,05	
CK - Fabrication de machines et équipements n,c,a,	1,10	1,06	1,07	0,72	1,05	1,02	1,05	0,71
CL - Fabrication de matériels de transport	1,16	1,05	1,15	1,22	1,12	0,99	1,13	1,20
CM - Autres industries manufacturières ; réparation et installation de machines et d'équipements	1,04	1,01	1,09	0,79	1,00	0,96	1,04	0,80
DZ - Production et distribution d'électricité, de gaz, de vapeur et d'air conditionné	1,10		1,32	1,11	1,11		1,30	1,13
EZ - Production et distribution d'eau ; assainissement, gestion des déchets et dépollution	1,04	1,08	1,05	1,03	1,01	1,04	1,04	0,97
FZ - Construction	1,02	1,05	1,05		0,97	1,00	1,01	
GZ - Commerce ; réparation d'automobiles et de motocycles	1,03	1,04	1,04	1,06	0,94	0,98	0,97	0,98
HZ - Transports et entreposage	1,15	1,15	1,12	1,14	1,08	0,99	1,04	1,07
IZ - Hébergement et restauration	1,05	1,04	1,02	1,05	0,90	0,90	0,94	0,90
JA - Edition, audiovisuel et diffusion	1,03	0,97	1,02		1,05	0,95	0,97	
JB - Télécommunications	1,05		1,11	1,11	1,06		1,05	1,11
JC - Activités informatiques et services d'information	0,95	0,93	0,91	0,94	0,98	0,93	0,92	0,93
KZ - Activités financières et d'assurance	1,18	1,03	1,09	1,15	1,12	1,02	1,04	1,11
LZ - Activités immobilières	1,01	1,10	1,31	1,07	0,91	1,01	1,21	0,94
MA - Activités juridiques, comptables, de gestion, d'architecture, d'ingénierie, de contrôle et d'analyses techniques	1,04	1,04	1,02	1,17	0,99	1,02	0,96	1,07
MB - Recherche-développement scientifique	1,14	1,09	1,08	1,27	1,02	1,00	1,06	1,10
MC - Autres activités spécialisées, scientifiques et techniques	0,99	1,02	1,01	0,81	0,93	0,97	0,96	0,72
NZ - Activités de services administratifs et de soutien	1,02	1,00	1,01	1,00	0,98	0,96	0,95	0,92
OZ - Administration publique	1,11	0,99	1,14	1,04	1,06	0,91	1,06	1,01
PZ - Enseignement	1,00	1,07	0,99	1,18	1,12	0,90	0,92	1,07
QA - Activités pour la santé humaine	1,14	1,11	1,13	1,22	0,97	1,00	0,98	0,98

QB - Hébergement médico-social et social et action sociale sans hébergement	1,05	1,05	1,01	1,37	0,92	0,93	0,91	1,09
RZ - Arts, spectacles et activités récréatives	0,96	1,06	1,15		0,94	0,93	1,01	
SZ - Autres activités de services	1,05	1,03	1,17		1,01	0,90	1,00	
TZ - Activités des ménages en tant qu'employeurs ; activités indifférenciées des ménages en tant que producteurs de biens et services pour usage propre	1,10				1,00			
UZ - Activités extra-territoriales	1,66		1,11		1,47		0,98	

Source: Enquête Emploi et base FARE (Insee), calcul des auteurs

Lecture : en 2008, dans le secteur des industries extractives (BZ) et dans des entreprises moins de 10 salariés, les salaires mensuels individuels sont supérieurs de 31 % à la moyenne des salaires versés dans la même CSP dans l'Enquête Emploi (soit des salaires mensuels 1,3 fois plus élevés).

Tableau 2 : Indicateurs des écarts de salaire par taille et par secteur en 2011

	salaire mensuel temps plein				salaire horaire tous temps de travail			
	Nombre de salariés							
	moins de 10	de 10 à 250	de 250 à 5000	plus de 5000	moins de 10	de 10 à 250	de 250 à 5000	plus de 5000
AZ - Agriculture, sylviculture et pêche	0,96	1,08	1,14	1,34	1,01	0,92	1,06	1,20
BZ - Industries extractives	1,31	0,99	0,85		1,17	0,96	0,82	
CA - Fabrication de denrées alimentaires, de boissons et de produits à base de tabac	0,94	0,98	1,10		0,92	0,95	1,07	
CB - Fabrication de textiles, industries de l'habillement, industrie du cuir et de la chaussure	0,91	1,01	1,02		0,91	0,99	0,98	
CC - Travail du bois, industries du papier et imprimerie	0,98	1,00	1,11		0,97	0,98	1,09	
CD - Cokéfaction et raffinage	1,27	0,92	1,19	2,01	1,36	0,92	1,22	1,69
CE - Industrie chimique	1,19	1,09	1,20	1,15	1,17	1,09	1,16	1,16
CF - Industrie pharmaceutique	1,25	0,95	1,18	1,14	1,23	0,98	1,14	1,15
CG - Fabrication de produits en caoutchouc et en plastique ainsi que d'autres produits minéraux non métalliques	1,09	1,01	1,08	1,08	1,03	0,98	1,06	1,04
CH - Métallurgie et fabrication de produits métalliques à l'exception des machines et des équipements	1,10	1,02	1,09	1,15	1,09	1,02	1,05	1,31
CI - Fabrication de produits informatiques, électroniques et optiques	1,18	0,96	1,11	1,20	1,17	0,97	1,12	1,21
CJ - Fabrication d'équipements électriques	1,11	0,98	1,04	2,10	1,08	0,97	1,05	1,58
CK - Fabrication de machines et équipements n,c,a,	1,09	1,04	1,06	0,72	1,05	1,02	1,05	0,71
CL - Fabrication de matériels de transport	1,15	1,05	1,12	1,19	1,12	0,99	1,13	1,20
CM - Autres industries manufacturières ; réparation et installation de machines et d'équipements	1,01	0,99	1,06	0,79	1,00	0,96	1,04	0,80
DZ - Production et distribution d'électricité, de gaz, de vapeur et d'air conditionné	1,08	0,99	1,31	1,08	1,11	0,93	1,30	1,13
EZ - Production et distribution d'eau ; assainissement, gestion des déchets et dépollution	1,01	1,06	1,03	1,01	1,01	1,04	1,04	0,97
FZ - Construction	1,00	1,03	1,05	0,86	0,97	1,00	1,01	1,05
GZ - Commerce ; réparation d'automobiles et de motocycles	0,95	0,99	0,99	0,97	0,94	0,98	0,97	0,98
HZ - Transports et entreposage	1,11	1,10	1,09	1,11	1,08	0,99	1,04	1,07
IZ - Hébergement et restauration	0,93	0,92	0,95	0,95	0,90	0,90	0,94	0,90
JA - Edition, audiovisuel et diffusion	0,97	0,91	0,95	1,06	1,05	0,95	0,97	0,99
JB - Télécommunications	1,03	1,19	1,11	1,10	1,06	1,13	1,05	1,11
JC - Activités informatiques et services d'information	0,92	0,91	0,90	0,94	0,98	0,93	0,92	0,93
KZ - Activités financières et d'assurance	1,13	1,02	1,06	1,12	1,12	1,02	1,04	1,11

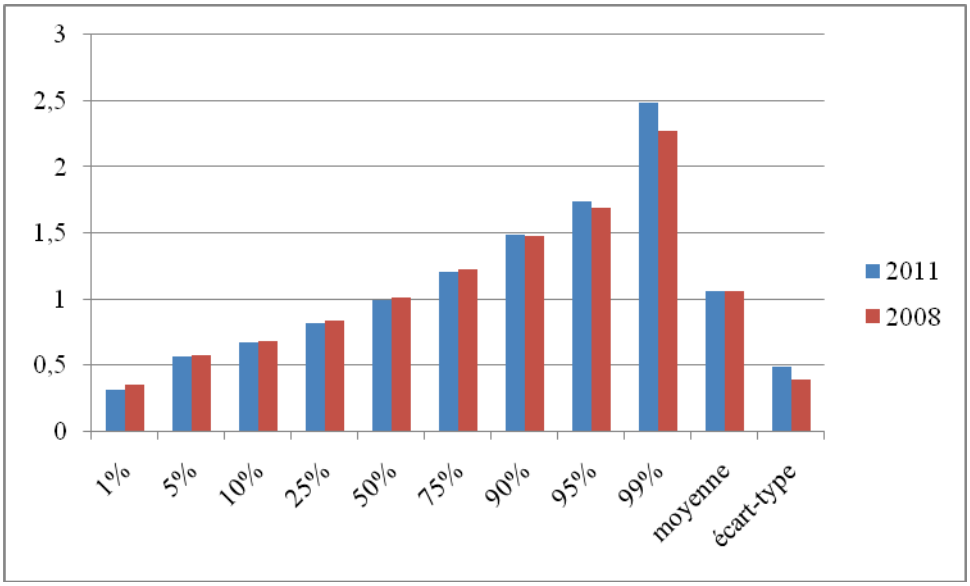
LZ - Activités immobilières	0,94	1,03	1,26	0,99	0,91	1,01	1,21	0,94
MA - Activités juridiques, comptables, de gestion, d'architecture, d'ingénierie, de contrôle et d'analyses techniques	0,99	1,00	1,01	1,16	0,99	1,02	0,96	1,07
MB - Recherche-développement scientifique	1,11	1,09	1,07	1,26	1,02	1,00	1,06	1,10
MC - Autres activités spécialisées, scientifiques et techniques	0,88	0,93	0,91	0,41	0,93	0,97	0,96	0,72
NZ - Activités de services administratifs et de soutien	0,89	0,85	0,90	0,83	0,98	0,96	0,95	0,92
OZ - Administration publique	1,06	0,94	1,10	1,03	1,06	0,91	1,06	1,01
PZ - Enseignement	0,85	0,90	0,87	1,17	1,12	0,90	0,92	1,07
QA - Activités pour la santé humaine	0,99	1,03	1,07	1,18	0,97	1,00	0,98	0,98
QB - Hébergement médico-social et social et action sociale sans hébergement	0,91	0,91	0,92	1,14	0,92	0,93	0,91	1,09
RZ - Arts, spectacles et activités récréatives	0,75	0,95	1,10	1,08	0,94	0,93	1,01	1,09
SZ - Autres activités de services	0,90	0,88	1,08	1,10	1,01	0,90	1,00	0,98
TZ - Activités des ménages en tant qu'employeurs ; activités indifférenciées des ménages en tant que producteurs de biens et services pour usage propre	0,69				1,00			
UZ - Activités extra-territoriales	1,66	1,13	1,11		1,47	1,06	0,98	

Source: Enquête Emploi et base FARE (Insee), calcul des auteurs

Lecture : même méthode que pour le tableau 1.

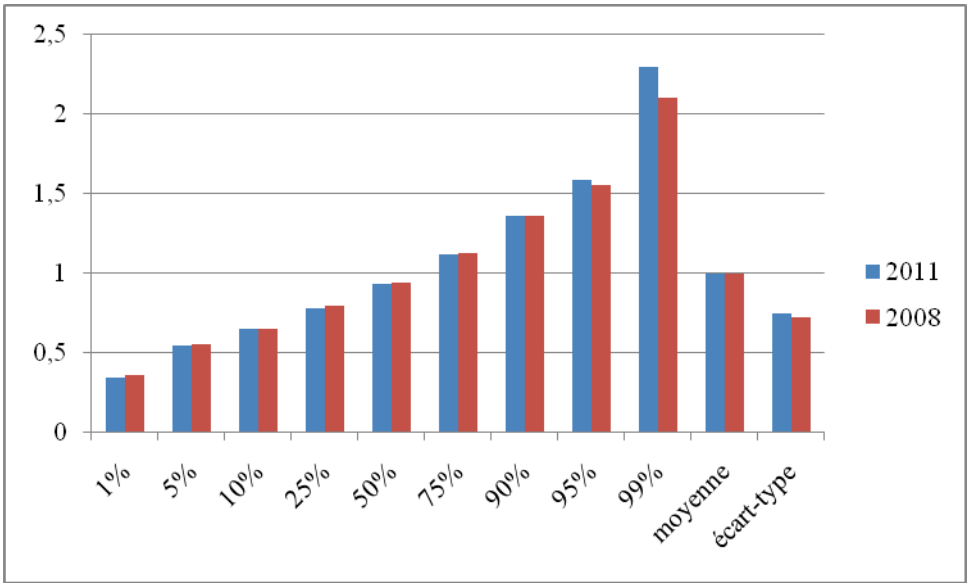
Les graphiques 1 et 2 montrent que les inégalités salariales ont augmenté pendant la crise et ce, pour les salaires mensuels et horaires, car l'écart type a progressé entre 2008 et 2011 dans les deux cas. Les salariés les moins bien payés l'on été encore moins (cf. les 5% les moins bien payés sur les graphiques 1 et 2) et les salariés les mieux payés l'on été encore plus (les 5% les mieux payés). Ces tendances ressortent encore mieux sur les extrêmes de la distribution, soit sur les 1% des salariés les moins bien payés et sur les 1% les mieux payés.

Graphique 1. Distribution des ratios de salaires mensuels en 2008 et 2011



Source: Enquête Emploi et base FARE (Insee), calcul des auteurs

Graphique 2 : distribution des ratios de salaires horaires en 2008 et 2011



Source: Enquête Emploi et base FARE (Insee), calcul des auteurs

Lecture des graphiques 1 et 2. En abscisse : distribution des salaires : 1ier centile : 1% des salariés les moins bien payés ; D1 : 10% salariés les moins bien payés, médiane : salaire qui sépare en 2 l'échantillon, soit 50% au dessus et 50% au dessous... D9 : 90% des salariés sont rémunérés en dessous de ce salaire. En ordonnée : valeur des ratios possibles (2,5 fois plus que la moyenne de la CSP au maximum).

C.2. L'EFFET DU SECTEUR/TAILLE SUR LES ÉCARTS DE SALAIRES A AUGMENTÉ AVEC LA CRISE

Pour choisir de manière pertinente la nomenclature des secteurs et les tranches de taille des entreprises, nous avons testé plusieurs regroupements d'entreprises possibles par une analyse de la variance afin de choisir celle montrant la plus grande corrélation interclasse (ICC). L'analyse de la variance fait apparaître une plus grande homogénéité des salaires pour un regroupement croisant la nomenclature en 38 postes et 4 tailles d'entreprises[5].

[5] Deux nomenclatures des secteurs d'activité ont été testées : celle en 38 postes et celle en 17 postes, nous avons retenu celle en 38 postes. Deux regroupements des entreprises par tailles sont possibles (en lien avec le décret de 2008 sur le périmètre d'une entreprise). La première est la suivante : moins de 10 salariés ; de 10 à 250 salariés, de 250 à 5000 salariés et plus de 5000 salariés et la deuxième est : moins de 10 salariés ; de 10 à 250 salariés, de plus de 250 salariés. Nous avons retenu la première qui différencie mieux les grandes structures. Ce groupement de la NAF en 38 postes et des 4 classes de tailles donne 152 « groupes d'entreprises » possibles.

Tableau 3 : Coefficient de corrélation inter-classe (ICC) selon la nomenclature NAF et la taille d'entreprise

	2008		2011	
	Salaire mensuel	Salaire horaire	Salaire mensuel	Salaire horaire
Naf 38 et 3 classes de tailles	2,47%	0,58%	2,71%	10,45%
Naf 38 et 4 classes de tailles	2,70%	0,55%	2,87%	8,72%
Naf 17 et 3 classes de tailles	1,70%	0,57%	1,32%	1,21%
Naf 17 et 4 classes de tailles	1,03%	0,55%	1,68%	1,39%

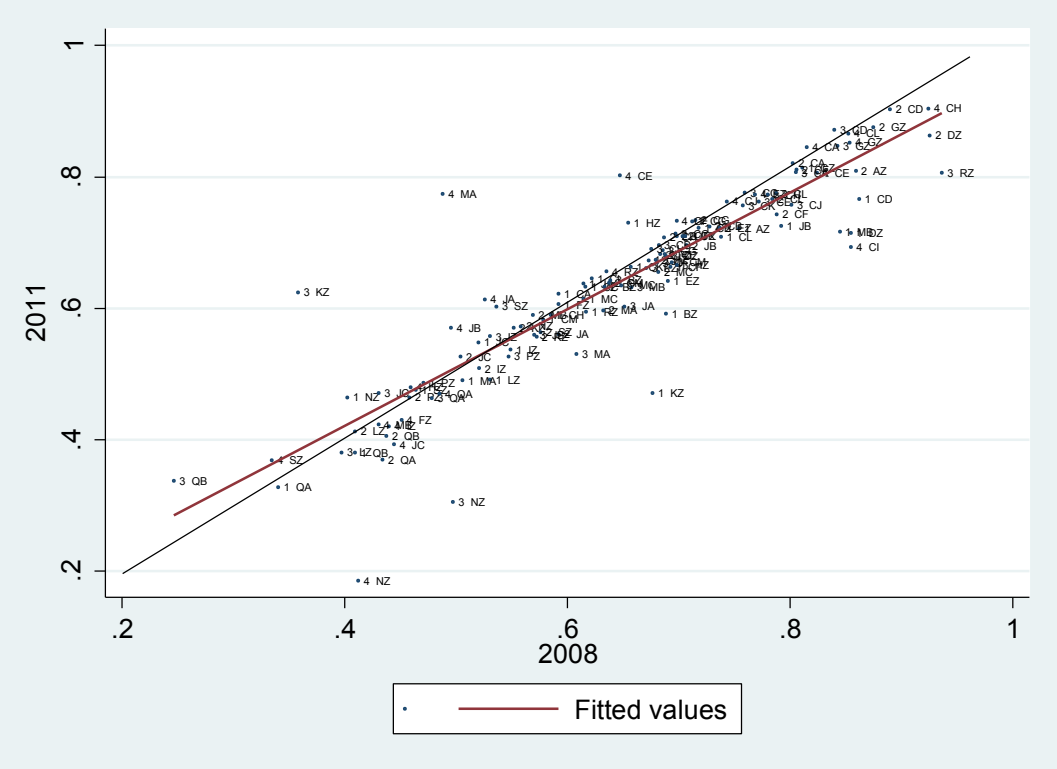
Source: Enquête Emploi et base FARE (Insee), calcul des auteurs

Lecture du tableau 3 : Si le coefficient (ICC) est faible, cela signifie que les écarts de salaire ne sont pas ou peu expliqués par les effets des groupes d'entreprises. Si le coefficient est élevé, il indique que les écarts de salaire s'expliquent plus fortement par ces effets de groupe.

Nos résultats indiquent que l'effet du secteur/taille a augmenté avec la crise, surtout pour le salaire horaire car l'ICC est passé de 0,5% en 2008 à 8,7% en 2011. En d'autres termes, les écarts de salaires horaires n'étaient presque pas différents selon les groupes d'entreprises en 2008 ; trois ans plus tard ces écarts sont beaucoup plus expliqués par les groupes. De leur côté les salaires mensuels montrent une différence selon les groupes d'entreprises bien plus importante que sur les salaires horaires en 2008, toutefois, cet effet a peu varié avec la crise (l'ICC est passé de 2,7 % en 2008 à 2,8% en 2011).

Afin de comprendre cet effet structurel, nous proposons d'analyser la part des effets fixes (effets additifs liés au secteur/taille) qui peuvent être expliqués par des variables macro-économiques issues des données sur les entreprises. A cette fin, des variables fondées sur la théorie post-keynesienne de la crise ont été construites pour intégrer des effets liés à l'externalisation de la production et la financiarisation des entreprises (cf. encadré 1).

Graphique 3 Taux d'externalisation des groupes d'entreprises



Source: Enquête Emploi et base FARE (Insee), calcul des auteurs

Lecture : Valeur du taux d'externalisation en 2008 et en 2011 par groupes d'entreprises classés par taille avec 1=moins de 10 salariés ; 2= de 10 à 250 ; 3=de 250 à 5000 et 4=plus de 5000 salariés. Les codes des secteurs figurent sur les tableaux 1 et 2. On voit ici comment les groupes d'entreprises se situent par rapport à la diagonale (tracée en noir) et la droite de régression (fitted values) : pour les groupes d'entreprises projetés au dessus de la diagonale, les taux d'externalisation ont augmenté entre 2008 et 2011, pour ceux situés en dessous, ces taux ont diminué et pour ceux projetés sur la droite, ces taux n'ont pas évolué entre ces deux dates.

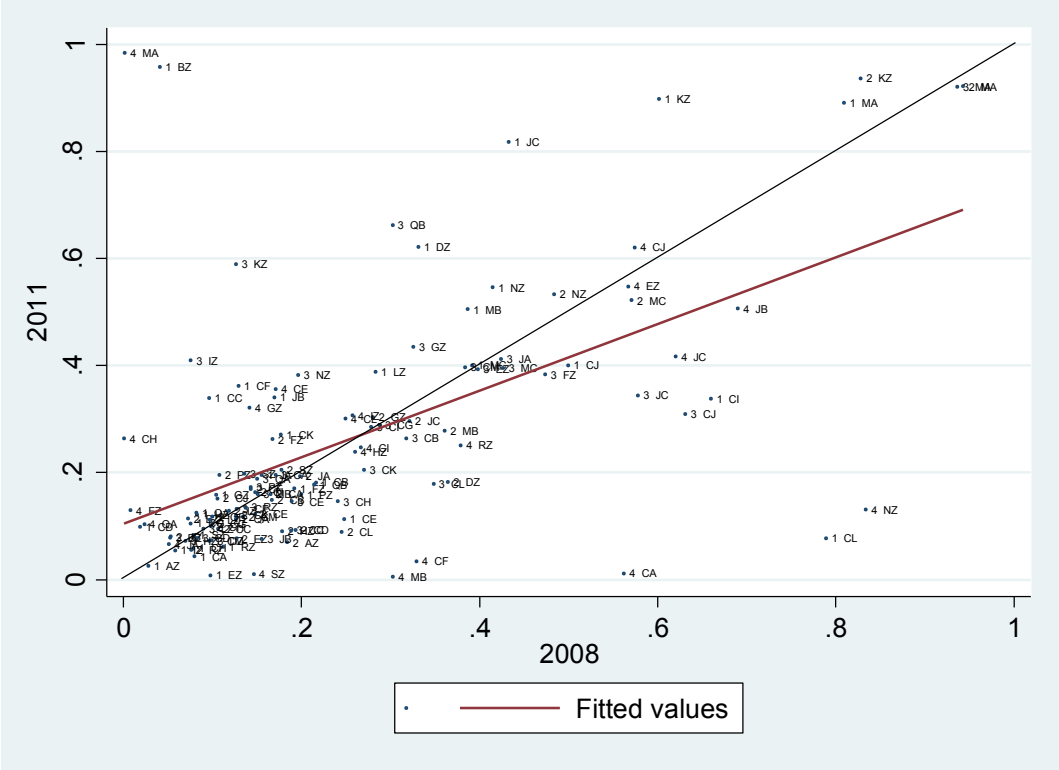
Sur le graphique 3, une relation positive ressort nettement pour les deux années considérées, les points représentants les groupes d'entreprises sont en effet plutôt bien ajustés sur la droite de régression. Trois tendances se dégagent.

- En premier lieu, pour les groupes d'entreprises les plus nombreux, le taux d'externalisation a peu évolué entre 2008 et 2011 (secteurs projetés sur la diagonale ou très proches de cette droite). Certains groupes qui avaient un taux d'externalisation faible en 2008 l'ont toujours en 2011. Il s'agit principalement des services peu exposés à la concurrence internationale, notamment des secteurs de la santé et du social (QA et QB), des activités de services (SZ) ou de la construction (FZ). Inversement, des taux élevés d'externalisation sont observés aux deux dates pour l'essentiel de l'industrie et dans certains services plus exposés à la concurrence. Les principaux secteurs qui ressortent ici sont ceux de la métallurgie (CH), de la fabrication du matériel de transport (CL), du raffinage (CD), de l'énergie (DZ), des industries agro-alimentaires (CA), de la chimie (CE) et aussi du commerce-réparation automobile (GZ).

- En deuxième lieu, d'autres groupes d'entreprises qui avaient des taux d'externalisation élevé en 2008 ont vu leur taux baisser (cf. points projetés en dessous de la diagonale) : il s'agit des services administratifs et de soutien (NZ), des activités financières et d'assurances de petite taille (KZ1) ou les télécommunications (BZ).

- En troisième lieu, inversement, certains groupes d'entreprises qui avaient des taux d'externalisation faibles ont enregistré une hausse entre les deux dates (cf. points situés au dessus de la diagonale). On identifie ici des secteurs identiques à la tendance précédente mais avec des entreprises de grande taille, notamment les activités financières et d'assurances (KZ3), les activités juridiques et de gestion (MA4) ou l'industrie chimique (CE4).

Graphique 4 Taux de financiarisation des groupes d'entreprises



Source : Enquête Emploi et base FARE (Insee), calcul des auteurs

Lecture : Valeur du taux de financiarisation en 2008 et en 2011 par groupes d'entreprises classés par taille avec 1=moins de 10 salariés ; 2= de 10 à 250 ; 3=de 250 à 5000 et 4=plus de 5000 salariés. Les codes des secteurs figurent sur les tableaux 1 et 2. On voit ici comment les groupes d'entreprises se situent par rapport à la diagonale (tracée en noir) et la droite de régression (fitted values) : pour les groupes d'entreprises projetés au dessus de la diagonale, les taux de financiarisation ont augmenté entre 2008 et 2011, pour ceux situés en dessous, ces taux ont diminué et pour ceux projetés sur la droite, ces taux n'ont pas évolué entre ces deux dates.

Sur le graphique 4, le nuage de points est plus dispersé autour d'une relation qui reste cependant positive : si, en tendance les groupes d'entreprises qui avaient un faible taux de financiarisation en 2008 l'ont toujours en 2011 et inversement (cf. points situés sur la diagonale), plusieurs cas se distinguent néanmoins nettement.

- Tout d'abord, chez ceux où le taux de financiarisation a peu évolué entre 2008 et 2011, on observe des groupes qui demeurent faiblement financiarisés du côté des petites entreprises de l'agriculture (AZ1), de la distribution d'eau et gestion des déchets (EZ1), des arts et spectacles (RZ) ou de certains services (SZ2). Ceux qui restent fortement financiarisés aux deux dates sont surtout des très grandes entreprises dans les secteurs de la fabrication d'équipements électriques (CJ4) et de la production, distribution d'eau, gestion des déchets (EZ4).

- Ensuite, une nette augmentation de la financiarisation entre les deux dates caractérise les industries extractives de petite taille (BZ1), les activités informatiques (JC), les activités financières et d'assurance, notamment chez les très petites et les moyennes entreprises (KZ1, 2, 3) ou encore les activités juridiques, particulièrement dans des structures de très grande taille (MA 4) (cf. points au dessus de la diagonale).

- En dernier lieu, le taux de financiarisation a diminué pour certaines industries des biens d'équipement (CL, CJ), l'agro-alimentaire (CA4), l'industrie pharmaceutique (CF4), dans la fabrication de matériels de transport (CL1) ou encore dans certaines activités de services administratifs (NZ4). Ces premiers résultats invitent à creuser l'analyse afin de mieux isoler les facteurs explicatifs possibles de ces évolutions entre 2008 et 2011.

D. RESULTATS

D.1. RÉSULTATS DU MODÈLE 1 : EFFET DES VARIABLES INDIVIDUELLES

Le premier niveau permet de repérer l'effet des variables individuelles classiques sur les écarts de salaires (variable expliquée). Ces variables, saisies au niveau de l'individu, expliquent globalement une faible part de l'hétérogénéité des salaires par rapport à la moyenne de la CSP. Ainsi, en 2008 la part de la variance expliquée par ces variables est de 9,7% pour le salaire mensuel et 5,5% des écarts de salaires horaires. Avec la crise en 2011, le poids de ces variables individuelles pour expliquer les écarts de salaire se réduit légèrement pour le salaire mensuel, il passe à 6,4%. Ce recul ressort de manière beaucoup plus marqué pour le salaire horaire car ces variables de niveau 1 n'expliquent plus que 0,4% de ces écarts de salaires (cf. tableau 4).

Ces résultats montrent que les évolutions liées à d'autres déterminants que ceux tenant à l'individu et sa position dans l'emploi sont plus fortes sur les salaires horaires. Avec la crise, le rôle des variables individuelles diminue dans l'explication des écarts des salaires par rapport à la qualification du poste.

Tableau 4 : estimation du modèle 1, 2008-2013

	2008		2011	
	salaire mensuel coef	salaire horaire coef	salaire mensuel coef	salaire horaire coef
1 - Diplôme supérieur à baccalauréat + 2 ans (réf :CAP BEP et autres diplômes de ce niveau)	0,082 ***	0,107 ***	0,088 ***	0,075 ***
3 - Baccalauréat + 2 ans	0,025 ***	0,040 ***	0,036 ***	0,033 *
4 - Baccalauréat ou brevet professionnel ou autre diplôme de ce niveau	0,016 ***	0,022 *	0,017 **	0,036 ***
6 - Brevet des collèges	-0,015	-0,006	-0,034 ***	-0,021
7 - Aucun diplôme ou certificat d'études primaires	-0,049 ***	-0,041 ***	-0,057 ***	-0,054 ***
1 - Moins d'un an (réf : plus de 10 ans)	-0,101 ***	-0,143 ***	-0,103 ***	0,025 *
2 - De 1 an à moins de 5 ans	-0,085 ***	-0,115 ***	-0,077 ***	0,057 ***
3 - De 5 ans à moins de 10 ans	-0,048 ***	-0,055 ***	-0,034 ***	0,110 ***
femme (réf : homme)	-0,077 ***	-0,073 ***	-0,086 ***	-0,053 ***
contrat à durée indéterminée (réf : CDD)	0,153 ***	0,044 **	0,167 ***	0,115 ***
2 - Installation, réparation, maintenance (réf : production, exploitation, chantier)	0,050 ***	-0,016	0,063 ***	0,013
3 - Nettoyage, gardiennage, entretien ménager	-0,037 ***	-0,021	-0,036 ***	-0,044 ***
4 - Manutention, magasinage, logistique	0,089 ***	0,042 **	0,101 ***	0,038 *
5 - Accueil, saisie, secrétariat	0,007	-0,025	-0,004	-0,014
6 - Gestion, comptabilité	0,033 **	-0,012	0,026 **	-0,034 *
7 - Commerce, technico-commercial	0,027 **	-0,003	0,013	-0,025 *
8 - Recherche et développement, études, méthodes	0,070 ***	0,006	0,083 ***	0,014 *
9 - Enseignement, soin aux personnes	-0,059 ***	-0,068 ***	-0,076 ***	-0,083 ***
10 - Autre fonction	0,180 ***	0,110 ***	0,126 ***	0,059 ***
- De 15 à 29 ans (ref : 30 à 49 ans)	-0,094 ***	-0,089 ***	-0,106 ***	-0,092 ***
- 50 ans et plus	0,071 ***	0,073 ***	0,084 ***	0,081 ***
constante	0,979 ***	1,044 ***	0,864 ***	0,879 ***
ICC	2,50%	0,30%	2,54%	8,24%
part de variance expliquée par variables individuelles niveau 1	9,70%	5,50%	6,40%	0,44%

$1-\frac{(\hat{\tau}_{oo}+\hat{\sigma}^2)new}{(\hat{\tau}_{oo}+\hat{\sigma}^2)anova}$				
Log restricted-likelihood	-10595,0	-30399,0	-23265,5	-45917,3
Log restricted-likelihood modèle Anova	-12325,6	-32241,1	-25413,1	-47153,4
Proba LR TEST modèle 1 vs Anova	0,00	0,00	0,00	0,00

Source: Enquête Emploi et base FARE (Insee), calcul des auteurs

Lecture : La situation de référence est la situation la plus fréquente, elle est notée dans la colonne de gauche entre parenthèse.
***significativité à 1 % ; ** significativité à 5 % ; * significativité à 10 %.
Etre une femme a un impact négatif sur les salaires par rapport aux hommes : -7% sur le salaire mensuel en 2008.

Ce premier niveau d'analyse montre que les coefficients des variables sont stables sur les deux années, pour le salaire mensuel comme pour le salaire horaire, donc sur les quatre estimations et que ces coefficients ont aussi des valeurs normales (cf. tableau 4). A grands traits, les résultats de ce modèle sont conformes à la littérature sur les salaires. Ainsi, les individus qui ont un niveau de diplôme supérieur au niveau V[6] (niveau mis en référence) gagnent jusqu'à 8% de plus, à qualification du poste donnée, et inversement pour les niveaux de diplôme inférieurs, jusqu'à -4,9 %. L'âge joue un rôle prévu : par rapport aux personnes âgées de 30 à 49 ans, celles qui sont plus jeunes gagnent moins et celles plus âgées gagnent plus. L'ancienneté est rémunératrice puisque elle permet de gagner 10 % en plus pour les salariés ayant plus de 10 ans d'ancienneté ; les femmes sont moins bien rémunérées que les hommes (entre 7% et 8 % de moins). Ceux en CDI touchent un salaire plus élevé que ceux qui ont un contrat à durée limitée, entre 15 et 16 % de plus pour le salaire mensuel. L'évolution est particulièrement marquée pour le salaire horaire : le gain pour les CDI, qui était faible en 2008 (4%), est monté à 11,5% en 2011. Ainsi, le premier niveau d'analyse confirme l'effet des variables explicatives telles que le genre ou l'âge sur la variable expliquée (salaire individuel/salaire moyen par CSP). Grâce au deuxième niveau, nous proposons d'aller au-delà de ces effets attendus et de chercher l'effet du secteur/taille de l'entreprise sur notre variable expliquée.

D.2. RÉSULTATS DE NIVEAU 2

Le deuxième niveau d'analyse de notre modèle (tableau 5) fait intervenir des caractéristiques comptables moyennes des entreprises appartenant au même groupe. L'objectif est de voir si des effets de structure apparaissent ou non.

Tableau 5 : estimation des effets des groupes d'entreprises sur les salaires

	2008				2011			
	salaire mensuel		salaire horaire		salaire mensuel		salaire horaire	
	coef		coef		coef		coef	
taux d'externalisation	**0,139**	***	**0,175**	***	**0,187**	***	**0,251**	*
taux de financiarisation du capital	-0,027	ns	0,045	ns	**-0,044**	*	0,077	ns
évolution 2008/2011 financiarisation					**0,074**	*	**0,490**	***
évolution 2008/2011 externalisation					-0,272	ns	**-1,026**	***
ICC	2,18%		0,28%		1,79%		6,89%	
part de l'effet fixe groupe expliqué par les variables niveau 2 $P2=1-\frac{\hat{\tau}_{oo}modèle\ 2}{\hat{\tau}_{oo}modèle\ 1}$	13,87%		7,97%		33,56%		16,31%	
rappel Log restricted-likelihood modèle 1	- 10595		- 30399		- 23265		- 45917	
Log restricted-likelihood modèle 2	- 10215		- 29869		- 21560		- 44459	

[6] Niveau V : sorties après l'année terminale de CAP ou BEP ou sorties de 2nd cycle général et technologique avant l'année terminale (seconde ou première).

LR Test : modèle 2 versus modèle 1	759	***	1059	***	3409	***	2914	***

Source: Enquête Emploi et base FARE (Insee), calcul des auteurs

Note : pour le tableau 5, les estimations des variables de niveau 1 ne sont pas reproduites car elles sont pratiquement identiques à celles du tableau précedent et ne sont pas ici au centre de notre analyse.

1-Globalement, les résultats de cette estimation montrent que les coefficients de corrélation inter-groupe (ICC) augmentent nettement pour les salaires horaires (l'ICC passe de 0,28% en 2008 à 6,89% en 2011). L'évolution des salaires, à qualification du poste égale, dépend donc plus des variables de niveau 2, c'est-à-dire de l'externalisation et la financiarisation du capital. En effet, les ajustements des entreprises ont été différenciés selon la structure du capital, la réorganisation de la production et le développement de la sous-traitance. Dans un contexte de crise, les évolutions des rémunérations sont passées, en grande partie, par une variation du temps de travail réel déclarés par les salariés et, de ce fait, ressortent ici sur le salaire horaire.

La part de la variance expliquée par le niveau 2 augmente fortement avec la crise (de 13,87% à 33,56% pour le salaire mensuel et de 7,97% à 16,31% pour le salaire horaire respectivement entre les deux dates). Ces résultats confirment que la crise a accentué les effets de la financiarisation et de l'externalisation sur les évolutions des rémunérations. Ces variables macro-économiques montrent des coefficients élevés (entre 14 % et 25% pour le taux d'externalisation) : une hausse de 10 points du taux d'externalisation d'un groupe d'entreprises induit une hausse entre 1,4% et 2,5% du salaire par rapport à la moyenne dans la CSP. Pour l'évolution du taux de financiarisation, cet effet est encore plus important, avec une hausse du salaire horaire de 4,9% pour 10 points de hausse de capital financier dans le capital total entre 2008 et 2011.

2-L'indicateur d'externalisation retenu dans notre analyse peut exprimer la transformation de la valeur ajoutée en consommations intermédiaires et donc, la hausse relative de ces dernières. Si c'est le cas, il s'agit surtout d'entreprises positionnées sur le segment A qui doivent mieux payer leurs salariés. Le taux d'externalisation est bien une variable explicative des écarts de salaire par CSP : plus le taux d'externalisation de l'entreprise augmente, plus ces écarts de salaires seront élevés. Cet indicateur est significatif et important : les groupes d'entreprises ayant des taux d'externalisation élevés paient mieux leurs salariés, à qualification du poste égale (il s'agit surtout de groupes d'entreprises des secteurs industriels). Il faut noter que les coefficients des taux d'externalisation augmentent légèrement entre 2008 et 2011 : les entreprises du segment A ont-elles mieux payé leurs salariés en 2011 qu'en 2008 ? Leur position s'est-elle renforcée au détriment de celles du segment B afin de pouvoir davantage rémunérer leurs salariés.

Pour autant, ce taux peut aussi exprimer la combinaison technique des facteurs de production. Afin d'essayer de mieux cerner un éventuel effet de l'externalisation de la production de biens ou de services, nous avons aussi calculé l'évolution de ce taux. Plus ce taux augmente entre 2008 et 2011, plus les salaires horaires diminuent. Il est possible que l'évolution du taux d'externalisation soit liée à la baisse de l'activité durant la crise. Ce recul de l'activité ne semble pas se répercuter sur les salaires mensuels car ils sont fortement encadrés (par les accords de branches qui concernent 90% des salariés du privé notamment) ; en effet, nos données montrent que le coefficient pour le salaire mensuel est ici non significatif. Il est probable que cette baisse de l'activité se traduise par une hausse du volume de travail, cet effet transiterait alors via les salaires horaires. En d'autres termes, la hausse du taux d'externalisation est susceptible de provenir d'une baisse de la valeur ajoutée toutes choses égales par ailleurs et conduire à une hausse du volume du travail dans les groupes d'entreprises concernés, sans entraîner une progression des salaires mensuels. Les ajustements des entreprises ne passeraient donc pas par les salaires mais plutôt par les heures supplémentaires et plus généralement par un ajustement par la durée du travail.

Certes, le taux d'externalisation, du moins tel que nous l'avons calculé, est particulièrement significatif mais il comprend de nombreuses limites. En effet, il peut correspondre à des situations qui n'ont rien à voir avec la position de l'entreprise dans la chaine de valeur car ce taux aussi un indicateur de la combinaison productive. De même, l'indicateur d'évolution de l'externalisation peut aussi exprimer un effet de la crise indépendant des processus d'externalisation : la valeur ajoutée a pu reculer sans que les consommations intermédiaires ne

baissent ; ce phénomène s'est produit dans certains secteurs industriels, notamment en raison des possibilités de stockage de certaines consommations intermédiaires.

3-Concernant la financiarisation, l'indicateur qui est significatif et donc retenu ici est celui qui permet d'approcher la structure du capital (rapport entre les immobilisations financières/total des immobilisations). Cette structure est moins volatile et il semblerait qu'elle détermine mieux, en partie, les stratégies salariales des entreprises en la matière. Plus le capital est financier plutôt qu'industriel (il s'agit des immobilisations corporelles), plus les salaires mensuels sont faibles en 2011. Nous remarquons aussi que, dans le même temps, cet indicateur n'a pas d'effet sur les salaires horaires. Le versement plus ou moins important des dividendes n'a pas d'effet sur nos indicateurs de salaire. La financiarisation du capital tend donc à modifier les salaires mensuels, dans le cadre des négociations annuelles notamment. Par la suite, la modulation du temps de travail à la baisse a été telle durant la crise qu'elle a conduit à des salaires horaires indépendants de la structure du capital (cf. tableau 4 : le taux de financiarisation est non significatif pour les salaires horaires en 2011).

En revanche, l'évolution de la financiarisation entre 2008 et 2011 a un effet positif sur les salaires : plus l'entreprise au vu son capital se financiariser, plus elle paye ses salariés, à qualification du poste égale. Il semble que la financiarisation du capital place les entreprises dans une situation dominante permettant de mener une politique salariale généreuse (position correspondant à celle des emplois du segment A). Ceci s'observe pour les salaires horaires et les salaires mensuels, avec un effet particulièrement important pour les salaires horaires (0,49). Il est probable qu'un double phénomène se produise ici : les entreprises payent mieux les salaires mensuels (souvent contractuels) et, dans le même temps, le nombre d'heures travaillées se réduit. Du fait de la crise, les heures supplémentaires ont diminué et parmi elles, les heures supplémentaires non rémunérées en tant que telles. Ceci est susceptible d'augmenter « mécaniquement » le taux du salaire horaire calculé sur la base du temps effectif de travail déclaré par le salarié.

Nous avons aussi testé d'autre indicateurs de financiarisation tels que la part des dividendes dans l'EBE (cf. encadré 1). Ces indicateurs ne sont pas significatifs et s'avèrent aussi très variables d'un groupe d'entreprises à l'autre [Bournay *et al.* : 2015]. Le versement des dividendes ne permet pas en soi d'expliquer les pratiques salariales des entreprises, ces dernières montrent une très grande inertie du fait des institutions du travail qui les encadrent fortement [Dayan et Naboulet : 2012 ; Askenazy *et al.* : 2013[7]]. Ainsi, c'est plus la structure du capital (sa part financière) que l'importance du versement des dividendes qui détermine le niveau des rémunérations à qualification du poste égale.

E. CONCLUSION

Nos différents résultats montrent que les effets des groupes d'entreprises s'avèrent plus importants en 2011, après la crise financière, qu'en 2008, surtout pour le salaire horaire[8]. Ces tendances indiqueraient que les suppressions d'emploi ont été réalisées de manière différente selon les groupes d'entreprises considérés, ce qui conduit donc à faire apparaître des effets « groupes » plus forts en 2011. Nos résultats confirment ainsi que les modes d'ajustement de l'emploi mais aussi de la durée effecive du travail dans la crise ont sensiblement variés selon les secteurs et les tailles des entreprises [Gilles et Nicolaï : 2012 ; Liegey : 2009 ; Ananian *et al. :* 2012].

Au total, l'effet du secteur/taille de l'entreprise sur les écarts de salaire est-il expliqué par ces effets de type post-keynesien ? Nos résultats attestent qu'il existe bien un effet avéré de l'externalisation et de la financiarisation tandis que celui de l'accumulation ne ressort pas dans nos données, du moins à ce stade. On retrouve des éléments de nos segments d'emplois A et B et ces tendances permettent aussi de poser des premiers jalons pour relier l'analyse des écarts de salaire

[7] Askenazy *et al.* [2013 p. 9] soulignent que « Dans les économies européennes, les entreprises ont largement favorisé l'ajustement de leur masse salariale par des réductions d'emploi plutôt que par les baisses de salaire. Seule la part flexible des rémunérations a été utilisée pour réduire les salaires. »

[8] Cf. résultats du tableau 3 : l'effet « groupe d'entreprise » passe de 0,5% à 8,7% entre les deux dates pour le salaire horaire.

à une problématique post-keynesienne. Toutefois, plusieurs aspects mériteront d'être creusés et prolongés dans nos prochaines investigations.

Une attention particulière sera accordée à l'analyse de certaines variables expliquant la position de l'individu dans l'emploi qui demeurent encore peu exploitées à ce stade telles que l'ancienneté ou la fonction du salarié dans l'entreprise. Par ailleurs, nos résultats de niveau 2 font ressortir des changements particulièrement significatifs sur les salaires horaires. Ces éléments tendraient à confirmer que les ajustements ont beaucoup porté sur la durée effective de travail. Ces pistes d'interprétation devront toutefois être précisés et consolidées dans nos travaux ultérieurs.

Nos premiers résultats concernant l'effet de la structure des secteurs d'activité des entreprises sur les écarts de salaires des individus par rapport au salaire moyen par CSP sont encore très provisoires. En effet, les variables macro-économiques choisies expliquent encore assez peu les effets « groupes d'entreprises » et la construction de ces variables reste encore perfectible. Il s'agira notammment de mieux appréhender les restructurations productives qui ont conduit les grandes entreprises à se financiariser en externalisant les activités à faible valeur ajoutée, tout en développant leur contrôle financier sur toute la chaîne de valeur. Cette approche se situe à la croisée des chemins entre la microéconomie du travail et la macroéconomie post-keynesienne. A cet égard, le rôle de l'accumulation, qui ne ressort pas dans ces premiers résultats, devra être mieux appréhendé. Dans une étape ultérieure, l'objectif sera donc de mieux mesurer la position de l'entreprise dans la chaîne de valeur.

Ces résultats invitent aussi à tenter de dépasser l'agrégation en taille/secteur proposée ici car les groupes d'entreprises restent trop hétérogènes. Ceci permettra de mesurer les indicateurs de niveau 2 au niveau de l'entreprise (cette étape est prévue grâce à un appariement de données issues des fichiers DADS et FARE pour chaque entreprise, avec l'accord du comité du secret statistique pour l'exploitation des données).

F. BIBLIOGRAPHIE

Amossé T., Perraudin C. et Petit H. [2012] « Mobilité et segmentation du marché du travail : quels parcours professionnel après avoir perdu ou quitté son emploi ?», *Économie et Statistique*, n°450, p 79-105.

Ananian S., Debauche E.et Prost C. [2012] « L'ajustement du marché du travail français pendant la crise de 2008-2009, *Dares Analyses*, n°040.

Askenazy P., Bozio A.et García-Peñalosa C**.** [2013] **«** Dynamique des salaires par temps de crise », *Notes du conseil d'analyse économique*, n° 5, CAE.

Bournay J., Chagny O. et Husson M. [2015] « Le difficile comptage des dividendes », *Analyses et Documents Économiques,* n°120, p. 35-42.

Boyer R. [2011] **«** Post-keynésiens et régulationnistes : une alternative à la crise de l'économie standard ? », *Revue de la régulation* n°10, 2°semestre - en ligne.

Bruyère M. et Lizé L. [2010], « Emploi et sécurité des trajectoires professionnelles : la nature de l'emploi détermine la sécurité des parcours professionnels », *Économie et Statistique*, n° 431-432, p. 95-113.

Bruyère M. et Lizé L. [2012] « Effet du secteur d'activité de l'entreprise sur les mobilités professionnelles, », Communication aux *journées de l'Association d'Économie Sociale*, Aix-en-Provence, 13-14 septembre.

Dallery T. [2009] "Post-Keynesian Theories of the Firm under Financialization", *Review of Radical Political Economics*, vol. 41, n°. 4, p. 492-515.

Dayan J.-L. et Naboulet A. [2012] « Salaires et politiques salariales. Quelles perspectives ? », *La note d'analyse du CAS*, n°283, Centre d'analyse stratégique.

Doeringer P. B. & Piore M. [1971] *Internal Labor Markets and Manpower Analysis*, Heath Lexington Books, 2° ed augmentée, 1985, New York, Armonk Sharpe.

Gilles C., Nicolaï J-P. [2012] « L'ajustement de l'emploi pendant la crise. Une comparaison internationale et sectorielle », *La note d'analyse du CAS,* n°284, Centre d'analyse stratégique.

Lavoie M., [2004] *L'économie postkeynésienne*, Paris, col. Repères, La découverte.

Liegey M. [2009] "L'ajustement de l'emploi dans la crise : la flexibilité sans la mobilité ?", *La note de veille,* n° 156, Centre d'analyse stratégique.

Melmiès J. et Dallery T. [2014] **"**Price competition, inter-firms relationships, bank discrimination and wage inequalities: a post keynesian perspective", *Revue de la régulation*, n° 16, 2°trimestre (en ligne p. 2-30).

Perraudin C, Petit H., Thevenot N.., Tinel B., Valentin J. [2014] « Les rapports de force au coeur des relations de sous-traitance : conséquences sur les relations de travail », *Documents de Travail du Centre d'Economie de la Sorbonne,* n° 2014.89.

Perraudin C., N. Thevenot N., Valentin J. [2013] « Sous-traitance et relation d'emploi : les comportements de substitution des entreprises industrielles en France entre 1984 et 2003 », *Revue internationale du travail,* Vol.152, Issue 3-4, p. 571–597.

Stockhammer E., [2004] **"**Financialisation and the Slowdown of Accumulation", *Cambridge Journal of Economics*, 28 (5), p. 719-741.