

Rapports de recherche - 2011

Quels modes de négociation face à des politiques salariales renouvelées

?

#68 - décembre 2011 - Nicolas Castel, Noémie Delahaie, Héroïse Petit

À partir de l'exploitation statistique de l'enquête Relations professionnelles et négociations d'entreprise 2004-2005 (Reponse, Dares) et de la réalisation d'entretiens dans les secteurs de la construction automobile et des centres d'appels, ce rapport vise à cerner en quoi le renouvellement des formes de rémunération modifie les enjeux de la négociation salariale.

Pour rendre compte de la diversité et de la complexité des formules salariales, l'analyse propose dans un premier temps une typologie des politiques de rémunération. La référence à celle-ci permet ensuite de mettre en évidence une triple complémentarité entre politiques salariales, négociations d'entreprise et négociations de branche.

La question de l'effectivité des négociations constitue ensuite un second niveau d'analyse. L'étude statistique tend à nuancer l'hypothèse d'un poids prépondérant des négociations locales dans un contexte de renouvellement des formes de rémunération. La branche conserve bien un rôle important : celle-ci semble constituer un filet de sécurité en limitant les inégalités de salaire.

Les études de cas renforcent ces hypothèses et insistent enfin sur le poids de l'enjeu informationnel dans la conduite des négociations salariales, que ce soit au niveau de la branche ou de l'entreprise. Celui-ci passe par la difficile analyse des enjeux économiques mais aussi par la dissociation des négociations pour les salariés cadres et non-cadres.

+ [Télécharger le rapport \(pdf\)](#)

Les effets des aides publiques aux hôtels-café-restaurants et leurs interactions : une évaluation sur micro-données d'entreprises

#67 - décembre 2011 - Matthieu Bunel, Yannick L'Horty

La mission animation de la recherche de la Dares (Mar-Dares) [ministère du Travail, de l'Emploi et de la Santé] a lancé au cours de l'été 2009 un appel d'offre intitulé « Évaluation des effets de l'aide financière aux employeurs du secteur

des hôtels-café-restaurants dans le cadre de la loi du 9 août 2004 » dans le but de quantifier l'impact sur l'emploi et les salaires d'une politique sectorielle originale. L'équipe du Centre d'études de l'emploi (CEE) a été retenue pour évaluer les effets de cette politique sur les entreprises des différents secteurs des hôtels-café-restaurants (HCR). L'objet de ce rapport est de présenter les résultats de ce travail d'évaluation.

La loi 2004-804 du 9 août 2004 relative au soutien à la consommation et à l'investissement stipule dans son article 10 que les entreprises des secteurs des hôtels-café-restaurants (HCR) peuvent bénéficier d'une aide à l'emploi, pour une durée initialement prévue à un an et demi. Le décret n°2004-1239 du 22 novembre 2004 précise le champ, les modalités d'application et l'ampleur de cette mesure. Le montant de l'aide forfaitaire est de 1 373 euros par an pour les salariés au Smic et varie entre 1 373 euros et 336 euros pour les autres salariés selon le sous-secteur d'activité et l'ancienneté de l'entreprise. Sont exclus de ce dispositif, les cantines, la restauration collective et d'entreprise et les hébergements non-touristiques. Les lois 2005-1719 du 30 décembre 2005, 2006-1666 du 21 décembre 2006 et 2007-1822 du 24 décembre 2007 étendent la période d'application de cette aide aux années 2006 à 2008. En outre, le décret 2007-1822 du 24 décembre 2007 modifie sensiblement les modalités d'application du dispositif, qui devient plus favorable pour l'ensemble des salariés rémunérés jusqu'à un Smic plus 3 % et pour l'ensemble des salariés issus de la restauration traditionnelle. En juillet 2009, la loi 2009-888 de développement et de modernisation des services touristiques abroge ce dispositif pour lui substituer une baisse généralisée de la TVA (taxe sur la valeur ajoutée) de 19,5 % à 5,5 % dans ce secteur.

Cette politique sectorielle a donc été mise en place pendant cinq ans, entre 2004 et 2009, en faveur de 135 000 entreprises éligibles, employant entre 740 000 et 790 000 salariés¹ par an pour un coût global de 2,6 milliards d'euros, soit 520 millions d'euros en moyenne par an². Notons que 48 % de cette aide bénéficient exclusivement aux salariés au Smic qui sont surreprésentés dans les hôtels-café-restaurants.

La nature de cette aide est de type forfaitaire et plutôt ciblée sur les bas salaires, sauf pour les restaurants traditionnels. Les montants accordés sont par ailleurs différenciés selon les sous-secteurs d'activité. Ils sont maximaux pour les restaurants traditionnels et les hôtels avec restaurant et sont plus faibles pour les autres sous-secteurs (cafés, camping, traiteurs, auberges) qui occupent une place plus marginale dans l'ensemble. L'objectif affiché est de favoriser l'emploi et les salaires dans un secteur fortement utilisateur de main-d'oeuvre non qualifiée et à bas salaire. L'enjeu est également d'inciter les entreprises de ce secteur à abandonner le « Smic hôtelier », à réduire le taux d'utilisation des emplois informels, de compenser les écarts de taux de TVA (vente à apporter et consommation sur-place), voire à compenser les avantages en nourriture de ce secteur.

À l'exception de l'étude de Mikol et Ponceau (2009), aucune évaluation n'a été réalisée pour quantifier les effets de cette aide financière accordée dans le secteur HCR. En outre, alors que l'on dispose d'un nombre important de travaux d'évaluation permettant d'apprécier les effets des mesures générales d'allègements de cotisations sociales, les travaux d'évaluation des mesures catégorielles ou sectorielles sont, quant à eux, beaucoup plus rares.

Évaluer les effets induits par cette politique sectorielle suppose de préciser simultanément la nature du choc dont on veut étudier les conséquences mais également de prendre en considération le contexte fiscal et législatif correspondant à sa période de mise en application, afin d'identifier les effets spécifiques de la réforme. Ce travail est proposé dans le chapitre 1. Étant donné l'instabilité des différents dispositifs d'aide sur la période, un préalable indispensable à tout travail d'évaluation est de mesurer avec précision l'ampleur de l'aide effectivement perçue mais aussi le montant des autres exonérations qui sont obtenues parallèlement par les entreprises, afin de pouvoir quantifier l'évolution effective du coût du travail, condition préalable à une mesure de son impact sur l'emploi et les salaires.

La spécificité de ce rapport est de s'appuyer sur des données à la fois fiables et précises et quasiexhaustives issues de fichiers administratifs très riches rarement utilisés jusque-là. Ces fichiers individuels d'entreprises, notamment ceux de l'Agence centrale des organismes de sécurité sociale (Acoss) et de l'Unedic, contiennent des informations sur l'évolution du coût du travail, de l'emploi et des exonérations générales et spécifiques de cotisations sociales perçues. Ils documentent aussi le montant de l'aide financière HCR effectivement perçue et les dates d'obtention sur l'ensemble de la période étudiée. Le contenu, les caractéristiques et la qualité des bases et des enquêtes utilisées dans ce rapport sont présentés de manière détaillée dans le chapitre 2.

Le premier résultat obtenu ici est de souligner que la très grande majorité des entreprises éligibles à cette aide sectorielle en ont bénéficié. En outre, l'ampleur de cette aide a permis de réduire sensiblement le coût du travail. À partir des données administratives mobilisées dans ce rapport, on obtient un taux d'obtention de plus de 70 % en termes d'entreprises et de plus de 84 % en termes de salariés. Ce résultat revalorise nettement le taux préalablement avancé pour la seule année 2004 par Mikol et Ponceau (2009).

L'aide forfaitaire prévue par ce dispositif est positive pour tous les salariés quel que soit leur salaire, mais son montant est bonifié pour ceux qui sont rémunérés aux alentours du Smic. Globalement, ces aides ont permis de réduire les cotisations sociales patronales versées par an de 500 euros par salarié.

Cette aide relativement généreuse vient s'ajouter à plusieurs dispositifs préexistants : les exonérations générales de cotisations sociales sur les bas salaires et/ou les allègements pour les avantages en nature, les contrats aidés, les apprentis ou encore l'implantation géographique dans les zones défavorisées (ZUS).

Or, étant donné les caractéristiques des hôtels-café-restaurants, notamment en termes de structure des rémunérations, ces entreprises bénéficiaient dès le premier trimestre 2004, c'est-à-dire avant l'introduction de l'aide HCR, d'un niveau d'exonération générale de cotisations sociales patronales nettement plus important que les autres. Pour mesurer l'intensité de ce niveau d'exonération, on utilise de manière standard le taux d'exonération apparent (TEA) – rapport entre les cotisations exonérées et l'assiette salariale. Début 2004, ce taux était pour les entreprises de ces secteurs de 13 %, contre 5 % en moyenne pour les autres. L'introduction de l'aide HCR a eu pour conséquence de renforcer durablement cette particularité sectorielle. Elle a permis de faire progresser ce taux de l'ordre de cinq points de pourcentage sur la période 2005 à 2006.

Ainsi, tous dispositifs confondus, l'État a accordé à ces entreprises près de 1,972 milliard d'euros par an sur cette période, soit 2 100 euros par salariés. Étant donné le salaire moyen dans ce secteur, cette somme représente l'équivalent, en aides accordées aux employeurs, du coût d'un treizième mois et demi.

Cet effort massif de l'État a-t-il permis de stimuler fortement et durablement les créations d'emplois dans ce secteur ? Plus spécifiquement, quel a été l'impact de l'aide HCR ? Afin de répondre à ces questions et fournir une évaluation globale robuste, ce rapport s'appuie sur trois stratégies complémentaires permettant de contrôler successivement des éléments susceptibles d'affecter nos résultats (l'effet volume, l'endogénéité du traitement, la démographie spécifique des entreprises de ce secteur). Notons que ces évaluations ont en commun de considérer l'aide HCR comme un dispositif affectant le coût du travail ayant les mêmes effets potentiels que les politiques d'exonérations qui préexistaient avant son introduction. Ainsi, leur caractère transitoire n'est pas pris explicitement en compte dans cette analyse.

La première évaluation (chapitre 3) mobilise des données sectorielles semi-agrégées. Leur utilisation permet de contrôler les flux de défaillances et de créations particulièrement fréquents dans les hôtels-café-restaurants. L'analyse « toutes choses égales par ailleurs » menée indique que la hausse du TEA (taux d'exonération apparent), générée par les aides HCR, a eu un impact très limité en termes de créations et de sauvegarde de l'emploi. L'effet estimé est de l'ordre de 7 000 emplois par an, soit un coût par emploi créé très élevé, de plus de 86 000 euros .

En outre, ce résultat peu encourageant en termes d'efficacité de la mesure est même susceptible de surestimer l'effet réel de celle-ci dû à la nature des données utilisées pouvant être à l'origine d'un biais d'agrégation et d'endogénéité. Enfin, cette partie montre qu'un ciblage des aides HCR aurait pu être plus efficace en concentrant davantage celles-ci sur les seuls sous-secteurs (restauration traditionnelle, notamment) les plus sensibles au coût du travail. Les résultats obtenus permettent également d'éclairer les débats actuels sur l'intérêt et l'efficacité de la baisse ciblée de TVA pour laquelle on ne dispose encore que de données très parcellaires.

La deuxième évaluation proposée (chapitre 4) vise à s'assurer que les résultats obtenus ne sont pas déformés par l'existence d'un biais d'endogénéité. Elle s'appuie sur un lourd travail de simulation des aides perçues visant à rendre exogène le traitement étudié. Les outils standard de l'économétrie de l'évaluation sur données individuelles sont ensuite mobilisés afin de mesurer l'impact de l'aide HCR sur l'emploi appréhendé successivement en termes d'emploi brut, en emploi équivalent temps plein et en heures travaillées. On obtient que le dispositif sectoriel étudié a permis de réduire très sensiblement le coût du travail des entreprises de ce secteur mais n'a pas eu d'effet significatif sur l'évolution des effectifs des entreprises pérennes. En revanche, les entreprises qui ont le plus bénéficié des aides HCR et de l'évolution des barèmes d'exonération ont connu une hausse plus importante du salaire horaire hors cotisations sociales p a t r o n a l e s .

Enfin, pour prendre en compte dans l'analyse un taux de défaillance des entreprises relativement élevé dans le secteur HCR, la dernière évaluation réalisée (chapitre 5) s'intéresse à l'effet de l'aide HCR sur les trajectoires, le taux de survie et les variations d'emplois des entreprises. Pour des raisons de disponibilité des données, le champ de ce travail se limite aux seules entreprises créées en 2002 issues de l'enquête Sine (Système d'information pour les nouvelles entreprises), c'est-à-dire deux ans auparavant la mise en place de l'aide HCR. On obtient que l'aide HCR a plutôt favorisé la survie des entreprises de ce secteur sans pour autant permettre un accroissement de leurs effectifs. Toutefois, l'ampleur de l'effet sur la survie des entreprises est extrêmement limitée (quelques mois). Des analyses complémentaires devront toutefois être effectuées pour tenter de contrôler de manière plus rigoureuse l'endogénéité potentielle du traitement susceptible d'altérer en partie ces derniers résultats.

[!\[\]\(e474458956c9a37fbf9586ddb60a7fa1_img.jpg\) Télécharger le rapport \(pdf\)](#)

Encadrer ou manager ? Comparaisons des profils et des conditions de travail des personnels encadrants de la Fonction publique d'Etat et du secteur privé à l'aide du dispositif COI

#66 - novembre 2011 - Alex Alber

Appuyé sur les données du dispositif COI (Changements organisationnels et informatisation), le rapport vise à comparer les parcours et les pratiques de personnels encadrants de la Fonction publique d'État et du secteur privé. Pour ce faire, il commence par une construction typologique permettant de faire ressortir les différentes articulations possibles entre autorité hiérarchique et reconnaissance statutaire. Les quatre catégories construites (cadres encadrants, cadres isolés, chefs, superviseurs) servent ensuite de trame pour comparer les secteurs public et privé sur une série de points qui répondent à deux questions principales : qui encadre et avec quels outils ?

Sont ainsi comparées les structures par sexe, âge, niveau de diplômes et origines sociales des différents types d'encadrants dans les deux secteurs, avant que l'analyse n'approfondisse l'utilisation comparée des outils managériaux que sont les objectifs chiffrés et les évaluations individuelles. Le rapport se penche enfin sur la question de l'autonomie dans le travail, des groupes de projet, des formes de la directivité et de la prégnance du contrôle distant.

Dans l'ensemble, s'il met en lumière des différences structurelles importantes dans la composition des populations d'encadrants dans les deux secteurs (le secteur public étant plus féminisé et tendanciellement plus âgé), le rapport ne donne pas à voir d'écart massif dans la diffusion des outils managériaux à l'intérieur du secteur public. Les principales différences étant concentrées sur la question des publics auxquels ces outils se destinent et de leur impact possible sur la carrière des intéressés.

+ [Télécharger le rapport \(pdf\)](#)

Parcours professionnels, ruptures et transitions. Inégalités face aux événements de santé

#65 - septembre 2011 - Armelle Testenoire, Danièle Trancart

Ce rapport présente les résultats d'une recherche réalisée entre 2008 et 2010 dans le cadre de l'appel d'offre « Santé et Itinéraires Professionnels » (SIP) de la Dares et la Drees. En s'appuyant sur la définition de la santé comme une capacité physique et psychique d'agir dans le contexte social habituel, notre objet est d'analyser de quelle manière la santé contribue à la différenciation des parcours professionnels. Nous nous intéressons aux liens entre les incidents de santé relatés par les enquêtés et leurs trajectoires professionnelles ainsi qu'aux ressources inégales qu'ils ont pu mobiliser. Cette recherche est centrée sur les hommes et femmes d'âge actif de 40 à 54 ans en se référant au questionnement rétrospectif mené à la fois par l'enquête SIP et par une post-enquête complémentaire. La post-enquête a eu pour objet de cerner de manière dynamique les relations entre la santé et le travail à l'articulation de trois trajectoires : de travail, de santé et de vie familiale. L'analyse porte sur les processus de recomposition de l'action lorsque la santé est altérée.

+ [Télécharger le rapport \(pdf\)](#)

Transmission des savoirs et mutualisation des pratiques en situation de travail. Actes du colloque de décembre 2009

#64 - mai 2011 - Corinne Gaudart, Jeanne Thébault

La transmission des savoirs et la mutualisation des pratiques se trouvent à l'articulation d'enjeux économiques, sociaux et individuels importants. Pour l'entreprise, il s'agit de pouvoir conserver des savoir-faire de métier sans lesquels elle serait en difficulté pour « produire ». Suivant sa structure d'âges, son niveau d'anticipation du problème, l'entreprise peut se poser cette question de manière plus ou moins cruciale.

Cette transmission peut alors se trouver organisée et encadrée par des politiques de formation et d'accueil de nouveaux en vue de leur fidélisation dans l'entreprise. La mutualisation des pratiques, la confrontation des expériences, cadrée ou non par l'entreprise, est aussi une activité quotidienne, souvent invisible, élaborée dans les collectifs de travail. Ses buts peuvent être directement tournés vers l'efficacité au travers de régulations collectives ; ils peuvent aussi dépasser cet objectif premier et viser la transmission de règles de métier, d'une éthique du métier. Selon leur mode de reconnaissance et les formes d'organisation du travail, ces temps de la transmission et de la mutualisation des pratiques peuvent être fragilisés, voire source de conflits entre anciens, entre nouveaux et entre nouveaux et anciens.

Quels sont les contenus de la transmission ? Dans quels cadres se réalise-t-elle ? Avec quels objectifs ? Comment s'opère la mutualisation ? En quoi l'organisation du travail favorise-t-elle ou non ces échanges ?

Ce colloque vous convie à débattre de ces questions.

+ [Télécharger le rapport \(pdf\)](#)

Travailler avec un cancer. Regards croisés sur les dispositifs d'aménagement des conditions de travail et sur les ressources mobilisées pour tenir ensemble travail et santé

#63 - mars 2011 - Karine Chassaing, Nöelle Lasne, Christine le Clainche (étude coordonnée par Anne-Marie Waser)

L'étude établit, d'une part, de façon statistique les déterminants du retour au travail après un cancer et mesure plus spécifiquement l'impact des aménagements des conditions de travail pour 1 518 individus constituant un sous-échantillon de l'enquête de la Direction de la recherche, des études, de l'évaluation et des statistiques (Drees). L'impact de ces aménagements sur le retour au travail est un peu plus fort pour les femmes que pour les hommes. L'étude montre aussi un impact sur la variation de la productivité estimée mais seulement pour les femmes qui souhaitaient les aménagements.

L'étude met en lumière, d'autre part, grâce des entretiens qualitatifs auprès de trente-huit personnes en emploi après un cancer, une diversité de situations dans lesquelles elles se trouvent pour faire tenir ensemble santé et travail, dans le temps et au-delà des effets des aménagements prévus par le droit du travail.

Ces situations combinent des contraintes liées à leur travail, au type d'emploi qu'elles occupent, à l'échéance de leur contrat, aux contraintes de soins et à leur quotidien. Elles amènent également les personnes concernées à produire de façon permanente un certain nombre d'ajustements très minutieux et de régulations. Ainsi, travailler avec un cancer s'apparente à une épreuve. La maladie peut mettre en danger le travail, et le travail, en éprouvant le corps, peut mettre en danger la santé. Une des caractéristiques de cette épreuve est l'incertitude. Elle pèse autant sur l'emploi que sur le travail et la santé de la personne.

[+ Télécharger le rapport \(pdf\)](#)

Les agents de L'état, des travailleurs comme les autres ? Une comparaison du travail des agents de l'État et des salariés du privé au travers des déclarations à l'enquête Changements organisationnels et informatisation 2006

#62 - février 2011 - Danièle Guillemot, Aurélie Peyrin

Cette recherche a été financée par la DGAFP (convention CEE-DGAFP n° 102), commanditée par le Bureau des statistiques, des études et de l'évaluation, et suivie par Christine Gonzalez-Demichel.

[+ Télécharger le rapport \(pdf\)](#)

Pratiques de prévention des risques professionnels

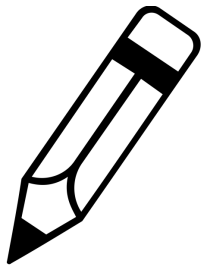
#61 - janvier 2011 - Thomas Amossé, Sylvie Célérier, Anne Fretel

Ce rapport présente les résultats d'une recherche menée sur un double front : un front statistique avec les données d'une enquête nationale et un front qualitatif par une enquête détaillée auprès d'entreprises et établissements de transformation de la volaille. Des entretiens, parfois réitérés, ont également été réalisés auprès des contrôleurs de sécurité en région et de quelques médecins du travail. Nous tenons à remercier toutes les personnes qui nous ont reçus et ont su se rendre disponibles malgré la lourdeur de leur emploi du temps. Sans elles, nous n'aurions pu démêler, ou du moins commencer à démêler, la place du risque professionnel et de sa gestion dans des univers productifs toujours complexes même dans les plus petites unités. Leurs noms ainsi que celui de leur entreprise ou établissement ont été modifiés conformément à nos engagements.

La double nature des matériaux mobilisés appelant des traitements également spécifiques, nous présentons les résultats de la recherche en deux temps précédés d'une introduction générale dans laquelle sont exposées les grandes options de la recherche. Le premier temps (partie I) présente et rend compte de l'exploitation statistique des données relatives à la gestion des risques professionnels dans l'enquête REPONSE 2004-2005. De façon symétrique, la partie II du rapport présente les données de l'enquête de terrain.

Les échanges entre les deux approches ont cependant été bien plus constants que ne le laisse penser ce découpage. Ces échanges ont porté tant sur l'élaboration des hypothèses que sur les perspectives d'exploitation des divers matériaux de la recherche. Une troisième et dernière partie (Synthèse générale), qui relie les principaux résultats de la recherche aux hypothèses initiales et formalise l'option méthodologique adoptée, tente d'en rendre compte. Les moments et les formes de la collaboration entre démarches quantitative et qualitative sont précisés comme les apports de cette collaboration et, parfois, ses impossibilités.

[+ Télécharger le rapport \(pdf\)](#)



Les numéros parus

+ [Depuis 2018](#)

+ [2017](#)

+ [2016](#)

+ [2015](#)

+ [2014](#)

+ [2013](#)

+ [2012](#)

+ [2010](#)

+ [2009](#)

+ [2008](#)

+ [2007](#)

+ [2006](#)

+ [2005](#)

+ [2004](#)

+ [2003](#)

+ [2002](#)

+ [2001](#)