

**83**

**L'impact des dispositifs collectifs  
de partage des bénéfices  
sur les rémunérations en France**

Une analyse empirique sur la période 1999-2007

Avril 2013

Noélie Delahaie, Richard Duhautois

Rapport de recherche



# L'impact des dispositifs collectifs de partage des bénéfices sur les rémunérations en France

Une analyse empirique sur la période 1999-2007

NOÉLIE DELAHAIE

*Institut de Recherches économiques et sociales*

RICHARD DUHAUTOIS

*CEE et Université Paris-Est Marne-la-Vallée, TEPP*



Directeur de publication : Jean-Louis Dayan

ISSN 1629-5684  
ISBN 978-2-11-129838-5

[www.cee-recherche.fr](http://www.cee-recherche.fr)

# L'impact des dispositifs collectifs de partage des bénéfices sur les rémunérations en France

Une analyse empirique sur la période 1999-2007

## RÉSUMÉ

En France, les dispositifs collectifs de partage des bénéfices – intéressement et participation aux bénéfices – sont des mécanismes qui permettent la constitution d'une épargne salariale. D'après les résultats de l'enquête PIPA (*Participation, Intéressement, Plan d'épargne entreprise et Actionnariat des salariés*) menée par la Dares depuis 1999, l'épargne salariale connaît une diffusion croissante dans les entreprises. En 2010, plus de 57 % des salariés du secteur marchand non agricole étaient concernés par au moins un dispositif. En raison de l'obligation légale de mise en œuvre dans les entreprises de 50 salariés ou plus, la participation aux bénéfices demeure le dispositif le plus répandu et concerne 44,8 % des salariés en 2010, contre 38,1 % en 1999. Sur la même période, la part des salariés couverts par un accord d'intéressement passe de 27,4 % à 37,3 %.

Dans la littérature économique, les enjeux de l'épargne salariale, et surtout de l'intéressement, en termes d'incitation à l'effort sont bien documentés : la majorité des travaux observe des effets positifs de ce dispositif sur la productivité du travail. En revanche, les effets sur les salaires font l'objet d'un nombre plus réduit d'études, notamment sur des données françaises et sur la période récente. Dans ce contexte, l'objet de ce rapport est de réexaminer l'impact des dispositifs collectifs de partage des bénéfices (intéressement et participation aux bénéfices) sur les salaires en France entre 1999 et 2007 : les dispositifs collectifs de partage des bénéfices et les primes auxquelles ils donnent lieu se substituent-ils aux augmentations de salaire ? Ou bien sont-ils complémentaires ?

Les résultats montrent que le partage du profit n'est pas un complément de salaire mais un outil de flexibilité salariale. Trois conclusions peuvent être soulignées :

1. Le fait de pratiquer l'intéressement n'influence de manière significative la rémunération totale mais s'accompagne d'un effet négatif sur la rémunération hors prime d'intéressement.
2. L'introduction de l'intéressement n'influence de manière significative ni la rémunération totale ni la rémunération hors prime d'intéressement.
3. L'existence ou l'introduction de la participation n'influence pas de manière significative ni la rémunération totale ni la rémunération hors prime de participation.

Concernant l'intéressement, les résultats mettent en évidence un effet de substitution des primes aux rémunérations dans les entreprises qui appliquent un accord entre 1999 et 2007. Le fait que la mise en œuvre d'un accord ne s'accompagne pas d'effets significatifs peut être expliqué par des montants de primes distribuées trop faibles pour que l'intéressement se substitue ou complète les salaires. Comme le prévoit la loi, le principe de non-substitution des primes aux salaires est respecté durant l'année de l'introduction de l'intéressement. Au-delà, le principe n'est plus respecté dans les entreprises. Au contraire de ce dernier, la participation aux bénéfices agit comme une « taxe fixe » sur les entreprises.

Mots clés : partage du profit, intéressement, participation, salaires.

*Convention de recherche n° 2200348573.  
Pour le compte du ministère du Travail, de l'Emploi et de la Santé,  
Direction de l'animation de la recherche, des études et des  
statistiques (Dares),  
Mission animation de la recherche.*

*Rapport final mars 2013.*

# Sommaire

---

<b>Introduction générale.....</b>	<b>7</b>
<b>Partie 1. Revue de la littérature .....</b>	<b>11</b>
<b>1. Les analyses théoriques du partage du profit.....</b>	<b>11</b>
1.1. <i>L'argument de flexibilité salariale .....</i>	<i>11</i>
1.2. <i>L'argument d'incitation à l'effort.....</i>	<i>12</i>
<b>2. Les analyses empiriques.....</b>	<b>13</b>
<b>Partie 2. Données mobilisées.....</b>	<b>17</b>
<b>1. Présentation des sources de données .....</b>	<b>17</b>
1.1. <i>L'enquête Participation, Intéressement, Plans d'épargne entreprise et Actionnariat des salariés (PIPA, Dares).....</i>	<i>17</i>
1.2. <i>Les fichiers FICUS (Insee).....</i>	<i>18</i>
1.3. <i>Les fichiers DADS (Insee) .....</i>	<i>19</i>
<b>2. Appariement des sources et construction des fichiers pour l'étude des effets des dispositifs de partage des bénéfices sur les rémunérations.....</b>	<b>19</b>
<b>3. Quelques statistiques descriptives.....</b>	<b>22</b>
<b>Partie 3. Caractéristiques des entreprises développant l'intéressement et la participation aux bénéfices.....</b>	<b>25</b>
<b>1. Un bref état des lieux des dispositifs de partage du profit .....</b>	<b>25</b>
1.1. <i>Une diffusion continue dans les entreprises entre 1999 et 2007 .....</i>	<i>25</i>
1.2. <i>Quelles sont les entreprises développant les dispositifs collectifs de partage des bénéfices ? .....</i>	<i>28</i>
<b>2. Caractéristiques des entreprises selon leurs pratiques en matière de partage du profit..</b>	<b>32</b>
2.1. <i>Caractéristiques des entreprises selon leurs pratiques en matière d'intéressement entre 1999 et 2007 (groupes I1 à I4) .....</i>	<i>33</i>
2.2. <i>Caractéristiques des entreprises selon leurs pratiques en matière de participation aux bénéfices entre 1999 et 2007 (groupes P1 à P4) .....</i>	<i>35</i>
<b>3. Partage des bénéfices et évolution des rémunérations entre 2000 et 2007 .....</b>	<b>37</b>
3.1. <i>Les effets potentiels de l'intéressement sur les salaires .....</i>	<i>37</i>
3.2. <i>Les effets potentiels de la participation sur les salaires dans les entreprises de 10 à 50 salariés ..</i>	<i>39</i>
<b>Partie 4. Estimation des dispositifs de partage du profit sur les salaires.....</b>	<b>43</b>
<b>1. Stratégie empirique .....</b>	<b>43</b>
<b>2. Effets de l'intéressement sur les rémunérations : résultats.....</b>	<b>45</b>
2.1. <i>Effets de la présence de l'intéressement.....</i>	<i>45</i>
2.2. <i>Effets de l'introduction de l'intéressement.....</i>	<i>50</i>
<b>3. Effets de la participation aux bénéfices sur les rémunérations : résultats.....</b>	<b>52</b>
3.1. <i>Effets de la présence de la participation aux bénéfices .....</i>	<i>53</i>
3.2. <i>Effets de l'introduction de la participation aux bénéfices.....</i>	<i>54</i>
3.3. <i>Comparaison des rémunérations entre les entreprises de 10 à 49 salariés et celles de plus de 50 salariés.....</i>	<i>56</i>
<b>4. Tests de robustesse : l'estimateur des doubles moindres carrés à effets fixes .....</b>	<b>58</b>

<b>Conclusion</b> .....	<b>61</b>
<b>Références bibliographiques</b> .....	<b>63</b>
<b>Annexes</b> .....	<b>67</b>
<b>Annexe 1. Test de qualité de l'appariement (cas de l'intéressement)</b> .....	<b>67</b>
<b>Annexe 2. Test de qualité de l'appariement (cas de la participation)</b> .....	<b>70</b>
<b>Table des illustrations</b> .....	<b>73</b>
<b>Tableaux</b> .....	<b>73</b>
<b>Graphiques</b> .....	<b>74</b>



## INTRODUCTION GÉNÉRALE

---

En France, les dispositifs collectifs de partage des bénéfices – intéressement et participation aux bénéfices – sont des mécanismes qui permettent la constitution d'une épargne salariale (voir encadré ci-après). Historiquement, leur diffusion remonte au début des années 1960 avec la promotion de la « participation financière » comme moyen de réduire la conflictualité entre les détenteurs de capitaux et les salariés. En témoignent l'instauration de l'intéressement par l'ordonnance du 7 janvier 1959, puis de la participation aux bénéfices et des plans d'épargne entreprise par les ordonnances du 17 août 1967. Le développement de l'épargne salariale ne débute cependant réellement qu'au milieu des années 1980, et surtout 1990, sous l'impulsion des pouvoirs publics qui mettent en œuvre une législation fiscale et sociale avantageuse tant pour les employeurs que pour les salariés<sup>1</sup>. Au tournant des années 2000, les dispositifs d'épargne salariale connaissent un nouveau dynamisme avec la multiplication des encouragements à développer l'épargne salariale dans les entreprises. Ceux-ci passent notamment par des incitations à négocier sur ce thème dans les entreprises dépourvues de délégué syndical (loi n°2004-391 du 4 mai 2004) ou par la mise en place de nouvelles exonérations fiscales pour les petites et moyennes entreprises et le déblocage immédiat de primes de participation aux bénéfices (loi du 3 décembre 2008, loi n° 2008-1258). Depuis 2009, la volonté des pouvoirs publics de limiter les pertes de recettes fiscales pour le régime de Sécurité sociale<sup>2</sup> s'est accompagnée de la mise en place d'un « forfait social » de 2 %. Après plusieurs hausses successives, ce forfait atteint 20 % le 1<sup>er</sup> août 2012.

D'après les résultats de l'enquête annuelle PIPA (*Participation, Intéressement, Plan d'épargne entreprise et Actionnariat des salariés*) menée par la Dares depuis 1999, l'épargne salariale connaît une diffusion croissante dans les entreprises. En 2010, plus de 57 % des salariés du secteur marchand non agricole étaient concernés par au moins un dispositif (Amar, 2012). En raison de l'obligation légale de mise en œuvre dans les entreprises de 50 salariés ou plus, la participation aux bénéfices demeure le dispositif le plus répandu et concerne 44,8 % des salariés en 2010, contre 38,1 % en 1999. Sur la même période, la part des salariés concernés par un accord d'intéressement passe de 27,4 % à 37,3 % (Dares, 2004 ; Amar, 2012). La part des salariés accédant à des plans d'épargne salariale s'élève à 28,4 % en 1999, puis à 42 % en 2010. Le plan d'épargne pour la retraite collectif (Perco), instauré par la loi du 21 août 2003, est le dispositif le moins diffusé et touche 14,4 % des salariés en 2010, contre 3,8 % en 2003 (Cellier et Chaput, 2007). Les primes d'épargne salariale sont, elles, sensibles à la conjoncture économique : du fait de leur caractère aléatoire et variable, l'intéressement et la participation aux bénéfices peuvent être revus à la hausse comme à la baisse d'une année à l'autre. Après avoir progressé pendant près de dix ans, les primes ont connu un recul entre 2007 et 2009 : suite à une baisse de 6,6 % entre 2007 et 2008 (Amar, 2010), les montants ont diminué de 10 % en euros courants entre 2008 et 2009 (Amar, 2011). Les primes distribuées ont de nouveau progressé de 14 % entre 2009 et 2010 dans un contexte de reprise de l'activité économique des entreprises (Amar, 2012). D'après les résultats de l'enquête sur le coût de la main-d'œuvre et la structure des salaires (ECMOSS), elles ont représenté en 2010 un surcroît de masse salariale de 6,9 % pour ceux qui les touchent (Demailly, 2012).

Depuis le début des années 1980, le développement de l'épargne salariale est, avec l'individualisation des rémunérations, l'un des axes de transformation des politiques salariales (Chaput et Wolff, 2008). On peut penser que ces transformations traduisent la recherche par les entreprises d'une flexibilité croissante des rémunérations, tout en fidélisant les salariés et en les incitant à l'effort. Dans la littérature économique, les enjeux de l'épargne salariale, et surtout de l'intéressement, en termes

---

<sup>1</sup> Jusqu'en 2009, les sommes versées dans le cadre de l'épargne salariale bénéficient d'un régime social et fiscal favorable. Elles sont, sous certaines conditions, exonérées de cotisations patronales et salariales de Sécurité sociale, donnent lieu à une exonération de la taxe sur les salaires et ne sont pas soumises à l'impôt sur les revenus. Elles sont en revanche assujetties à la CSG et à la CRDS.

<sup>2</sup> En 2009, les exemptions de cotisations sociales sur les sommes issues de l'épargne salariale représentaient 12,9 milliards d'euros.

d'incitation à l'effort sont bien documentés : la majorité des travaux observe des effets positifs de ce dispositif sur la productivité du travail. En revanche, les effets sur les salaires font l'objet d'un nombre plus réduit d'études, notamment sur données françaises et au cours de la période récente. Cela peut être expliqué par le fait que le principe de non-substitution de l'intéressement au salaire est inscrit dans la loi, ce qui a conduit les travaux à se concentrer sur l'analyse des effets incitatifs. Au cours des vingt dernières années, le principe de non-substitution a été modifié à plusieurs reprises. Depuis la loi du 25 juillet 1994, les entreprises sont tenues de respecter ce principe durant douze mois entre la mise en place d'un accord et la suppression d'au moins un élément de rémunération, les exonérations sociales et fiscales ne pouvant plus être remises en cause par l'administration au-delà de ce délai. La loi du 30 décembre 2006 a ensuite étendu ce principe aux accords de participation aux bénéfices et aux plans d'épargne salariale.

Dans ce contexte, l'objet de ce rapport est de réexaminer l'impact des dispositifs collectifs de partage des bénéfices (intéressement et participation aux bénéfices) sur les salaires en France entre 1999 et 2007 : les dispositifs collectifs de partage des bénéfices et les primes auxquelles ils donnent lieu se substituent-ils aux augmentations de salaire ? Ou bien sont-ils complémentaires ?

L'organisation de ce rapport est la suivante. La première partie présente une brève revue de la littérature théorique et empirique analysant les enjeux potentiels des dispositifs collectifs de partage du profit. La deuxième partie est consacrée à la présentation des données mobilisées et l'appariement des sources. La troisième partie présente des statistiques descriptives dans le but de repérer les caractéristiques structurelles et économiques des entreprises qui pratiquent le partage du profit. La quatrième partie, enfin, analyse les effets de l'intéressement et de la participation aux bénéfices sur les rémunérations.

### Les dispositifs d'épargne salariale

**La participation des salariés aux résultats** de l'entreprise est obligatoire dans les entreprises employant au moins 50 salariés et dégageant un bénéfice suffisant. Cette obligation ne s'applique pas aux entreprises à forme mutualiste et à celles qui, en raison de leur nature ou de leur forme juridique, ne réalisent aucun bénéfice passible de l'impôt sur le revenu ou sur les sociétés. Ceci exclut notamment du champ les entreprises publiques et sociétés nationales, à quelques exceptions près (décret n° 87-948 du 26 novembre 1987 modifié). La participation aux résultats de l'entreprise permet de redistribuer une partie des bénéfices annuels réalisés par l'entreprise selon des modalités prévues dans un accord collectif. Cet accord doit être conclu avant l'expiration du délai d'un an suivant la clôture de l'exercice au titre duquel sont nés les droits des salariés (article L.3323-5 du Code du travail). À défaut, un régime dit d'autorité doit être mis en place par l'entreprise. Les salariés se voient alors reconnaître un droit de créance sur l'entreprise, égal au montant de la réserve spéciale de participation, obtenu selon la formule de droit commun ((bénéfice net fiscal - (5 % des capitaux propres)) / 2) x (salaires/valeur ajoutée)). Avant la loi du 3 décembre 2008 « en faveur des revenus du travail », les sommes correspondant à la participation étaient bloquées pendant cinq ans, exception faite des possibilités de déblocage anticipé (mariage ou Pacs, naissance du troisième enfant, divorce, invalidité). Désormais, pour les droits à participation attribués au titre des exercices clos après le 3 décembre 2008, le salarié peut demander à percevoir tout ou partie des sommes correspondantes. En contrepartie du blocage des sommes versées, l'entreprise et les salariés bénéficient d'avantages fiscaux et sociaux (sommes déductibles de l'assiette de l'impôt, exonération de charges sociales patronales et de taxes sur les salaires pour l'entreprise, sommes non soumises à l'impôt sur le revenu et exonération de charges sociales salariales pour le salarié). Les sommes bloquées sont placées essentiellement sur des plans d'épargne salariale (PEE ou Perco), des comptes courants bloqués portant intérêt ou sur des fonds communs de placement d'entreprise (FCPE).

L'**intéressement** permet à toute entreprise qui le souhaite, dès lors qu'elle satisfait à ses obligations en matière de représentation du personnel, d'instituer un intéressement collectif des salariés. Cet intéressement présente un caractère aléatoire et résulte d'une formule de calcul liée aux résul-

tats ou aux performances de l'entreprise. Il ne peut se substituer à d'autres formes de rémunération. Les sommes versées sont immédiatement disponibles pour les salariés, sauf si ces derniers décident de les placer sur un plan d'épargne salariale : dans ce cas, les sommes ne sont pas soumises à l'impôt sur le revenu et le salarié bénéficie éventuellement d'un abondement de la part de son entreprise. Comme pour la participation, les sommes allouées au titre de l'intéressement n'entrent pas dans l'assiette des cotisations de Sécurité sociale.

Le **plan d'épargne entreprise (PEE)** est un système d'épargne collectif ouvrant aux salariés de l'entreprise la faculté de se constituer, avec l'aide de celle-ci, un portefeuille de valeurs mobilières. L'entreprise prend à sa charge la gestion du plan et peut éventuellement compléter – c'est-à-dire abonder – les sommes versées par les salariés. Comme pour la participation, les sommes versées sont bloquées pendant cinq ans avec toutefois des possibilités de déblocages anticipés (départ de l'entreprise, achat d'un logement, etc.). La loi n° 2001-152 du 19 février 2001, dite « loi Fabius », a instauré les plans d'épargne interentreprises (PEI) qui permettent de mutualiser les coûts de gestion en appliquant des plans négociés entre plusieurs entreprises, soit à un niveau géographique soit à un niveau sectoriel.

Le **plan d'épargne retraite collectif (Perco)** a été mis en place par la loi n° 2003-775 du 21 août 2003 portant réforme des retraites. Il donne aux salariés couverts la possibilité de se constituer, dans un cadre collectif, une épargne accessible au moment de la retraite sous forme de rente viagère ou, si l'accord collectif le prévoit, sous forme de capital [2]. Sous réserve de dispositions particulières, les dispositions relatives au PEE sont applicables au Perco (article L. 3334-1 du Code du travail).

### **Depuis 2001, les dispositifs d'épargne salariale ont connu d'importantes évolutions législatives.**

La loi n° 2006-1770 du 30 décembre 2006 pour « le développement de la participation et de l'actionnariat salarié et portant diverses dispositions d'ordre économique et social » a encouragé la diffusion de l'épargne salariale, notamment dans les entreprises de moins de 50 salariés. Pour ce faire, elle a obligé les branches professionnelles à négocier un accord de participation dans un délai de trois ans à partir de la publication de la loi. Elle a obligé les entreprises ayant signé un accord de participation après la publication de la loi, à mettre en place un PEE et celles ayant un PEE depuis plus de cinq ans à négocier un Perco ou un régime de retraite supplémentaire. Elle autorise le versement d'un supplément éventuel de participation et d'intéressement, au titre de l'exercice clos, dans la limite des plafonds légaux existants. Enfin, elle a créé un « intéressement de projet » au bénéfice des salariés travaillant dans des entreprises concourant à un projet commun, que les entreprises soient juridiquement indépendantes ou non.

La loi n° 2008-1258 du 3 décembre 2008 en faveur des revenus du travail comprend des mesures visant à développer les dispositifs d'épargne salariale tout en modifiant les régimes de l'intéressement et de la participation. Les principales dispositions sont les suivantes :

- crédit d'impôt sur l'intéressement pour les entreprises concluant un accord d'intéressement ou un avenant à leur accord modifiant ses modalités de calcul, d'ici au 31 décembre 2014. Il est fixé à 20 % des primes dans le cas d'un premier accord ou subordonné à une augmentation des primes dans le cas de la modification d'un accord existant ;
- possibilité de verser une prime exceptionnelle d'intéressement de 1 500 euros par salarié, exonérée de cotisations sociales, pour les entreprises ayant conclu un accord d'intéressement ou un avenant à leur accord avant le 30 juin 2009 ;

- possibilité d'un déblocage immédiat de tout ou partie de la participation attribuée au titre des exercices clos après la promulgation de la loi, sur simple demande de la part du salarié au moment du versement. En cas de déblocage, le montant de la participation est soumis à l'impôt sur le revenu ;
- possibilité pour l'entreprise d'abonder les montants de réserve de participation versés dans le cadre d'un PEE ou d'un PEI ;
- possibilité de mise en place d'un Perco par décision unilatérale de l'employeur, lorsque la négociation visant à le mettre en place a échoué ;
- possibilité pour les entreprises d'effectuer un versement initial au moment de l'adhésion du salarié au Perco, y compris en l'absence de contribution du salarié ;
- attributions de stock-options ou d'actions gratuites aux mandataires sociaux dans les entreprises cotées, conditionnées à l'attribution de stock-options ou d'actions gratuites à l'ensemble des salariés et à 90 % de l'ensemble des salariés des filiales ou à l'existence d'un accord d'intéressement ou de participation dérogatoire bénéficiant à au moins 90 % de l'ensemble des salariés des filiales.

La loi de financement de la Sécurité sociale (LFSS) pour 2009 a modifié le régime de prélèvement sur l'épargne salariale en créant une nouvelle contribution, dite « forfait social », à la charge de l'employeur. Initialement de 2 %, cette contribution est passée à 4 % en 2010, puis à 6 % en 2011. Elle concerne notamment les sommes versées au titre de l'intéressement, au supplément d'intéressement et au supplément de réserve spéciale de participation, aux abondements de l'employeur au plan d'épargne salariale (PEE et Perco), ainsi qu'aux contributions de l'employeur aux régimes de retraite supplémentaire.

La loi n° 2010-1330 du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites comporte un volet sur l'épargne-retraite. Cette loi vise à encourager les salariés à utiliser différents moyens d'épargne en vue de la retraite et à inciter les entreprises à étendre à l'ensemble des salariés les mécanismes de complément de retraite ; en outre, elle comporte différentes dispositions visant à développer le Perco.

- D'ici le 1<sup>er</sup> janvier 2013, tous les accords devront rendre ainsi possible l'affectation de la participation à l'épargne salariale dans le cadre d'un PEE ou, le cas échéant, d'un Perco.
- Les sommes portées à la réserve spéciale de participation dont le bénéficiaire ne demande pas de versement immédiat sont obligatoirement affectées à un plan d'épargne salariale – plan d'épargne entreprise (PEE), plan d'épargne interentreprises (PEI) ou plan d'épargne-retraite collectif (Perco) – ou, dans une certaine limite, à un compte que l'entreprise doit consacrer à des investissements. Par défaut (c'est-à-dire lorsque la personne ne demande pas le versement immédiat ou l'affectation à un plan d'épargne entreprise ou interentreprises), la moitié de la quote-part de la réserve spéciale de participation calculée selon la formule légale devra dorénavant être affectée au Perco, lorsque ce dispositif existe dans l'entreprise.

*Source : Amar (2012.)*

## Partie 1

# REVUE DE LA LITTÉRATURE

---

L'épargne salariale est l'objet de nombreux travaux analysant les effets potentiels de la mise en œuvre des dispositifs collectifs de partage du profit (pour une revue détaillée de la littérature, voir Delahaie, 2010 ; Pérotin et Robinson, 2003). La littérature économique met en évidence deux principaux effets recherchés par les entreprises : la flexibilité salariale et l'incitation à l'effort. Nous discutons dans un premier temps les fondements théoriques de ces arguments. Nous présentons ensuite les travaux empiriques examinant les effets du partage du profit sur les salaires.

### 1. LES ANALYSES THÉORIQUES DU PARTAGE DU PROFIT

Selon Weitzman (1984), l'introduction du partage du profit s'accompagne d'une substitution des primes au salaire de base. Comme les entreprises prennent leurs décisions d'emploi sur la part fixe de la rémunération (*i.e.* le salaire de base), il s'ensuit un effet positif sur l'emploi. S'appuyant sur les théories du salaire d'efficience, d'autres économistes développent l'hypothèse selon laquelle indexer une partie de la rémunération aux résultats de l'entreprise est un élément d'incitation à l'effort (Cahuc et Dormont, 1997) ou à une coopération accrue entre les salariés et la direction (Fitzroy et Kraft, 1986, 1987). Le partage du profit est assimilé à un « salaire d'efficience », augmentant ainsi la rémunération totale.

#### 1.1. L'argument de flexibilité salariale

L'idée selon laquelle le partage du profit est un outil de flexibilité salariale est au cœur des analyses de Weitzman. Dans celles-ci, la justification du partage du profit ne se déduit pas des effets microéconomiques mais plutôt des impacts macroéconomiques de sa mise en œuvre. Développés au début des années 1980 aux États-Unis dans un contexte de chômage massif, ces travaux préconisent l'abandon des politiques keynésiennes de relance et la généralisation à l'ensemble de l'économie d'un système de rémunération dans lequel une partie des salaires dépend des résultats des entreprises. Ces travaux sont tirés d'un constat dressé par Weitzman et Freeman (1978) sur le Japon durant la décennie 1970 : cette économie où une part élevée d'entreprises distribue des primes liées aux résultats est caractérisée par de bonnes performances macroéconomiques (faible taux de chômage, inflation modérée, taux de croissance élevé). Les auteurs en déduisent que ces primes, en augmentant la flexibilité des salaires, permettent aux entreprises de maintenir leur niveau d'emploi. Dans une série d'articles (1983, 1985a, 1985b) et un ouvrage (1984) qui opposent « l'économie du partage », système à salaires flexibles, à « l'économie salariale » marquée par une rigidité à la baisse des salaires, Weitzman présente ainsi le partage du profit comme un outil de lutte contre le chômage.

Au niveau microéconomique, l'argument de Weitzman est le suivant : une entreprise qui partage son profit exprime une demande de travail plus importante qu'une entreprise qui ne le partage pas, dans la mesure où elle prend ses décisions d'emploi en fonction de la part fixe de la rémunération et non en fonction de la rémunération totale. S'il s'accompagne d'une diminution du salaire de base (*i.e.* de la part fixe de la rémunération), le partage du profit augmente le niveau de l'emploi, puisque les entreprises recrutent de la main-d'œuvre jusqu'à ce que la productivité marginale du travail soit égale à la partie fixe de la rémunération. À court terme, comme la recette marginale des entreprises est décroissante avec l'emploi, la prime de partage du profit diminue lorsque l'effectif augmente. Au niveau macroéconomique, le passage d'une « économie salariale » à une « économie du par-

tage » s'accompagne d'une baisse des salaires et donc des prix, ce qui relance la demande de biens. Les entreprises obtiennent des profits et des niveaux d'emploi plus élevés, et les salariés perçoivent au moins la rémunération en vigueur dans « l'économie salariale », sous la forme d'un salaire de base augmenté d'une fraction des profits. À long terme, comme les entreprises ajustent leurs décisions en fonction des profits, les salariés, qui reçoivent une prime, bénéficient d'un niveau de rémunération identique à celui prévu en l'absence de partage du profit.

L'une des principales implications de cette thèse est qu'une entreprise n'a d'intérêt à adopter le partage du profit qu'à court terme et en situation de sous-emploi (Zylberberg, 1989, 1990). Selon Weitzman, le partage du profit est en effet un outil d'ajustement des coûts salariaux en cas de retournement conjoncturel. En cas de choc, alors qu'une entreprise en « économie salariale » réagit par une baisse des effectifs – les salaires étant rigides à la baisse – une entreprise en « économie du partage » maintient le niveau de l'emploi (et donc son profit) en diminuant ses coûts salariaux. Une fois le déséquilibre résorbé, dans le but de fidéliser sa main-d'œuvre, une entreprise qui partage son profit ajuste les critères de fixation des niveaux de rémunération de sorte que les salariés perçoivent au moins la rémunération en vigueur dans une « économie salariale ».

Si cette thèse a rencontré un large écho dans le débat public au début des années 1980, elle a fait l'objet de nombreuses critiques. D'une part, la question des stratégies et des intérêts des acteurs dans la mise en place du partage du profit est absente des travaux de Weitzman. Les deux systèmes, « salariaux » et « de partage », conduisent certes à des niveaux de rémunération identiques à long terme mais à court terme, le partage du profit se traduit par une baisse de la prime (et donc de la rémunération totale) lorsque le niveau d'emploi augmente. Or, les salariés, étant supposés averse au risque, s'opposeront à ce système. Pour répondre à cette critique, Weitzman préconise la mise en place d'une fiscalité avantageuse qui prend la forme d'exonération de taxes sur les primes de partage du profit distribuées aux salariés et de subventions aux entreprises. D'autre part, pour de nombreux économistes, les effets sur l'emploi ne seraient pas liés à la baisse du coût salarial consécutive à l'introduction du partage du profit mais plutôt à son impact sur la productivité du travail (Zylberberg, 1990). Ces critiques nous conduisent à nous intéresser à l'argument d'incitation à l'effort.

## 1.2. L'argument d'incitation à l'effort

Selon Fitzroy et Kraft (1992) dans la mesure où les performances des salariés sont supposées être affectées par la reconnaissance de leur travail, le partage du profit, en augmentant la rémunération totale, est un outil de motivation lorsque l'effort individuel n'est pas observable par l'employeur : « *Most profit share seem to be an 'add-on' rather than a substitute for wages, and if perceived as such, the sharing schemes may function as a flexible efficiency wage and motivate workers when monitoring and rewarding individual effort is difficult* » (p. 210). Cet argument est au centre de nombreux modèles théoriques de type « Principal-agent » dans lequel le partage du profit est analysé comme un salaire d'efficience. Le plus souvent, ces modèles analysent une situation avec action cachée dans laquelle le principal (*i.e.* l'employeur) ne peut pas observer parfaitement l'action de l'agent (*i.e.* le salarié) (voir, par exemple, Cahuc et Dormont, 1997). Dans ces conditions, le partage du profit est supposé inciter les salariés à fournir l'effort adéquat.

Puisqu'il fait dépendre la rémunération d'un résultat collectif (comme les résultats de l'entreprise), le partage du profit se heurte au problème du *free rider* ou du *I/N* (Prendergast, 1999). Quelle que soit la contribution de chaque salarié d'un groupe composé de  $N$  individus, le partage du profit, comme toute incitation collective, permet en effet de ne recevoir que  $I/N$  des résultats. Les salariés, étant supposés averse au risque, sont susceptibles d'adopter un comportement de *free rider*, ce phénomène étant d'autant plus important que la taille de l'entreprise augmente.

Suivant la thèse de la complémentarité productive présente dans de nombreux travaux, plusieurs conditions doivent être réunies pour que le partage du profit produise des incitations. En premier lieu, les modes d'organisation du travail sont des déterminants importants. Les organisations du

travail fondées sur une ligne hiérarchique faible et laissant une marge d'autonomie importante aux salariés stimulent l'implication des salariés et favorisent ainsi l'instauration de dispositifs incitatifs (Belfield et Marsden, 2010 ; Belfield, Benhamou et Marsden, 2008). Le partage du profit est également adapté lorsque les tâches sont interdépendantes, c'est-à-dire lorsque les performances du salarié dépendent à la fois de son propre effort et de celui des autres (Milgrom et Roberts, 1997). Dans ce contexte, les incitations collectives favorisent la coopération entre les membres du groupe de travail *via la peer pressure*<sup>3</sup> (Kandel et Lazear, 1992 ; Lazear, 1995) ou le contrôle mutuel des salariés (Fitzroy et Kraft, 1986, 1987). À partir d'un modèle de type « salaire d'efficience », Artus, Legendre et Morin (1991) montrent ainsi que l'effet positif du partage du profit sur la productivité du travail n'est pas seulement lié à l'existence du dispositif mais aussi au comportement coopératif des individus. Enfin, des travaux montrent que le partage du profit est un outil incitatif lorsqu'il est associé à la mise en place de systèmes participatifs destinés à améliorer la circulation de l'information dans l'entreprise et la prise de décisions des salariés. Les salariés sont impliqués s'ils participent davantage aux décisions de l'entreprise (Cable et Fitzroy, 1980 ; Nuti, 1986 ; Fakhfakh, 1997).

## 2. LES ANALYSES EMPIRIQUES

Sur le plan empirique, les arguments de flexibilité et d'incitation ont fait l'objet d'une littérature abondante aux États-Unis, en Allemagne, au Royaume-Uni et, dans une moindre mesure, en France (pour une revue détaillée, voir Delahaie, 2010). De nombreuses études ont cherché à tester les hypothèses de la théorie du salaire d'efficience. Elles ont pour point commun de mettre en évidence un effet positif du partage du profit sur la productivité du travail aux États-Unis (Kruse, 1992), en Allemagne (Kraft and Ugarkovic, 2006), en France (Cahuc et Dormont, 1997) ou encore au Royaume-Uni (Conyon et Freeman, 2004 ; Bryson et Freeman, 2010). En considérant la baisse de l'absentéisme comme un indicateur de progression de la productivité du travail, des travaux menés sur données françaises observent un effet négatif du partage du profit sur le nombre de jours d'absence des salariés (Brown *et alii*, 1997) ou une diminution des problèmes d'absentéisme enregistrés par les directions d'entreprise (Benhamou et Diaye, 2010). Conformément à la thèse de la complémentarité productive, de nombreuses études soulignent toutefois que l'effet observé ne provient pas de la mise en place du partage du profit mais plutôt de l'existence dans l'entreprise de systèmes participatifs. Fakhfakh (1997), pour le cas de la France, et Kruse, Freeman et Blasi (2010), pour le cas américain, montrent ainsi que le partage du profit ne s'accompagne de gains de productivité que s'il est associé à des dispositifs favorisant la circulation de l'information et l'expression des salariés. Fakhfakh et Pérotin (2000) suggèrent par ailleurs que l'organisation du travail est un élément déterminant : lorsque le contrôle hiérarchique est fort, l'effet du partage du profit n'est pas significatif, lorsqu'il est faible, il devient positif.

Le test des hypothèses de Weitzman est en revanche moins répandu dans la littérature économique. En France, les travaux ont porté sur les effets de l'intéressement et n'aboutissent pas à des résultats convergents<sup>4</sup>. Deux études menées dans les années 1990 (Coutrot, 1992 ; Mabile, 1998) tendent à valider en partie l'hypothèse de Weitzman. À partir des données de l'enquête trimestrielle Acemo (enquête sur *l'Activité et les conditions d'emploi de la main-d'œuvre*) et de l'enquête annuelle sur les résultats financiers de l'intéressement, Coutrot (1992) montre que l'intéressement s'accompagne, entre 1987 et 1991, d'une modération du salaire de base (de 0,6 % à 1 %) compen-

<sup>3</sup> Il s'agit toutefois d'une hypothèse forte. Selon Kandel et Lazear, la coopération *via* la pression des pairs n'est possible que dans des organisations de petite taille (dix personnes). Masclat (2003) souligne par ailleurs que la pression des pairs n'est effective que si le dispositif de partage du profit est assorti de sanctions suffisamment importantes afin qu'elles affectent le comportement des individus.

<sup>4</sup> Deux études ont été consacrées à la participation aux bénéfices, mais elles ne traitent pas de ses effets sur les salaires. L'une porte sur l'analyse des caractéristiques des entreprises qui versent des primes de participation (Greenan, 1992). L'autre porte sur les conséquences d'un changement de la formule de calcul de la participation sur le montant des primes (Raoui et Roux, 2005).

sée par une progression plus importante de la rémunération totale (2 %). L'effet de la prime d'intéressement sur le salaire de base est différent selon la part qu'elle représente dans la masse salariale : lorsqu'elle est inférieure à 3 %, l'effet est négatif tandis qu'il devient non significatif au-delà. Les travaux de Mabile (1998) se concentrent sur l'effet de l'intéressement en fonction de la date de mise en place de l'accord et la taille des entreprises. Basés sur l'exploitation de l'enquête sur la structure des salaires en 1992, ses travaux montrent d'une part que l'intéressement est associé à des niveaux de salaires inférieurs dans les petits établissements (-1,6 %) et à des salaires de base et des rémunérations totales supérieurs dans les grands établissements. D'autre part, l'effet est variable selon l'ancienneté de l'accord : l'introduction de l'intéressement en 1992 s'accompagne d'un effet positif significatif sur les niveaux de rémunération et de salaire de base, l'effet devenant négatif lorsque l'accord a été instauré depuis au moins cinq ans. L'inconvénient majeur de ces études est que les données mobilisées ne permettent pas de prendre en compte les caractéristiques économiques des entreprises qui peuvent déterminer leurs choix en matière salariale. Par exemple, les entreprises ayant de bonnes performances économiques sont souvent celles qui adoptent l'intéressement (Cahuc et Dormont, 1992a). Ce sont aussi celles qui versent les salaires les plus élevés (Ceci-Renaud et Cottet, 2012). Appariant quatre sources de données (PIPA 2003, ESS 2002, FICUS 2001 et 2002 et DADS 2002), une étude plus récente (Chaput, Delahaie, Diaye, 2009) s'intéresse aux enjeux de l'intéressement lorsque celui-ci est associé à un plan d'épargne entreprise en 2002. Deux estimations sont proposées : l'une, menée au niveau des entreprises, évalue les effets de ces dispositifs sur le niveau des rémunérations (salaire de base, primes et compléments de salaires inclus), l'autre concerne le salaire de base (hors compléments de salaire et primes d'épargne salariale) au niveau des salariés. Les résultats révèlent que l'existence d'un dispositif d'intéressement et d'un plan d'épargne entreprise conduit à des niveaux de salaire de base (hors primes) inférieurs à ceux observés dans les autres entreprises. En revanche, l'effet devient non significatif sur le niveau de la rémunération totale (primes incluses). Conformément à la thèse de Weitzman, ces résultats montrent que les primes de partage du profit compensent des salaires de base plus faibles. La principale limite de cette étude est que les résultats sont estimés sur des données en coupe. Or, il est nécessaire de disposer des données en panel pour observer un phénomène de substitution des primes aux salaires.

D'autres études françaises valident au contraire les hypothèses issues de la théorie du salaire d'efficience. À partir des données de 1 484 entreprises du secteur industriel entre 1986 et 1989 en France, Cahuc et Dormont (1992a) montrent que l'évolution des salaires dans les entreprises pratiquant le partage du profit n'est pas significativement différente de celle observée dans les autres entreprises. Selon les auteurs, deux interprétations peuvent être fournies : soit le principe de non-substitution de l'intéressement au salaire est respecté, soit les montants des primes d'intéressement sont trop faibles pour générer une hausse de la rémunération totale. Une autre étude portant sur 176 entreprises du secteur industriel durant la même période (Cahuc et Dormont, 1992b, 1997) montre que l'intéressement s'accompagne d'un gain de productivité apparente du travail de l'ordre de 2 % à 2,2 %. À partir de l'exploitation de l'*Enquête sur le coût de la main-d'œuvre et la structure des salaires* (ECMOSS) en 2006, Baghdadi, Bellakhal et Diaye (2012) mettent en évidence un effet positif de l'épargne salariale (intéressement et plan d'épargne entreprise) sur le salaire de base (hors primes et compléments de salaire) et sur la rémunération totale des salariés (cadres et non cadres). Ces résultats sont confirmés par l'exploitation des volets *Participation, Intéressement, Plan d'épargne entreprise et actionnariat salarié* (PIPA) de l'enquête *Activité et conditions d'emploi de la main-d'œuvre* (Acemo) entre 2000 et 2005 : sur la période, l'intéressement, qu'il soit combiné ou non à un plan d'épargne entreprise, s'accompagne d'un effet positif sur la masse salariale brute (primes et compléments de salaire inclus) des entreprises.

Les études menées à l'étranger aboutissent également à des résultats divergents, à l'exception de celles menées aux États-Unis. Ces dernières s'accordent à dire que l'introduction du partage du profit ralentit la croissance du salaire de base. Bell et Neumark (1993) révèlent que l'intéressement ralentit la croissance des coûts de la main-d'œuvre d'environ 5 % par an. Black et Lynch (2000)



montrent que le dispositif de partage du profit conduit en moyenne à des baisses de salaire, en particulier pour les employés. Au Royaume-Uni, Estrin et Wilson (1986) disposent de données concernant 52 entreprises du secteur de la métallurgie entre 1977 et 1992, dont 40 % pratiquent l'intéressement. Leurs résultats suggèrent que le partage du profit s'accompagne de salaires de base moins élevés que ceux observés dans les entreprises qui n'ont pas de partage du profit. Des études britanniques plus récentes, celles de Forth et Millward (2004) et de McNabb et Withfield (2007), n'observent toutefois aucun lien entre partage du profit et salaire. En Allemagne, Hart et Hübler (1991) disposent d'un panel de données individuelles portant sur 3 628 entreprises, dont 196 bénéficient d'un accord de partage du profit, entre 1984 et 1985. Leurs résultats montrent que les entreprises qui partagent leurs profits versent en moyenne des rémunérations supérieures. À l'inverse, Kraft et Ugarkovic (2005) ne trouvent pas de différence de progression de salaire à partir des données de 1 731 entreprises allemandes (dont 82 pratiquent le partage du profit) entre 1998 et 2002. Enfin, une étude portant sur des données canadiennes révèle que les entreprises adoptant le partage du profit entre 1999 et 2001 versent des salaires plus élevés (Long et Fang, 2012). Les résultats soulignent en outre que le partage du profit s'accompagne d'une progression significative de la rémunération totale (+ 15 % durant les cinq années qui suivent l'introduction), alors que le salaire de base n'augmente que très peu.

En résumé, si certains travaux concluent à l'existence d'un phénomène de modération salariale dans les entreprises qui partagent leur profit, d'autres au contraire soulignent les effets positifs des dispositifs collectifs de partage des bénéfices sur les salaires. L'étude de Mabile (1998) qui différencie les effets de l'intéressement selon l'ancienneté de l'accord rappelle la nécessité de distinguer l'impact de la présence du dispositif (depuis au moins un an) de celui de son introduction dans l'entreprise. Or, cette distinction n'est pas explicitement opérée dans les études antérieures. Enfin, aucune étude ne traite de la participation aux bénéfices, alors qu'il s'agit du dispositif le plus répandu en France. Ce bref passage en revue de la littérature empirique souligne ainsi la nécessité de renouveler l'examen des liens entre partage du profit et rémunérations sur des données plus récentes, en différenciant les enjeux de la présence des dispositifs de ceux de leur adoption, d'une part, et les effets de l'intéressement de ceux de la participation, d'autre part.



## Partie 2

# DONNÉES MOBILISÉES

---

Pour étudier l'existence d'une relation causale entre les dispositifs collectifs de partage des bénéfices et les rémunérations, trois sources de données sont mobilisées : l'enquête *Participation, intéressement, Plans d'épargne entreprise et Actionnariat des salariés* (PIPA) menée par la Dares, les « Fichiers Complets Unifiés du Système unifié de statistiques d'entreprise » (FICUS) et les fichiers établissements des « Déclarations annuelles de données sociales » (DADS), collectés par l'Insee. Ces sources permettent de constituer une base de données d'entreprises qui donne des informations sur :

- les caractéristiques structurelles des entreprises (taille, secteur d'activité, etc.) ;
- les performances économiques des entreprises (chiffre d'affaires, rentabilité, productivité apparente du travail, etc.) ;
- la structure de la main-d'œuvre ;
- les rémunérations versées par les entreprises ;
- l'existence de dispositifs d'épargne salariale et les primes versées.

Dans une première section, nous décrivons les sources de données et les variables construites. La deuxième section présente les étapes de l'appariement des données et les sous-échantillons construits pour étudier l'effet de l'intéressement, d'une part, et de la participation, d'autre part, sur les rémunérations. La dernière section, enfin, présente quelques statistiques descriptives sur la répartition des entreprises selon la taille et le secteur d'activité dans un but de comparaison de l'échantillon final à l'échantillon initial.

## 1. PRÉSENTATION DES SOURCES DE DONNÉES

### 1.1. L'enquête *Participation, Intéressement, Plans d'épargne entreprise et Actionnariat des salariés* (PIPA, Dares)

L'enquête PIPA est une composante du système d'enquêtes sur l'*Activité et les conditions d'emploi de la main-d'œuvre* (Acemo) menées par la Dares. Elle interroge chaque année environ 17 000 entreprises représentatives du secteur marchand non agricole. L'échantillon est renouvelé par quart chaque année pour les entreprises de moins de 250 salariés. Les entreprises de 250 salariés ou plus sont, elles, interrogées chaque année. Cette enquête donne des informations sur l'existence des dispositifs d'épargne salariale (intéressement, participation aux bénéfices, plan d'épargne entreprise et plan d'épargne pour la retraite collectif) et le montant des primes versées par les entreprises. La masse salariale des entreprises y est également fournie : il s'agit de la masse salariale brute servant au calcul de la contribution sociale généralisée (CSG), renseignée dans les DADS (voir plus loin). Cette enquête existe depuis 1989 sous la dénomination « enquête sur les résultats financiers de l'intéressement » et, à partir de 1992, sous celle de « enquête annuelle portant sur l'ensemble des dispositifs de partage du profit et d'épargne collective : participation, intéressement et PEE ». Elle a été modifiée en 2000, puis en 2006. Depuis 2000, l'échantillon est issu d'un sondage du répertoire Sirène<sup>5</sup> de l'Insee et n'est plus restreint aux seules entreprises ayant déposé un accord à la Direction des relations de Travail. En 2006, les entreprises de moins de 10 salariés ont été exclues du champ<sup>6</sup>. Pour cette étude, nous mobi-

---

<sup>5</sup> Système d'identification du répertoire des entreprises et de leurs établissements.

<sup>6</sup> Afin de suivre les entreprises de moins de dix salariés, la Dares a mis en place une enquête complémentaire : l'enquête

lisons les fichiers PIPA de 2000 à 2008 afin de disposer de séries de données homogènes entre 1999 et 2007.

À partir des informations fournies par les fichiers PIPA, plusieurs variables de rémunération ont été construites :

- *lbrut\_pipe* : la rémunération brute totale par salarié (primes incluses).

Après 2002 (*i.e.* à partir de PIPA 2003), dans l'enquête PIPA, la masse salariale brute inclut les primes d'intéressement et de participation. Pour le calcul de la masse salariale brute avant 2002, seules les primes d'intéressement sont incluses dans la masse salariale et il faut donc rajouter les primes de participation versées en  $N$  et disponibles dans l'enquête de l'année  $N-1$ <sup>7</sup>.

La variable *lbrut\_pipe* est obtenue en rapportant la masse salariale brute (déclarée dans PIPA ou redressée) à l'effectif total de l'entreprise ;

- *lbrut\_pipe\_hi* : la rémunération totale par salarié, hors primes d'intéressement (y compris primes de participation).

C'est le rapport de *lbrut\_pipe* de l'année  $N$  diminuée des primes d'intéressement versées en  $N$  à l'effectif total de l'entreprise ;

- *lbrut\_pipe\_hp* : la rémunération totale par salarié, hors primes de participation (y compris primes d'intéressement).

C'est le rapport de *lbrut\_pipe* de l'année  $N$  diminuée des primes de participation versées en  $N$  à l'effectif total de l'entreprise.

Dans l'étude, nous considérons le logarithme de l'ensemble de variables de rémunération. Les évolutions de rémunération ne sont observées que pour la période 2000-2007, dans la mesure où il n'est pas possible de calculer les évolutions entre 1999 et 2000 (le fichier PIPA 1999 n'étant pas mobilisé ici). Les variables n'ont pas été déflatées (par l'indice des prix à la consommation) pour l'analyse des variations de salaire.

## 1.2. Les fichiers FICUS (Insee)

Les fichiers administratifs FICUS (Insee) proviennent du Système unifié des statistiques d'entreprises (Suse) élaboré par l'Insee. Il s'agit d'une base comptable d'entreprises dont les informations proviennent de deux sources : d'une part, une source fiscale qui rassemble les déclarations des entreprises auprès de la Direction générale des finances publiques (DGFIP), et d'autre part, des informations issues des *enquêtes annuelles d'entreprise* (EAE). Les fichiers FICUS couvrent l'ensemble des entreprises imposées aux bénéficiaires industriels et commerciaux (BIC) et aux bénéficiaires non commerciaux (BNC). Sont exclues les micro-entreprises, les entreprises imposées aux bénéficiaires agricoles et les exploitations agricoles soumises aux BIC. Les fichiers FICUS comprennent des informations sur les caractéristiques structurelles des entreprises (taille, secteur d'activité) et leurs performances économiques (variables issues du compte de résultat et du bilan). Le système Suse a fait l'objet de modifications dans le cadre du programme RESANE (refonte des statistiques d'entreprises) lancé en 2005. Les fichiers FICUS n'existent plus depuis 2008. Pour cette étude, nous mobilisons les fichiers de 1999 à 2007 et nous utilisons des variables de performance économique des entreprises et celle renseignant l'appartenance (ou non) de l'entreprise à un groupe.

---

Acemo auprès des petites entreprises (TPE) qui interroge 60 000 entreprises de moins de dix salariés du secteur marchand non agricole.

<sup>7</sup> Par exemple, l'enquête PIPA 2001 donne la masse salariale brute versée en 2000. Celle-ci comprend les primes d'intéressement versées en 2000 mais relatives à l'application d'un accord d'intéressement en 1999 (et non en 2000), montant collecté dans PIPA 1999.

Deux indicateurs de performances économiques des entreprises sont construits :

- le taux de rentabilité :  $R_t = \frac{EBE_t}{I_{c,t} + I_{ic,t} + BFR_t}$  avec  $EBE$  l'excédent brut d'exploitation,  $I_c$  et  $I_{ic}$

les immobilisations corporelles et incorporelles, et  $BFR$  le besoin en fonds de roulement. L'indice  $t$  indique l'année.

- la productivité apparente du travail :  $Pw_t = \frac{VA_t}{EFFTOT_t}$  avec  $VA_t$  la valeur ajoutée et  $EFFTOT$

l'effectif total de l'entreprise (renseigné par PIPA).

### 1.3. Les fichiers DADS (Insee)

Les fichiers « établissement » des DADS (déclarations annuelles de données sociales) fournissent des informations sur la structure de la main-d'œuvre et les salaires versés. La DADS est une obligation administrative que doit accomplir toute entreprise employant au moins un salarié. Dans ce document, l'employeur décrit les périodes d'emploi et les salaires versés. Les fichiers « Postes » couvrent l'ensemble des entreprises du secteur privé et semi-public, les collectivités territoriales et la Fonction publique hospitalière, à l'exception des organismes de l'État, des services domestiques et des activités extraterritoriales. Les établissements publics à caractère industriel et commercial sont inclus (EDF, SNCF, RATP, la Poste, France Telecom) ainsi que ceux des industries ou services agricoles relevant du régime social agricole. Les DADS renseignent les salaires nets et bruts. En 2002, le mode de calcul du salaire brut a été modifié afin de rapprocher le concept de salaire de celui utilisé en comptabilité nationale. Depuis cette date, il intègre les sommes versées au titre de la participation aux bénéficiaires et les indemnités de licenciement. Le salaire brut correspond à l'ensemble des traitements, salaires, appointements et commissions de base perçus par le salarié, avant toute déduction des cotisations obligatoires à la charge du salarié. Il comprend les primes et gratifications, la rémunération des heures supplémentaires ou complémentaires, les indemnités de congés payés et indemnités compensatrices de congés non pris, les avantages en nature imposables, les frais professionnels, le supplément familial, les contributions patronales à des régimes complémentaires ou supplémentaires de retraite ou de prévoyance, les indemnités de mise à la retraite ou de licenciement pour la partie qui excède les montants conventionnels ou légaux, les sommes versées au titre de l'intéressement (placées ou non sur un plan d'épargne). Le salaire net correspond au net fiscal et ne comprend ni la participation ni les indemnités de licenciement non imposables. Il comprend en revanche l'intéressement, sauf si ce dernier est placé sur un plan d'épargne salariale.

La principale limite des DADS est qu'elles ne rendent pas compte de la structure de la rémunération, puisqu'elles ne distinguent pas le salaire de base des autres primes et compléments. Elles fournissent ainsi une acceptation large des salaires. En utilisant les informations données par l'enquête PIPA, nous avons différencié la rémunération totale (primes de partage de profit incluses) et la rémunération hors primes de partage du profit (voir plus haut). Dans ce rapport, les DADS sont mobilisées afin d'avoir des informations sur la structure de la main-d'œuvre (part des femmes et part des cadres et professions intermédiaires).

## 2. APPARIEMENT DES SOURCES ET CONSTRUCTION DES FICHIERS POUR L'ÉTUDE DES EFFETS DES DISPOSITIFS DE PARTAGE DES BÉNÉFICIAIRES SUR LES RÉMUNÉRATIONS

Les fichiers de travail sont obtenus en appariant les fichiers PIPA, DADS et FICUS. Lors de la première étape, les enquêtes PIPA de 2000 à 2008 sont empilées. Le fichier obtenu contient 136 775 observations, soit 56 485 entreprises différentes qui apparaissent au moins une fois sur la

période. Pour disposer de séries homogènes entre 1999 et 2007, les entreprises de moins de 10 salariés sont exclues à ce stade, soit 16 246 entreprises (21 428 observations). Afin de pouvoir utiliser la dimension « panel », les entreprises qui n'apparaissent qu'une seule fois sont également éliminées. 15 207 entreprises interrogées par l'enquête PIPA n'apparaissent qu'une seule fois durant la période 1999-2007, soit 13,8 % de l'échantillon des entreprises de 10 salariés ou plus. À l'issue de cette étape, le fichier empilant les enquêtes PIPA 2000-2008 contient 26 205 entreprises ayant au moins deux observations (soit 100 140 observations).

Le fichier est ensuite apparié avec les fichiers de données administratives d'entreprises (FICUS) pour la période 1999-2007, puis avec les fichiers « établissement » des DADS (de 1999 à 2007) dans lesquels les données ont été préalablement agrégées au niveau de l'entreprise. Au cours de cette étape, quelques entreprises disparaissent (7 128 observations sont supprimées). Après appariement des trois sources, le panel contient 93 012 observations et permet de suivre 24 639 entreprises ayant au moins deux observations.

Pour distinguer les effets de l'intéressement selon qu'il vient d'être introduit dans l'entreprise ou est déjà en place depuis au moins un an, nous avons distingué quatre groupes d'entreprises : le premier groupe rassemble les entreprises qui introduisent un accord d'intéressement durant la période 1999-2007 (groupe I1, « Introduction de l'intéressement », 1 715 entreprises), le deuxième, des entreprises qui l'ont abandonné (*groupe I2*, « Abandon de l'intéressement », 863 entreprises) ; le troisième groupe concerne des entreprises qui ont un accord tout au long de la période (*groupe I3*, « Présence de l'intéressement », 6 312 entreprises), tandis que le dernier groupe concerne des entreprises n'ayant jamais mis en place ce dispositif (*groupe I4*, « Absence de l'intéressement », 15 749 entreprises). Chaque groupe a été construit en considérant la situation des entreprises au moment de la première et de la dernière apparition dans le panel. L'inconvénient de cette démarche est qu'elle ne permet pas de distinguer les entreprises qui n'ont jamais d'accord d'intéressement sur l'ensemble de la période (*groupe I4*) de celles pour lesquelles le constat est valable uniquement à la première et la dernière apparition dans le panel. Ce problème concerne également les entreprises relevant du *groupe I3*. Puisqu'un accord d'intéressement est mis en place pour une durée de trois ans, nous avons considéré toute variation de la variable au cours de trois années successives comme « aberrante ». Ainsi, dans l'échantillon des entreprises ayant un accord d'intéressement tout au long de la période (*groupe I3*), 275 présentaient des incohérences. Ces entreprises ont donc été écartées de l'analyse. De la même manière, parmi les entreprises n'ayant pas d'accord ni à la première ni à la dernière observation (*groupe I4*), 349 ont été supprimées. Pour les deux premiers groupes, qui concernent les entreprises qui introduisent (*groupe I1*) ou abandonnent (*groupe I2*) l'intéressement, aucune correction n'a été effectuée. Il n'est en effet pas possible de vérifier si les valeurs prises par la variable « existence d'un accord d'intéressement » (renseignée par le fichier PIPA) relèvent ou non de la qualité de réponse<sup>8</sup>. Enfin, des entreprises pour lesquelles les variables de rémunération hors primes d'intéressement ou de participation étaient négatives ont été supprimées. Après correction, le panel final contient 22 980 entreprises de 10 salariés ou plus. Le tableau 1 donne la répartition, après redressement, des entreprises selon les groupes définis précédemment. Ces quatre catégories d'entreprises vont nous permettre d'évaluer l'effet de l'intéressement sur les salaires en contrôlant certaines caractéristiques observables (secteur, taille, structure de la main-d'œuvre, etc.) et inobservables du fait de l'observation à au moins deux dates.

---

<sup>8</sup> Par exemple, une entreprise donnée peut avoir un accord d'intéressement durant les trois premières années et les trois dernières années, avec une interruption entre deux accords. Dans ce cas, il n'est pas possible de savoir si cela relève de la qualité des déclarations ou non.

**Tableau 1. Répartition des entreprises selon les groupes I1 à I4**

	Nombre d'entreprises	Nombre d'observations
Groupe I1	1 713	8 434
Groupe I2	860	3 782
Groupe I3	5 055	22 314
Groupe I4	15 352	51 961
<i>Total</i>	22 980	86 491

*Source* : fichier issu de l'appariement des enquêtes PIPA (2000-2008), des fichiers FICUS et DADS (1999-2007).

*Champ* : entreprises de 10 salariés ou plus du secteur marchand non agricole.

Pour étudier l'impact de la participation aux bénéfices sur les salaires, nous avons restreint l'étude au champ des entreprises employant entre 10 à 49 salariés (soit 9 814 entreprises, 42,7 % de l'échantillon final), dans la mesure où la participation aux bénéfices n'est pas obligatoire dans les entreprises de moins de 50 salariés. Contrairement à l'intéressement, la loi n'impose pas de durée de validité minimale pour les accords de participation aux bénéfices. Ils sont en général conclus pour une durée d'un an et sont reconduits de manière tacite chaque année. Il n'est donc pas possible de repérer d'éventuelles valeurs aberrantes pour la variable « Existence d'un accord de participation » (issue du fichier PIPA). Les quatre groupes d'entreprises ont donc été construits en tenant compte de la situation de l'entreprise à la première observation et la dernière. Ainsi, dans le panel des entreprises de 10 à 49 salariés, 166 entreprises introduisent le dispositif au cours de la période (groupe P1), 121 l'abandonne (groupe P2) ; 390 entreprises pratiquent la participation tout au long de la période (groupe P3) et 9 137 entreprises n'ont jamais mis en place le dispositif (groupe P4) (tableau 2).

**Tableau 2. Répartition des entreprises selon les groupes P1 à P4**

	Nombre d'entreprises	Nombre d'observations
Groupe P1	166	626
Groupe P2	121	348
Groupe P3	390	1764
Groupe P4	9 137	16896
<i>Total</i>	9 814	19634

*Source* : fichier issu de l'appariement des enquêtes PIPA (2000-2008), des fichiers FICUS et DADS (1999-2007).

*Champ* : entreprises de 10 salariés à 49 salariés du secteur marchand non agricole.

### 3. QUELQUES STATISTIQUES DESCRIPTIVES

Dans cette section, nous décrivons brièvement la structure du fichier final et la comparons à l'échantillon empilant les enquêtes PIPA de 2000 à 2008. Le fichier final concerne 22 980 entreprises employant 10 salariés ou plus et ayant au moins deux observations sur la période. Le nombre d'entreprises apparaissant chaque année étant relativement faible (826 entreprises), nous avons travaillé sur un échantillon non cylindré afin de traiter le plus grand nombre d'observations (voir tableau 3).

**Tableau 3. Nombre d'apparitions des entreprises sur la période**

Nombre d'apparitions	Nombre d'entreprises	% de l'échantillon
2	7 013	30,5
3	5 361	23,3
4	5 101	22,2
5	1 721	7,5
6	1 425	6,2
7	875	3,8
8	658	2,9
9	826	3,6
<i>Total</i>	<i>22 980</i>	<i>100,0</i>

*Source* : fichier issu de l'appariement des enquêtes PIPA (2000-2008), des fichiers FICUS et DADS (1999-2007).

*Champ* : entreprises de 10 salariés ou plus du secteur marchand non agricole.

Lors du passage du fichier initial, empilant les enquêtes PIPA de 2000 à 2008 (40 239 entreprises de 10 salariés ou plus), au fichier final (22 980 entreprises), 17 259 entreprises ont été écartées de l'analyse. Afin de savoir si l'attrition introduit un biais important dans l'analyse, nous avons comparé la structure des échantillons selon les caractéristiques structurelles des entreprises. Le tableau 4 présente la répartition des observations selon la taille et le secteur d'activité dans l'échantillon initial (fichiers PIPA 2000 à 2008 empilés), d'une part, dans le panel final, d'autre part.

La structure des fichiers est assez semblable et les différences concernent essentiellement les petites entreprises (de 10 à 49 salariés) et celles du secteur des administrations. La part des entreprises employant de 10 à 49 salariés diminue lorsque l'on passe de l'échantillon initial (40,1 %) au panel final (35,9 %). Les entreprises du secteur des administrations représentent 2,3 % des entreprises de l'échantillon initial, contre 0,4 % dans le panel final.



**Tableau 4. Structure des fichiers selon la taille et le secteur d'activité**

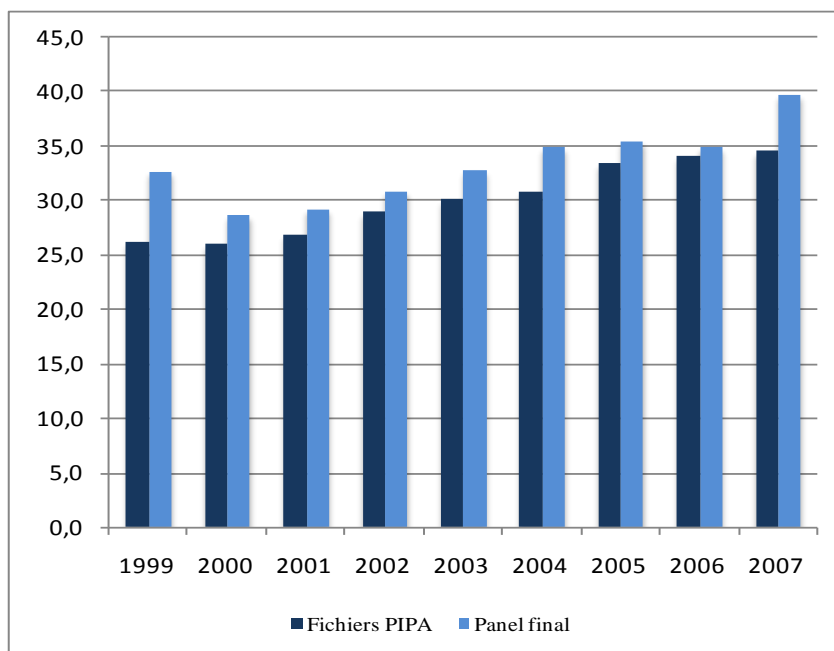
	Fichiers PIPA empilés		Panel final	
	Nb d'observations	%	Nb d'observations	%
<b>Taille de l'entreprise</b>				
Entre 10 et 49 salariés	46 234	40,1	31 072	35,9
Entre 50 et 99 salariés	14 965	13,0	10 824	12,5
Entre 100 et 249 salariés	21 516	18,7	17 578	20,3
Entre 250 et 499 salariés	16 848	14,6	14 082	16,3
Entre 500 et 999 salariés	8 522	7,4	6 976	8,1
Plus de 1000 salariés	7 262	6,3	5 959	6,9
<b>Secteur d'activité</b>				
EB - Industries agricoles et alimentaires	5 229	4,5	4 337	5,0
EC - Industries de biens de consommation	6 490	5,6	5 406	6,3
ED - Industrie automobile	1 387	1,2	1 124	1,3
EE - Industrie de biens d'équipement	7 005	6,1	5 943	6,9
EF - Industrie de biens intermédiaires	14 723	12,8	12 329	14,3
EG - Energie	682	0,6	609	0,7
EH - construction	9 082	7,9	6 999	8,1
EJ - Commerce	20 388	17,7	16 666	19,3
EK - Transports	6 721	5,8	5 491	6,4
EL - Activités financières	5 550	4,8	2 700	3,1
EM - Activités immobilières	2 096	1,8	1 670	1,9
EN - Services aux entreprises	19 426	16,8	15 121	17,5
EP - Services aux particuliers	7 697	6,7	4 850	5,6
EQ - Education, santé action sociale	6 265	5,4	2 929	3,4
ER - Administration	2 602	2,3	314	0,4
Non renseigné	4	0,0	3	0,0
<b>Total</b>	<b>115 347</b>	<b>100,0</b>	<b>86 491</b>	<b>100,0</b>

Source : fichier issu de l'appariement des enquêtes PIPA (2000-2008), des fichiers FICUS et DADS (1999-2007) pour le panel final ; PIPA (2000-2008) pour l'échantillon initial.

Champ : entreprises de 10 salariés ou plus du secteur marchand non agricole.

De manière globale, la part des entreprises développant les dispositifs de partage du profit est plus élevée dans le panel final que dans l'échantillon initial (graphiques 1 et 2). Cela peut être lié aux différences de structure entre l'échantillon initial et le panel que nous venons de souligner. Comme nous le verrons dans la partie 3, les entreprises qui ont été supprimées lors de la construction du panel ont des caractéristiques structurelles proches des entreprises qui ne développent pas les dispositifs de partage des bénéfices : il s'agit souvent de petites entreprises appartenant aux secteurs de l'administration ou encore de l'action sociale. Les années 1999 et 2007 font apparaître des différences plus importantes que les autres années. Ce phénomène peut être expliqué par le choix de ne retenir que les entreprises ayant au moins deux observations sur la période. Pour les années 1999 et 2007, il y a moins d'entreprises car nous n'avons pas d'informations pour 1998 et 2008. Ainsi, les entreprises qui restent sont les plus grandes et la part de ces entreprises ayant un accord est plus importante. Mais compte tenu de la faible différence entre notre fichier final et l'échantillon initial, on peut penser que les résultats ne sont pas affectés par cette surreprésentation.

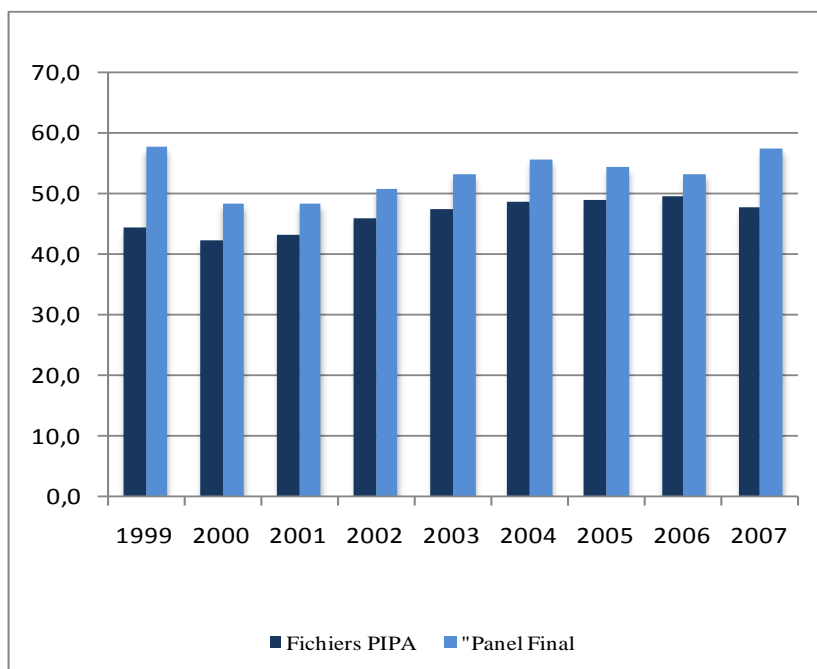
**Graphique 1. Part des entreprises ayant un accord d'intéressement (en %)**



Source : fichier issu de l'appariement des enquêtes PIPA (2000-2008), des fichiers FICUS et DADS (1999-2007) ; PIPA (2000-2008) pour l'échantillon initial.

Champ : entreprises de 10 salariés ou plus du secteur marchand non agricole.

**Graphique 2. Part des entreprises ayant un accord de participation (en %)**



Source : fichier issu de l'appariement des enquêtes PIPA (2000-2008), des fichiers FICUS et DADS (1999-2007) ; PIPA (2000-2008) pour l'échantillon initial.

Champ : entreprises de 10 salariés ou plus du secteur marchand non agricole.

## Partie 3

# CARACTÉRISTIQUES DES ENTREPRISES DÉVELOPPANT L'INTÉRESSEMENT ET LA PARTICIPATION AUX BÉNÉFICES

---

Dans cette partie, nous proposons de caractériser les entreprises qui développent les dispositifs de partage du profit entre 1999 et 2007 à partir de l'exploitation statistique du panel final présenté dans la partie 2. Pour rendre compte de l'importance de l'intéressement et de la participation aux bénéfices, nous nous concentrons sur trois indicateurs issus de l'enquête PIPA :

- la part des entreprises ayant un accord d'intéressement ou de participation ;
- la part des entreprises ayant distribué une prime (parmi celles ayant un accord) ;
- le montant moyen de la prime par salarié (CSG et CRDS incluses) : il est calculé en rapportant le montant total distribué par l'entreprise à l'effectif total.

Nous présentons dans un premier temps un bref état des lieux de la diffusion des dispositifs de partage des bénéfices entre 1999 et 2007. La section 2 propose ensuite de caractériser les groupes d'entreprises construits pour l'examen des effets de l'intéressement (groupes I1 à I4) et de la participation (*groupes P1 à P4*) sur les rémunérations. Enfin, la dernière section s'attache à analyser les effets potentiels du partage du profit sur l'évolution des rémunérations (primes incluses et exclues).

## 1. UN BREF ÉTAT DES LIEUX DES DISPOSITIFS DE PARTAGE DU PROFIT

L'objectif de cette section est de présenter les grandes tendances du développement du partage du profit en France entre 1999 et 2007 ainsi que les caractéristiques structurelles (taille, secteur d'activité) et économiques (valeur ajoutée, taux de rentabilité économique) propres aux entreprises qui développent ces dispositifs. Les statistiques n'étant pas pondérées, une comparaison directe avec les publications annuelles de l'enquête PIPA n'est pas possible, mais les tendances décrites sont similaires à celles publiées chaque année.

### 1.1. Une diffusion continue dans les entreprises entre 1999 et 2007

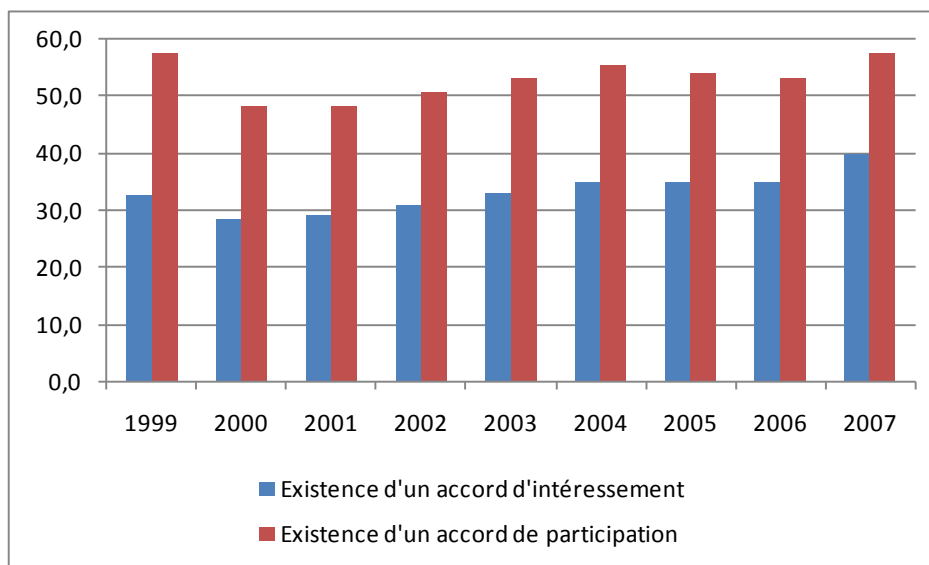
Durant la période 1999-2007, la diffusion des dispositifs de partage du profit est continue. Du fait de l'obligation légale de mise en place dans toute entreprise de 50 salariés ou plus, la participation aux bénéfices<sup>9</sup> est plus répandue que l'intéressement. En 2000, respectivement 28,7 % et 48,3 % des entreprises du panel avaient mis en place un accord d'intéressement et de participation, ces proportions s'élevant à 39,7 % et 57,4 % en 2007<sup>10</sup> (graphique 3).

---

<sup>9</sup> Certaines entreprises ne développent pas la participation aux bénéfices, soit parce que leurs bénéfices ne sont pas imposables (secteur mutualiste ou associatif et groupements d'intérêt économique opérant dans des secteurs marchands), soit parce qu'elles n'ont pas dégagé de bénéfices depuis leur création. Sauf cas prévus par le décret, les entreprises publiques ne sont pas soumises à l'obligation légale.

<sup>10</sup> Rappelons que les chiffres de l'année 1999 sont sans doute surestimés puisque nos données sont en panel (voir partie 2.3).

**Graphique 3. Part des entreprises ayant un accord d'intéressement et de participation aux bénéfices entre 1999 et 2007 (en %)**



Source : fichier issu de l'appariement des enquêtes PIPA (2000-2008), des fichiers FICUS et DADS (1999-2007).

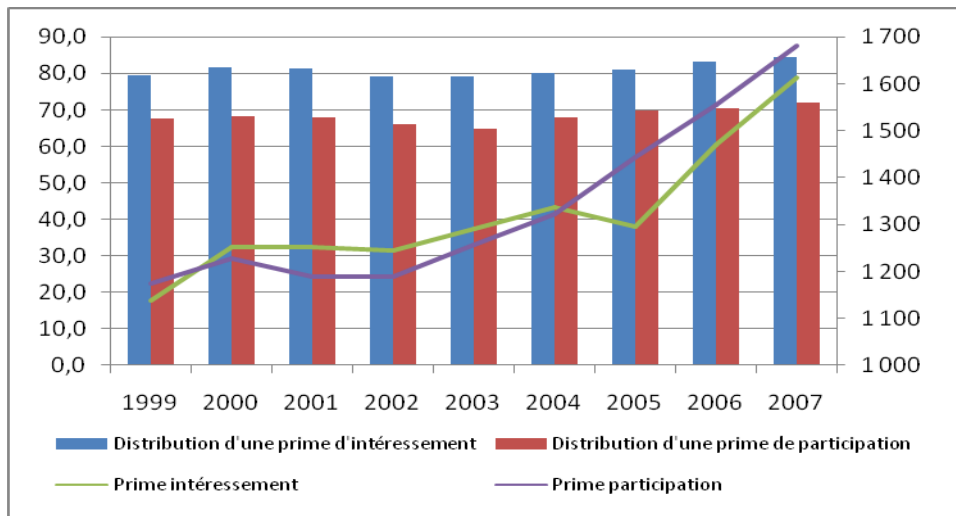
Champ : entreprises de 10 salariés ou plus du secteur marchand non agricole.

Du fait de leur caractère aléatoire et variable, les accords d'intéressement et de participation ne donnent pas systématiquement lieu au versement d'une prime. Le contexte économique joue un rôle important dans l'évolution de la part des entreprises distribuant une prime. Concernant la participation, le versement d'une prime dépend de la possibilité pour une entreprise de dégager une réserve spéciale de participation. Ainsi, lorsque les bénéfices sont nuls ou inférieurs à 5 % de la valeur des capitaux propres (voir formule page 8), l'accord ne donne pas lieu au versement d'une prime. De même, le versement d'une prime d'intéressement est conditionné à l'atteinte des objectifs (de rentabilité ou de productivité) définis lors de la signature de l'accord<sup>11</sup>.

D'après le graphique 4, la part des entreprises distribuant une prime d'intéressement est supérieure à celle des entreprises versant une prime de participation, ces chiffres étant relativement stables pour la période étudiée. Parmi les entreprises ayant un accord d'intéressement, environ huit entreprises sur dix ont ainsi distribué de l'intéressement chaque année, contre moins de sept entreprises sur dix dans le cas de la participation. Sur l'ensemble de la période, les montants annuels moyens d'intéressement et de participation progressent de manière continue : en 1999, les salariés ont reçu en moyenne 1 138 euros au titre de l'intéressement et 1 175 euros de primes de participation aux bénéfices, ces primes s'élevant respectivement à 1 614 et 1 682 euros en 2007. Les montants distribués au titre de l'intéressement connaissent des fluctuations plus importantes que les primes de participation aux bénéfices. Ce phénomène peut s'expliquer par l'existence d'un mode de calcul de la prime d'intéressement plus souple que celui de la participation, ce qui accentue le caractère variable de l'intéressement.

<sup>11</sup> La plupart des accords prévoient un mode de calcul de la prime fondé à la fois sur les résultats de l'entreprise (rentabilité économique ou financière) et les performances (productivité, qualité, absentéisme ou encore sécurité). D'après l'enquête Acemo-Pratiques salariales 2008, 48 % des salariés des entreprises de 10 salariés ou plus étaient ainsi concernés par ce type d'accord, 46 % étaient couverts par un accord définissant une formule selon les résultats et 6 % selon les performances (Amar, Cellier, 2009).

**Graphique 4. Part des entreprises ayant distribué une prime (en %) et montant moyen annuel de la prime (en euros)**

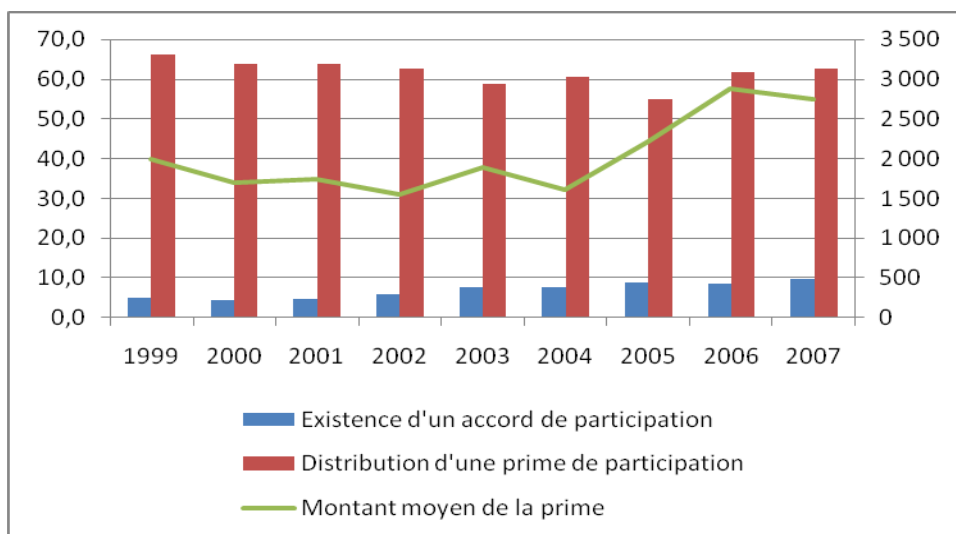


Source : fichier issu de l'appariement des enquêtes PIPA (2000-2008), des fichiers FICUS et DADS (1999-2007).

Champ : entreprises de 10 salariés ou plus du secteur marchand non agricole.

Du fait de l'obligation de mise en œuvre de la participation aux bénéficiaires à partir de 50 salariés, on peut noter que la part des entreprises employant entre 10 et 49 salariés et développant la participation est très faible mais elle progresse sur l'ensemble de la période (graphique 5) : elle passe de 4,9 % des entreprises en 1999 à 9,7 % en 2007. La proportion d'entreprises ayant distribué une prime est comparable à ce qui est observé au niveau de l'ensemble des entreprises. En revanche, les montants distribués sont supérieurs et connaissent des fluctuations plus importantes : en 1999, le montant moyen distribué s'élevait à 1 991 euros, puis à 2 748 euros en 2007.

**Graphique 5. Importance de la participation dans les entreprises de 10 à 49 salariés**



Source : Fichier issu de l'appariement des enquêtes PIPA (2000-2008), des fichiers FICUS et DADS (1999-2007).

Champ : entreprises employant de 10 à 49 salariés du secteur marchand non agricole.

## 1.2. Quelles sont les entreprises développant les dispositifs collectifs de partage des bénéfices ?

Les résultats annuels de l'enquête PIPA et les travaux de Pérotin (1994) ainsi que ceux de Greenan (1992) mettent en évidence des disparités importantes selon la taille et le secteur d'activité des entreprises. La littérature économique souligne également le rôle joué par le contexte économique et financier des entreprises dans les choix en matière salariale. Selon Coutrot (1992), une entreprise en difficulté économique sera *a priori* plus réticente à mettre en place l'intéressement dans la mesure où les faibles résultats empêchent de négocier un accord qui ne donnerait pas lieu à un versement de primes. Dans cette section, nous décrivons l'importance de l'intéressement selon les caractéristiques structurelles des entreprises (taille, secteur d'activité, appartenance à un groupe) et leurs performances économique (taux de rentabilité, productivité apparente du travail). Une démarche similaire est adoptée pour l'analyse de l'importance de la participation aux bénéfices.

### 1.2.1. Importance de l'intéressement selon les caractéristiques structurelles et économiques des entreprises

Entre 1999 et 2007, en moyenne, plus d'un tiers des entreprises applique un accord d'intéressement durant au moins une année. Le tableau 5 présente des statistiques descriptives sur l'importance de l'intéressement selon la taille et le secteur d'activité des entreprises. On retrouve les résultats publiés chaque année par la Dares. L'intéressement reste très concentré dans les grandes entreprises : près des deux tiers des entreprises de plus de 1 000 salariés développent l'intéressement, cette part s'élevant à seulement 12 % pour les entreprises de 10 à 49 salariés. Les entreprises du secteur de l'énergie et des activités financières sont largement surreprésentées parmi celles qui mettent en œuvre un accord d'intéressement : respectivement 69,5 % et 69,1 % d'entre elles en ont un au moins une fois durant la période. L'intéressement est moins diffusé dans les secteurs de la construction (20,6 % des entreprises) et des services aux particuliers (16,5 % des entreprises). Le fait d'appartenir à un groupe est un déterminant de l'existence d'un accord d'intéressement : ce dispositif est développé dans près de neuf entreprises appartenant à un groupe sur dix.

Entre 1999 et 2007, 81 % des entreprises ayant un accord d'intéressement au moins une année sur la période ont distribué une prime. Les petites (entre 10 et 49 salariés) et les grandes entreprises (entre 500 et 999 salariés) sont celles qui distribuent le plus souvent des primes. La distribution de primes est plus fréquente dans les entreprises du secteur de l'énergie (93,1 %), des activités financières (91 %), des activités immobilières (94,4 %) et dans les entreprises dépendant d'un groupe (87,6 %).

Le montant moyen de la prime par salarié est d'autant plus élevé que l'entreprise est petite. Si les petites entreprises sont moins nombreuses à mettre en place un accord d'intéressement, elles versent les montants de prime les plus élevés (1 746 euros par salarié en moyenne sur la période). Les différences sectorielles sont également importantes : la prime moyenne est la plus élevée dans les activités financières (2 426 euros) ; elle est la plus faible dans les secteurs où les accords d'intéressement concernent moins d'entreprises, comme les services aux particuliers ou la construction.

L'existence d'un accord d'intéressement est liée aux performances économiques des entreprises, mais le lien est différent selon l'indicateur considéré<sup>12</sup>. La part des entreprises ayant un accord d'intéressement augmente avec la productivité apparente du travail : parmi les entreprises ayant une productivité élevée (quatrième quartile), 45 % ont un accord d'intéressement au moins une fois sur la période, tandis que cette part s'élève à 22,8 % des entreprises se situant dans le premier quartile.

---

<sup>12</sup> Les quartiles sont calculés à partir du fichier final.

Contre-intuitivement, la part des entreprises ayant un accord diminue avec la rentabilité économique : 28 % des entreprises les plus rentables (quatrième quartile) développent l'intéressement, contre 34,1 % parmi les entreprises du premier quartile.

**Tableau 5. Importance de l'intéressement selon la taille, le secteur d'activité des entreprises et le fait d'appartenir à un groupe entre 1999 et 2007**

	Part des entreprises ayant un accord d'intéressement (%)	Part des entreprises ayant distribué (%)	Montant moyen par tête (en euros)
<b>Ensemble</b>	<b>33,1</b>	<b>81,1</b>	<b>1 332</b>
<b>Taille</b>			
Entre 10 et 49 salariés	12,2	79,8	1 746
Entre 50 et 99 salariés	24,8	73,4	1 339
Entre 100 et 249 salariés	39,2	77,6	1 192
Entre 250 et 499 salariés	51,1	82,0	1 199
Entre 500 et 999 salariés	59,2	85,2	1 333
Plus de 1000 salariés	65,4	79,8	1 407
<b>Secteur d'activité</b>			
EB - Industries agricoles et alimentaires	41,6	81,9	1 152
EC - Industries de biens de consommation	33,9	75,8	1 469
ED - Industrie automobile	50,1	77,6	960
EE - Industrie de biens d'équipement	39,9	74,9	1 253
EF - Industrie de biens intermédiaires	43,3	78,6	1 051
EG - Energie	69,1	93,1	1 589
EH - Construction	20,6	82,4	1 115
EJ - Commerce	28,7	83,8	1 165
EK - Transports	27,3	80,1	929
EL - Activités financières	69,5	91,0	2 426
EM - Activités immobilières	51,4	94,4	1 339
EN - Services aux entreprises	27,8	81,2	1 773
EP - Services aux particuliers	16,5	76,5	964
EQ - Education, santé action sociale	24,6	69,8	738
ER - Administration	24,5	81,8	1 428
<b>Appartenance à un groupe</b>			
Oui	87,1	87,6	1 345
Non	12,9	12,4	1 239

Source : fichier issu de l'appariement des enquêtes PIPA (2000-2008), des fichiers FICUS et DADS (1999-2007).

Champ : entreprises de 10 salariés ou plus du secteur marchand non agricole.

En revanche, ce sont bien les entreprises les plus rentables qui distribuent plus fréquemment une prime : 90 % de celles-ci (parmi celles ayant un accord d'intéressement) ont effectivement versé une prime d'un montant moyen de 1 569 euros par an, contre 72 % des entreprises les moins rentables. Concernant ces dernières, lorsqu'un versement a lieu, les sommes sont supérieures à la moyenne de l'échantillon (1 550 euros contre 1 332 euros en moyenne) et très proches de celles versées par les entreprises les plus rentables. La part des entreprises ayant effectivement versé une prime augmente avec la productivité apparente du travail. Comme précédemment, ce sont les entreprises les moins productives et les plus productives qui versent des primes plus élevées.

**Tableau 6. Importance de l'intéressement selon les performances économiques des entreprises entre 1999 et 2007**

	Part des entreprises ayant un accord d'intéressement (%)	Part des entreprises ayant distribué (%)	Montant moyen par tête (en euros)
<i>Ensemble</i>	<b>33,1</b>	<b>81,1</b>	<b>1 332</b>
<b>Taux de rentabilité</b>			
1 <sup>er</sup> quartile	34,1	72,4	1 550
2 <sup>ème</sup> quartile	36,0	79,0	1 026
3 <sup>ème</sup> quartile	33,7	88,3	1 165
4 <sup>ème</sup> quartile	28,0	90,0	1 569
<b>Productivité apparente du travail</b>			
1 <sup>er</sup> quartile	22,8	70,6	1 220
2 <sup>ème</sup> quartile	28,6	75,9	777
3 <sup>ème</sup> quartile	35,6	82,3	1 083
4 <sup>ème</sup> quartile	45,2	88,6	1 859

Source : fichier issu de l'appariement des enquêtes PIPA (2000-2008), des fichiers FICUS et DADS (1999-2007).  
 Champ : entreprises de 10 salariés ou plus du secteur marchand non agricole.

### 1.2.2. Importance de la participation aux bénéfices selon les caractéristiques structurelles et économiques

Les statistiques descriptives confirment les résultats de l'enquête PIPA publiés par la Dares et ceux de Greenan (1992) (tableau 7). La taille de l'entreprise est un élément déterminant de l'existence d'un accord de participation. Du fait de l'obligation légale de mise en œuvre de ce dispositif dans les entreprises de 50 salariés ou plus, l'effet de seuil est très marqué lorsque l'entité atteint cette taille. Ainsi, moins de 7 % des entreprises de 10 à 49 salariés ont un accord sur la période, cette part passant à 66,1 % pour les entreprises employant entre 50 et 99 salariés, et allant jusqu'à 86,9 % pour celles qui ont plus de 1 000 salariés. La participation est largement répandue dans tous les secteurs, à l'exception des secteurs du commerce ou des activités immobilières. Ce constat peut être expliqué par une concentration élevée de petites entreprises dans ces secteurs ou d'entreprises non soumises à l'obligation légale parce qu'elles ne dégagent pas de bénéfices imposables (entreprises mutualistes ou publiques). Le fait d'appartenir à un groupe est également un élément déterminant de l'existence d'un accord : 68,1 % des entreprises concernées développent la participation aux bénéfices au moins une fois au cours de la période.

La part des entreprises ayant distribué une prime croît avec la taille de l'entreprise : elle s'élève à 76,1 % parmi les entreprises de plus de 1 000 salariés, contre 61 % parmi celles ayant entre 10 et 49 salariés. Comme dans le cas de l'intéressement, il convient de noter des différences sectorielles importantes en matière de distribution et de montant de la prime. Ainsi, c'est dans les entreprises du secteur des activités financières que la distribution de primes est la plus fréquente et le montant des primes le plus élevé.



**Tableau 7. Importance de la participation selon les caractéristiques structurelles des entreprises (1999-2007)**

	Part des entreprises ayant un accord (%)	Part des entreprises ayant distribué (%)	Montant moyen par tête (en euros)
<b>Ensemble</b>	<b>52,9</b>	<b>68,2</b>	<b>1 339</b>
<b>Taille</b>			
Moins de 50 salariés	6,9	61,0	2 070
Entre 50 et 99 salariés	66,1	65,4	1 273
Entre 100 et 249 salariés	79,3	66,5	1 260
Entre 250 et 499 salariés	82,0	68,1	1 290
Entre 500 et 999 salariés	82,6	71,1	1 409
Plus de 1000 salariés	86,9	76,1	1 391
<b>Secteur d'activité</b>			
EB - Industries agricoles et alimentaires	65,1	67,7	1 350
EC - Industries de biens de consommation	63,5	63,5	1 834
ED - Industrie automobile	69,4	57,3	1 117
EE - Industrie de biens d'équipement	61,8	62,0	1 450
EF - Industrie de biens intermédiaires	63,7	59,9	1 327
EG - Energie	65,4	83,4	1 261
EH - Construction	41,5	77,6	975
EJ - Commerce	48,9	75,5	1 331
EK - Transports	50,2	65,8	729
EL - Activités financières	74,2	76,9	2 205
EM - Activités immobilières	22,7	85,8	1 849
EN - Services aux entreprises	50,3	70,5	1 265
EP - Services aux particuliers	29,2	73,1	1 573
EQ - Education, santé action sociale	50,1	53,8	711
ER - Administration	23,6	50,0	579
<b>Appartenance à un groupe</b>			
Oui	68,1	68,1	1 399
Non	21,5	21,5	925

Source : fichier issu de l'appariement des enquêtes PIPA (2000-2008), des fichiers FICUS et DADS (1999-2007).

Champ : entreprises de 10 salariés ou plus du secteur marchand non agricole.

D'après le tableau 8, l'importance de la participation aux bénéfices et les performances économiques des entreprises sont liées. La part des entreprises ayant un accord et celles qui distribuent augmentent avec le taux de rentabilité. En revanche, le montant versé est plus élevé dans les entreprises les moins et les plus rentables. L'importance de la participation augmente avec la productivité du travail. On retrouve une logique analogue à celle constatée pour l'intéressement.

**Tableau 8. Importance de la participation selon les performances économiques des entreprises (1999-2007)**

	Part des entreprises ayant un accord de participation (%)	Part des entreprises ayant distribué (%)	Montant moyen par tête (en euros)
<i>Ensemble</i>	<b>52,9</b>	<b>68,2</b>	<b>1 339</b>
<b>Taux de rentabilité</b>			
1 <sup>er</sup> quartile	51,0	50,0	1 516
2 <sup>ème</sup> quartile	56,1	56,1	769
3 <sup>ème</sup> quartile	57,9	86,1	1 214
4 <sup>ème</sup> quartile	47,3	88,4	1 767
<b>Productivité apparente du travail</b>			
1 <sup>er</sup> quartile	42,5	53,7	709
2 <sup>ème</sup> quartile	51,4	62,4	699
3 <sup>ème</sup> quartile	57,1	71,7	1 067
4 <sup>ème</sup> quartile	60,4	79,9	2 296

Source : fichier issu de l'appariement des enquêtes PIPA (2000-2008), des fichiers FICUS et DADS (1999-2007).

Champ : entreprises de 10 salariés ou plus du secteur marchand non agricole.

## 2. CARACTÉRISTIQUES DES ENTREPRISES SELON LEURS PRATIQUES EN MATIÈRE DE PARTAGE DU PROFIT

Les grandes tendances étant décrites, nous proposons maintenant de caractériser les entreprises selon leurs pratiques en matière d'intéressement et de participation (introduction ou abandon du dispositif au cours de la période, existence ou absence de celui-ci entre 1999 et 2007).

En nous appuyant sur la littérature empirique, nous retenons trois groupes de variables considérées comme des déterminants potentiels de l'introduction ou de la présence du partage du profit dans l'entreprise. Les deux premiers, déjà évoqués dans la section précédente, concernent les caractéristiques structurelles des entreprises et leurs performances économiques. Le troisième groupe de variables renvoie à la structure de la main-d'œuvre. À partir des DADS, nous prenons en compte la part des femmes et la part des cadres et des professions intermédiaires dans l'effectif total de l'entreprise. Selon la littérature économique, les entreprises ayant une forte proportion de cadres ont une propension plus grande à mettre en place des dispositifs de partage du profit (Fakhfakh et Pérotin, 2000).

Enfin, nous prenons en considération l'existence d'un accord de participation et le cas échéant, la distribution d'une prime, pour caractériser les pratiques des entreprises en termes d'intéressement. Symétriquement, nous considérons l'existence d'un accord d'intéressement et le montant de la prime pour décrire les pratiques des entreprises en matière de participation. Ces variables seront

utilisées comme variables de contrôle lors de l'estimation économétrique des effets du partage du profit sur les rémunérations.

## **2.1. Caractéristiques des entreprises selon leurs pratiques en matière d'intéressement entre 1999 et 2007 (groupes I1 à I4)**

Dans le tableau 9, nous présentons les distributions des variables considérées comme déterminantes dans le choix des entreprises en matière d'intéressement. Dans les trois groupes d'entreprises concernées au moins une année par l'intéressement (groupes I1 à I3), les répartitions sont assez similaires. Des différences peuvent être notées en comparant les distributions à la distribution moyenne des variables (observée sur l'ensemble de l'échantillon).

Le **groupe I1 (« Introduction de l'intéressement »)** regroupe les entreprises qui introduisent un accord d'intéressement en cours de période (9,8 % de l'échantillon). Les entreprises relevant de ce groupe sont de grande taille (plus de 76 % ont au moins 100 salariés, contre 51,5 % en moyenne) et indépendantes. Elles ne se distinguent pas des autres en termes de rentabilité économique. On observe toutefois que celles ayant une productivité du travail plus faible (premier quartile) sont peu nombreuses à introduire l'intéressement entre 1999 et 2007. En moyenne, les entreprises distribuent moins souvent une prime d'intéressement (75,3 % d'entre elles, contre 81,1 % en moyenne) et les montants versés sont plus faibles. Du fait de leur taille (effectif supérieur à 100 salariés), ces entreprises développent fréquemment la participation aux bénéfices (69,4 % d'entre elles), mais les montants distribués sont plus faibles que la moyenne.

Le **groupe I2 (« Abandon de l'intéressement »)** concerne 4,4 % des entreprises du panel. Il regroupe essentiellement des entreprises appartenant à un groupe et relevant du secteur de l'industrie des biens intermédiaires. Les entreprises qui abandonnent l'intéressement emploient souvent plus de 100 salariés. Le non renouvellement d'un accord peut être lié à une dégradation des performances : les entreprises ayant un faible niveau de rentabilité (premier quartile) sont surreprésentées dans ce groupe. Avant l'abandon de l'accord, les entreprises distribuent moins fréquemment des primes (46,8 %, contre 81,1 % en moyenne) et les montants versés sont plus bas. Elles sont nombreuses à développer la participation (du fait de l'obligation légale de mise en œuvre) mais la distribution est moins fréquente et le montant moyen des primes plus faible que la moyenne.

Le **groupe I3 (« Existence d'un accord d'intéressement »)** rassemble des entreprises ayant un accord d'intéressement tout au long de la période (25,8 % de l'échantillon). Ce groupe est caractéristique des grandes entreprises dépendant d'un groupe et du secteur de l'industrie des biens intermédiaires. Dans ces entreprises, la productivité du travail (quatrième quartile) et la part des cadres et professions intermédiaires sont plus élevées que la moyenne. La distribution d'une prime d'intéressement est également plus fréquente et le montant moyen supérieur à la moyenne. Du fait de la composition de ce groupe (87 % des entreprises de 50 salariés ou plus), les entreprises sont plus nombreuses à développer la participation aux bénéfices. La distribution d'une prime est plus fréquente et le montant est plus élevé que la moyenne.

Enfin, le **groupe I4 (« Absence d'un accord d'intéressement »)** concerne les entreprises qui n'ont jamais mis en place l'intéressement entre 1999 et 2007 (60,1 % des entreprises). Sans surprise, les entreprises de 10 à 49 salariés et celles des secteurs du commerce et des services aux entreprises sont surreprésentées. Très souvent dépendantes d'un groupe, ces entreprises sont caractérisées par une faible part de cadres et de professions intermédiaires (premier quartile). Du fait de leur petite taille, elles développent peu souvent la participation aux bénéfices : en moyenne, seulement 38 % d'entre elles ont un accord de participation au moins une année.

**Tableau 9. Caractéristiques des entreprises selon le groupe considéré (début)**

	<b>Groupe I1</b>	<b>Groupe I2</b>	<b>Groupe I3</b>	<b>Groupe I4</b>	<b>Total</b>
<b>Ensemble</b>	<b>9,8</b>	<b>4,4</b>	<b>25,8</b>	<b>60,1</b>	
<b>Taille</b>					
Entre 10 et 49 salariés	14,2	17,1	13,0	50,7	35,9
Entre 50 et 99 salariés	9,6	13,4	9,2	14,3	12,5
Entre 100 et 249 salariés	26,8	27,4	23,5	17,4	20,2
Entre 250 et 499 salariés	25,9	22,8	25,2	10,4	16,3
Entre 500 et 999 salariés	13,9	12,3	14,4	4,1	8,1
Plus de 1000 salariés	9,6	7,1	14,7	3,1	6,9
<b>Secteur d'activité</b>					
EB - Industries agricoles et alimentaires	7,8	3,5	6,1	4,2	5,0
EC - Industries de biens de consommation	6,6	8,5	6,2	6,1	6,3
ED - Industrie automobile	1,9	1,8	2,0	0,9	1,3
EE - Industrie de biens d'équipement	8,2	9,3	8,3	5,9	6,9
EF - Industrie de biens intermédiaires	15,8	19,0	18,8	11,7	14,3
EG - Energie	1,0	0,7	1,6	0,3	0,7
EH - Construction	7,9	5,3	4,6	9,8	8,1
EJ - Commerce	12,9	16,7	17,5	21,3	19,3
EK - Transports	7,2	9,1	4,6	6,8	6,4
EL - Activités financières	4,0	1,7	7,5	1,2	3,1
EM - Activités immobilières	3,0	1,1	3,2	1,3	1,9
EN - Services aux entreprises	14,8	15,3	14,9	19,2	17,5
EP - Services aux particuliers	4,8	3,7	2,3	7,3	5,6
EQ - Education, santé action sociale	4,0	4,3	2,1	3,8	3,4
ER - Administration	0,2	0,3	0,3	0,4	0,4
<b>Appartenance à un groupe</b>					
Oui	55,1	83,4	81,2	87,6	67,4
Non	44,9	16,6	18,9	12,4	32,6
<b>Taux de rentabilité</b>					
1 <sup>er</sup> quartile	33,4	40,9	32,1	31,3	32,1
2 <sup>ème</sup> quartile	24,4	24,6	24,6	21,3	22,6
3 <sup>ème</sup> quartile	23,6	18,9	23,4	22,4	22,6
4 <sup>ème</sup> quartile	18,6	15,6	19,9	24,9	22,6
<b>Productivité apparente du travail</b>					
1 <sup>er</sup> quartile	19,4	26,6	16,5	19,9	25,0
2 <sup>ème</sup> quartile	24,4	27,1	20,7	29,4	25,0
3 <sup>ème</sup> quartile	26,8	26,7	26,7	19,5	25,0
4 <sup>ème</sup> quartile	29,4	19,5	36,2	36,2	25,0

**Tableau 9. Caractéristiques des entreprises selon le groupe considéré (suite)**

	Groupe I1	Groupe I2	Groupe I3	Groupe I4	Total
<b>Ensemble</b>	<b>9,8</b>	<b>4,4</b>	<b>25,8</b>	<b>60,1</b>	
<b>Part des femmes</b>					
1 <sup>er</sup> quartile	24,9	25,9	25,9	26,9	25,7
2 <sup>ème</sup> quartile	27,1	26,3	26,3	25,9	24,7
3 <sup>ème</sup> quartile	26,1	25,5	25,5	24,9	24,8
4 <sup>ème</sup> quartile	21,9	22,4	22,4	23,0	24,8
<b>Part des cadres et professions intermédiaires</b>					
1 <sup>er</sup> quartile	19,9	19,7	14,9	33,5	26,8
2 <sup>ème</sup> quartile	26,8	27,6	27,9	22,5	24,6
3 <sup>ème</sup> quartile	28,6	27,7	28,6	21,5	24,3
4 <sup>ème</sup> quartile	24,7	25,1	28,7	22,5	24,4
<b>Intéressement</b>					
Part des entreprises ayant distribué une prime	75,3	46,8	85,1	-	81,1
Montant moyen de la prime (en euros)	917	854	1 425	-	1 332
<b>Participation</b>					
Part des entreprises ayant un accord	69,4	65,4	79,1	38,0	52,8
Part des entreprises ayant distribué une prime	65,4	48,9	73,3	66,8	68,2
Montant moyen de la prime (en euros)	1 203	1 096	1 474	1 271	1 340

Source : fichier issu de l'appariement des enquêtes PIPA (2000-2008), des fichiers FICUS et DADS (1999-2007).

Champ : entreprises de 10 salariés ou plus du secteur marchand non agricole.

Note : parmi les entreprises relevant du groupe I1 (« Introduction de l'intéressement »), 14,2 % emploient entre 10 et 49 salariés, et cette part est inférieure à la moyenne de l'échantillon (35,9 %).

## 2.2. Caractéristiques des entreprises selon leurs pratiques en matière de participation aux bénéfices entre 1999 et 2007 (groupes P1 à P4)

Pour identifier les caractéristiques des entreprises selon leurs pratiques en matière de participation aux bénéfices, nous adoptons une démarche similaire à celle adoptée pour l'intéressement. De la même manière que précédemment, on observe des différences importantes selon la taille de l'entreprise, l'appartenance à un groupe et les pratiques d'entreprise en matière d'intéressement.

Le **groupe P1** (« Introduction de la participation aux bénéfices ») regroupe 3,2 % des entreprises de 10 à 49 salariés. Plus souvent dépendantes d'un groupe que la moyenne (49 %, contre 35 % en moyenne), ces entreprises emploient entre 20 et 49 salariés et relèvent fréquemment du secteur de la construction. Elles ne se distinguent pas des autres en termes de rentabilité économique, mais elles affichent fréquemment une productivité du travail élevée (quatrième quartile). Dans ces entreprises, intéressement et participation peuvent être complémentaires : 50 % des entreprises de ce groupe (soit près de cinq fois plus que la moyenne) ont un accord d'intéressement au moins une fois sur la période. Dans ce cas, les versements sont cependant moins fréquents et les sommes versées inférieures à la prime moyenne observée sur l'ensemble des entreprises de 10 à 49 salariés.

**Tableau 10. Caractérisation des groupes construits pour l'étude de la participation**

	Groupe P1	Groupe P2	Groupe P3	Groupe P4	Total
<b>Ensemble</b>	<b>3,2</b>	<b>1,8</b>	<b>9,0</b>	<b>86,1</b>	
<b>Taille</b>					
Entre 10 et 19 salariés	31,3	37,9	29,3	42,6	41,0
Entre 20 et 49 salariés	68,7	62,1	70,7	57,4	59,0
<b>Secteur d'activité</b>					
EB - Industries agricoles et alimentaires	2,2	4,3	2,4	3,6	3,4
EC - Industries de biens de consommation	4,0	6,3	3,8	4,6	4,5
ED - Industrie automobile	1,3	0,6	0,7	0,5	0,6
EE - Industrie de biens d'équipement	6,4	7,2	7,5	5,2	5,5
EF - Industrie de biens intermédiaires	11,8	10,9	11,3	10,1	10,3
EG - Energie	1,6	0,3	0,8	0,2	0,3
EH - Construction	16,3	9,8	8,5	13,3	12,9
EJ - Commerce	19,5	27,3	18,3	23,4	22,9
EK - Transports	3,5	5,5	2,0	6,1	5,7
EL - Activités financières	4,3	2,3	6,4	1,3	1,9
EM - Activités immobilières	1,9	1,2	3,6	1,4	1,6
EN - Services aux entreprises	17,6	15,8	29,3	17,1	18,2
EP - Services aux particuliers	6,7	6,3	3,8	9,6	8,9
EQ - Education, santé action sociale	2,2	1,7	1,1	3,2	3,0
ER - Administration	0,6	0,6	0,5	0,4	0,4
<b>Appartenance à un groupe</b>					
Oui	49,0	50,6	60,7	31,5	35,0
Non	51,0	49,4	39,3	68,5	65,0
<b>Taux de rentabilité</b>					
1 <sup>er</sup> quartile	33,1	36,8	36,6	32,06	32,6
2 <sup>ème</sup> quartile	15,2	21,8	14,2	18,8	18,3
3 <sup>ème</sup> quartile	24,8	23,0	21,6	22,2	22,3
4 <sup>ème</sup> quartile	27,0	18,4	27,7	26,9	26,9
<b>Productivité apparente du travail</b>					
1 <sup>er</sup> quartile	21,4	22,4	14,7	29,6	27,9
2 <sup>ème</sup> quartile	24,9	28,7	21,5	27,7	27,1
3 <sup>ème</sup> quartile	26,7	27,3	31,1	24,0	24,8
4 <sup>ème</sup> quartile	27,0	21,6	32,7	18,7	20,3
<b>Part des femmes</b>					
1 <sup>er</sup> quartile	33,7	30,5	26,1	30,0	29,8
2 <sup>ème</sup> quartile	26,5	24,7	23,7	23,2	23,4
3 <sup>ème</sup> quartile	19,8	25,0	26,9	22,3	22,6
4 <sup>ème</sup> quartile	20,0	19,8	23,2	24,6	24,2
<b>Part des cadres et professions intermédiaires</b>					
1 <sup>er</sup> quartile	30,4	26,7	20,9	20,9	36,7
2 <sup>ème</sup> quartile	22,8	24,7	17,6	17,6	20,8
3 <sup>ème</sup> quartile	20,6	17,8	17,8	21,7	18,8
4 <sup>ème</sup> quartile	26,2	30,8	30,8	39,9	23,7
<b>Participation</b>					
Part des entreprises ayant distribué une prime	61,9	43,3	69,2	-	63,6
Montant moyen de la prime (en euros)	1 614	1 383	1 992	-	
<b>Intéressement</b>					
Part des entreprises ayant un accord	50,0	50,0	100,0	0,0	11,5
Part des entreprises ayant distribué une prime	74,4	54,0	83,8	-	80,2
Montant moyen de la prime (en euros)	1 397	1 052	1 836	-	1 739

Source : fichier issu de l'appariement des enquêtes PIPA (2000-2008), des fichiers FICUS et DADS (1999-2007).

Champ : entreprises de 10 salariés à 49 salariés du secteur marchand non agricole.

Note : parmi les entreprises relevant du groupe P1 (« Introduction de la participation aux bénéfices»), 6,7 % emploient entre 20 et 49 salariés, et cette part est supérieure à la moyenne de l'échantillon (59 %).

**Le groupe P2 (« Abandon de la participation aux bénéfiques »)** concerne 1,8 % des entreprises de 10 à 49 salariés. Il s'agit plus souvent que la moyenne d'entreprises dépendant d'un groupe et du secteur du commerce. Comme pour l'intéressement, l'abandon de la participation est caractéristique des entreprises les moins rentables : près de 37 % de celles qui dégagent un taux de rentabilité inférieur au premier quartile sont dans ce groupe, alors qu'elles représentent 32,6 % de l'échantillon. À l'instar de celles du premier groupe, ces entreprises sont nombreuses à compléter la participation par un dispositif d'intéressement. Quel que soit le dispositif considéré, elles distribuent alors moins fréquemment de primes et les montants sont inférieurs aux primes moyennes.

**Le groupe P3 (« Présence de la participation aux bénéfiques »)** rassemble des entreprises ayant un accord de participation tout au long de la période (9 % des entreprises de 10 à 49 salariés). Il s'agit essentiellement d'entités employant entre 20 et 49 salariés, relevant du secteur des services aux entreprises et bénéficiant d'une productivité apparente du travail plus élevée qu'en moyenne (4<sup>ème</sup> quartile). La totalité d'entre elles développent également l'intéressement et distribuent des primes de partage du profit.

Enfin, le **groupe P4** (86,1 % de l'échantillon) concerne les entreprises n'ayant jamais mis en place la participation aux bénéfiques. C'est l'absence totale de dispositifs de partage du profit qui distingue ce groupe des autres.

### **3. PARTAGE DES BÉNÉFICES ET ÉVOLUTION DES RÉMUNÉRATIONS ENTRE 2000 ET 2007**

Nous venons de voir que les entreprises avaient des caractéristiques structurelles et économiques différentes selon leurs pratiques en matière d'intéressement et de participation aux bénéfiques. Dans cette section, nous nous intéressons à leurs différences en termes de rémunérations. Compte tenu des données disponibles, nous nous concentrons sur la période 2000-2007<sup>13</sup>.

#### **3.1. Les effets potentiels de l'intéressement sur les salaires**

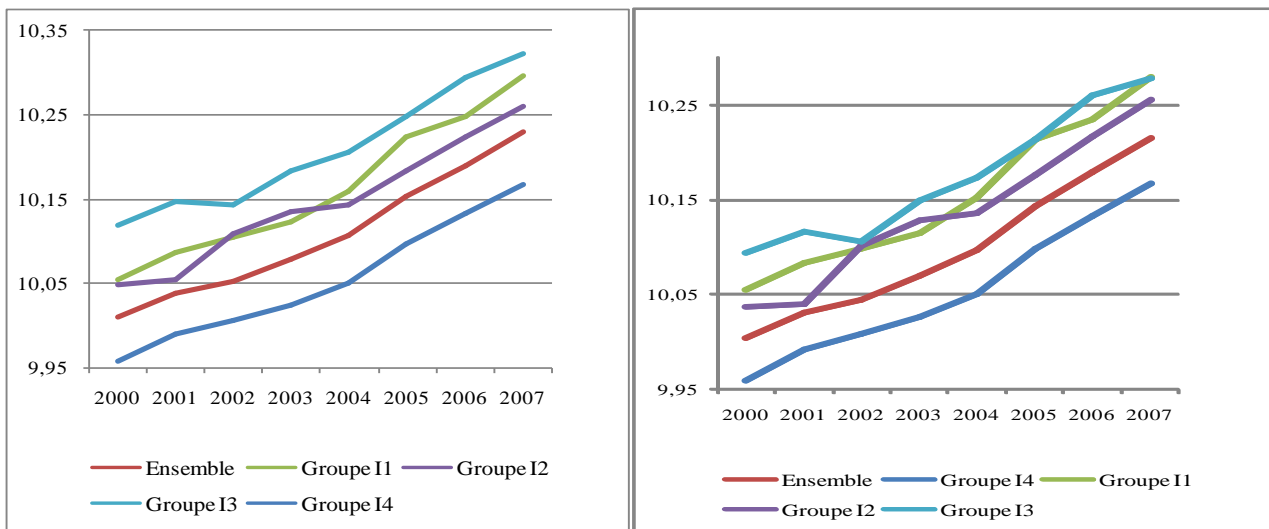
Les graphiques 6 et 7 comparent l'évolution de la rémunération totale par salarié (primes d'intéressement incluses) et celle de la rémunération hors primes d'intéressement dans l'ensemble du panel et dans les groupes I1 à I4 entre 2000 et 2007. Quel que soit l'indicateur considéré, les rémunérations évoluent à des rythmes semblables durant la période étudiée. On peut noter des différences importantes entre les groupes : les rémunérations totales et hors primes d'intéressement sont plus élevées dans les entreprises relevant du groupe I3 (« Existence d'un accord d'intéressement ») et du groupe I1 (« Introduction de l'intéressement ») que dans les autres groupes. Les entreprises ne pratiquant jamais l'intéressement sont marquées par les niveaux de rémunération les plus bas.

Les graphiques 8 à 10 permettent d'apprécier la différence entre la rémunération totale et la rémunération hors primes d'intéressement. On note que le surcroît de rémunération est plus important dans les entreprises relevant du groupe I3 (« Existence d'un accord d'intéressement ») : il correspond en 2007 à près de 4,5 % de la rémunération moyenne, cette part étant inférieure à 2 % dans les autres groupes d'entreprises considérés.

---

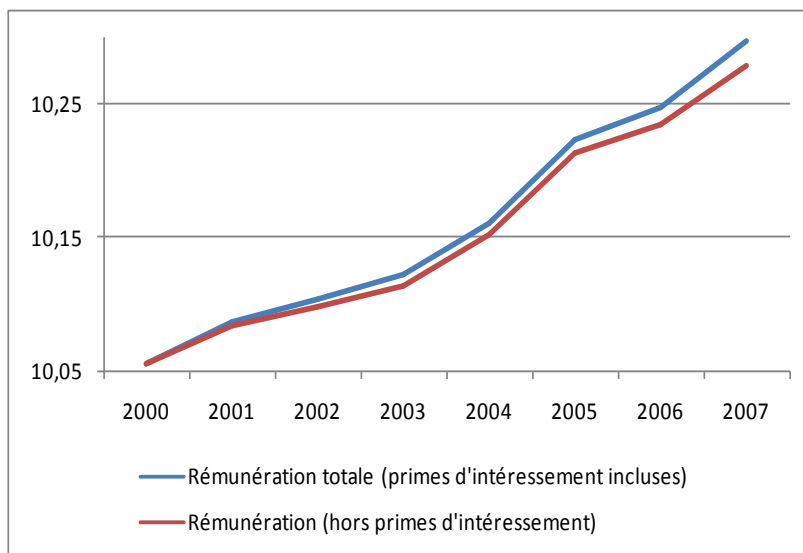
<sup>13</sup> Les données de l'enquête PIPA 1999 n'étant pas mobilisées, il n'a pas été possible de calculer la rémunération totale hors prime de partage du profit en 1999 (voir partie 2 pour plus de détails).

**Graphique 6. Évolution de la rémunération (primes d'intéressement incluses, en euros, log)** **Graphique 7. Évolution de la rémunération (hors primes d'intéressement, en euros, log)**



Source : fichier issu de l'appariement des enquêtes PIPA (2000-2008), des fichiers FICUS et DADS (1999-2007).  
 Champ : entreprises de 10 salariés ou plus du secteur marchand non agricole.

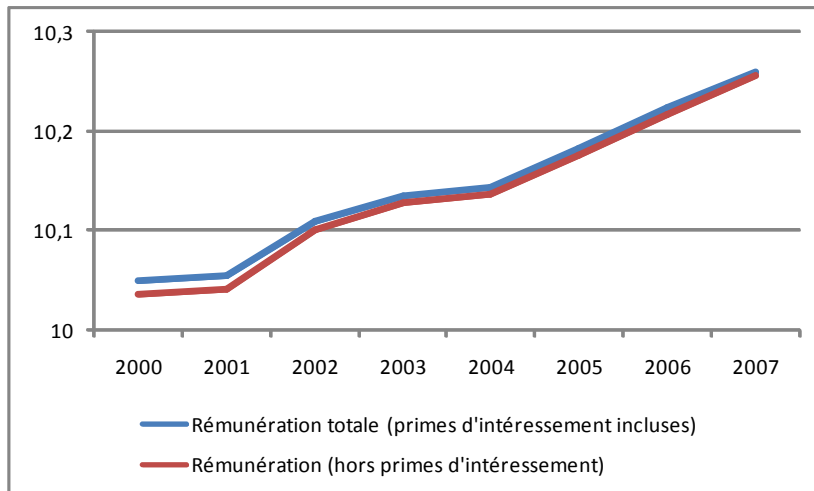
**Graphique 8. Rémunération totale et rémunération hors primes d'intéressement dans les entreprises relevant du groupe I1 (en euros, log)**



Source : fichier issu de l'appariement des enquêtes PIPA (2000-2008), des fichiers FICUS et DADS (1999-2007).  
 Champ : entreprises de 10 salariés ou plus du secteur marchand non agricole.



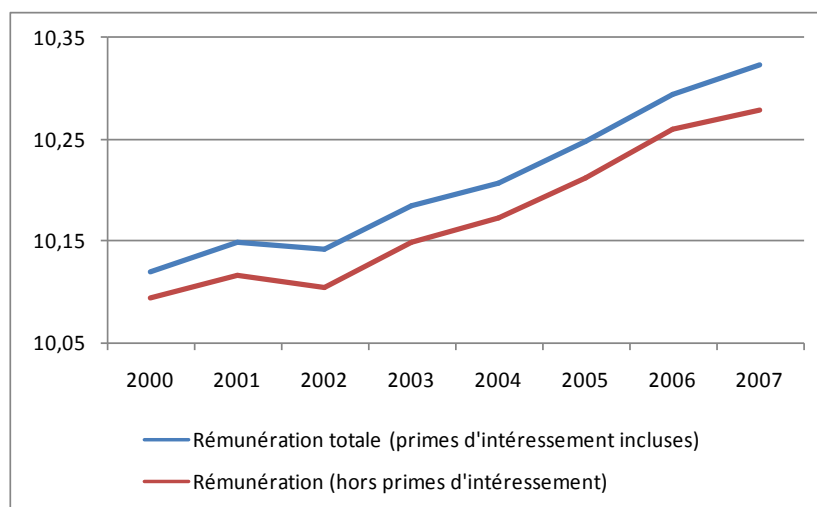
**Graphique 9. Rémunération totale et rémunération hors primes d'intéressement dans les entreprises relevant du groupe I2 (en euros, log)**



Source : fichier issu de l'appariement des enquêtes PIPA (2000-2008), des fichiers FICUS et DADS (1999-2007).

Champ : entreprises de 10 salariés ou plus du secteur marchand non agricole.

**Graphique 10. Rémunération totale et rémunération hors primes d'intéressement dans les entreprises relevant du groupe I3 (en euros, log)**



Source : fichier issu de l'appariement des enquêtes PIPA (2000-2008), des fichiers FICUS et DADS (1999-2007).

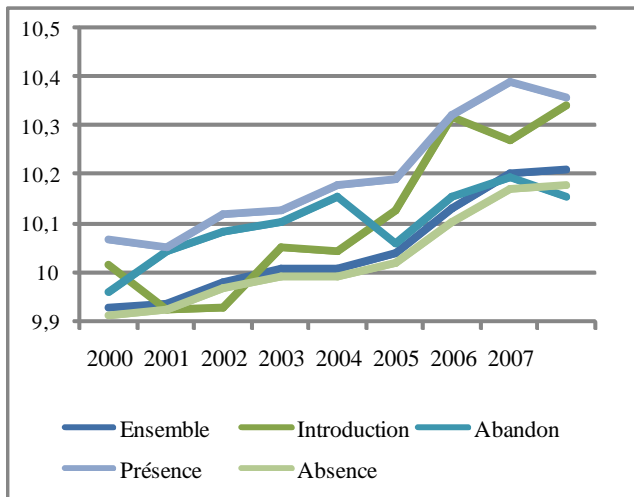
Champ : entreprises de 10 salariés ou plus du secteur marchand non agricole.

## 2.2. Les effets potentiels de la participation sur les salaires dans les entreprises de 10 à 50 salariés

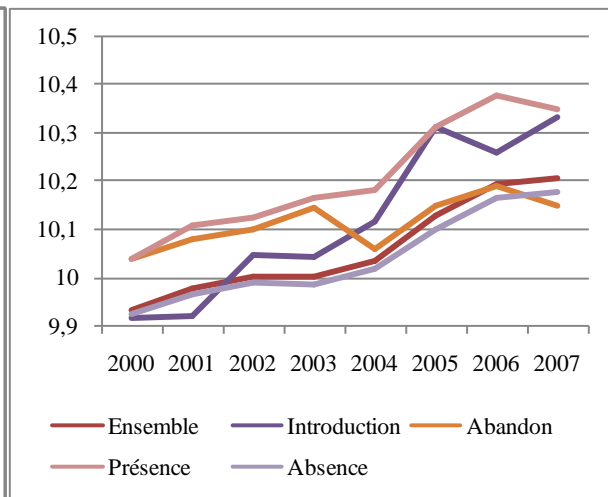
Dans les entreprises de 10 à 49 salariés, les évolutions de la rémunération totale (graphique 11) et de la rémunération hors primes de participation (graphique 12) apparaissent plus contrastées que celles observées précédemment. Dans les entreprises relevant du groupe P3 (« Existence d'un accord de participation tout au long de la période »), les rémunérations progressent de manière conti-

nue sur la période, celles observées dans les groupes P1 (« Introduction de la participation ») et P2 (« Abandon ») font apparaître des fluctuations plus importantes. Comme dans le cas de l'intéressement, les entreprises relevant du groupe P3 versent des rémunérations supérieures (hors et avec primes de participation) à celles versées ailleurs.

**Graphique 11. Évolution de la rémunération totale (primes de participation incluses)**  
(en euros, log)

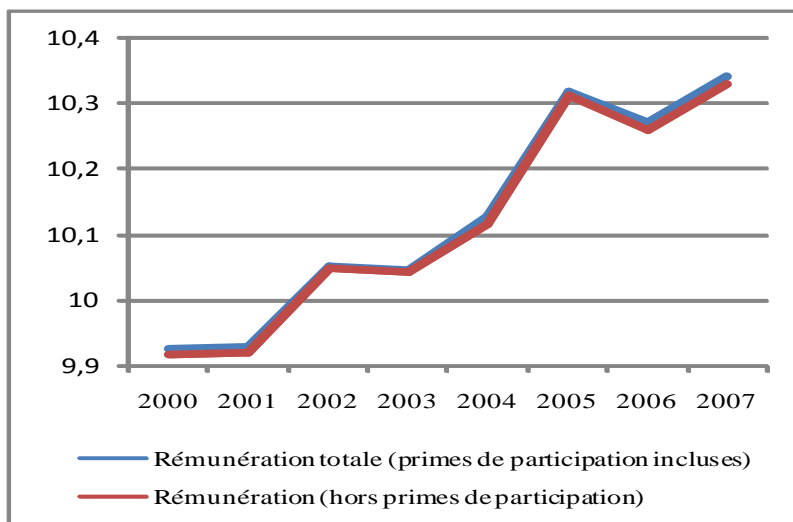


**Graphique 12. Évolution de la rémunération (hors primes de participation)**  
(en euros, log)



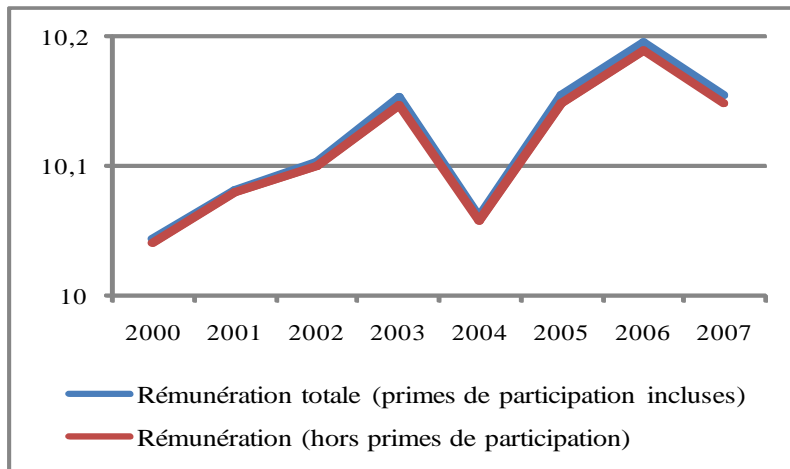
Source : fichier issu de l'appariement des enquêtes PIPA (2000-2008), des fichiers FICUS et DADS (1999-2007).  
Champ : entreprises de 10 salariés à 49 salariés du secteur marchand non agricole.

**Graphique 13. Rémunération totale et rémunération hors primes de participation dans les entreprises relevant du groupe P1 (en euros, log)**



Source : fichier issu de l'appariement des enquêtes PIPA (2000-2008), des fichiers FICUS et DADS (1999-2007).  
Champ : entreprises de 10 salariés à 49 salariés du secteur marchand non agricole.

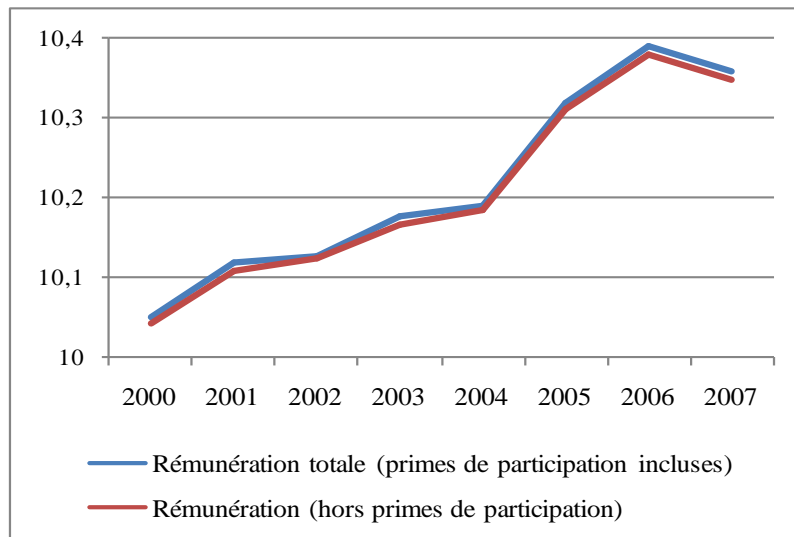
**Graphique 14. Rémunération totale et rémunération hors primes de participation dans les entreprises relevant du groupe P2 (en euros, log)**



Source : fichier issu de l'appariement des enquêtes PIPA (2000-2008), des fichiers FICUS et DADS (1999-2007).

Champ : entreprises de 10 salariés à 49 salariés du secteur marchand non agricole.

**Graphique 15. Rémunération totale et rémunération hors primes de participation dans les entreprises relevant du groupe P3 (en euros, log)**



Source : fichier issu de l'appariement des enquêtes PIPA (2000-2008), des fichiers FICUS et DADS (1999-2007).

Champ : entreprises de 10 salariés à 49 salariés du secteur marchand non agricole.

Les graphiques 13 à 15 révèlent que le surcroît de rémunération consécutif à la participation reste très faible, voire nul, quel que soit le groupe considéré. Il semblerait que ce dispositif ne permette pas d'augmenter de manière significative la rémunération des salariés. Par exemple, en 2007, la participation aux bénéfices a permis d'augmenter la rémunération totale de moins de 1 % dans les entreprises relevant du groupe P3.



## Partie 4

# ESTIMATION DES EFFETS DES DISPOSITIFS DE PARTAGE DU PROFIT SUR LES SALAIRES

---

Dans cette partie, nous nous interrogeons sur l'influence de l'intéressement et de la participation aux bénéfices sur les rémunérations (primes incluses et exclues) en considérant les groupes définis précédemment. Nous examinons ici l'effet de l'intéressement sur les rémunérations versées par les entreprises relevant des groupes I1 (« Introduction de l'intéressement ») et I3 (« Présence de l'intéressement »). Pour la participation aux bénéfices, nous menons une analyse similaire en étudiant les groupes P1 et P3.

Puisque les entreprises qui ont recours au partage des bénéfices n'ont pas les mêmes caractéristiques que celles qui ne le développent pas, nous mobilisons une méthode permettant de contrôler l'existence de ces différences. Puisque nous observons les entreprises dans le temps, nous pouvons apparier sur les différences en utilisant une méthode d'appariement en doubles différences. Cette méthode nous permet de tenir compte des caractéristiques observables et inobservables des entreprises qui développent l'intéressement (*resp.* la participation) dans l'estimation de l'effet spécifique de l'intéressement (*resp.* la participation) sur les niveaux de rémunération. Nous présentons les étapes de notre stratégie empirique dans la première section et les résultats dans la deuxième. Dans la dernière section, nous présentons les tests de robustesse effectués.

## 1. STRATÉGIE EMPIRIQUE

Afin d'analyser l'effet spécifique de l'intéressement et de la participation aux bénéfices sur les rémunérations, nous mobilisons une méthode d'appariement sur le score de propension<sup>14</sup>. La méthode mobilisée consiste à construire, pour chaque entreprise qui recourt à l'intéressement (ou à la participation), une entreprise jumelle ou contrefactuelle ayant des caractéristiques observables similaires. La construction des contrefactuels est élaborée à partir des entreprises qui ne développent pas les dispositifs sur la période (groupe I4 dans le cas de l'intéressement, groupe P4 pour la participation aux bénéfices). En comparant les rémunérations des deux groupes d'entreprises, l'impact des dispositifs sur les rémunérations peut alors être déterminé.

Ainsi, dans notre base de données, nous avons deux types d'entreprises : celles avec un accord (pour lesquelles une variable binaire  $EP=1$ ) et celles sans accord ( $EP=0$ ). L'effet d'un accord sur les rémunérations est mesuré à travers le résultat  $y_i$ . Chaque établissement a deux résultats potentiels :  $y_0$  (si  $EP=0$ ) et  $y_1$  (si  $EP=1$ ). L'effet d'un accord d'intéressement (ou de participation) sur les rémunérations ( $C = y_1 - y_0$ ) est inobservable et individuel (et par conséquent sa distribution n'est pas identifiable), car  $y_0$  et  $y_1$  ne sont jamais observés simultanément. Seul le résultat réalisé est observé.

Nous notons  $Y_i$  le vecteur des variables de résultat. Seul le couple  $(Y, EP)$  est observé pour une entreprise. Néanmoins, lorsque les variables de résultat latentes sont indépendantes de l'affectation au traitement ( $(y_0, y_1) \perp EP$ ), autrement dit lorsque l'affectation au traitement est aléatoire, alors l'effet moyen sur les traités  $C_{traités} = E[(y_0, y_1) / EP = 1]$  peut être identifié. Cette propriété d'indépendance est très rarement vérifiée. Une démarche naturelle est alors de construire un groupe

---

<sup>14</sup> Pour une présentation détaillée, voir Givord (2010) et Brodaty, Crépon et Fougère (2007).

de contrôle, de telle sorte que la distribution d'un ensemble de caractéristiques observables (variables de contrôle  $X$ ) soit la même que dans le groupe des entreprises ayant un accord d'intéressement ou de participation. On peut ainsi réduire le biais de sélection. La condition d'identification est alors moins restrictive et conditionnellement à cet ensemble de variables observables, la propriété d'indépendance doit être vérifiée  $(y_0, y_1) \perp EP / X$ . Les variables de contrôle  $X$  mobilisées dans notre analyse sont présentées en détail un peu plus loin. Lorsque beaucoup de variables de contrôle sont prises en compte, trouver un contrefactuel à chaque individu traité peut être problématique. Or, l'indépendance conditionnelle à l'ensemble des variables  $X$  est équivalente à l'indépendance par rapport au score de propension  $P(X)$  qui constitue un résumé unidimensionnel des variables d'appariement et qui estime la probabilité d'être exposé au traitement, conditionnellement à ces variables (Rubin et Rosenbaum, 1983) :  $(y_0, y_1) \perp EP / X$ .

Dans la littérature, il existe plusieurs méthodes d'appariement sur le score de propension. Caliendo et Kopeinig (2008) recommandent d'implémenter différents estimateurs et, si l'on trouve des résultats similaires, l'approche retenue n'a pas d'importance. Ainsi, nous avons mis en place deux stratégies : la méthode du plus proche voisin (« nearest-neighbor ») et l'appariement par la méthode du rayon (« radius matching ») et nous obtenons des résultats très proches. Dans les tableaux de résultats, nous reportons ceux obtenus à partir du « radius matching » avec un rayon égal à 0,001.

Comme nous disposons de données de panel, il est également possible de contrôler la présence d'un effet fixe individuel inobservable qui peut affecter à la fois le traitement et les variables de résultat. Nous utilisons donc un modèle de sélection en doubles différences (voir Heckman, Ichimura et Todd, 1997 ; Heckman, Ichimura, Smith et Todd, 1998). En mobilisant cette méthode, nous considérons la variable de résultat en variation entre deux dates (première différence) et nous la comparons entre deux groupes d'entreprises, celui des traitées et celui des non traitées (deuxième différence). Cette méthode consiste ainsi à analyser l'effet de des dispositifs de partage des bénéfices sur les variations de rémunération entre deux dates. Dans ce cas, l'estimateur de l'effet du traitement sur les traités s'écrit de la manière suivante :

$$\Delta = \frac{1}{N_1} \sum_{i \in I_1} \left\{ (Y_{t,i} - Y_{t',i}) - \sum_{j \in I_0} M^j \frac{\left[ \frac{(P(X_j) - P(X_i))}{\sum_{i \in I_0} (P(X_j) - P(X_i))} \right]}{\left[ \frac{(P(X_j) - P(X_i))}{\sum_{i \in I_0} (P(X_j) - P(X_i))} \right]} (Y_{t,j} - Y_{t',j}) \right\}$$

Où  $N_1$  est le nombre d'entreprises ayant recours au partage du profit,  $I_1$  désigne l'ensemble des entreprises concernées par ces dispositifs,  $I_0$  l'ensemble des entreprises non concernées.  $P(X)$  est le score de propension estimé,  $Y$ , le niveau de salaire.  $M^j[\cdot]$  désigne la valeur moyenne de la variable de résultat parmi les entreprises  $j$  du groupe de contrôle qui sont choisies pour les entreprises  $i$ .  $t$  et  $t'$  sont les deux périodes avant et après le traitement. Cet estimateur est supposé respecter l'hypothèse de support commun, selon laquelle il faut pouvoir trouver pour chaque valeur de la variable par laquelle on conditionne des individus dans les deux groupes (traités et non traités).

La démarche empirique comprend deux étapes. La première étape consiste en l'estimation du score de propension à partir d'un modèle Probit. On s'intéresse à deux cas de « traitées » : les entreprises qui introduisent l'intéressement (*resp.* la participation) entre 1999 et 2007 (groupe I1, *resp.* P1) et les entreprises qui ont un accord d'intéressement (*resp.* de participation) chaque année entre 1999 et 2007 (groupes I3, *resp.* P3). Dans les deux cas, les non traitées sont celles qui n'ont pas d'accord d'intéressement (*resp.* de participation) entre 1999 et 2007 (groupes I4, *resp.* P4). À partir de la littérature sur le partage du profit, nous retenons trois catégories de variables

de contrôle<sup>15</sup> : les caractéristiques structurelles de l'entreprise (taille, secteur d'activité), des indicateurs de performance économique (le taux de rentabilité économique et la productivité apparente du travail) et des informations sur la structure de la main-d'œuvre (la part des cadres et professions intermédiaires et celle des femmes). La différence de salaires ne se calculant pas toujours sur la même fenêtre d'observation, nous introduisons une variable qui prend en compte le nombre d'années entre la première observation et la dernière. En outre, étant donné la corrélation entre les dispositifs de partage du profit, nous considérons également l'existence d'un accord d'intéressement et la distribution d'une prime dans l'estimation des effets de la participation (*resp.* accord de participation et distribution dans le cas de l'effet de l'intéressement). Nous contrôlons la dimension « groupe » en ajoutant une indicatrice spécifiant si l'entreprise appartient à un groupe. Enfin, nous introduisons des indicatrices temporelles pour contrôler l'effet du cycle économique. Toutes les variables sont calculées pour la période de base, c'est-à-dire qu'elles sont retardées d'une année. Lors de cette étape, nous réalisons un test qui analyse les différences standardisées. Celui-ci calcule pour chaque variable de contrôle les moyennes des traités et celles des non traités et ainsi la réduction du biais de sélection associé à la différence des différences de moyenne avant et après appariement (cf. annexes 1 et 2). Lors de la deuxième étape, l'effet moyen du traitement sur la différence des variations de salaires pour les traités et le groupe de contrôle est estimé (ATT). Même si les tableaux de résultats ne présentent que la méthode du rayon, nous avons testé la robustesse des résultats par la méthode du plus proche voisin en « one-to-one matching » avec et sans remplacement. Nous imposons également une distance maximale entre les scores de propension des traités et leurs plus proches voisins en la faisant varier. On estime les écart-types avec et sans *bootstrap*, les écarts-types étant très proches dans les deux méthodes.

## 2. EFFETS DE L'INTÉRESSEMENT SUR LES RÉMUNÉRATIONS : RÉSULTATS

Dans cette section, on s'intéresse aux différences de rémunération entre les entreprises ayant un accord d'intéressement tout au long de la période (groupe I3) et celles qui n'en ont pas (groupe I4). On étudie ensuite les effets de l'introduction de l'intéressement (groupe I1) sur les rémunérations.

### 2.1. Effets de la présence de l'intéressement

Deux estimations sont réalisées. Dans le premier modèle (modèle 1), nous intégrons les variables mentionnées précédemment lors de la première étape (estimation du score de propension). Dans le second (modèle 2), nous prenons également en considération une variable reflétant le taux de rotation de la main-d'œuvre (*Churning rate*). Celui-ci est calculé à partir des données issues des fichiers des Déclarations des mouvements de main-d'œuvre (DMMO) et de l'*Enquête sur les Mouvements de Main-d'Œuvre* (EMMO)<sup>16</sup>. Cet indicateur nous donne une information sur la politique salariale puisqu'elle est négativement corrélée au taux de rotation de la main-d'œuvre (Duhautois, Gilles et Petit, 2011)<sup>17</sup>.

<sup>15</sup> Voir la partie 3 pour la justification de l'utilisation des variables de contrôle et la partie 2 pour une précision des sources utilisées pour chaque variable.

<sup>16</sup> Les DMMO sont des fichiers mensuels exhaustifs produits par l'Insee, qui recensent les mouvements de main-d'œuvre dans les établissements employant 50 salariés ou plus. Les fichiers EMMO sont issus d'une enquête menée par la Dares pour mesurer les mouvements d'entrées et de sorties de main-d'œuvre dans les établissements de moins de 50 salariés. Le taux de rotation est calculé en moyenne sur la période 2002-2005.

<sup>17</sup> Il est calculé de la façon suivante : 
$$CR_t = \frac{WF_t - |\Delta EMP_t|}{ASW_t}$$
 où WF sont les flux de travailleurs entre t-1 et t,  $\Delta EMP$  est la variation de l'emploi de l'entreprise entre t-1 et t et ASW l'emploi moyen entre t-1 et t.

**Résultats du modèle 1**

On estime (avec un modèle Probit) la probabilité pour une entreprise de pratiquer l'intéressement tout au long de la période (*i.e.* d'appartenir au groupe I3), en introduisant les variables de contrôle définies précédemment (voir tableau 11). Indirectement, le coefficient associé à la variable « fenêtre temporelle » indique, qu'en moyenne, les entreprises qui pratiquent l'intéressement chaque année vivent plus longtemps. On retrouve les résultats des statistiques descriptives présentées dans la partie 2 : l'intéressement est complémentaire à la participation aux bénéfices ; l'existence d'un accord de participation et le versement d'une prime augmentent la probabilité pour une entreprise de pratiquer l'intéressement sur l'ensemble de la période.

**Tableau 11. Probabilité pour une entreprise de pratiquer l'intéressement tout au long de la période (modèle 1)**

	Variable	Coefficient	Ecart-type
	Fenêtre temporelle	0,041***	0,005
Taille (ref. moins de 20 salariés)	Entre 20 et 49 salariés	0,154***	0,040
	Entre 50 et 499 salariés	0,335***	0,044
	500 salariés et plus	0,838***	0,055
Accord de participation	oui	0,571***	0,037
Distribution de participation	oui	0,101***	0,031
Secteur (Ref. EG - Energie)	EB - Industries agricoles et alimentaires	-0,561***	0,146
	EC - Industries de biens de consommation	-0,807***	0,144
	ED - Industrie automobile	-0,420***	0,166
	EE - Industrie de biens d'équipement	-0,621***	0,142
	EF - Industrie de biens intermédiaires	-0,573***	0,139
	EH - Construction	-0,800***	0,143
	EJ - Commerce	-0,780***	0,139
	EK - Transports	-0,728***	0,144
	EL - Activités financières	0,100	0,150
	EM - Activités immobilières	-0,105	0,155
	EN - Services aux entreprises	-0,747***	0,139
	EP - Services aux particuliers	-1,106***	0,147
	EQ - Education, santé action sociale	-0,807***	0,152
	ER - Administration	0,558**	0,229
Part des femmes (Ref. 1 <sup>er</sup> quartile)	2 <sup>ème</sup> quartile	-0,054*	0,032
	3 <sup>ème</sup> quartile	-0,012	0,035
	4 <sup>ème</sup> quartile	-0,021	0,037
Part des cadres et prof. intermédiaires (Ref. 1 <sup>er</sup> quartile)	2 <sup>ème</sup> quartile	0,314***	0,033
	3 <sup>ème</sup> quartile	0,294***	0,035
	4 <sup>ème</sup> quartile	0,271***	0,038
Taux de rentabilité (Ref. 1 <sup>er</sup> quartile)	2 <sup>ème</sup> quartile	0,022	0,033
	3 <sup>ème</sup> quartile	-0,026	0,034
	4 <sup>ème</sup> quartile	-0,057*	0,033
Productivité apparente du travail (Ref. 1 <sup>er</sup> quartile)	2 <sup>ème</sup> quartile	0,186***	0,034
	3 <sup>ème</sup> quartile	0,265***	0,035
	4 <sup>ème</sup> quartile	0,458***	0,037
Entreprise indépendante	oui	-0,355***	0,030
Constante		-1,083***	0,146

Source : fichier issu de l'appariement des enquêtes PIPA (2000-2008), des fichiers FICUS et DADS (1999-2007).

Champ : entreprises de 10 salariés ou plus du secteur marchand non agricole. Sous-échantillon de 20 407 entreprises, dont 5 055 appartiennent au groupe I3.



Sans surprise, les caractéristiques structurelles des entreprises jouent un rôle déterminant. Toutes choses égales par ailleurs, plus la taille de l'entreprise est importante, plus la probabilité pour une entreprise d'appartenir au groupe I3 est élevée. À l'inverse, le fait d'être une entreprise indépendante a un effet négatif sur cette probabilité. Les résultats mettent également en évidence des différences sectorielles importantes : ils opposent les secteurs des activités financières et immobilières, qui ne se différencient pas du secteur de référence (Energie), aux autres secteurs comme le secteur de la construction et des services. Il existe également une relation positive entre présence de l'intéressement et productivité du travail : plus celle-ci est élevée, plus la probabilité pour une entreprise d'appartenir au groupe I3 est importante.

Comme nous l'avons évoqué dans la partie 2, la structure de la main-d'œuvre est un déterminant important des choix des entreprises en matière de mode de rémunération. On devrait observer une présence plus importante des dispositifs de partage du profit dans les entreprises où la part des salariés qualifiés est importante (Fakhfakh et Perotin, 2000). Nos résultats confortent cette hypothèse : toutes choses égales par ailleurs, la probabilité d'avoir de l'intéressement tout au long de la période croît avec la part des cadres et professions intermédiaires.

Lors de cette étape, nous vérifions que les conditions nécessaires pour estimer le score de propension sont réunies. La première condition stipule qu'il faut disposer d'un support commun suffisamment grand pour les entreprises ayant un accord d'intéressement et celles n'en ayant pas. Le graphique représentant la distribution du score de propension est présenté en annexe 1 (graphique A1) : il montre que les scores de propension des entreprises « traitées » et des « non traitées » se superposent assez bien. Ensuite, nous réalisons un test qui analyse les différences standardisées, c'est-à-dire qui montre que l'introduction d'une variable explicative réduit bien les biais observés avant appariement. Les résultats reportés dans le tableau A1 de l'annexe 1 montrent que les réductions de biais sont importantes – la plupart des valeurs se situent au-dessus de 90 % – ce qui signifie que notre modèle est bien spécifié.

Dans la seconde étape, une fois les caractéristiques observables et inobservables des entreprises contrôlées, les probabilités estimées sur les traités et les non traités sont récupérées afin d'estimer l'effet de la présence de l'intéressement sur la différence de rémunération moyenne par salarié. Deux indicateurs sont alors utilisés : la rémunération brute moyenne totale (primes d'intéressement incluses, *lbrut\_pipe*) et la rémunération brute moyenne, hors primes d'intéressement (*lbrut\_pipe\_hi*). Les résultats sont reportés dans le tableau 12. Pour chaque variable de rémunération, nous précisons les différences d'évolution des salaires avant et après appariement.

Si on se concentre d'abord sur les effets estimés de la présence de l'intéressement sur la rémunération totale par tête, avant contrôle des caractéristiques observables des entreprises (*i.e.* avant appariement), les entreprises relevant du groupe I3 sont plus généreuses que celles ne pratiquant pas l'intéressement. La différence d'évolution des rémunérations entre ces deux groupes d'entreprise est positive et significative (de l'ordre de quatre points). Après appariement, cette différence reste positive mais elle n'est plus significative. En d'autres termes, le fait de pratiquer l'intéressement pendant sept ans n'influence pas de manière significative la rémunération totale. De même, avant prise en compte des caractéristiques observables, il n'y a pas de différence significative d'évolution des rémunérations hors primes d'intéressement entre les entreprises du groupe I3 et celles du groupe I4<sup>18</sup>. Après appariement, la différence reste négative mais devient significative.

Ces résultats mettent en évidence un effet de substitution de l'intéressement aux rémunérations. Ils rejoignent ceux mis en évidence par Mabile (1998) qui avance que l'effet de l'intéressement varie selon l'ancienneté d'un accord, l'effet devenant négatif au bout de cinq ans. Nos résultats

---

<sup>18</sup> La rémunération hors prime est équivalente à la rémunération totale dans ces entreprises puisqu'elles ne pratiquent pas l'intéressement.

vont également dans le sens des conclusions de Delahaie (2010) selon lesquelles les entreprises mobilisent les dispositifs de partage du profit comme outils de flexibilisation salariale. Ici, l'intéressement exerce une influence négative sur l'évolution de la rémunération brute hors primes, mais il n'impacte pas de manière significative l'évolution de la rémunération totale. Ce phénomène indique que la prime d'intéressement compense des niveaux de rémunération hors primes plus faibles dans les entreprises relevant du groupe I3, de sorte que les niveaux de rémunération sont semblables dans les entreprises qui pratiquent l'intéressement et celles qui ne le pratiquent pas.

**Tableau 12. Effets estimés de la présence de l'intéressement sur les rémunérations**

Variable de résultat		Difference	Ecart-type	Ecart-type estimé avec bootstrap
Rémunération brute par tête	<i>Avant appariement</i>	0,04***	0,005	
	<i>Après appariement (ATT)</i>	0,002	0,006	0,006
Rémunération brute par tête hors primes d'intéressement	<i>Avant appariement</i>	-0,003	0,005	
	<i>Après appariement (ATT)</i>	-0,04***	0,006	0,005

*Source* : fichier issu de l'appariement des enquêtes PIPA (2000-2008), des fichiers FICUS et DADS (1999-2007).

*Champ* : entreprises de 10 salariés ou plus du secteur marchand non agricole. Sous-échantillon de 20 407 entreprises, dont 5 055 appartiennent au groupe I3.

### Résultats du modèle 2

Des estimations complémentaires qui intègrent, lors de la première étape (estimation du score de propension à l'aide d'un modèle probit), un indicateur de taux de rotation de la main-d'œuvre ont été réalisées. Le tableau 13 reporte les résultats du probit estimant la probabilité pour une entreprise de développer l'intéressement tout au long de la période.

On retrouve les résultats observés précédemment : la probabilité pour une entreprise de pratiquer l'intéressement tout au long de la période croît avec la taille de l'entreprise, le fait d'avoir un accord de participation et de distribuer une prime ainsi que la productivité apparente du travail. Cette probabilité augmente également lorsque la part des cadres et des professions intermédiaires croît. Enfin, comme attendu, plus le taux de rotation de la main-d'œuvre est important, moins la probabilité de pratiquer l'intéressement de manière continue est élevée. Ce résultat indique que l'intéressement peut être utilisé comme un outil de fidélisation de la main-d'œuvre.

Nous retrouvons également les conditions nécessaires à l'estimation du score : la distribution des scores de propension (graphique A2, annexe 1) montre que le support commun pour les entreprises traitées et non traitées est suffisamment grand. De même, après appariement, les différences de moyenne entre les traitées et les non traitées ont été réduites de manière significative, ce qui indique une bonne spécification de notre modèle (tableau A1, annexe 1).

**Tableau 13. Probabilité pour une entreprise de pratiquer l'intéressement tout au long de la période (estimation complémentaire prenant en compte le taux de rotation de la main-d'œuvre, modèle 2)**

	Variable	Coefficient	Ecart-type
	Fenêtre temporelle	0,032***	0,006
Taille (ref. moins de 20 salariés)	Entre 20 et 49 salariés	0,071	0,075
	Entre 50 et 499 salariés	0,348***	0,073
	500 salariés et plus	0,861***	0,082
Accord de participation	oui	0,508***	0,045
Distribution de participation	oui	0,140***	0,036
Secteur (Ref. EG - Energie)	EB - Industries agricoles et alimentaires	-0,600***	0,180
	EC - Industries de biens de consommation	-0,988***	0,178
	ED - Industrie automobile	-0,596***	0,203
	EE - Industrie de biens d'équipement	-0,833***	0,177
	EF - Industrie de biens intermédiaires	-0,741***	0,173
	EH - Construction	-0,979***	0,179
	EJ - Commerce	-0,786***	0,173
	EK - Transports	-0,742***	0,179
	EL - Activités financières	0,030	0,189
	EM - Activités immobilières	0,042	0,203
	EN - Services aux entreprises	-0,909***	0,173
	EP - Services aux particuliers	-1,152***	0,186
	EQ - Education, santé action sociale	-0,756***	0,191
	ER - Administration	-0,051	0,041
Part des femmes (Ref. 1 <sup>er</sup> quartile)	3 <sup>ème</sup> quartile	0,024	0,044
	4 <sup>ème</sup> quartile	0,042	0,048
	2 <sup>ème</sup> quartile	0,334***	0,042
Part des cadres et prof. intermédiaires (Ref. 1 <sup>er</sup> quartile)	3 <sup>ème</sup> quartile	0,284***	0,044
	4 <sup>ème</sup> quartile	0,244***	0,050
	2 <sup>ème</sup> quartile	0,048	0,041
Taux de rentabilité (Ref. 1 <sup>er</sup> quartile)	3 <sup>ème</sup> quartile	-0,026	0,043
	4 <sup>ème</sup> quartile	-0,040	0,043
	2 <sup>ème</sup> quartile	0,136***	0,043
Productivité apparente du travail (Ref. 1 <sup>er</sup> quartile)	3 <sup>ème</sup> quartile	0,212***	0,045
	4 <sup>ème</sup> quartile	0,415***	0,048
	oui	-0,390	0,043
Entreprise indépendante (Ref. 1 <sup>er</sup> quartile)	2 <sup>ème</sup> quartile	-0,183***	0,039
	3 <sup>ème</sup> quartile	-0,335***	0,041
	4 <sup>ème</sup> quartile	-0,333***	0,048
Constante		-0,7057***	0,091

Source : fichier issu de l'appariement des enquêtes PIPA (2000-2008), des fichiers FICUS et DADS (1999-2007).

Champ : entreprises de 10 salariés ou plus du secteur marchand non agricole. Sous-échantillon de 20 407 entreprises, dont 5 055 appartiennent au groupe I3.

Après contrôle des caractéristiques observables et inobservables, nous confirmons les résultats du modèle 1 (tableau 14) : l'intéressement s'accompagne d'un effet négatif sur la rémunération hors primes mais n'influence pas significativement la rémunération totale.

**Tableau 14. Effets estimés de la présence de l'intéressement sur les rémunérations (estimation complémentaire prenant en compte le taux de rotation de la main-d'œuvre)**

Variable de résultat		Différence	Ecart-type	Ecart-type estimé avec bootstrap
Rémunération brute par tête	<i>Avant appariement</i>	0,042***	0,005	
	<i>Après appariement (ATT)</i>	0,001	0,007	0,006
Rémunération brute par tête hors primes d'intéressement	<i>Avant appariement</i>	-0,001	0,005	
	<i>Après appariement (ATT)</i>	-0,04***	0,007	0,006

Source : fichier issu de l'appariement des enquêtes PIPA (2000-2008), des fichiers FICUS et DADS (1999-2007).

Champ : entreprises de 10 salariés ou plus du secteur marchand non agricole. Sous-échantillon de 20 407 entreprises, dont 5 055 appartiennent au groupe I3.

## 2.2. Effets de l'introduction de l'intéressement

Nous venons de voir que l'ancienneté de l'accord peut jouer un rôle central dans les effets estimés précédemment, nous proposons maintenant d'évaluer l'effet de l'introduction de l'intéressement sur l'évolution des rémunérations. Pour cela, nous comparons les entreprises relevant du groupe II à celles appartenant au groupe I4.

Le tableau 15 donne les résultats de la première étape (estimation du probit). Comme dans le cas de la présence d'un accord, la probabilité d'introduire l'intéressement augmente avec la taille de l'entreprise. L'effet de la taille devient cependant non significatif à partir de 500 salariés. L'effet de la productivité apparente est positif mais celui de la rentabilité économique est inverse : de manière contre-intuitive, plus une entreprise dégage un taux de rentabilité élevé, moins la probabilité qu'elle introduise l'intéressement est importante. Si l'existence d'un accord de participation a un effet positif, le versement d'une prime diminue la probabilité d'introduction de l'intéressement.

Ici encore, les conditions nécessaires à l'estimation sont vérifiées : certes, le support commun est moins grand que précédemment<sup>19</sup> (graphique A3, annexe 1), mais les biais ont été fortement réduits après appariement (tableau A1, annexe 1), ce qui signifie que le modèle spécifié est correct.

Dans une démarche similaire à la précédente, les probabilités estimées sur les traitées et les non traitées sont récupérées afin d'estimer l'effet du traitement sur la différence de rémunération moyenne par salarié (tableau 16). Une fois contrôlées les caractéristiques individuelles des entreprises, les différences de rémunérations moyennes ne sont plus significatives, et ce, quel que soit l'indicateur considéré. Autrement dit, l'évolution des rémunérations totales et celle des rémunérations hors primes d'intéressement sont identiques dans les entreprises qui ont introduit un accord et celles qui n'en ont pas. Ce résultat conforte les analyses de Cahuc et Dormont (1992b) qui ne trouvent pas d'effet significatif de l'intéressement sur les salaires. Les primes d'intéressement ne sont pas assez élevées pour, à la fois, se substituer au salaire de base et augmenter la rémunération. En revanche, cela contredit en partie les travaux de Coutrot (1992) et Mabile (1998) dont les conclusions mettent en évidence un phénomène de modération salariale consécutif à la mise en place de l'intéressement. Plus précisément, ces travaux montrent que l'intéressement s'accompagne d'une moindre augmentation des salaires de base mais d'une progression de la rémunération totale.

<sup>19</sup> Ce phénomène peut être expliqué par le nombre plus faible d'entreprises qui introduisent l'intéressement relativement au nombre d'entreprises qui n'en ont jamais.

**Tableau 15. Probabilité pour une entreprise d'adopter l'intéressement (modèle 3)**

	Variable	Coefficient	Ecart-type
	Fenêtre temporelle	0,15***	0,007
Taille (Ref. moins de 20 salariés)	Entre 20 et 49 salariés	0,094*	0,054
	Entre 50 et 499 salariés	0,203***	0,059
	500 salariés et plus	0,401	0,075
	Accord de participation	oui	0,47***
Distribution de participation	oui	-0,108***	0,040
Secteur (Ref. EG - Energie)	EB - Industries agricoles et alimentaires	-0,177	0,211
	EC - Industries de biens de consommation	-0,488**	0,211
	ED - Industrie automobile	-0,176	0,238
	EE - Industrie de biens d'équipement	-0,34	0,209
	EF - Industrie de biens intermédiaires	-0,372*	0,206
	EH - Construction	-0,359*	0,208
	EJ - Commerce	-0,594***	0,205
	EK - Transports	-0,388*	0,210
	EL - Activités financières	0,041	0,223
	EM - Activités immobilières	-0,03	0,228
	EN - Services aux entreprises	-0,536***	0,205
	EP - Services aux particuliers	-0,457**	0,211
	EQ - Education, santé action sociale	-0,42*	0,218
	ER - Administration	-0,266	0,310
Part des femmes (Ref : 1 <sup>er</sup> quartile)	2 <sup>ème</sup> quartile	-0,0613	0,043
	3 <sup>ème</sup> quartile	-0,0861*	0,047
	4 <sup>ème</sup> quartile	-0,0987**	0,049
Part des cadres et prof. intermédiaires (Ref : 1 <sup>er</sup> quartile)	2 <sup>ème</sup> quartile	0,168***	0,044
	3 <sup>ème</sup> quartile	0,195***	0,046
	4 <sup>ème</sup> quartile	0,172***	0,050
Taux de rentabilité (Ref : 1 <sup>er</sup> quartile)	2 <sup>ème</sup> quartile	-0,116***	0,044
	3 <sup>ème</sup> quartile	-0,097**	0,044
	4 <sup>ème</sup> quartile	-0,172***	0,043
Productivité apparente du travail (Ref : 1 <sup>er</sup> quartile)	2 <sup>ème</sup> quartile	0,086**	0,043
	3 <sup>ème</sup> quartile	0,041	0,047
	4 <sup>ème</sup> quartile	0,188***	0,050
Entreprise indépendante	oui	-0,250***	0,040
Constante		-1,716***	0,213

Source : fichier issu de l'appariement des enquêtes PIPA (2000-2008), des fichiers FICUS et DADS (1999-2007).

Champ : entreprises de 10 salariés ou plus du secteur marchand non agricole. Sous-échantillon de 17 065 entreprises, dont 1 713 appartiennent au groupe I1 et 15 352 au groupe I4.

**Tableau 16. Effets estimés de l'introduction de l'intéressement**

Variable de résultat		Difference	Ecart-type	Ecart-type estimé avec bootstrap
Rémunération brute par tête	<i>Avant appariement</i>	0,069***	0,007	
	<i>Après appariement (ATT)</i>	0,006	0,008	0,009
Rémunération brute par tête hors primes d'intéressement	<i>Avant appariement</i>	0,053	0,007	
	<i>Après appariement (ATT)</i>	-0,009	0,008	0,007

Source : fichier issu de l'appariement des enquêtes PIPA (2000-2008), des fichiers FICUS et DADS (1999-2007).

Champ : entreprises de 10 salariés ou plus du secteur marchand non agricole. Sous-échantillon de 17 065 entreprises, dont 1 713 appartiennent au groupe I1 et 15 352 au groupe I4.

### 3. EFFETS DE LA PARTICIPATION AUX BÉNÉFICES SUR LES RÉMUNÉRATIONS : RÉSULTATS

Comme dans la section précédente, nous nous intéressons aux différences de rémunération entre les entreprises qui ont cette fois un accord de participation sur l'ensemble de la période et celles qui n'en ont pas, d'une part, et celles qui introduisent un accord sur la période et celles qui n'en ont pas, d'autre part. De la même façon, nous nous intéressons à la rémunération brute totale par salarié et à la rémunération hors primes de participation par salarié. La difficulté de l'analyse réside dans l'obligation légale pour les entreprises de 50 salariés et plus d'avoir un accord de participation (cf. encadré, pp. 8 et suivantes). Si la taille des entreprises était une variable exogène, nous aurions pu mettre en œuvre un modèle de discontinuité de régression (*Regression Discontinuity*) pour comparer la rémunération des entreprises juste au-dessus du seuil de 50 salariés et celle des entreprises juste en dessous. Malheureusement, le choix de la taille d'une entreprise peut résulter de choix passés de l'entrepreneur et notamment du choix de ne pas dépasser les 49 salariés pour éviter à avoir à mettre en œuvre un accord de participation.

Ainsi, nous choisissons de mobiliser la même méthode que pour l'intéressement mais en nous concentrant sur les entreprises de 10 à 49 salariés. Parmi ces entreprises, certaines ont décidé de mettre en place un accord de participation sans obligation légale et d'autres ne le mettent pas en œuvre. Ainsi, pour chaque entreprise qui recourt à la participation, nous pouvons trouver une entreprise jumelle ayant des caractéristiques observables similaires. Les variables de contrôle sont identiques à celles introduites dans la partie sur l'intéressement. Nous remplaçons simplement les indicatrices de présence d'un accord et de distribution d'intéressement par des indicatrices de présence d'un accord et de distribution de participation.

La sous-section suivante analyse l'effet de la présence d'un accord sur les rémunérations par rapport au fait de ne pas en avoir (groupe P3 contre P4). Ensuite, nous analysons l'effet de l'introduction d'un accord par rapport au fait de ne pas en avoir (groupe P1 contre P4). Enfin, nous comparons les entreprises de 50 salariés et plus qui ont un accord de participation avec celles de 10 à 49 salariés qui en ont également un. Dans ce dernier cas, le traitement est la taille de l'entreprise et l'objectif est de savoir s'il existe des différences de rémunérations entre ces deux groupes d'entreprises. Ainsi, si nous n'observons aucune différence entre développer ou non la participation pour les entreprises de 10 à 49 salariés, d'une part, et aucune différence pour les entreprises de 10 à 49 salariés et celles 50 salariés et plus qui ont un accord, d'autre part, nous concluons qu'il n'existe pas de diffé-

rence entre les entreprises qui ont accord et celles qui n'en ont pas. En d'autres termes, la participation aux bénéfices n'a dans cette hypothèse aucun effet sur les rémunérations.

### 3.1. Effets de la présence de la participation aux bénéfices

Le tableau 17 donne les résultats de l'estimation du modèle probit. Les entreprises entre 20 et 49 salariés ont une probabilité plus forte d'avoir un accord de participation que les entreprises entre 10 et 19 salariés. Plus la productivité apparente du travail est forte, plus les entreprises ont un accord de participation.

**Tableau 17. Probabilité pour une entreprise d'avoir un accord de participation tout au long de la période (modèle 4)**

	Variables	Coefficients estimés	Ecart-type
	Fenêtre temporelle	-0,001	0,020
Taille (Ref. Entre 10 et 19 salariés)	Entre 20 et 49 salariés	0,317***	0,061
Accord d'intéressement	Oui	0,942***	0,108
Distribution d'une prime d'intéressement	Oui	-0,210*	0,117
Secteur d'activité (Ref. EG - Energie)	EB - Industries agricoles et alimentaires	0,142	0,444
	EC - Industrie de biens de consommation	0,223	0,433
	ED - Industrie automobile	0,382	0,508
	EE - Industrie des biens d'équipement	0,230	0,428
	EF - Industrie de biens intermédiaires	0,144	0,422
	EH - Construction	0,198	0,426
	EJ - Commerce	0,086	0,419
	EK - Transports	-0,057	0,441
	EL - Activités financières	0,595	0,438
	EM - Activités immobilières	0,276	0,447
	EN - Services aux entreprises	0,359	0,419
	EP - Services aux particuliers	0,314	0,426
	EQ - Education, santé action sociale	-0,500	0,548
	ER - Administration	1,011**	0,503
Part des femmes (Ref. 1 <sup>er</sup> quartile)	2 <sup>ème</sup> quartile	0,000	0,076
	3 <sup>ème</sup> quartile	-0,017	0,082
	4 <sup>ème</sup> quartile	-0,093	0,087
Part des cadres et prof. intermédiaires (Ref. 1 <sup>er</sup> quartile)	2 <sup>ème</sup> quartile	-0,169*	0,084
	3 <sup>ème</sup> quartile	-0,044	0,084
	4 <sup>ème</sup> quartile	0,012	0,087
Taux de rentabilité (Ref. 1 <sup>er</sup> quartile)	2 <sup>ème</sup> quartile	0,030	0,080
	3 <sup>ème</sup> quartile	-0,117	0,080
	4 <sup>ème</sup> quartile	-0,292***	0,077
Productivité apparente du travail (Ref. 1 <sup>er</sup> quartile)	2 <sup>ème</sup> quartile	0,196**	0,085
	3 <sup>ème</sup> quartile	0,250***	0,087
	4 <sup>ème</sup> quartile	0,436***	0,088
Entreprise indépendante	Oui	-0,566***	0,060
Constante	Oui	-2,167***	0,433

Source : fichier issu de l'appariement des enquêtes PIPA (2000-2008), des fichiers FICUS et DADS (1999-2007).

Champ : entreprises de 10 à 49 salariés ou plus du secteur marchand non agricole. Sous-échantillon de 9 527 entreprises, dont 390 appartiennent au groupe P3 et 9 137 au groupe P4.

Cela n'est en revanche pas vrai pour l'indicateur de rentabilité économique et l'effet est même négatif pour les plus rentables. La structure de la main-d'œuvre ne semble pas déterminante dans le choix des entreprises en termes de participation aux bénéfices. En revanche, les entreprises qui ont un accord de participation ont également un accord d'intéressement (mais avec moins de versement) et celles qui appartiennent à un groupe ont plus de chances de bénéficier d'un accord (le « balancing test » et le support commun sont présentés dans les annexes).

Dans la seconde étape, on utilise deux mesures différentes de rémunération moyenne : la rémunération brute totale par salarié et la rémunération brute hors primes de participation par salarié. Cette dernière est construite, à partir de 2002, en retranchant les primes versées de participation (cf. partie 2). Comme avec l'intéressement, ces deux mesures permettent d'observer la variation de la partie fixe de la rémunération et la variation totale de la rémunération.

**Tableau 18. Effets estimés de la présence de la participation aux bénéfices sur les rémunérations (modèle 4)**

Variable de résultat		Différence	Ecart-type	Ecart-type estimé avec bootstrap
Rémunération brute par tête	<i>Avant appariement</i>	0,012	0,014	
	<i>Après appariement (ATT)</i>	0,024(**)	0,017	0,012
Rémunération brute par tête hors primes de participation	<i>Avant appariement</i>	0,065**	0,014	
	<i>Après appariement (ATT)</i>	-0,016	0,0173	0,0193

Source : fichier issu de l'appariement des enquêtes PIPA (2000-2008), des fichiers FICUS et DADS (1999-2007).

Champ : entreprises de 10 à 49 salariés ou plus du secteur marchand non agricole. Sous-échantillon de 9 527 entreprises, dont 390 appartiennent au groupe P3 et 9 137 au groupe P4.

Le tableau 18 présente les résultats des estimateurs pour la seconde étape. Pour la rémunération brute totale, les estimateurs avant et après – la différence de rémunération entre les entreprises ayant un accord de participation et celles n'en ayant pas – ne sont pas significatifs si on garde les écarts-types calculés analytiquement dans la méthode de *matching*. En revanche, avec le *bootstrap*, l'effet de la participation sur les rémunérations est significatif (à 5 %) : les salaires augmentent de 2,4 points de plus dans les entreprises « traitées ». Pour la rémunération hors participation, la différence « naïve » entre les entreprises ayant un accord et celles n'en ayant pas est positive et significative : *a priori* les rémunérations hors primes de participation sont plus élevées en présence de participation. Cependant, lorsqu'on contrôle des caractéristiques observables et inobservables des entreprises, la différence n'est plus significative. Ainsi, dans les entreprises qui choisissent d'avoir un accord et le renouvellent chaque année entre 1999 et 2007, la participation aux bénéfices constitue un complément de rémunération. Comme la formule de calcul est donnée par la loi, il n'est pas possible pour elles de choisir d'en distribuer ou non : la participation aux bénéfices semble agir comme une taxe fixe pour les entreprises, au contraire de l'intéressement qui leur permet de moduler les évolutions du salaire total avec la prime d'intéressement.

### 3.2. Effets de l'introduction de la participation aux bénéfices

Le tableau 19 donne les résultats de l'estimation du modèle probit pour les entreprises qui introduisent un accord entre 1999 et 2007. Contrairement à l'estimation précédente, la taille de l'entreprise, les performances économiques et la structure de la main-d'œuvre ne sont pas des déterminants de l'introduction de la participation aux bénéfices. Il existe des différences sectorielles importantes : à l'exception de l'industrie des biens de consommation, appartenir aux autres secteurs relativement à



celui de l'énergie diminue la probabilité d'introduire un accord de participation. Les entreprises qui appartiennent à un groupe ont plus de chances de bénéficier d'un accord. L'existence d'un accord d'intéressement augmente la probabilité d'introduire la participation, mais le versement d'une prime joue en sens inverse.

**Tableau 19. Probabilité pour une entreprise d'introduire la participation (modèle 5)**

	Variables	Coefficients estimés	Ecart-type
	Fenêtre temporelle	0,087***	0,024
Taille (Ref. Entre 10 et 19 salariés)	Entre 20 et 49 salariés	0,026	0,074
Accord d'intéressement	Oui	1,100***	0,124
Distribution d'une prime d'intéressement	Oui	-0,495***	0,138
Secteur d'activité (Ref. EG - Energie)	EB - Industries agricoles et alimentaires	-0,987***	0,330
	EC - Industrie de biens de consommation	0,958***	0,312
	ED - Industrie automobile	-0,769*	0,437
	EE - Industrie des biens d'équipement	-0,971***	0,298
	EF - Industrie de biens intermédiaires	-1,084***	0,289
	EH - Construction	-1,022***	0,291
	EJ - Commerce	-1,144***	0,281
	EK - Transports	-1,031***	0,315
	EL - Activités financières	-0,563*	0,324
	EM - Activités immobilières	-1,261***	0,410
	EN - Services aux entreprises	-1,014***	0,285
	EP - Services aux particuliers	-1,048***	0,301
	EQ - Education, santé action sociale	-1,430***	0,437
Part des femmes (Ref. 1 <sup>er</sup> quartile)	2 <sup>ème</sup> quartile	-0,226**	0,100
	3 <sup>ème</sup> quartile	-0,120	0,103
	4 <sup>ème</sup> quartile	-0,210	0,113
Part des cadres et prof. intermédiaires (Ref. 1 <sup>er</sup> quartile)	2 <sup>ème</sup> quartile	0,084	0,103
	3 <sup>ème</sup> quartile	0,171	0,105
	4 <sup>ème</sup> quartile	0,090	0,118
Taux de rentabilité (Ref. 1 <sup>er</sup> quartile)	2 <sup>ème</sup> quartile	0,067	0,111
	3 <sup>ème</sup> quartile	0,117	0,105
	4 <sup>ème</sup> quartile	0,009	0,104
Productivité apparente du travail (Ref. 1 <sup>er</sup> quartile)	2 <sup>ème</sup> quartile	-0,024	0,099
	3 <sup>ème</sup> quartile	-0,122	0,106
	4 <sup>ème</sup> quartile	-0,041	0,111
Entreprise indépendante	Oui	-0,352***	0,076
Constante	Oui	-1,235***	0,303

Source : fichier issu de l'appariement des enquêtes PIPA (2000-2008), des fichiers FICUS et DADS (1999-2007).

Champ : entreprises de 10 à 49 salariés ou plus du secteur marchand non agricole. Sous-échantillon de 9 303 entreprises, dont 166 appartiennent au groupe P1 et 9 137 au groupe P4.

Le tableau 20 présente les résultats des estimateurs pour la seconde étape. Pour la rémunération brute totale et la rémunération brute hors participation, les estimateurs ne sont pas significatifs. Les primes versées par ces entreprises nouvelles dans le dispositif ne sont pas assez élevées pour faire la différence.

**Tableau 20. Effets estimés de l'introduction de la participation sur les rémunérations (modèle 5)**

Variable de résultat		Différence	Ecart-type	Ecart-type estimé avec bootstrap
Rémunération brute par tête	<i>Avant appariement</i>	0,048**	0,022	
	<i>Après appariement (ATT)</i>	0,015	0,022	0,026
Rémunération brute par tête hors primes de participation	<i>Avant appariement</i>	0,062	0,0217	
	<i>Après appariement (ATT)</i>	0,003	0,022	0,0256

Source : fichier issu de l'appariement des enquêtes PIPA (2000-2008), des fichiers FICUS et DADS (1999-2007).

Champ : entreprises de 10 à 49 salariés ou plus du secteur marchand non agricole. Sous-échantillon de 9 303 entreprises, dont 166 appartiennent au groupe P1 et 9 137 au groupe P4.

### 3.3. Comparaison des rémunérations entre les entreprises de 10 à 49 salariés et celles de plus de 50 salariés

Dans cette dernière étape, nous comparons les entreprises de 50 salariés et plus qui ont un accord avec celles de moins de 50 salariés qui en ont également un. Il s'agit d'exploiter le seuil des 50 salariés dans l'optique de comparer les entreprises qui ont un accord de participation lorsque c'est obligatoire (au-dessus de 50 salariés) et lorsque cela ne l'est pas (en dessous de 50 salariés). Le tableau 21 donne les résultats de l'estimation du modèle probit (le traitement est égal à 1 pour les entreprises de 10 à 49 salariés). La variable « taille » n'intervient plus puisque c'est l'objet du traitement. Encore une fois, les effets sont identiques. Plus la productivité apparente du travail est importante, plus les entreprises ont un accord de participation et celles qui ont un accord d'intéressement ont également un accord de participation. Les entreprises qui appartiennent à un groupe ont plus de chances de bénéficier d'un accord. En revanche, la part des cadres par quartile qui n'influencait pas la probabilité d'avoir un accord ou d'introduire un accord est plus faible dans les petites entreprises, ce qui est habituel.

De nombreuses statistiques et études montrent que le salaire moyen augmente avec la taille de l'entreprise. Le tableau 22 présente les résultats des estimateurs pour la seconde étape. On observe que la différence de moyenne hors contrôle est beaucoup plus faible dans les petites entreprises avec et sans le montant de la participation. Pour la rémunération brute totale et la rémunération brute hors participation, les estimateurs ne sont pas significatifs lorsqu'on contrôle les effets de structure. Ainsi, le fait qu'il n'existe aucune différence entre les entreprises de moins de 50 salariés et de 50 salariés et plus qui ont un accord et les résultats des sections précédentes donne une indication sur le fait qu'il n'existe pas de différence entre les entreprises qui ont accord et celles qui n'en ont pas.

**Tableau 21. Probabilité pour une entreprise d'avoir un effectif compris entre 10 et 49 salariés (modèle 6)**

	Variables	Coefficients estimés	Ecart-type
	Fenêtre temporelle	-0,249***	0,033
Accord d'intéressement	Oui	-0,175	0,241
Distribution d'une prime d'intéressement	Oui	-0,217	0,241
Secteur d'activité (Ref. EG - Energie)	EB - Industries agricoles et alimentaires	3,972	,
	EC - Industrie de biens de consommation	4,510***	0,787
	ED - Industrie automobile	4,697***	0,872
	EE - Industrie des biens d'équipement	4,432***	0,782
	EF - Industrie de biens intermédiaires	4,553***	0,746
	EH - Construction	4,964***	0,752
	EJ - Commerce	5,306***	0,714
	EK - Transports	4,157***	0,857
	EL - Activités financières	5,370***	0,743
	EM - Activités immobilières	5,718***	0,873
	EN - Services aux entreprises	5,157***	0,706
	EP - Services aux particuliers	6,379***	0,746
Part des femmes (Ref. 1 <sup>er</sup> quartile)	2 <sup>ème</sup> quartile	0,008	0,210
	3 <sup>ème</sup> quartile	-0,372	0,237
	4 <sup>ème</sup> quartile	-0,332	0,243
Part des cadres et prof. intermédiaires (Ref. 1 <sup>er</sup> quartile)	2 <sup>ème</sup> quartile	-0,925***	0,283
	3 <sup>ème</sup> quartile	-0,879***	0,251
	4 <sup>ème</sup> quartile	-0,161	0,233
Taux de rentabilité (Ref. 1 <sup>er</sup> quartile)	2 <sup>ème</sup> quartile	-0,265	0,206
	3 <sup>ème</sup> quartile	-0,463**	0,213
	4 <sup>ème</sup> quartile	-0,742***	0,203
Productivité apparente du travail (Ref. 1 <sup>er</sup> quartile)	2 <sup>ème</sup> quartile	0,849***	0,263
	3 <sup>ème</sup> quartile	0,883***	0,272
	4 <sup>ème</sup> quartile	1,333***	0,262
Entreprise indépendante	Oui	2,133***	0,251
Constante	Oui	-5,759***	0,755

Source : fichier issu de l'appariement des enquêtes PIPA (2000-2008), des fichiers FICUS et DADS (1999-2007).  
Champ : entreprises de 10 salariés ou plus du secteur marchand non agricole.

**Tableau 22. Effets estimés (modèle 6)**

Variable de résultat		Coefficient	Ecart-type	Ecart-type estimé avec bootstrap
Rémunération brute par tête	<i>Avant appariement</i>	-0,0764***	0,029	
	<i>Après appariement (ATT)</i>	0,0963	0,081	0,079
Rémunération brute par tête hors primes de participation	<i>Avant appariement</i>	-0,0949***	0,0302	
	<i>Après appariement (ATT)</i>	0,0633	0,08275	0,115

Source : fichier issu de l'appariement des enquêtes PIPA (2000-2008), des fichiers FICUS et DADS (1999-2007).  
Champ : entreprises de 10 salariés ou plus du secteur marchand non agricole.

#### 4. TESTS DE ROBUSTESSE : L'ESTIMATEUR DES DOUBLES MOINDRES CARRÉS À EFFETS FIXES

Dans cette section, nous proposons une méthode alternative à l'estimateur de « matching » en double différence, une méthode de variable instrumentale en données de panel. De la même façon que précédemment, on contrôle l'hétérogénéité inobservée en utilisant cette fois non pas une différence mais l'estimateur Within. On suppose également que le montant (et implicitement la distribution de ce montant) est endogène : il dépend du choix de l'entreprise d'utiliser l'intéressement ou la participation.

On estime la relation suivante :

$$\ln W_{it} = X_{it}\beta + \alpha ES + \sum_{t=2000}^{2006} I_t + u_i + \varepsilon_{it} \quad (1)$$

Où  $i$  représente les entreprises,  $t$  le temps,  $u_i$  un effet fixe inobservable et  $\varepsilon_{it}$  le terme d'erreur, tous les deux corrélés avec notre variable d'intérêt (ES, le montant d'intéressement ou de participation versé par l'entreprise). La variable expliquée est toujours le log de la rémunération par tête (totale, hors intéressement ou hors participation). La matrice des variables explicatives,  $X_{it}$ , est composée des variables suivantes : l'effectif de l'entreprise, la part des femmes, la part des cadres, la rentabilité économique et la productivité apparente du travail. Enfin, on introduit des indicatrices temporelles pour capter la conjoncture macro-économique.

ES, le montant distribué de l'épargne salariale, est corrélé à la fois à  $u_i$  et à  $\varepsilon_{it}$ , on utilise les doubles moindres carrés à effets fixes (FE-2SLS). Le plus difficile est de trouver une bonne variable instrumentale. À partir de nos données, le choix est limité ; nous choisissons donc d'utiliser les montants distribués retardés d'une année. Ce n'est pas forcément la variable la plus satisfaisante, mais c'est la seule en interne et nous n'avons aucune possibilité externe. Nous ne faisons pas de test de validité car la variable retardée comme instrument en panel n'est pas souvent valide (Angrist et Krueger, 2001).

Puisque le panel est non cylindré, on prend en compte dans l'estimation que chaque entreprise n'a pas la même durée d'observation : pour chaque entreprise, chaque variable est centrée en pondérant par le temps de présence. Pour la matrice des variables explicatives, on a

$$\tilde{X}_{it} = X_{it} - \frac{1}{T_i} \sum_{r=1}^T p_{ir} X_{ir} \quad \text{avec} \quad T_i = \sum_{t=1}^T p_{it} .$$

On calcule les mêmes valeurs pour ES,  $\ln W$  et  $ES(t-1)$ .

Si la matrice  $Z$  est l'agrégation de  $X$  et de l'instrument et  $K$  est l'agrégation de  $X$  et de ES, alors l'estimateur des doubles moindres carrés à effets fixes (Sémikyna et Wooldridge, 2010) est donné par :

$$\begin{pmatrix} \hat{\beta} \\ \hat{\alpha} \end{pmatrix} = \left[ \left( \frac{1}{N} \sum_i \sum_t p_{it} \tilde{k}_{it}' \tilde{z}_{it} \right) \left( \frac{1}{N} \sum_i \sum_t p_{it} \tilde{z}_{it}' \tilde{z}_{it} \right)^{-1} \left( \frac{1}{N} \sum_i \sum_t p_{it} \tilde{z}_{it}' \tilde{k}_{it} \right) \right]^{-1} \left( \frac{1}{N} \sum_i \sum_t p_{it} \tilde{k}_{it}' \tilde{z}_{it} \right) \left( \frac{1}{N} \sum_i \sum_t p_{it} \tilde{z}_{it}' \tilde{z}_{it} \right)^{-1} \left( \frac{1}{N} \sum_i \sum_t p_{it} \tilde{z}_{it}' \ln \tilde{w}_{it} \right)$$

Notre paramètre d'intérêt est  $\hat{\alpha}$ .

Les tableaux 23 à 26 présentent les résultats des estimations de l'équation 1. Les quatre tableaux sont identiques, seule la variable à expliquer est différente. Dans le premier tableau, on estime

l'effet de l'intéressement sur la rémunération brute totale par salarié et, dans le deuxième, on estime l'effet de l'intéressement sur la rémunération brute hors intéressement par salarié. Dans les troisième et quatrième tableaux, on estime respectivement l'effet de la participation sur la rémunération brute totale par salarié et sur la rémunération brute hors participation par salarié, pour les entreprises de 10 à 49 salariés.

Avec cette méthode de variable instrumentale, on retrouve les mêmes résultats qu'avec la méthode d'appariement en doubles différences : un effet de substitution de l'intéressement aux rémunérations dans les entreprises qui ont un accord d'intéressement. Le coefficient du tableau 23, qui donne l'effet de l'intéressement sur la rémunération brute totale, n'est pas significatif, montrant que les rémunérations totales évoluent de la même manière dans les deux types d'entreprises. Le coefficient du tableau 24, qui donne l'effet de l'intéressement sur la rémunération brute hors intéressement, est négatif et significatif, ce qui montre que les rémunérations hors primes évoluent moins vite dans les entreprises ayant un accord. Pour la participation, dans les entreprises de 10 à 49 salariés, les coefficients des tableaux 25 et 26 ne sont pas significatifs.

**Tableau 23. Effets de l'intéressement sur la rémunération brute totale par salarié**

Variable	Coefficient	Ecart-type
Interessement	-1,33E-09	1,39E-09
Effectif	-0,0000144***	1,87E-06
Part des femmes	-0,0674066***	0,0036246
Part des cadres et prof. intermédiaires	0,1431887***	0,0105367
Taux de rentabilité	1,54E-07	4,61E-07
Productivité apparente du travail	-3,07E-07	5,13E-07
Constante	10,16699***	0,0053734

Source : fichier issu de l'appariement des enquêtes PIPA (2000-2008), des fichiers FICUS et DADS (1999-2007).

Champ : entreprises de 10 salariés ou plus du secteur marchand non agricole.

**Tableau 24. Effets de l'intéressement sur la rémunération brute hors intéressement par salarié**

Variable	Coefficient	Ecart-type
Interessement	-0,00000000873***	1,42E-09
Effectif	-0,0000153***	1,90E-06
Part des femmes	-0,0633832***	0,003698
Part des cadres et prof. intermédiaires	0,1399058***	0,0107501
Taux de rentabilité	-4,84E-08	4,70E-07
Productivité apparente du travail	-2,84E-07	5,24E-07
Constante	10,15525***	0,0054822

Source : fichier issu de l'appariement des enquêtes PIPA (2000-2008), des fichiers FICUS et DADS (1999-2007).

Champ : entreprises de 10 salariés ou plus du secteur marchand non agricole.

**Tableau 25. Effets de la participation sur la rémunération brute totale par salarié (entreprises de 10 à 49 salariés)**

Variable	Coefficient	Ecart-type
Participation	1,40E-06	2,31E-06
Effectif	-0,0105425	0,0067595
Part des femmes	-0,1673241*	0,0924077
Part des cadres et prof. intermédiaires	0,0514905	0,2201797
Taux de rentabilité	-0,0000284	0,0000419
Productivité apparente du travail	0,0001799	0,0001945
Constante	10,60246***	0,1403482

Source : fichier issu de l'appariement des enquêtes PIPA (2000-2008), des fichiers FICUS et DADS (1999-2007).

Champ : entreprises de 10 salariés à 49 salariés du secteur marchand non agricole.

**Tableau 26. Effets de la participation sur la rémunération brute hors participation par salarié (entreprises de 10 à 49 salariés)**

Variable	Coefficient	Ecart-type
Participation	-9,88E-08	2,44E-06
Effectif	-0,0058476	0,0071149
Part des femmes	-0,1226285	0,0972661
Part des cadres et prof. intermédiaires	0,2078098	0,2317558
Taux de rentabilité	-0,0000164	0,0000441
Productivité apparente du travail	-0,0001666	0,0002048
Constante	10,42193***	0,147727

Source : fichier issu de l'appariement des enquêtes PIPA (2000-2008), des fichiers FICUS et DADS (1999-2007).

Champ : entreprises de 10 salariés à 49 salariés du secteur marchand non agricole.

## CONCLUSION

---

Depuis le début des années 1980, le développement des dispositifs d'épargne salariale constitue, avec l'individualisation des rémunérations, l'un des axes de transformation des politiques salariales. L'enjeu de ce rapport est de comprendre l'impact des dispositifs collectifs de partage des bénéfices sur les rémunérations en France.

La première partie a permis de restituer brièvement les principaux motifs conduisant les entreprises à adopter le partage du profit et les effets attendus. La littérature économique distingue deux arguments, celui de la flexibilité salariale et celui de l'incitation. Le premier, développé par Weitzman, définit le partage du profit comme un outil d'ajustement des coûts salariaux permettant, au niveau macroéconomique, de lutter contre le chômage. Ce dispositif s'accompagne d'une baisse de la partie fixe de la rémunération, compensée par le versement d'une prime liée aux résultats de l'entreprise. Le second argument analyse le partage du profit comme un salaire d'efficacité (*i.e.* un complément de salaire) conduisant à des gains de productivité. Suivant la thèse de la complémentarité productive, pour qu'il produise des incitations, le partage du profit doit être associé à des systèmes participatifs favorisant l'implication et la coopération des salariés. Dans la littérature empirique, de nombreux travaux ont testé et vérifié les effets positifs de partage du profit sur la productivité du travail. Peu d'études, en revanche, se sont intéressées à l'analyse des effets du partage du profit sur les niveaux et l'évolution des salaires. Les travaux existants aboutissent à des résultats divergents : si certains concluent à l'existence d'une modération salariale en présence du partage du profit, d'autres au contraire soulignent les effets positifs de ce dispositif sur les salaires. Par ailleurs, peu d'études (à l'exception de celle de Mabile, 1998) ne s'intéressent aux effets du partage du profit selon qu'il vient d'être adopté par une entreprise ou est déjà en place depuis de nombreuses années. Enfin, aucune étude ne traite de la participation aux bénéfices, alors qu'il s'agit du dispositif le plus répandu en France. Ce bref passage en revue de la littérature empirique souligne la nécessité de renouveler l'examen des liens entre partage du profit et rémunérations sur des données plus récentes, en différenciant les enjeux de la présence des dispositifs (depuis au moins un an) de ceux de leur adoption, d'une part, et les effets de l'intéressement de ceux de la participation, d'autre part.

Afin d'évaluer l'impact des dispositifs de partage des bénéfices sur les rémunérations, nous avons apparié trois sources de données : l'enquête *Participation, Intéressement, Plans d'épargne entreprise et Actionnariat des salariés* » (PIPA), des fichiers administratifs de données d'entreprises (FICUS) et les fichiers DADS. Au final, nous obtenons un panel de travail qui nous permet de distinguer quatre groupes d'entreprises selon leurs pratiques en matière d'intéressement et quatre groupes selon leurs pratiques en matière de participation : les premiers groupes rassemblent les entreprises qui introduisent un accord d'intéressement ou de participation durant la période observée et les deuxièmes les entreprises qui les ont abandonnés ; les troisièmes groupes concernent les entreprises qui ont un accord tout au long de la période et les derniers, les entreprises n'ayant jamais mis en place de dispositifs.

Nous présentons, dans la troisième partie, les faits stylisés de la diffusion des dispositifs de partage des bénéfices en France. Durant la période 1999-2007, la diffusion des dispositifs de partage du profit est continue. Du fait de l'obligation légale de mise en place dans toute entreprise de 50 salariés ou plus, la participation aux bénéfices est plus répandue que l'intéressement. D'une manière générale, du fait de leur caractère aléatoire et variable, les accords d'intéressement et de participation ne donnent pas systématiquement lieu au versement d'une prime. Le contexte économique joue un rôle important dans l'évolution de la part des entreprises distribuant une prime. Il existe des disparités importantes selon les caractéristiques des entreprises : l'intéressement reste très concentré dans les grandes entreprises (notamment celles appartenant à un groupe) et dans les secteurs de l'énergie, de l'industrie automobile et des activités financières. Compte tenu de la loi, moins de 7 % des entreprises de 10 à 49 salariés ont un accord de participation sur la période, cette part passant à

66,1 % pour les entreprises employant entre 50 et 99 salariés, et allant jusqu'à 86,9 % pour les très grandes entreprises. La participation est par ailleurs largement répandue dans tous les secteurs, à l'exception notamment des secteurs du commerce et des activités immobilières. Ces différences sectorielles sont notamment dues au fait que certains secteurs concentrent de plus petites entreprises ou des entreprises non soumises à l'obligation légale du fait de l'absence de bénéficiaires imposables. Le fait d'appartenir à un groupe est également un élément prépondérant de l'existence d'un accord d'intéressement et de participation. Enfin, des différences notables en termes de rémunération peuvent être notées. De manière générale, les entreprises concernées par le partage du profit durant une année au moins versent des rémunérations totales et hors primes supérieures à celles des entreprises qui ne partagent pas leur profit. Les différences sont encore plus marquées dans les entreprises qui pratiquent l'intéressement ou la participation tout au long de la période étudiée.

Dans la quatrième partie, nous nous interrogeons sur l'influence de l'intéressement et de la participation sur les rémunérations, toutes choses égales par ailleurs. À l'aide des quatre groupes d'entreprises définis, nous mobilisons une méthode d'appariement sur le score de propension en doubles différences. Nous considérons la variable de résultat en variation entre deux dates (première différence) et nous la comparons entre deux groupes d'entreprises, celui des traitées et celui des non traitées (deuxième différence). Les résultats montrent que le partage du profit n'est pas un complément de salaire mais un outil de flexibilité salariale. Trois conclusions peuvent être soulignées :

1. Le fait de pratiquer l'intéressement n'influence pas de manière significative la rémunération totale mais s'accompagne d'un effet négatif sur la rémunération hors prime d'intéressement.
2. L'introduction de l'intéressement n'influence de manière significative ni la rémunération totale ni la rémunération hors prime d'intéressement.
3. L'existence ou l'introduction de la participation n'influence de manière significative ni la rémunération totale ni la rémunération hors prime de participation.

Concernant l'intéressement, les résultats mettent en évidence un effet de substitution des primes aux rémunérations dans les entreprises qui ont un accord entre 1999 et 2007. Le fait que l'introduction d'un accord ne s'accompagne pas d'effets significatifs peut être expliqué par des montants de primes distribuées trop faibles pour que l'intéressement se substitue ou complète les salaires. Comme le prévoit la loi, le principe de non-substitution des primes aux salaires est respecté durant l'année de l'introduction de l'intéressement. Au-delà, il n'est plus appliqué par les entreprises. La participation aux bénéfices agit comme une « taxe fixe » sur les entreprises, au contraire de l'intéressement qui permet aux entreprises de moduler les évolutions du salaire total avec la prime d'intéressement.



## RÉFÉRENCES BIBLIOGRAPHIQUES

- AMAR E., 2012, « Participation, Intéressement et épargne salariale en 2010 : une hausse de 14 % des montants distribués », *Dares Analyses*, n° 055, septembre.
- AMAR E., 2011, « Participation, intéressement et épargne salariale en 2009 : un recul des montants distribués », *Dares Analyses*, n° 063, août.
- AMAR E., 2010, « Participation, intéressement et épargne salariale en 2008 : une baisse de près de 7 % des montants distribués », *Dares Analyses*, n° 071, octobre.
- AMAR E., CELLIER R., 2009, « La participation, l'intéressement et l'épargne salariale en 2007 : une hausse de 15 % des montants distribués », *Premières informations et premières synthèses*, juillet, n° 31.2.
- ANGRIST J., KRUEGER A., 2001, "Instrumental Variables and the Search for Identification: From Supply and Demand to Natural Experiments", *Journal of Economic Perspectives*, vol. 15, n° 4, pp. 69-85.
- ARTUS P., LEGENDRE F., MORIN P., 1991, « Le partage du profit incite-t-il à travailler plus ? », *Economie et Prévision*, n° 22, pp. 33-57.
- BAGHDADI L., BELLAKAL R., DIAYE M-A., 2012, "Do French Firms use Financial Participation to Transfer more Risk to their Workers?", *Document de recherche EPEE*, Centre d'Études des Politiques Économiques de l'Université d'Evry, n° 12-10, juillet.
- BELFIELD R., MARSDEN D., 2010, "Institutions and the Management of Human Resources: Incentive Pay Systems in France and Great-Britain", *British Journal of Industrial Relations*, vol. 48, n° 2, pp. 235-283.
- BELFIELD R., BENHAMOU S., MARSDEN D., 2008, « Rémunérations incitatives et modèles salarial en France et Grande-Bretagne », in Amossé T., Bloch-London C., Wolff L., *Les relations sociales en entreprise. Un portrait à partir des enquêtes « Relations professionnelles et Négociations d'entreprise [REPONSE, 1992-1993, 1998-1999 ET 2004-2005] »*, Paris, La Découverte, pp. 354-375.
- BELL L.A., NEUMARK D., 1993, "Lump-Sum Payments and Profit Sharing Plans in the Union Sector of the United States Economy", *The Economic Journal*, vol. 103, n° 418, pp. 602-619.
- BENHAMOU S., DIAYE M-A., 2011, « Participation des salariés et performances sociale : quels liens ? Quels enjeux ? », *Document de travail du Cas*, n° 2011-02, Centre d'analyse stratégique, mai.
- BLACK S.E., LYNCH L.M., 2000, "What's Driving the New Economy: The Benefits of Workplaces Innovation", *NBER Working Paper*, n° 7479, Cambridge.
- BRODATY T., CREPON B., FOUGERE D., 2007, « Les méthodes micro-économétriques d'évaluation et leurs applications aux politiques de l'emploi », *Economie et Prévision*, n° 177, pp. 93-118.
- BROWN S., FAKHFAKH F., SESSIONS J-G., 1999, "Absenteeism and Employee Ownership: An Empirical Analysis Based on French Panel Data, 1987-1989", *Industrial and Labor Relations Review*, n° 2, pp. 234-251.
- BRYSON A., FREEMAN R.B., 2010, "How does Shared Capitalism Affect Economic Performance in the United Kingdom ?", in Kruse D.L., Freeman R.B., Blasi J.R., 2010, *Shared Capitalism at Work: Employee Ownership, Profit and Gain Sharing, and Broad-Based Stock Options*, Chicago, The University of Chicago Press, pp. 201-224.
- CABLE J.R., FITZROY J.R., 1980, "Productive Efficiency, Incentives and Employee Participation: Some preliminary results for West-Germany", *Kyklos*, vol. 33, n° 1.
- CAHUC P., DORMONT B., 1992a, « Allègement du coût salarial ou incitation à l'effort ? », *Economie et Statistique*, n° 257, septembre, pp. 35-43.
- CAHUC P., DORMONT B., 1992b, « Les effets d'incitation de l'intéressement : la productivité plutôt que l'emploi », *Economie et Statistique*, n° 257, septembre, pp. 45-56.
- CAHUC P., DORMONT B., 1997, "Profit Sharing: Does it Increase Productivity and Employment? A Theoretical Model and Empirical Evidence of French Micro Data", *Labour Economics*, vol. 4, n° 3, pp. 293-319.
- CALIENDO M., KOPEINING S., 2005, "Some Practical Guidance for the Implementation of Propensity Score Matching", *IZA DP* n° 1588, may.
- CECI-RENAUD N., COTTET V., 2012, « Politique salariale et performances des entreprises », *Document de travail de la Direction des Etudes et Synthèses économiques*, n° G2012/2, Insee.

- CELLIER R., CHAPUT H., 2007, « L'épargne salariale en 2005 : plus de quatre salariés sur dix perçoivent une prime », *Premières informations Premières synthèses*, n° 44.1, novembre.
- CELLIER R., CHAPUT H., 2007, « Épargne salariale, des dispositifs en essor dans les petites entreprises », *Premières informations Premières synthèses*, n° 39.3, septembre.
- CHAPUT H., DELAHAIE N., DIAYE M.A., 2009, « L'épargne salariale : quels enjeux pour les politiques de rémunération et les performances des entreprises ? », communication au séminaire TEMPS organisé par l'équipe Matisse du CES « Du salaire à la compensation : les transformations de la structure et des contours de la rémunération », 26 mars, Paris.
- CHAPUT H., WOLFF L., 2008, « L'évolution des pratiques salariales dans les établissements : des combinaisons de plus en plus complexes », in Amossé T., Bloch-London C., Wolff L., *Les relations sociales en entreprise. Un portrait à partir des enquêtes « Relations professionnelles et Négociations d'entreprise [REPONSE, 1992-1993, 1998-1999 ET 2004-2005] »*, Paris, La Découverte, pp. 354-375.
- CONYON M. et FREEMAN R., 2004, "[Shared Modes of Compensation and Firm Performance U.K. Evidence NBER Chapters](#)", in: *Seeking a Premier Economy: The Economic Effects of British Economic Reforms, 1980-2000*, pp. 109-146, National Bureau of Economic Research.
- COUTROT T., 1992, « L'intéressement : vers une nouvelle convention salariale ? », *Travail et emploi*, n° 53, pp. 22-39.
- DARES, 2004, « La participation financière de 1999 à 2002 – Séries Statistiques révisées », *Premières informations Premières synthèses*, n° 38.2, septembre.
- DELAHAIE N., 2010, « L'épargne salariale en France : quels enjeux pour les politiques de rémunération ? Un examen théorique et empirique des enjeux du partage du profit associé à un plan d'épargne entreprise », *Thèse de doctorat en économie*, Université Paris-Est, Marne-la-Vallée.
- DEMAILLY D., 2012, « La structure des rémunérations en 2010 : les primes représentent 12,9 % de la rémunération dans les entreprises de 10 salariés ou plus du secteur privé », *Dares Analyses*, n° 063, septembre.
- DUHAUTOIS R., GILLES F., PETIT H., 2011, « Worker Flows, Job Flows and Establishment Wage Differentials : Analyzing the Case of France », *Document de travail du Centre d'Economie de la Sorbonne*, n° 2011.24.
- ESTRIN S., WILSON N., 1986, "The Micro-economic effects of Profit Sharing: The British Experience", LSE, *Discussion Paper*, n° 247.
- FAKHFAKH F., 1997, « Quand l'intéressement passé inaperçu... », *Travail et Emploi*, n° 71, juillet, pp. 53-63.
- FAKHFAKH F., PÉROTIN V., 2000, "The Effects of Profit Sharing on Firm Performance in France", *Economic Analysis*, vol. 3, n° 2, June, pp. 93-112.
- FITZROY F.R., KRAFT K., 1986, "Profitability and Profit sharing", *The Journal of Industrial Economics*, vol.35, n°2, pp. 113-129.
- FITZROY F.R., KRAFT K., 1987, "Cooperation, Productivity and Profit Sharing", *The Quarterly Journal of Economics*, vol. 102, n° 1, pp. 23-35, February.
- FITZROY F.R., KRAFT K., 1992, "Forms of Profit Sharing and Firm Performance: Theoretical Foundations and Empirical Problems", *Kyklos*, vol. 45, n° 2, pp. 209-225.
- FORTH J., MILLWARD N., 2004, "High-involvement Management and Pay in Britain", *Industrial Relations*, vol. 43, n° 4, pp. 98-119.
- FREEMAN R.B., WEITZMAN M.L., 1978, "Bonuses employment in Japan", *NBER Working Paper*, n° 1878, April.
- GIVORD P., 2010, « Méthodes économétriques pour l'évaluation des politiques publiques », Document de travail de l'Insee, n° 2010/08.
- GREENAN N., 1992, « Quelles sont les entreprises qui associent leurs salariés aux résultats ? », *Économie et Statistique*, n° 257, septembre, pp. 23-33.
- HART A.R., HÜBLER O., 1991, "Are Profit Shares and Wages Substitute or Complementary Forms of Compensation?", *Kyklos*, vol. 44, n° 2, pp. 221-231.
- HECKMAN J., ICHIMURA H. and TODD P., 1997, "Matching as an Econometric Evaluation Estimator", *Review of Economic Studies*, vol. 65, n° 2, pp. 261-294.
- HECKMAN J., ICHIMURA H. and TODD P., 1998, "Characterizing Selection Bias Using Experimental Data", *Econometrica*, vol. 66, n° 5, pp. 1017-1098.
- KANDEL E., LAZEAR E.P., 1992, "Peer Pressure and Partnership", *Journal of Political Economy*, vol. 100, n° 4, pp. 801-817.

- KRUSE D.L., FREEMAN R.B., BLASI J.R., 2010, "Do Workers Gain by Sharing? Employee Outcomes under Employee Ownership, Profit Sharing and Broad-based Stock Options", in Kruse D.L., Freeman R.B., Blasi J.R., *Shared Capitalism at Work: Employee Ownership, Profit and Gain Sharing, and Broad-Based Stock Options*, Chicago, The University of Chicago Press, pp. 257-290.
- KRAFT K., UGARKOVIC M., 2005, "Profit Sharing: Supplement or Substitute?", *Working paper*, University of Dortmund.
- KRAFT K., UGARKOVIC M., 2006, "Profit Sharing and Financial Performance of Firms: Evidence from Germany", *Economic Letters*, n° 92, pp. 333-338.
- KRUSE D.L., 1992, "Profit Sharing and Productivity: Microeconomic Evidence from the United States", *The Economic Journal*, vol.102, n° 410, pp. 24-36.
- LAZEAR E.P., 1995, *Personnel Economics*, Cambridge, London, The MIT Press.
- LONG J.R., FANG T., 2012, "Do Employees Profit from Profit Sharing ? Evidence from Canadian Panel Data", *IZA Discussion Paper*, Institute for the Study of Labor, n° 6749, July.
- MABILE S., 1998, « Intéressement et salaires : complémentarité ou substitution ? », *Economie et Statistique*, n° 316-31, pp. 45-61.
- MCNABB R., WITHFIELD K., 2007, "The Impact of Varying Types of Performance Related Pay and Employee Participation on Earnings", *International Journal of Human Resource Management*, vol. 18, n° 6, pp. 1004-1025.
- MILGROM P., ROBERTS J., 1997, *Economie, Organisations et Management*, Bruxelles, de Boeck Université.
- NUTI D., 1987, "Profit Sharing and Employment: Claims and Overclaims", *Industrial Relations*, vol. 26, n° 1, pp. 18-29.
- PEROTIN V., 1994, « Quelles sont les entreprises qui adoptent l'intéressement ? », *Problèmes économiques*, n° 2.372, avril, pp. 24-28.
- PEROTIN V., ROBINSON A., 2003, « Employee Participation in Profit and Ownership: A review of the issues and evidence », *Working Paper*, Social Affairs Series, European Parliament, n° SOCI109.
- PRENDERGAST C., 1999, "The provision of Incentives in Firms", *Journal of Economic Literature*, vol. 37, n° 1, pp. 7-63.
- RAOUI H., ROUX S., 2005, « Étude de simulation de la participation versée aux salariés par les entreprises », *Document de travail de la Direction des études et des synthèses économiques*, Insee, n° G2005/16.
- ROSENBAUM P.R., RUBIN D.B., 1983, "The Central Role of the Propensity Score in Observational Studies for Causal Effects", *Biometrika*, vol. 70, n° 1, pp. 41-55.
- SEMYKINA A., WOOLDRIDGE J.M., 2010, "Estimating Panel Data Models in the Presence of Endogeneity and Selection", *Journal of Econometrics*, 157, August, pp. 375-380.
- WEITZMAN L-M, 1983, "Some Macroeconomic Implications of Alternative Compensation Systems", *The Economic Journal*, vol. 93, pp. 763-783.
- WEITZMAN L-M, 1984, *The Share Economy. Conquering the Stagflation*, Cambridge, Harvard University Press.
- WEITZMAN L-M, 1985a, "Profit Sharing as Macroeconomic Policy", *American Economic Review Papers and Proceedings*, vol. 75, pp. 41-45.
- WEITZMAN L-M, 1985b, "The Simple Macroeconomics of Profit sharing", *American Economic Review*, vol. 75, pp. 937-953.
- ZYLBERGERG A., 1989, *L'économie du partage : une solution pour l'emploi ?*, Monographies d'Econométrie, Editions du CNRS, Paris.
- ZYLBERGERG A., 1990, « Salaires et Emploi dans une économie de partage », *Économie et Prévision*, n° 92-93, pp. 153-160.

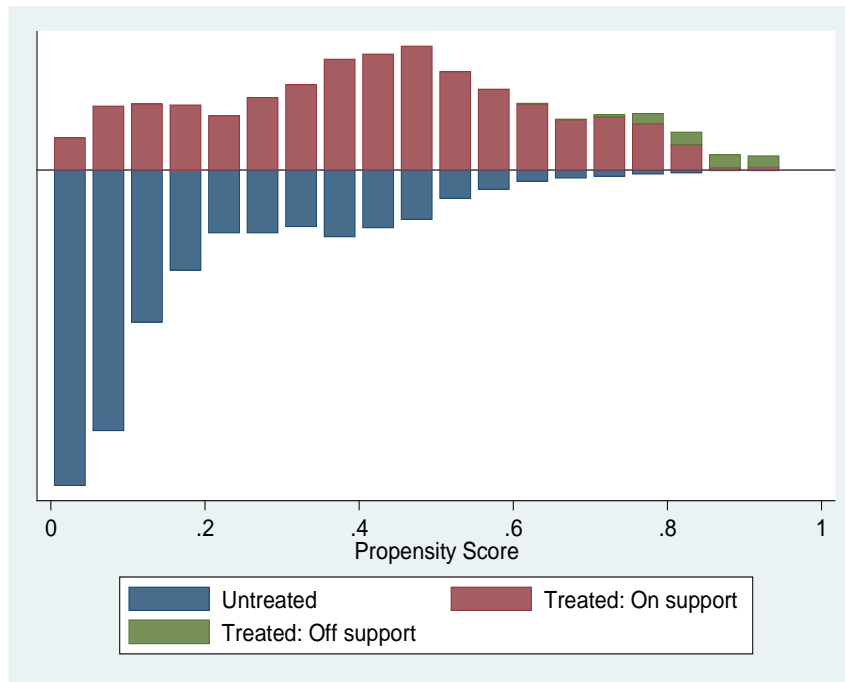


# ANNEXES

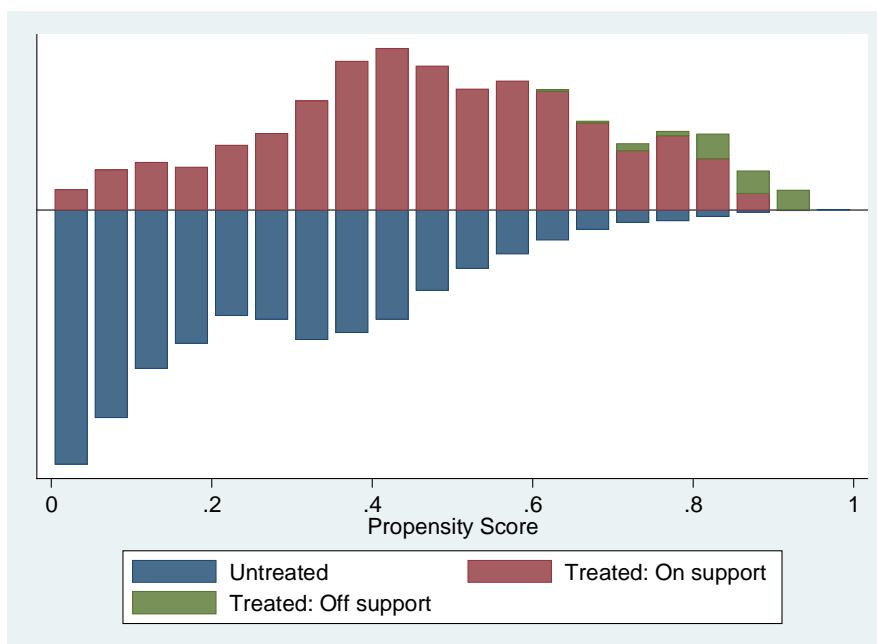
---

## ANNEXE 1. TEST DE QUALITÉ DE L'APPARIEMENT (CAS DE L'INTÉRESSEMENT)

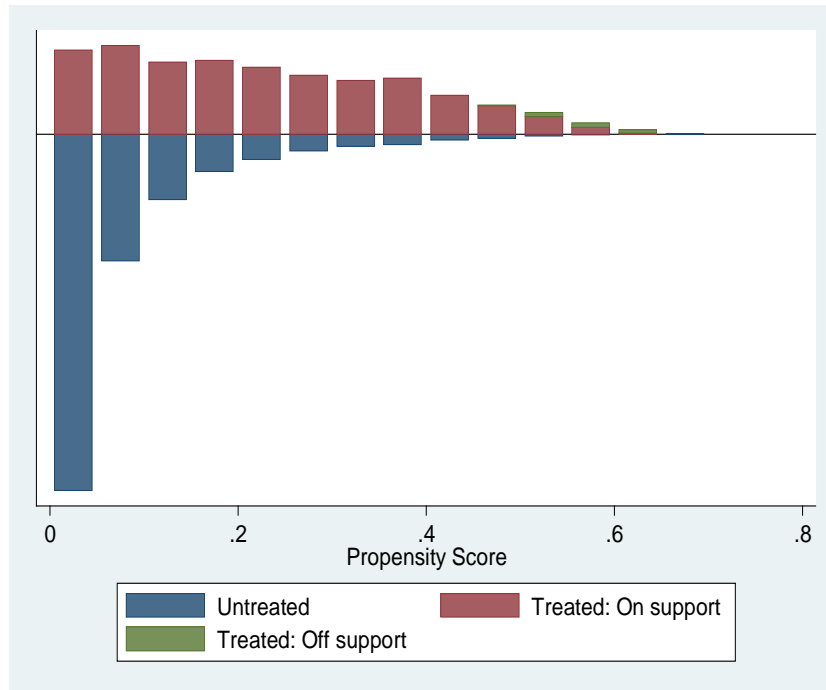
**Graphique A1. Distribution des scores de propension (I3 vs I4, modèle 1)**



**Graphique A2. Distribution des scores de propension (I3 vs I4, modèle 2)**



**Graphique A3. Distribution des scores de propension  
(I1 vs I4, modèle 3)**



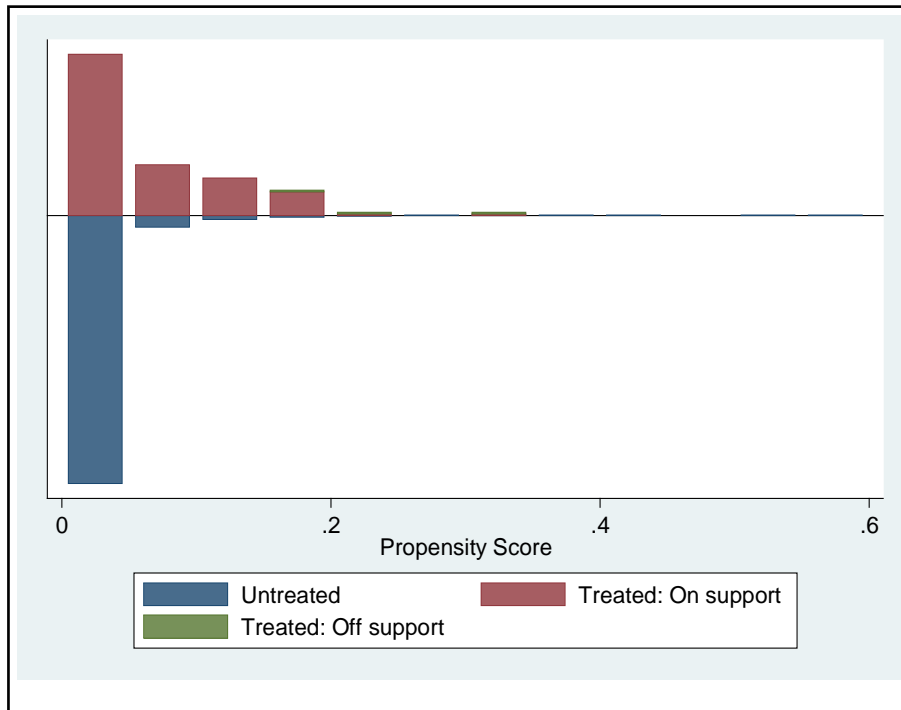
**Tableau A1. Réduction du biais après appariement (modèles 1, 2 et 3) (*Balancing Test*)**

	Variable	Réduction du biais après appariement (%)		
		Modèle 1	Modèle 2	Modèle 3
Taille (Ref. moins de 20 salariés)	Fenêtre temporelle	95,9	99,8	97,9
	Entre 20 et 49 salariés	99	98,3	98,3
	Entre 50 et 499 salariés	94,7	87,1	94,2
	500 salariés et plus	96	98,4	91,8
Accord de participation	oui	99,9	98,4	99
Distribution de participation	oui	99,4	97,4	96,4
Secteur (Ref. EG)	EB	70,8	79,1	70,8
	EC	26,9	ns avant	55,5
	ED	74,1	99,8	96,4
	EE	88,8	86	77,6
	EF	75,9	85,4	97,4
	EH	87,5	61,8	64,8
	EJ	77,4	83,7	93,1
	EK	99	87,8	ns avant
	EL	98	97,1	94,5
	EM	97,5	99,2	72,6
	EN	13	92,4	73,6
	EP	100	98,2	87,7
	EQ	99	86,1	ns avant
	ER	97,6	-	73,2
Part des femmes (Ref. 1 <sup>er</sup> quartile)	2 <sup>ème</sup> quartile	91,7	61,2	ns avant
	3 <sup>ème</sup> quartile	87,9	84,2	99,9
	4 <sup>ème</sup> quartile	97,3	75,9	4,3
Part des cadres et prof. intermédiaires (Ref. 1 <sup>er</sup> quartile)	2 <sup>ème</sup> quartile	65,1	77,1	90,5
	3 <sup>ème</sup> quartile	91,7	99,1	97,2
	4 <sup>ème</sup> quartile	71,7	75,5	85,6
Taux de rentabilité (Ref. 1 <sup>er</sup> quartile)	2 <sup>ème</sup> quartile	71,4	90,8	57,4
	3 <sup>ème</sup> quartile	48,3	47,6	ns avant
	4 <sup>ème</sup> quartile	62,8	91,5	89,8
Productivité apparente du travail (Ref. 1 <sup>er</sup> quartile)	2 <sup>ème</sup> quartile	95,3	97,3	ns avant
	3 <sup>ème</sup> quartile	87,2	57,1	ns avant
	4 <sup>ème</sup> quartile	99,8	98,1	93,7
Entreprise indépendante	oui	98,4	97,3	99,3
Taux de rotation de la main d'œuvre (Ref. 1 <sup>er</sup> quartile)	2 <sup>ème</sup> quartile	-	64,5	-
	3 <sup>ème</sup> quartile	-	92,1	-
	4 <sup>ème</sup> quartile	-	85,9	-

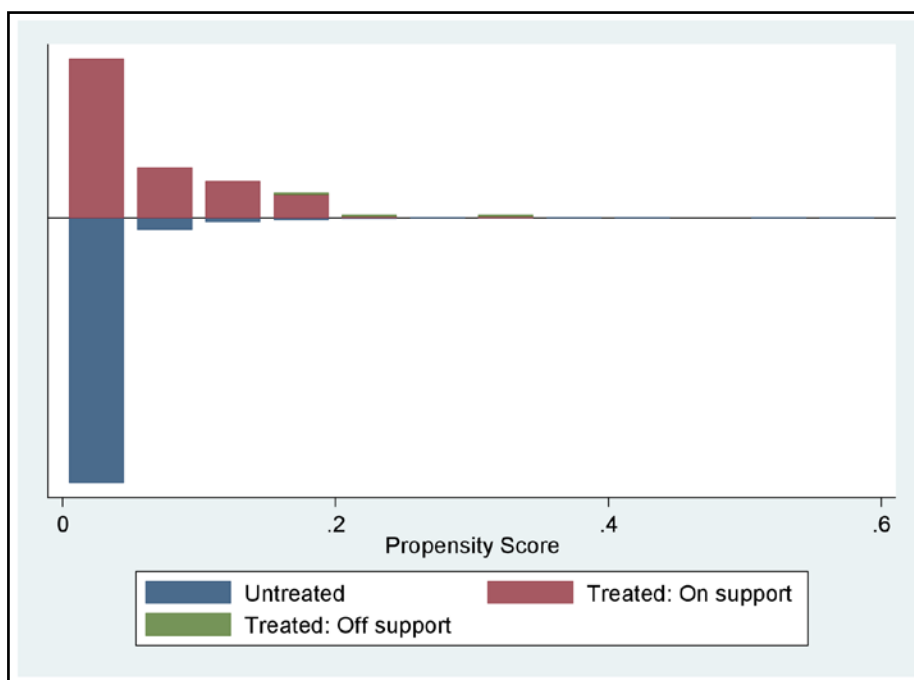
Source : fichier issu de l'appariement des enquêtes PIPA (2000-2008), des fichiers FICUS et DADS (1999-2007).  
 Champ : entreprises de 10 salariés ou plus du secteur marchand non agricole.  
 Note : pour le modèle 1, l'introduction de la fenêtre temporelle comme variable explicative permet de réduire les différences de moyenne entre traités et non traités avant appariement de 95,9 %.

## ANNEXE 2 : TEST DE QUALITÉ DE L'APPARIEMENT (CAS DE LA PARTICIPATION)

**Graphique A4. Distribution des scores de propension (P3 vs P4, modèle 4)**

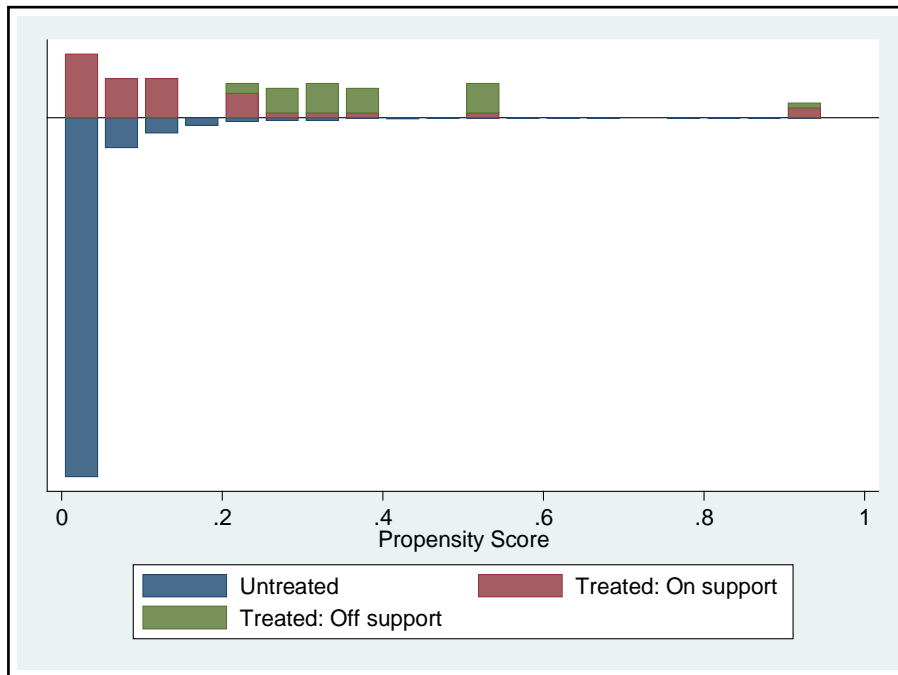


**Graphique A5. Distribution des scores de propension (P1 vs P4, modèle 5)**





**Graphique A6. Distribution des scores de propension (-50 vs +50, modèle 6)**



**Tableau A2. Réduction du biais après appariement (modèles 4, 5 et 6) (*Balancing Test*)**

	Variable	Réduction du biais après appariement		
		Modèle 4	Modèle 5	Modèle 6
	Fenêtre temporelle	ns avant	78.9	86.2
Taille (Ref. Entre 10 et 19 salariés)	Entre 20 et 49 salariés	91,8	63.6	.
Accord d'intéressement	Oui			.
Distribution d'une prime d'intéressement	Oui	95,1	95.3	86.9
Secteur d'activité (Ref. EG - Energie)	EB - Industries agricoles et alimentaires	95,8	89.6	67.8
	EC - Industrie de biens de consommation	ns avant	ns avant	85.5
	ED - Industrie automobile	ns avant	ns avant	ns avant
	EE - Industrie des biens d'équipement	ns avant	ns avant	ns avant
	EF - Industrie de biens intermédiaires	ns avant	ns avant	ns avant
	EH - Construction	ns avant	ns avant	95.8
	EJ - Commerce	77,6	ns avant	ns avant
	EK - Transports	39,2	ns avant	ns avant
	EL - Activités financières	96,3	ns avant	ns avant
	EM - Activités immobilières	78,3	56.8	ns avant
	EN - Services aux entreprises	77,9	ns avant	94.9
	EP - Services aux particuliers	69,0	ns avant	57.6
	EQ - Education, santé action sociale	ns avant	ns avant	-12.9
	ER - Administration	99,3	75.6	.
Part des femmes (Ref. 1 <sup>er</sup> quartile)	2 <sup>ème</sup> quartile	89,7	-	.
	3 <sup>ème</sup> quartile	ns avant	78.4	ns avant
	4 <sup>ème</sup> quartile	66,3	ns avant	ns avant
Part des cadres et prof. intermédiaires (Ref. 1 <sup>er</sup> quartile)	2 <sup>ème</sup> quartile	88,7	99.2	ns avant
	3 <sup>ème</sup> quartile	83,4	ns avant	67.7
	4 <sup>ème</sup> quartile	ns avant	ns avant	69.4
Taux de rentabilité (Ref. 1 <sup>er</sup> quartile)	2 <sup>ème</sup> quartile	95,9	34.0	55.4
	3 <sup>ème</sup> quartile	ns avant	ns avant	ns avant
	4 <sup>ème</sup> quartile	ns avant	ns avant	ns avant
Productivité apparente du travail (Ref. 1 <sup>er</sup> quartile)	2 <sup>ème</sup> quartile	96,8	ns avant	ns avant
	3 <sup>ème</sup> quartile	76,8	ns avant	ns avant
	4 <sup>ème</sup> quartile	97,2	ns avant	ns avant
Entreprise indépendante	Oui	99,4	99.9	95.4
Constante	Oui	99,9	96.8	87.7

Source : fichier issu de l'appariement des enquêtes PIPA (2000-2008), des fichiers FICUS et DADS (1999-2007).

Champ : modèles 4 et 5 : entreprises de 10 à 49 salariés ; modèle 6 : entreprises de 10 salariés ou plus du secteur marchand non agricole.

Note : pour le modèle 5, l'introduction de la fenêtre temporelle comme variable explicative permet de réduire les différences de moyenne entre traités et non traités avant appariement de 78,9 %.

## TABLE DES ILLUSTRATIONS

### Tableaux

1. Répartition des entreprises selon les groupes I1 à I4.....	21
2. Répartition des entreprises selon les groupes P1 à P4 .....	21
3. Nombre d'apparitions des entreprises sur la période.....	22
4. Structure des fichiers selon la taille et le secteur d'activité.....	23
5. Importance de l'intéressement selon la taille, le secteur d'activité des entreprises et le fait d'appartenir à un groupe entre 1999 et 2007 .....	29
6. Importance de l'intéressement selon les performances économiques des entreprises entre 1999 et 2007 .....	30
7. Importance de la participation selon les caractéristiques structurelles des entreprises (1999-2007).....	31
8. Importance de la participation selon les performances économiques des entreprises (1999-2007).....	32
9. Caractéristiques des entreprises selon le groupe considéré.....	34
10. Caractérisation des groupes construits pour l'étude de la participation .....	36
11. Probabilité pour une entreprise de pratiquer l'intéressement tout au long de la période (modèle 1) .....	46
12. Effets estimés de la présence de l'intéressement sur les rémunérations .....	48
13. Probabilité pour une entreprise de pratiquer l'intéressement tout au long de la période (estimation complémentaire prenant en compte le taux de rotation de la main-d'œuvre, modèle 2) .....	49
14. Effets estimés de la présence de l'intéressement sur les rémunérations (estimation complémentaire prenant en compte le taux de rotation de la main-d'œuvre) .....	50
15. Probabilité pour une entreprise d'adopter l'intéressement (modèle 3) .....	51
16. Effets estimés de l'introduction de l'intéressement.....	52
17. Probabilité pour une entreprise d'avoir un accord de participation tout au long de la période (modèle 4) .....	53
18. Effets estimés de la présence de la participation aux bénéficiés sur les rémunérations (modèle 4) .....	54
19. Probabilité pour une entreprise d'introduire la participation (modèle 5).....	55
20. Effets estimés de l'introduction de la participation sur les rémunérations (modèle 5) ..	56
21. Probabilité pour une entreprise d'avoir un effectif compris entre 10 et 49 salariés (modèle 6) .....	57

22. Effets estimés (modèle 6).....	57
23. Effets de l'intéressement sur la rémunération brute totale par salarié .....	59
24. Effets de l'intéressement sur la rémunération brute hors intéressement par salarié .....	59
25. Effets de la participation sur la rémunération brute totale par salarié (entreprises de 10 à 49 salariés).....	60
26. Effets de la participation sur la rémunération brute hors participation par salarié (entreprises de 10 à 49 salariés) .....	60
A1. Réduction du biais après appariement (modèles 1, 2 et 3) ( <i>Balancing Test</i> ).....	69
42. Réduction du biais après appariement (modèles 4, 5 et 6) ( <i>Balancing Test</i> ).....	72

## Graphiques

1. Part des entreprises ayant un accord d'intéressement (en %).....	24
2. Part des entreprises ayant un accord de participation (en %) .....	24
3. Part des entreprises ayant un accord d'intéressement et de participation aux bénéfices entre 1999 et 2007 (en %) .....	26
4. Part des entreprises ayant distribué une prime (en %) et montant moyen annuel de la prime (en euros).....	27
5. Importance de la participation dans les entreprises de 10 à 49 salariés .....	27
6. Évolution de la rémunération (primes d'intéressement incluses, en euros, log) .....	38
7. Évolution de la rémunération (hors primes d'intéressement, en euros, log).....	38
8. Rémunération totale et rémunération hors primes d'intéressement dans les entreprises relevant du groupe I1 (en euros, log).....	38
9. Rémunération totale et rémunération hors primes d'intéressement dans les entreprises relevant du groupe I2 (en euros, log).....	39
10. Rémunération totale et rémunération hors primes d'intéressement dans les entreprises relevant du groupe I3 (en euros, log).....	39
11. Évolution de la rémunération totale (primes de participation incluses, en euros, log) ...	40
12. Évolution de la rémunération (hors primes de participation, en euros, log).....	40
13. Rémunération totale et rémunération hors primes de participation dans les entreprises relevant du groupe P1 (en euros, log).....	40
14. Rémunération totale et rémunération hors primes de participation dans les entreprises relevant du groupe P2 (en euros, log).....	41
15. Rémunération totale et rémunération hors primes de participation dans les entreprises relevant du groupe P3 (en euros, log).....	41
A1. Distribution des scores de propension (I3 vs I4, modèle 1).....	67
A2. Distribution des scores de propension (I3 vs I4, modèle 2).....	67

<b>A3. Distribution des scores de propension (I1 vs I4, modèle 3).....</b>	<b>68</b>
<b>A4. Distribution des scores de propension (P3 vs P4, modèle 4).....</b>	<b>70</b>
<b>A5. Distribution des scores de propension (P1 vs P4, modèle 5).....</b>	<b>70</b>
<b>A6. Distribution des scores de propension (-50 vs +50, modèle 6) .....</b>	<b>71</b>



DERNIERS NUMEROS PARUS :

(Téléchargeables à partir du site <http://www.cee-recherche.fr>)

- N° 82** *Libres ou prolétariés ? Les travailleurs intellectuels précaires en Île-de-France*  
CYPRIEN TASSET, THOMAS AMOSSÉ, MATHIEU GRÉGOIRE  
mars 2013
- N° 81** *Ressources humaines (RH) et tarification à l'activité (T2A.) Entretiens avec des membres des directions des hôpitaux*  
MIHAI DINU GHEORGHIU, DANIÈLE GUILLEMOT, FRÉDÉRIC MOATTY  
décembre 2012
- N° 80** *Des ruptures conventionnelles vues par des salariés. Analyse d'un échantillon de cent une ruptures conventionnelles signées fin 2010*  
RAPHAËL DALMASSO, BERNARD GOMEL, DOMINIQUE MÉDA, ÉVELYNE SERVERIN, collab. LAETITIA SIBAUD  
octobre 2012
- N° 79** *Les conditions de travail dans les accords et plans d'action « seniors ». Étude pour le Conseil d'orientation des conditions de travail (Coct)*  
LAURENT CARON, FABIENNE CASER, CATHERINE DELGOULET, ANNIE JOLIVET, LAURENCE THERY, SERGE VOLKOFF [coord.]  
juillet 2012
- N° 78** *Une mesure de la santé à l'âge du travail. Approche du travail par la santé à partir de l'enquête Événements de vie et santé (EVS, Drees, 2005-2006)*  
CATHERINE CAVALIN, SYLVIE CÉLÉRIER  
juin 2012
- N° 77** *TIC et conditions de travail. Les enseignements de l'enquête COI*  
NATHALIE GREENAN, SYLVIE HAMON-CHOLET, FRÉDÉRIC MOATTY, JÉRÉMIE ROSANVALLON  
juin 2012
- N° 76** *Les accidents du travail et problèmes de santé liés au travail dans l'enquête SIP. (In)visibilités et inscriptions dans les trajectoires professionnelles*  
THOMAS AMOSSÉ, VÉRONIQUE DAUBAS-LETOURNEUX, KATIA BARRAGAN, KARINE MESLIN, FABIENNE LE ROY  
juin 2012
- N° 75** *Changements organisationnels et évolution du vécu au travail des salariés : une comparaison entre secteur privé et Fonction publique d'État*  
MAËLEZIG BIGI, NATHALIE GREENAN, SYLVIE HAMON-CHOLET, JOSEPH LANFRANCHI  
mai 2012
- N° 74** *Le RSA en Dordogne*  
MARTINE ABROUS  
avril 2012