

Relations Professionnelles en entreprise

**Le dialogue social et les stratégies d'entreprise
à l'épreuve des pratiques**

Colloque organisé par la DARES



Le 27 mars 2007

Paris, Espace Moncassin



Une gestion de l'emploi qui dépasse le cadre de l'entreprise

*Héloïse Petit, Corinne Perraudin, Nadine
Thévenot, Antoine Rebérioux et Julie Valentin*

(MATISSE-CES ; CEE ; EconomiX)

Problématique (1)

Représentation usuelle de la relation salariale:

Face-à-face employeur/salarié

Employeur seul responsable

- Hypothèse d'autonomie de l'employeur dans ses décisions de gestion de l'emploi

Problématique (2)

Parfois contextualisée

Mais employeur reste *seul responsable*

- Représentation en décalage avec les transformations du tissu productif
- influence d'acteurs extérieurs à l'entreprise

Problématique (3)

Quels acteurs extérieurs?

- ❖ Le donneur d'ordre (*lien commercial*)
- ❖ La maison mère (*lien financier*)
- ❖ L'actionnaire minoritaire (*lien financier*)

Problématique (4)

➤ **Objectif :**

Évaluer la pertinence et l'ampleur de l'hypothèse d'influence d'acteurs extérieurs sur la gestion de l'emploi

Méthode d'analyse

- ✓ Revue de littérature
- ✓ Analyse empirique à partir de l'enquête
REPONSE 2004-2005

Déclaratif

L'ensemble des situations avec facteurs d'influence externes =>

- ↓ autonomie déclarée /gestion de l'emploi et des salaires
- ↑ objectifs imposés, sur la rentabilité notamment

Plan de la présentation

- I. Les facteurs d'influence externes et leur influence **attendue**

- II. Les facteurs d'influence externes et leur influence **estimée**

Une gestion de l'emploi qui dépasse le cadre de l'entreprise

Partie I

Facteurs d'influence externes

Dynamique et effets attendus

Evolution des liens commerciaux

- ❖ En 2004, 19,2% d'établissements déclarent être preneurs d'ordres dont plus de la moitié pour + de 50% du chiffre d'affaire
- ❖ En dynamique part de preneur d'ordres est passée de 33% en 1997 à 35% 2003, *dans l'industrie*

Relation de sous-traitance et gestion de l'emploi: quelles relations *a priori* ?

Contraintes d'objectifs sur l'offre de biens ou services induisent de fortes contraintes sur les coûts.

↔ minimisation du coût de gestion de l'emploi

Montée en puissance de la logique boursière (« valeur actionnariale »):

- En 2004, 23,9% d'établissements appartiennent à une société cotée, contre 21,9% en 1998.
- En 2004, les investisseurs institutionnels sont la principale catégorie d'actionnaires pour 28,4% des établissements appartenant à des sociétés cotées, contre 17,7% en 1998.

Prégnance, et même augmentation, de la structure de groupe:

- En 2004, 52,3% des établissements appartiennent à un groupe, contre 48,9% en 1998

Marché boursier et gestion de l'emploi: quelles relations *a priori* ?

❖ Contrainte de *rentabilité* :

- $ROE = (CA - \text{coût total}) / \text{fonds propres}$
- Variabilisation des coûts d'exploitation, notamment du coût du travail

❖ Contrainte de *transparence* informationnelle à destination des marchés financiers?

↔ Les salariés en profitent-ils?

Groupe et gestion de l'emploi: quelles relations *a priori* ?

- **Faible institutionnalisation de la gestion de l'emploi au niveau des groupes**
- **Forte contrainte de rentabilité, avec des conséquences sur l'emploi *a priori* analogue à la logique boursière**
 - **Groupes = marchés internes des capitaux, plus que du travail**

Une gestion de l'emploi qui dépasse le cadre de l'entreprise

Partie II

Impact des facteurs extérieurs sur la politique de gestion de l'emploi

Estimations

4 dimensions de politique de gestion de l'emploi prises en compte:

- Formes des mobilisation du travail
- Évolution des effectifs
- Politique salariale
- Participation des salariés

Modèles économétriques permet:

- d'estimer l'influence des facteurs d'influence externes
- sur les pratiques de gestion de l'emploi
- en contrôlant pour les autres caractéristiques des établissements: secteur, taille, structure de la main-d'œuvre...

Influence de la logique boursière sur les **formes de mobilisation du travail**

- ❖ La cotation en bourse implique:
 - ↑ utilisation de l'intérim
 - ↓ recours aux CDD
- ❖ La détention par des inv. inst. implique:
 - ↑ recours à la sous-traitance

Influence de la logique boursière sur les **variations d'effectifs**

- ❖ Pas d'influence sur les variations d'effectifs globaux
- ❖ Une influence significative mais différenciée sur les variations d'effectifs par CSP

Influence de la logique boursière sur les **variations d'effectifs par CSP**

- ❖ La cotation en bourse implique:
 - moins de hausse des effectifs cadres et employés
 - moins de baisse des effectifs ouvriers
- ❖ La détention par inv. inst. a une influence moins marquée mais liée à de plus fréquentes baisse d'effectifs cadres et techniciens

In fine, logique boursière favoriserait

- Stabilisation de l'effectif salarié (peu de mouvement et peu de CDD)
- Focalisation sur des formes externes, commerciales, de mobilisation temporaire du travail

Influence de la logique boursière sur la **politique salariale**

❖ Niveau de salaire

- ↑ salaire moyen
- ↓ inégalités intra-établissement

❖ Forme de rémunération:

- ↑ flexibilisation et individualisation
surtout pour les + qualifiés

Influence de la logique boursière sur la **participation des salariés**

La cotation en bourse implique:

↑ information

Neutre, voire négative, en matière de
négociation / consultation

Influence du fait d'être une filiale sur la gestion de l'emploi

Sans influence significative sur

- Les formes de mobilisation du travail
- Les variations d'effectifs globaux
- Les niveaux de salaires

Influence du fait d'être une filiale sur la gestion de l'emploi

Exerce une influence significative sur

- Les variations d'effectifs employés: plus de baisse
- Les formes de rémunération: plus de flex. et d'indiv. pour les cadres

Influence du fait d'être preneur d'ordre sur **les formes de mobilisation du travail**

+ utilisation de l'intérim

++ recours à la sous-traitance

➤ Favorise formes commerciales de
mobilisation temporaire du travail

Influence du fait d'être preneur d'ordre sur les **variations d'effectifs**

- ❖ Pas d'influence sur les variations d'**effectifs globaux**
- ❖ Une influence significative sur les **évolutions par CSP**: ↓ des effectifs focalisée sur les moins qualifiés, ouvriers et employés

Influence du fait d'être preneur d'ordre sur la **politique salariale**

❖ Niveau de salaire

- ↓ salaire moyen
- ↑ inégalités intra-établissement

❖ Forme de rémunération:

- ↓ flex. ou indiv. pour cadres
- ↑ indiv. pour non cadres

Influence du fait d'être preneur d'ordre sur la **participation des salariés**

↓ information

↓ consultation

Conclusion

Des acteurs externes ont une influence sur les pratiques de gestion de l'emploi

⇒ L'hypothèse d'autonomie des employeurs doit être remise en cause

Une gestion de l'emploi qui dépasse le cadre de l'entreprise

- Logique boursière et gestion de l'emploi
- ⇒ Stratégie de variabilisation des coûts
via politique salariale ou recours à des contrats commerciaux plutôt que variation d'effectifs salariés
- ⇒ Transparence accrue...mais ne se traduit pas par plus de poids pour les salariés

Filiale et gestion de l'emploi

⇒ Un lien apparemment faible

Trois explications possibles

- La maison mère n'est pas un acteur extérieur pertinent
- L'effet de la maison mère n'est pas uniforme d'un groupe à l'autre
- L'effet de la maison mère n'est pas uniforme sur ses différentes filiales

Sous-traitance et gestion de l'emploi

⇒ Stratégie de minimisation / variabilisation des coûts

via politique salariale ou recours à des contrats commerciaux mais aussi variation des effectifs

⇒ Conditions d'emploi défavorables

en termes de salaires ou participation des salariés