APPEL À PROJETS
Analyse économique des liens entre l'épargne salariale et les politiques de rémunération

L'appel à projets *Analyse économique des liens entre l'épargne salariale et les politiques de rémunération* a pour objectif principal de produire des analyses quantitatives sur les effets de l'épargne salariale sur les rémunérations (salaire de base, salaire de base et primes hors épargne salariale, rémunération totale y compris primes et versements au titre de l'épargne salariale), en niveau et évolution.

Le texte de l'appel à projets est disponible sur le site Internet du ministère :
http://www.travail-emploi-sante.gouv.fr/IMG/pdf/AaP_Epargne_salariale_2010-3-3.pdf

Durée des recherches : entre avril 2011 et avril 2013.

Trois recherches ont été retenues.
- Les relations entre épargne salariale et rémunérations : une analyse des stratégies, de la cohérence des pratiques et du rôle modérateur des relations professionnelles (Centre européen de recherche en économie financière et gestion des entreprises [Cerefige], Université Nancy 2).
- Épargne salariale, rémunérations et emploi : une étude économétrique sur la France et la Grande-Bretagne (Équipe de recherche sur l'emploi, les marchés et la simulation [Ermes], Université Panthéon-Assas Paris 2).
- L'impact des dispositifs collectifs de partage des bénéfices sur les rémunérations en France : une analyse empirique sur la période 1999-2007 (Centre d'études de l'emploi).

Unités responsables du suivi de l'appel à projets à la Dares
Mission animation de la recherche et *département Salaires et conventions salariales* ; contact : dares.mar@travail.gouv.fr

Les relations entre épargne salariale et rémunérations : une analyse des stratégies, de la cohérence des pratiques et du rôle modérateur des relations professionnelles

Organisme de recherche ou d'étude :	Cerefige
Coordination scientifique :	Patrice Laroche
Autres membres de l'équipe :	Mathieu Floquet, Loris Guery, Chloé Guillot-Soulez, Anne Stévenot
Disponibilité du rapport :	Rapport final en ligne publié sur la page de Patrice Laroche

Objectif et déroulement de la recherche

Objectif

L'objectif de cette recherche est de prendre en compte le rôle des relations professionnelles dans l'analyse des liens entre les pratiques d'épargne salariale et les autres formes de rémunération.

Méthodologie

Le Cerefige utilise un échantillon de 1 143 entreprises constitué à partir de l'appariement de trois bases de données correspondant à l'année 2004 (l'enquête Pipa[1], l'enquête REPONSE[2] et les fichiers administratifs Ficus[3]). Les méthodes statistiques employées sont des techniques de statistiques descriptives et, en fonction de la nature de la variable de résultat considérée (variable d'épargne salariale qualitative ou variables salariales qualitatives ou continues), des modèles logit et des modèles de régression linéaire classique.

Structure du rapport

Le rapport final de l'équipe du Cerefige comporte trois parties.

La première partie décrit les données utilisées, les variables sélectionnées, les méthodes statistiques mises en œuvre ainsi que les hypothèses testées.

La deuxième partie présente une typologie des politiques d'épargne salariale. Quatre profils ont été distingués selon que les entreprises pratiquent ou non l'intéressement, et selon les pratiques d'abondement de l'entreprise et de versements volontaires des salariés. Dans cette deuxième partie du rapport sont analysés les déterminants de chaque profil d'épargne salariale en se focalisant plus particulièrement sur les variables de relations professionnelles.

Dans la troisième partie, l'équipe du Cerefige étudie les éventuelles corrélations entre les quatre profils d'épargne salariale identifiés et plusieurs variables de rémunération, ainsi que de possibles corrélations entre d'un côté, les niveaux et la dispersion des salaires, et de l'autre, le croisement entre les profils d'épargne salariale et les relations professionnelles.

[1] Enquête sur la participation, l'intéressement et l'épargne d'entreprise.
[2] Enquête relations professionnelles et négociations d'entreprise.
[3] Fichier complet unifié de Suse (système unifié de statistique d'entreprises).

Épargne salariale, rémunérations et emploi : une étude économétrique sur la France et la Grande-Bretagne

Organisme de recherche ou d'étude :	Ermes
Coordination scientifique :	Fathi Fakhfakh
Autres membres de l'équipe :	M. Merlateau, V. Pérotin, A. Robinson, A. Chtourou (collab.)
Disponibilité du rapport :	Rapport final en ligne

Objectif et déroulement de la recherche

Objectif

La recherche proposée est une étude quantitative dont l'originalité repose sur :
- une comparaison franco-britannique,
- l'analyse conjointe des effets des dispositifs d'épargne salariale sur les salaires au niveau des entreprises et au niveau des salariés,
- l'analyse des effets de l'épargne salariale sur l'emploi.

Trois dispositifs d'épargne salariale sont étudiés pour la France : intéressement, participation et actionnariat salarié, et deux pour la Grande-Bretagne : « profit sharing » (intéressement) et « employee stock ownership plan » (actionnariat salarié).

Méthodologie

Pour la France, l'équipe de l'Ermes a mobilisé des données relatives à la fois aux entreprises et aux salariés. Les données d'entreprises sont issues des enquêtes Pipa 2008 et 2009, Fare[4] 2008 et REPONSE 2004. Elles ont permis de constituer deux échantillons, l'un d'environ 6 000 observations, l'autre de 800. Les données concernant les salariés proviennent de l'enquête Ecmoss[5] 2006 (échantillon de 43 000 observations). Pour la Grande-Bretagne, l'Ermes a utilisé uniquement des données d'entreprises, avec 300 observations issues des enquêtes Wers[6] 2004 et European Company Survey.

Pour le cas de la France, au niveau des entreprises, a été prise en compte l'endogénéité des variables d'épargne salariale par le biais d'un estimateur du type maximum de vraisemblance à information complète en estimant un système de trois équations simultanées avec des variables continues (les variables de salaires) et des variables discrètes (l'intéressement et l'actionnariat salarié).

Structure du rapport

Le rapport final comporte quatre chapitres qui concernent à la fois la France et la Grande-Bretagne.

Le premier chapitre propose un état des lieux de l'utilisation de l'épargne salariale en France et en Grande-Bretagne.

Le deuxième chapitre décrit les déterminants de l'existence d'un accord d'intéressement et de l'actionnariat salarié dans ces deux pays.

Le troisième chapitre présente, pour la France, les résultats obtenus au niveau des entreprises sur les effets de l'existence d'un accord d'intéressement, de l'actionnariat salarié, et de l'existence d'un accord de participation sur les rémunérations en niveau et en évolution (rémunération totale y compris primes d'épargne salariale et rémunération totale hors primes d'épargne salariale). Pour la Grande-Bretagne, au niveau des entreprises, la recherche analyse les effets de l'épargne salariale (« profit sharing » et « employee stock ownership plan ») sur le salaire en niveau. En outre, uniquement pour la France, l'équipe présente également les résultats sur les effets de l'existence de l'intéressement et de la participation sur le niveau des rémunérations individuelles (salaire de base et salaire total horaire incluant les primes d'épargne salariale).

Le quatrième chapitre expose, pour la France, des résultats sur les effets des dispositifs d'épargne salariale (accord d'intéressement, actionnariat et accord de participation) sur l'emploi (en niveau et en évolution). Pour la Grande-Bretagne, l'équipe analyse uniquement les effets de l'intéressement et de l'actionnariat salarié sur le niveau de l'emploi.

[4] Fichier approché des résultats d'Esane (refonte de l'élaboration des statistiques annuelles d'entreprise).
[5] Enquête sur le coût de la main-d'œuvre et la structure des salaires.
[6] Workplace employment relations study.

L'impact des dispositifs collectifs de partage des bénéfices sur les rémunérations en France : une analyse empirique sur la période 1999-2007

Organisme de recherche ou d'étude :	CEE
Coordination scientifique :	Richard Duhautois
Autres membres de l'équipe :	Noélie Delahaie
Disponibilité du rapport :	Rapport final en ligne

Objectifs et déroulement de la recherche

Objectif

La recherche vise à explorer les liens entre deux dispositifs d'épargne salariale : intéressement et participation aux bénéfices, et les salaires. Il s'agit d'une étude économétrique dont l'originalité repose sur la mobilisation de données de panel.

Méthodologie

Les données de panel portent sur la période 1999-2007 et sont issues de l'enquête Pipa, des fichiers administratifs d'entreprises Ficus et des fichiers administratifs des DADS[7]. L'échantillon contient environ 23 000 entreprises employant 10 salariés ou plus. Pour chaque entreprise il y a au moins deux observations sur la période.

Afin d'étudier l'existence d'une relation causale entre les outils collectifs de partage du profit et les salaires, l'équipe utilise des méthodes économétriques permettant de contrôler l'existence potentielle de différences entre les entreprises qui ont recours aux dispositifs d'épargne salariale et celles qui n'y ont pas recours. Elle mobilise notamment la méthode d'appariement en double différence. Elle présente également des tests de robustesse des effets de l'intéressement et de la participation sur les salaires à l'aide des doubles moindres carrés à effets fixes.

Structure du rapport

Le rapport final comporte quatre parties. La première partie consiste en une revue de la littérature. Elle porte à la fois sur les théories associées à la mise en place de l'épargne salariale, et sur les travaux empiriques examinant les effets du partage du profit sur les salaires. La deuxième partie présente les données utilisées et leur traitement. La troisième partie, descriptive, précise l'importance des deux dispositifs de partage du profit étudiés et les profils des entreprises selon leurs pratiques en matière de partage de profit dans l'échantillon. La quatrième partie présente la méthode économétrique et les résultats en termes d'effets des dispositifs de partage du profit sur les rémunérations. La recherche distingue l'effet de l'introduction d'un dispositif (l'entreprise n'en disposait pas auparavant) de l'effet de la présence d'un dispositif (il existait déjà un dispositif). Elle présente également des tests de robustesse.

[7] Déclaration annuelle de données sociales.