



Les déterminants de l'épargne salariale (ES) : proposition d'une typologie des pratiques d'ES des entreprises françaises

Patrice Laroche, Mathieu Floquet, Loris Guery, Chloé Guillot-Soulez, Anne
Stévenot

► To cite this version:

Patrice Laroche, Mathieu Floquet, Loris Guery, Chloé Guillot-Soulez, Anne Stévenot. Les déterminants de l'épargne salariale (ES) : proposition d'une typologie des pratiques d'ES des entreprises françaises. 23ème congrès de l'AGRH, 2012, Nancy, France. halshs-01069588

HAL Id: halshs-01069588

<https://shs.hal.science/halshs-01069588>

Submitted on 29 Sep 2014

HAL is a multi-disciplinary open access archive for the deposit and dissemination of scientific research documents, whether they are published or not. The documents may come from teaching and research institutions in France or abroad, or from public or private research centers.

L'archive ouverte pluridisciplinaire **HAL**, est destinée au dépôt et à la diffusion de documents scientifiques de niveau recherche, publiés ou non, émanant des établissements d'enseignement et de recherche français ou étrangers, des laboratoires publics ou privés.

LES DETERMINANTS DE L'EPARGNE SALARIALE (ES) : PROPOSITION D'UNE TYPOLOGIE DES PRATIQUES D'ES DES ENTREPRISES FRANÇAISES

Patrice LAROCHE

Professeur des Universités, Université de Lorraine, CEREFIGE

Mathieu FLOQUET

PRAG-doctorant, Université de Lorraine, LOG

Loris GUERY

Maître de Conférences, Université de Lorraine, CEREFIGE

Chloé GUILLOT-SOULEZ

Maître de Conférences, Université de Haute-Alsace, CEREFIGE

Anne STEVENOT

Maître de Conférences, Université de Lorraine, CEREFIGE

Résumé

Les dispositifs d'épargne salariale (participation, intéressement, plans d'épargne salariale) font aujourd'hui partie du mix rémunération des entreprises françaises. Néanmoins, toutes les entreprises n'adoptent pas la même stratégie d'épargne salariale. L'objectif de notre recherche est l'identification des différentes stratégies d'épargne salariale mises en œuvre et l'analyse des déterminants de l'appartenance à chacune des catégories.

Notre analyse empirique s'appuie sur un échantillon représentatif de 1131 entreprises françaises. La réalisation d'une classification par nuées dynamiques s'appuyant sur des variables mesurant la diversité et l'intensité des dispositifs d'épargne salariale mis en œuvre par ces entreprises nous conduit à identifier cinq types de profil de politique d'épargne salariale. Les régressions logistiques nous permettent ensuite d'identifier les déterminants de l'appartenance à chacune de ces cinq profils.

Mots clés

Epargne salariale, participation, intéressement, plans d'épargne, typologie, déterminants.

LES DETERMINANTS DE L'ÉPARGNE SALARIALE (ES) : PROPOSITION D'UNE TYPOLOGIE DES PRATIQUES D'ES DES ENTREPRISES FRANÇAISES

Introduction

En France, les origines de l'épargne salariale se trouvent dans les mécanismes de participation financière des salariés avec l'instauration de l'intéressement, régime facultatif, en 1959 puis de la participation légale, régime obligatoire pour les entreprises de plus de cent salariés, et des plans d'épargne entreprise (PEE), facultatifs, en 1967. La participation sera rendue obligatoire dans les entreprises de plus de cinquante salariés en 1990. Depuis, deux nouveaux dispositifs sont venus s'ajouter à ceux déjà existants : le PEI (Plan d'Epargne Interentreprises) en 2001 et le PERCO (Plan d'Epargne Retraite Collectif) en 2003 (cf. Annexe 1). Les données disponibles sur ces mécanismes témoignent de leur développement continu sur les dix dernières années. Selon les derniers chiffres du Ministère du Travail, 57,2% des salariés du secteur marchand non agricole (soit 8,8 millions de salariés) ont accès à au moins un dispositif d'épargne salariale en 2009 : participation, intéressement, plan d'épargne (DARES, 2011).

La pyramide des rémunérations montre que les dispositifs d'épargne salariale font partie intégrante de la rémunération globale au sein de laquelle ils sont qualifiés de périphériques légaux (Donnadieu, 1991). Ces dispositifs trouvent aujourd'hui leur place au sein du mix rémunération de nombreuses entreprises dans la mesure où ils offrent une réelle flexibilité et où ils sont assortis d'avantages sociaux et fiscaux. Dans une perspective stratégique, les mécanismes d'épargne salariale permettent de flexibiliser une partie des sommes versées au personnel en la rendant dépendante des résultats de l'entreprise et en même temps d'impliquer les salariés dans l'atteinte de ces résultats. Ils permettent ainsi d'atteindre à la fois des objectifs économiques (augmentation de la performance productive, financière voire boursière, sécurisation du capital...) et des objectifs sociaux (motivation, fidélisation, amélioration du climat social, attractivité...).

Si de nombreux travaux se sont intéressés aux enjeux de l'ES, peu ont considéré les pratiques et les choix faits en matière d'ES au regard des caractéristiques des entreprises ou de leur environnement. L'objectif de notre recherche est de proposer une typologie de l'épargne salariale en fonction des pratiques développées par les entreprises puis de relier chaque catégorie d'ES identifiée aux caractéristiques internes et externes des entreprises qui adoptent cette catégorie d'ES afin de comprendre la stratégie assignée à l'ES. Notre étude aboutit à la proposition de cinq profils de stratégies d'épargne salariale déterminés principalement par la taille, la cotation en bourse et l'objectif stratégique prioritaire. En revanche, le lien entre la stratégie d'ES et la configuration organisationnelle n'apparaît pas significatif.

La revue de littérature permettra de s'interroger sur les déterminants des stratégies d'ES (1.). Après une présentation de la méthodologie adoptée (2.), nous présenterons les cinq profils de stratégie d'épargne salariale et les caractéristiques internes et externes des entreprises composant chacune des classes (3.). Enfin, nous chercherons à comprendre les déterminants de la stratégie d'épargne salariale des entreprises françaises (4.).

1. L'épargne salariale et ses déterminants : une revue de la littérature

Si de nombreuses recherches ont étudié les enjeux de l'épargne salariale, peu de travaux ont porté sur les pratiques et les choix faits en matière d'ES au regard des caractéristiques des entreprises ou de leur environnement. Pourtant plusieurs arguments justifient l'intérêt de la question. Sans se focaliser sur les pratiques d'épargne salariale, un certain nombre de travaux, dont certains à partir de l'enquête REPONSE, ont montré la contingence des pratiques et des politiques de rémunération en fonction de caractéristiques internes et externes de l'entreprise. Déjà, Balkin et Gomez-Mejia (1990) observent déjà la contingence des systèmes de rémunération en remarquant que les firmes mono-activité sont associées à un niveau de rémunération inférieur au marché, à un large usage des incitatifs financiers dans le mix de rémunération, à l'utilisation de récompenses à long terme et à des politiques de rémunération flexibles. Certains de ces travaux, plus récents, ont mobilisé l'enquête REPONSE tels que l'étude de Castel *et al.* (2011) qui ont ainsi caractérisé les profils types de rémunération préalablement identifiés. L'enjeu de comprendre la cohérence externe et interne des pratiques d'épargne salariale est important pour identifier, si possible, des stratégies d'ES à part entière.

De manière assez évidente, **la taille de l'entreprise** apparaît comme un premier facteur déterminant en raison de l'effet seuil à 50 salariés que l'on peut observer : en 2009, 93,7% des salariés des entreprises de plus de 500 personnes ont accès à au moins un dispositif constitutif de l'épargne salariale ; même si l'accès à ces dispositifs s'est nettement développé au cours de la dernière décennie, cette part s'élève encore seulement à 16,7% dans les entreprises de moins de 50 salariés (DARES, 2011).

L'âge de l'entreprise apparaît également comme un facteur déterminant *a priori* : pour pouvoir mettre en place un système d'intéressement aux résultats, il est nécessaire d'avoir un certain recul sur son activité, une bonne compréhension des éléments constitutifs de son résultat et de sa performance économique et financière afin de repérer les bons indicateurs, de savoir comment les mesurer et de pouvoir en interpréter l'évolution relative.

Le secteur d'activité détermine aussi les pratiques d'épargne salariale (DARES, 2011). Participation, intéressement sont les plus développés dans certaines activités de l'industrie (cokéfaction, raffinage ; fabrication de matériels de transport ; industries extractives, énergie, eau, gestion des déchets et dépollution ; fabrication d'équipements électriques, électroniques, informatiques, fabrication de machines). On peut penser que la taille des entreprises de ces secteurs explique largement ces résultats. Or, on observe le même niveau de diffusion de ces dispositifs (8 salariés sur 10 couverts) dans les activités financières et d'assurance où il n'y a pas que des entreprises de grande taille. En revanche, l'ES reste peu présente dans les secteurs de l'hébergement et de la restauration, l'administration publique, l'enseignement, la santé humaine et l'action sociale ou encore dans les autres activités de services (coiffure et soins de beauté principalement). Comme le suggèrent des travaux recourant au cadre néo-institutionnel sociologique pour analyser la diffusion de l'ES (Stévenot, 2004), l'existence d'influences coercitives, liées notamment à la réglementation (cas certainement de l'administration publique), normatives ou mimétiques peuvent expliquer l'importance relative de l'épargne salariale selon les secteurs.

Brochard (2008) montre par ailleurs que les politiques de recours exclusif aux augmentations au mérite et aux primes de performance par opposition aux pratiques d'augmentations générales sont favorisées par une **pression concurrentielle et financière** élevée. Brochard (2008) retient plusieurs indicateurs de l'enquête REPONSE pour appréhender les contraintes

liées à la pression concurrentielle que connaît l'entreprise : le type de marché (local, régional, national, européen ou international), les tensions en matière de fixation des prix sur le marché (liberté relative pour la fixation des prix et existence d'une concurrence par les prix de nature à compresser les marges des entreprises). Dans la mesure où l'intensité de la pression concurrentielle dépend de la position concurrentielle de l'entreprise, on considère également la part de marché détenue par l'entreprise et la croissance de son volume d'activité. Dans la mesure où les montants de la participation et de l'intéressement sont liés aux résultats de l'entreprise, les caractéristiques financières des entreprises apparaissent comme des déterminants de ces pratiques.

Des éléments concernant **les liens capitalistiques de l'entreprise**, tels que l'appartenance à un groupe, le profil du principal actionnaire et la cotation en bourse, sont aussi importants au regard des travaux antérieurs (Brochard, 2008). Delahaie (2009) et Delahaie et Diaye (2008) montrent notamment que l'épargne salariale n'est pas seulement construite comme un outil incitatif mais apparaît aussi comme un dispositif permettant le transfert partiel du risque des actionnaires vers les salariés (via le partage des profits) et la stabilisation du capital (via l'actionnariat salarié), ce qui concerne tout particulièrement les grandes entreprises cotées. Les caractéristiques de l'actionnariat et la cotation en bourse seraient, au regard de ces résultats, de nature à expliquer des pratiques et des stratégies d'ES.

Comme le suggéraient déjà les travaux de Coutrot et Madinier (1987) et Coutrot (1998), Brochard (2008) souligne l'importance croisée, en matière de politique de rémunération, des logiques économiques et des **logiques organisationnelles**. Baraldi *et al.* (2002) s'intéressent aux transformations conjointes des formes de rémunération et d'**organisation du travail** et soulignent l'importance de la cohérence des caractéristiques organisationnelles et des pratiques de rémunération pour la compétitivité et la performance des entreprises qui repose, pour eux, sur la stabilité de la relation salariale, entendue précisément comme un couple comprenant les modalités de rémunération et le contenu du travail (Lamotte et Troussier, 1992; Cavestro et Troussier, 1994 ; Baraldi *et al.*, 1994). Chênevert et Tremblay (2002) montrent que l'existence d'équipes autonomes et la gestion de la qualité influencent les pratiques de rémunération en faveur d'incitatifs collectifs. Plus récemment, à partir de l'enquête REPONSE, Brochard (2008) met en évidence l'influence sur les pratiques de rémunération d'un large degré d'autonomie des travailleurs dans l'exécution de leur tâche. Concernant les pratiques d'ES, Baraldi *et al.* (2002) observent un lien positif entre l'application du juste-à-temps avec les fournisseurs ou encore l'existence de groupes autonomes et l'existence d'un accord d'intéressement. Les liens avec les autres variables organisationnelles sont en revanche non significatifs. Bunel *et al.* (2008) ont étudié les liens entre **formes organisationnelles** et politiques salariales appréhendées à partir d'informations issues de l'enquête REPONSE et mettent en évidence que les établissements aux nouvelles formes d'organisation, du type *lean production* (ou au plus juste) ou apprenantes, utilisent davantage l'individualisation des salaires, considérée par les représentants de la direction comme motivant davantage les salariés. Dans les établissements en *lean production*, les pratiques d'individualisation sont davantage développées et les inégalités salariales plus importantes. Pour l'étude des déterminants organisationnels de l'ES, des informations concernant les **catégories socio-professionnelles** représentées dans l'entreprise peuvent également être retenues.

La littérature nord-américaine liée aux stratégies de ressources humaines apporte également une explication à la stratégie d'ES. Cette littérature repose sur des pratiques vertueuses de

gestion des ressources humaines permettant l'accroissement de l'engagement des salariés et, *in fine*, l'accroissement de la performance de l'entreprise. Dans le sillage de ce courant, l'approche configurationnelle (Delery et Doty, 1996) propose de montrer les effets de modèles intégrant de multiples variables indépendantes, plutôt que de s'intéresser à l'effet d'une seule variable en particulier. Il s'agit ici d'une vision contextualisée de l'activité RH. Les entreprises doivent chercher à mettre en œuvre un système RH qui permettent tant un ajustement horizontal que vertical, c'est-à-dire, assurant une cohérence interne des politiques et pratiques de ressources humaines en adéquation avec les autres caractéristiques organisationnelles. L'approche configurationnelle s'appuie généralement sur deux idéaux types de système d'emploi que peuvent être le marché interne et le marché externe. Ainsi, une politique de ressources humaines de type « marché externe » se distinguera par une flexibilisation de la rémunération par un système d'intéressement, une faible sécurité de l'emploi et les salariés n'auront qu'une faible participation à la gestion. Une politique basée sur le marché interne aura des pratiques inverses.

En s'appuyant sur la typologie de stratégie proposée par Miles et Snow (1978), Delery et Doty (1996) propose d'adapter les configurations RH aux configurations stratégiques. Au final, la politique d'épargne salariale, en tant que pratique de ressources humaines, doit être mise en cohérence avec la **stratégie de l'entreprise** (ajustement vertical) et à son **mode d'organisation** (ajustement horizontal).

2. Méthodologie

2.1. Données de la recherche

Cette recherche s'inscrit dans le cadre d'un projet de recherche lancé par la DARES. Aussi, nos analyses statistiques s'appuient sur différentes bases de données nationales : enquêtes REPONSE (Relations Professionnelles et NégociationS d'Entreprises) et PIPA (Participation, Intéressement, Plans d'épargne et Actionnariat des salariés) réalisées en 2004 et bases de données FICUS de l'INSEE et DADS du Ministère du Travail pour la même période.

A travers le questionnaire « représentant de la direction », l'enquête REPONSE aborde un nombre très important de sujets relatifs aux modes d'organisation interne et à la politique de gestion des ressources humaines des établissements français. Ces données sont essentiellement de nature qualitative et dichotomique et fournissent à la fois des données objectives sur le fonctionnement et l'organisation des entreprises et des données subjectives concernant l'opinion de la personne interrogée sur des aspects concernant son établissement. Notre étude requiert également l'usage de données quantitatives sur les performances des établissements. Ces données sont issues de la base de données financières FICUS qui fournit les comptes annuels détaillés de l'ensemble des entreprises du secteur privé sur la période couverte l'enquête REPONSE (2004-2005).

Les données issues des différentes bases ont été appareillées et, au final, l'échantillon d'étude est constitué de 1519 établissements représentant 1131 entreprises.

2.2. Opérationnalisation des variables

Les données de la recherche portent sur l'année 2004. Concernant l'épargne salariale, cinq dispositifs s'offraient aux entreprises en 2004 : participation, intéressement, plan d'épargne entreprise (PEE), plan d'épargne interentreprises (PEI) et plan d'épargne retraite collectif (PERCO). Seuls les quatre premiers dispositifs sont étudiés ici car l'enquête PIPA n'a collecté

des informations sur les PERCO qu'à partir de 2006. Cinq variables issues de l'enquête PIPA ont été retenues pour construire notre typologie.

Tableau 1 *Variables retenues pour l'analyse typologique des stratégies d'ES*

Variable	Modalités de la variable
Participation	Présence ou non du dispositif
Intéressement	Présence ou non du dispositif
Plan d'épargne (PE)	Présence ou non du dispositif
Abondement des PE	Montant de l'abondement/Masse salariale (MS)
Versements volontaires sur les PE	Montant des versements volontaires/MS

Ces cinq variables permettent de rendre compte de la diversité des dispositifs d'épargne salariale.

Quant aux variables opérationnalisant les déterminants de l'épargne salariale, elles sont issues de l'enquête REPONSE et de la base FICUS. Nous avons retenu des variables relatives à la taille, à l'âge, au secteur d'activité, à la position concurrentielle, aux liens capitalistiques, au niveau de rentabilité, aux objectifs stratégiques prioritaires, au mode organisationnel, à la composition de la main d'œuvre, identifiées dans la littérature, ainsi que des variables contenues dans l'enquête REPONSE relatives aux dépenses de formation et à la perception du dirigeant à l'égard de l'intéressement.

2.3. Protocole statistique

Pour mener l'analyse, nous avons eu recours aux techniques d'analyse factorielle et de classification qui sont complémentaires et que nous pouvons utiliser conjointement pour identifier les stratégies d'épargne salariale des entreprises de l'échantillon. L'analyse factorielle est un outil d'analyse des données qui sert à mettre en évidence des relations entre variables afin de réduire le nombre de variables servant à décrire un phénomène. Les techniques de classification (ou de typologie) quant à elles permettent de regrouper les individus les plus proches entre eux pour former des classes homogènes. Dans notre cas, il s'agit, dans un premier temps, de regrouper les entreprises adoptant des comportements similaires en termes de stratégie d'ES et, dans un second temps, d'en cerner les caractéristiques internes et externes.

Afin de mettre en évidence des groupes de pratiques d'ES, le plan de traitement statistique a débuté par une analyse factorielle des correspondances multiples (AFCM). Elle fait apparaître deux dimensions représentant plus de 54% de la variance totale. La première renvoie aux établissements qui ont mis en place des accords d'intéressement et/ou de participation (existence ou pas de pratiques d'ES) tandis que la seconde fait référence plus particulièrement au niveau de versement volontaire et d'abondement (intensité des pratiques d'ES). A partir des informations tirées de l'analyse factorielle, nous avons mené une analyse typologique destinée à identifier des profils types. La classification en nuées dynamiques fait finalement ressortir cinq politiques d'épargne salariale. Des régressions logistiques ont ensuite été menées pour identifier les caractéristiques de ces différentes stratégies d'épargne salariale.

3. Résultats : cinq profils permettant de rendre compte de la variété des stratégies d'ES

Pour chacun des profils est tout d'abord présentée une « photographie du profil » décrivant les principaux résultats issus de statistiques descriptives (cf. annexe 1). L'attention se porte ensuite plus spécifiquement sur les déterminants de l'appartenance au profil qui sont significatifs au regard des régressions logistiques réalisées.

Tableau 2 Les cinq profils d'ES identifiés

	Profil 1 Les offreurs d'ES fondée sur la participation	Profil 2 Les minimalistes légaux	Profil 3 Les minimalistes soucieux de flexibilité	Profil 4 Les ubiquistes	Profil 5 Les stimulateurs d'ES fondée sur l'intéressement	Moyenne
Effectifs (N = 1131)	101 (9,2%)	324 (28,6%)	166 (14,7%)	477 (42%)	63 (5,5%)	
Caractéristiques des politiques d'épargne salariale						
Existence d'un accord de participation	100%	100%	0%	100%	0%	79,8 %
Existence d'un accord d'intéressement	0%	31,6%	16,2%	100%	100%	58,9%
Existence d'un PE	100%	0%	12,6%	100%	100%	58,6%
Abondement / MS	0,50%	0%	0,11%	0,54%	0,77%	0,33%
Versement volontaire / MS	0,93%	0%	0,20%	0,65%	0,58%	0,42 %

Profil 1 « Les offreurs d'épargne salariale fondée sur la participation »

Photographie du profil 1. Ces entreprises sont pluri-établissements (76% des cas) et cotées en bourse (63%), détenues par la famille (22%) ou par une entreprise non financière française (21%). C'est le profil qui dispose de la plus grande marge de manœuvre pour fixer ses prix, même si cette marge de manœuvre reste indiquée comme faible dans 65% des cas. Leur activité est en croissance. C'est le profil qui présente le plus d'entreprises très rentables (22%) et le moins d'entreprises non rentables (10%). Cette rentabilité est leur objectif prioritaire dans 40% des cas. Elles se distinguent par le fort pourcentage d'ingénieurs et de cadres au sein de leur main-d'œuvre (26%), leurs dépenses de formation (elles sont plus de 80% à consacrer plus de 2% de leur masse salariale à la formation) et le fait d'avoir une organisation du travail de type apprenante / qualité totale. Leurs caractéristiques d'âge et de taille ne présentent pas de particularités par rapport à l'ensemble de l'échantillon. Elles sont principalement sur le secteur des services aux entreprises. Leurs dirigeants n'ont pas une vision positive de l'intéressement : ils considèrent plus fréquemment que l'intéressement se fait au détriment des salaires (18% contre 13%) et moins fréquemment qu'il accroît la cohésion (55% contre 68%) et qu'il incite à mieux travailler (63% contre 72%).

La première classe regroupe 9% des établissements de l'échantillon et 8% des salariés. Cette classe est constituée d'entreprises qui ont toutes mis en place un dispositif d'épargne salariale (uniquement dans le cadre d'accords de participation) et qui sont fortement actives en matière d'ES comme en témoignent la présence systématique d'un plan d'épargne ainsi que le niveau d'abondement et de versement volontaire très supérieur à la moyenne. Ces entreprises se distinguent des entreprises des classes 4 et 5 par l'absence d'accord d'intéressement.

Par le fort niveau d'abondement et de versement volontaire, elles peuvent être qualifiées de « de facilitateurs d'épargne » ou « d'offreurs d'épargne salariale » mais elles fondent l'intégralité de leur stratégie d'ES sur le mécanisme de la participation. Ainsi, 65% des entreprises du groupe 1 versent un abondement (contre 36% pour l'échantillon étudié) qui représente 0,50% de la masse salariale (0,33% pour l'échantillon). Les versements volontaires représentent 0,93% de la masse salariale (0,42% pour l'échantillon). Toutefois, l'absence d'intéressement affecte le montant des primes (participation et intéressement confondus), elles représentent 3% de la masse salariale contre 4,8% de la masse salariale de l'échantillon étudié. Autrement dit, l'absence d'intéressement n'est que modérément compensée par un accord de participation plus généreux.

Cette stratégie d'offreurs d'épargne salariale basée sur la participation est spécifique des grandes entreprises cotées en bourse (63% des entreprises du groupe 1 sont cotées contre 48% sur l'échantillon étudié), tous secteurs confondus. Même si les salariés n'en sont le principal actionnaire que dans 7% des cas, cette situation renforce la probabilité de faire partie du profil 1 (coefficient de la régression significatif).

Ces entreprises se caractérisent par leur politique de formation puisque leurs dépenses en la matière ne sont significativement pas en baisse (et par conséquent stables ou en hausse). Par ailleurs, cette politique d'ES est plus présente dans des entreprises employant une forte proportion de cadres (26% de la main d'œuvre est cadre dans les entreprises dans la classe 1 contre 18% dans l'ensemble de l'échantillon).

Les dirigeants des entreprises appartenant à cette classe ont une vision plutôt négative de l'intéressement. Ils ne le perçoivent significativement pas comme un moyen permettant d'accroître la cohésion. Cette perception des enjeux de l'intéressement est cohérente avec le fait de ne pas pratiquer l'intéressement. On peut toutefois se demander s'il s'agit d'une conviction profonde ou d'une rationalisation a posteriori.

Sans en faire un levier de management des ressources humaines et d'action sur les comportements directs, comme le conçoit la littérature par rapport à l'intéressement en particulier, les entreprises de la classe 1 semblent privilégier l'épargne salariale comme un avantage proposé à l'ensemble des salariés qui peut alors permettre une certaine fidélisation des salariés pour la grande entreprise. En permettant à ses salariés de développer une épargne salariale d'entreprise à moindre coût car reposant sur le seul mécanisme de participation légale, ces entreprises peuvent également viser, grâce à l'épargne salariale et l'actionnariat salarié, la stabilité de leur capital comme l'envisagent les travaux de Delahaie (2009) et Delahaie et Diaye (2008) qui soulignaient déjà que cette stratégie d'ES concernait en priorité les grandes entreprises cotées. Il est important de remarquer que les salariés sont plus fréquemment qu'ailleurs les principaux actionnaires dans cette classe, ce qui crédite tout particulièrement cette dernière thèse.

Profil 2 « Les minimalistes légaux »

Photographie du profil 2. Ces entreprises, majoritairement détenues par la famille (40% des cas) et non cotées en bourse, sont typiquement des PME (entreprises de 200 à 499 salariés dans 27% des cas, établissements de 50 à 250 salariés dans 45% des cas) avec des actifs comptables faibles. Leur marge de manœuvre pour fixer les prix est faible, assez similaire à la moyenne, de même que l'évolution de leur activité, leur rentabilité ou leur objectif prioritaire de rentabilité. Leur main-d'œuvre est plus qu'ailleurs composée d'ouvriers (47%) et est marqué par une faible présence des cadres. L'organisation du travail est de type taylorienne / qualité totale et les dépenses de formation y sont faibles. L'opinion des dirigeants concernant l'intéressement est à peu près similaire au reste de l'échantillon si ce n'est qu'ils considèrent plus souvent (18% des cas) que l'intéressement se fait au détriment des salaires.

La deuxième classe compte 29% des établissements (30% des salariés). Les entreprises du profil 2 n'ont pas mis en place de plan d'épargne salariale bien qu'elles disposent d'un accord de participation. Le montant de participation versé par ces entreprises est dans la moyenne de l'échantillon (2,6% de la masse salariale). Si toutes les entreprises ont mis en place un accord de participation, elles ne sont que 32% à avoir procédé à la signature d'un accord d'intéressement (59% au sein de l'échantillon).

Cette classe est significativement caractéristique des petites et moyennes entreprises (entre 50 et 500 salariés), les PME représentant 45 % des entreprises de la classe (contre 32% au sein de l'échantillon). L'actif comptable de ces entreprises est lui aussi significativement moins fréquemment de taille importante. Elles sont, par ailleurs, moins nombreuses que dans l'échantillon à être cotées en bourse (35% dans cette classe contre 48% dans l'échantillon). Au niveau de leur actionnariat, les entreprises de cette classe se caractérisent par une plus forte présence d'organismes financiers étrangers comme principal actionnaire (et à l'inverse par une plus faible présence des organismes financiers français ou de l'Etat). La main d'œuvre est composée majoritairement d'employés et d'ouvriers (67% contre 57% pour l'ensemble de l'échantillon). Même si leur objectif prioritaire reste la rentabilité, la maîtrise des coûts salariaux est significativement plus qu'ailleurs un des objectifs principaux.

Contraintes financièrement et de taille modeste, il semble ainsi que ces entreprises mettent en œuvre la participation en raison de l'obligation légale car elles dépassent le seuil des 50 salariés. On les qualifie ainsi de « minimalistes légaux ».

On remarque par ailleurs que ces PME perçoivent significativement l'intéressement comme un mécanisme de rémunération qui se fait au détriment des salaires (18% des dirigeants contre 13% dans l'échantillon). Les entreprises de la classe 2 qui ont mis en place un accord d'intéressement en plus de la participation le font alors certainement avec la volonté de flexibiliser la rémunération et de contrôler l'évolution des salaires. Ce résultat concernant la classe 2 rejoint les travaux de Mabile (1998) qui constatait un effet négatif sur le salaire de base dans les petites structures.

Profil 3 « Les minimalistes soucieux de flexibilité »

Photographie du profil 3. Ces entreprises sont souvent indépendantes (47%), mono-établissement (50%), non cotées (74%), détenues par la famille (21%) ou par l'Etat (15%). Près de 50% des établissements comptent moins de 250 salariés et l'actif comptable est très souvent faible (42% des cas pour la tranche la plus faible). Ces entreprises perçoivent leur activité comme moins en hausse que dans les autres profils et elles sont nombreuses à estimer avoir une marge de manœuvre nulle pour déterminer leurs prix (20%). Leur rentabilité est fréquemment faible, voire négative dans 33% des cas. Les employés sont un peu plus présents qu'ailleurs au détriment des ouvriers. Leurs dépenses de formation sont relativement faibles. 17% de ces entreprises sont sur le secteur de la santé, 15% sur celui de l'industrie des biens intermédiaires. Les dirigeants des entreprises de ce profil considèrent moins souvent que leurs semblables que l'intéressement accroît la cohésion (62%) et plus souvent qu'il se fait au détriment des salaires (19%).

Cette troisième classe regroupe 15 % des établissements et 14% des salariés. Les entreprises du profil 3 ont, pour certaines d'entre elles, signé des accords d'intéressement (16,2% contre 59% dans l'échantillon) mais aucun accord de participation. Ces accords d'intéressement s'inscrivent principalement dans le cadre d'un PEE. Leur niveau d'abondement et de versement volontaire est inférieur à la moyenne.

66% des petites entreprises (moins de 50 salariés) sont classées dans la catégorie 3. Si aucun secteur ne se détache clairement par sa présence dans les résultats des régressions, quatre secteurs sont significativement absents de cette catégorie : la production de biens de consommation, intermédiaire et d'équipement et les services aux entreprises. Les entreprises de la classe 3 se distinguent par ailleurs significativement par une rentabilité négative (33% des cas contre 18% sur l'ensemble de l'échantillon).

La taille de ces entreprises et les résultats faibles voire négatifs expliquent certainement l'absence d'accord de participation légale. Conformément aux études précédentes, lorsqu'elles souhaitent mettre en place un système d'ES, ces entreprises optent plutôt pour l'intéressement, plus souple dans ses modalités de mise en œuvre et de fonctionnement. La possibilité de choisir les critères d'indexation de la prime permet aux petites structures d'ajuster au mieux le dispositif aux caractéristiques de l'entreprise et au travail des salariés.

Profil 4 « Les ubiquistes »

Photographie du profil 4. Ces entreprises sont très majoritairement pluri-établissements (74%), cotées en bourse (63%) et rarement indépendantes (19%). Comme le profil 1, elles sont plutôt détenues par la famille ou par une entreprise non financière française. Il s'agit plutôt d'entreprises de grande taille, que ce soit en effectifs ou en total d'actif. Leurs autres caractéristiques ne les distinguent pas du reste de l'échantillon (marge de manœuvre faible pour déterminer les prix, activité en croissance, bonne rentabilité). Leur organisation du travail est de type apprenante simple. Les dirigeants estiment rarement (7% des cas contre 13% sur l'ensemble de l'échantillon) que l'intéressement se fait au détriment des salaires.

42 % des établissements de l'échantillon ont été classés dans le profil 4 (41% des salariés). Le profil 4 correspond à des entreprises qui ont toutes signé des accords d'intéressement et de participation et mis en place un dispositif d'épargne salariale. Les primes de participation et

d'intéressement représentent 8% de la masse salariale contre 5% dans notre échantillon. A l'instar des entreprises du profil 1, leur niveau d'abondement et de versement volontaire est supérieur à la moyenne.

Les entreprises présentes dans la classe 4 peuvent donc se définir comme des ubiquistes car elles sont présentes sur tous les dispositifs et de façon importante.

Il s'agit d'entreprises significativement cotées en bourse, tous secteurs confondus, relativement anciennes (plus de 50 ans) et disposant d'un actif important. Leur niveau de rentabilité est élevé. Leurs caractéristiques sont proches des entreprises du profil 1, qui sont aussi plutôt de grandes entreprises cotées. Elles se distinguent toutefois par une taille supérieure en termes d'effectif salarié et par leur actionnariat avec une présence significativement plus fréquente d'organismes financiers français.

Tableau 3 *Caractéristiques internes des entreprises de la classe 1 et 4*

		Entreprises de la classe 1	Entreprises de la classe 4	Moyenne
Effectifs salariés de l'entreprise		1642	2881	2176
Actif net comptable total		280 K€	959 K€	653 K€
Cotation sur un marché financier		63%	63%	48%
Principal actionnaire	Organisme financier français	9%	17%	11%
	Organisme financier étranger	15%	10%	11%
	Salariés	7%	2%	3%

Les dirigeants de ces entreprises ne conçoivent significativement pas l'intéressement comme un substitut au salaire (93% des cas contre 87% au sein de l'échantillon).

Ces entreprises ont la taille, les capacités financières et le recul pour développer une épargne salariale complète qui s'inscrit véritablement dans une logique de complément de rémunération. A la différence des entreprises de la classe 1 qui ne pratiquent pas l'intéressement, les « ubiquistes » exploitent tous les mécanismes de partage du profit et d'épargne salariale, y compris l'intéressement qui peut être aux résultats (niveaux de résultats susceptibles d'être différents de celui proposé dans le cadre de la participation) ou aux performances (en fonction de l'atteinte d'objectifs plus proches du travail des salariés, tels que le taux de rebuts, d'accidents, de réclamations clients...). Ainsi, ces entreprises peuvent poursuivre, au travers de ces dispositifs, trois objectifs simultanément : influencer positivement le comportement des salariés (attraction, fidélisation, productivité...), partager les risques en les faisant supporter en partie par les salariés et stabiliser le capital (via l'actionnariat).

Profil 5 « Les stimulateurs d'épargne salariale fondée sur l'intéressement »

Photographie du profil 5. Les entreprises de ce profil sont majoritairement mono-établissement (49%). Leur actionnaire majoritaire est l'Etat (28%) ou une entreprise non financière française (24%). Leurs effectifs sont relativement similaires à ceux du reste de l'échantillon, mais elles se démarquent par un actif comptable plus important. Elles estiment très souvent avoir peu de marge de manœuvre pour déterminer leurs prix (72%) et sont très faiblement rentables. La rentabilité est d'ailleurs peu souvent leur objectif prioritaire (20%). Elles se caractérisent par une forte présence de professions intermédiaires (32%, autant que d'ouvriers), une importance de leurs dépenses de formation et une organisation du travail de type apprenante simple. Ce sont surtout des entreprises de services aux entreprises (21%) ou de l'industrie des biens intermédiaires (19%) et de l'immobilier (14%). Comme dans le profil 4, leurs dirigeants estiment rarement (7% des cas contre 13% sur l'ensemble de l'échantillon) que l'intéressement se fait au détriment des salaires.

Cette dernière classe regroupe 5% des établissements et 6% des salariés de l'échantillon. Les entreprises du profil 5 sont des entreprises qui n'ont pas signé d'accords de participation mais qui ont toutes des accords d'intéressement. Les primes d'intéressement compensent partiellement l'absence d'accord de participation. En effet, les primes d'intéressement représentent 4,3% de la masse salariale (contre 2,1% pour l'échantillon et 4,8% participation et intéressement confondus). Ces entreprises ont toutes mis en place des PEE et les niveaux d'abondement et de versement volontaire sont très supérieurs à la moyenne. Le niveau d'abondement rapporté à la masse salariale est particulièrement élevé avec un taux de 0,77% (contre 0,33% pour l'échantillon).

Les entreprises de la classe 5 ont plutôt une rentabilité faible ou négative : 19% des entreprises ont un ROA négatif (18% dans l'échantillon) et 31% des entreprises ont un ROA inférieur à 10% (15% dans l'échantillon). Le secteur de l'immobilier est significativement plus présent qu'ailleurs. Ces entreprises déclarent moins fréquemment avoir pour objectif prioritaire la rentabilité (19% contre 34% dans l'échantillon), de même que la croissance de l'activité (10% contre 14,6%) mais privilégient la sécurité (31% contre 16% dans l'échantillon). Cette classe concentre également significativement moins d'établissements anciens (plus de 50 ans) que l'échantillon (72,5% d'entre eux ont moins de 50 ans contre 66,3% dans l'échantillon global) et dans lesquels les professions intermédiaires sont significativement présentes (31,6% contre 24,7% pour l'ensemble de l'échantillon).

Les entreprises de la classe 5 ont des pratiques d'épargne salariale proches de celles de la classe 1 avec un fort niveau d'abondement (plus marqué toutefois dans la classe 5) et de versement volontaire (plus marqué dans la classe 1). La différence essentielle réside dans les pratiques de partage de profit : les entreprises de la classe 1 font de la participation mais pas d'intéressement tandis que les entreprises de la classe 5 font de l'intéressement mais pas de participation. Dans la mesure où la rentabilité n'est pas l'objectif prioritaire de ces dernières, il est logique qu'elles privilégient l'intéressement qui permet d'indexer la prime à d'autres critères que des critères strictement financiers, tels que la sécurité ou la qualité des produits ou services rendus. Le fort niveau d'abondement par rapport à la masse salariale peut être vu comme un avantage développé par ces entreprises pour favoriser le maintien des salariés dans des entreprises encore jeunes. La volonté de fidéliser les salariés est cohérente avec des objectifs qualitatifs plutôt que quantitatifs.

Une présentation synthétique de ces résultats est proposée avec l'annexe 3.

4. Discussion : expliquer la stratégie d'ES

Notre étude confirme, tout d'abord, la dépendance de la stratégie d'épargne salariale à la taille de l'entreprise et, dans une moindre mesure, à celle de l'établissement. Les stratégies les plus développées se rencontrent dans les plus grandes entreprises. La contrainte légale peut aisément être avancée pour justifier ce constat, tout comme la mise en place dans les plus grandes entreprises de pratiques de ressources humaines et de pratiques de rémunération diversifiées. Les PME apparaissent comme des utilisateurs minimalistes d'ES (profil 2 et 3). Stévenot (2004) explique ce même constat par la complexité des mécanismes et les lourdeurs administratives ressenties par les chefs d'entreprise, par un manque d'information et par la crainte d'un surcoût.

A première vue, l'épargne salariale peut être perçue comme un mode de transfert du risque de l'actionnaire vers le salarié à l'instar des travaux de Delahaie (2009) et de Delahaie et Diaye (2008). La cotation en bourse est, en effet, associée aux stratégies les plus développées d'ES (profil 1 et 4), à l'inverse, les entreprises du profil 2 (minimalistes légaux) se distinguent par une sous-représentation des entreprises cotées. Retenir comme explication principale le transfert de risque de l'actionnaire vers le salarié nous amène à nous interroger sur le niveau de risque supporté par ces entreprises. Or, plusieurs indicateurs nous laissent penser que les entreprises des profils 1 et 4 sont également celles qui supportent les plus faibles niveaux de risque. D'une part, elles ont les marges de manœuvre les plus importantes pour fixer leurs prix et d'autre part, leurs niveaux de rentabilité économique sont les plus forts. Aussi, si le lien entre épargne salariale et cotation en bourse est indéniable, son explication mérite d'être approfondie. Les stratégies d'ES des entreprises des profils 1 et 4 se caractérisent par un fort niveau d'abondement. Ce dernier peut permettre aux salariés d'investir une partie de leur rémunération en action de leur société (sous la forme d'un PEE) et permet à l'entreprise de rendre moins volatile son actionnariat.

Sur la question de l'influence du mode organisationnel sur la stratégie d'ES, notre étude montre l'indépendance de ces deux éléments. En effet, seule une organisation (la forme apprenante) est significativement associée à un profil (les stimulateurs d'épargne salariale) au seuil d'erreur de 10%). Cette constatation va à l'encontre d'un certain nombre de travaux antérieurs. Chênevert et Tremblay (2002) ont pu montrer la congruence entre, d'une part, la mise en place, dans les entreprises québécoises, de formes organisationnelles non traditionnelles, telles que les équipes autonomes, la gestion de la qualité et l'incitation à la participation à la gestion et, d'autre part, les pratiques de rémunération. Bunel *et al.* (2000) ont quant à eux mis en évidence la cohérence des pratiques de ressources humaines, notamment en matière de rémunération, avec la forme organisationnelle. La relation supposée entre forme d'organisation et politique d'épargne salariale n'est dans cette étude que partiellement validée.

En revanche, le lien paraît bien plus fort avec l'objectif stratégique poursuivi par la direction. Trois profils (1, 2 et 5) s'expliquent par cette composante (au seuil de 1%). Ainsi, les entreprises qui développent le moins l'ES sont également celles qui affichent le plus un objectif de réduction des coûts salariaux. La politique d'épargne salariale pourrait alors être considérée comme une déclinaison de la stratégie poursuivie par l'entreprise.

Conclusion

Notre étude, réalisée à partir des enquêtes REPONSE et PIPA de 2004 et des bases de données FICUS de l'INSEE et DADS du Ministère du Travail pour la même période, sur un échantillon de 1519 établissements représentant 1131 entreprises, a permis de mieux comprendre les stratégies d'épargne salariale des entreprises françaises et d'en saisir les déterminants. Cinq profils ont pu être distingués : les minimalistes légaux, les minimalistes soucieux de flexibilité, les offreurs d'épargne salariale fondée sur la participation, les stimulateurs d'épargne salariale fondée sur l'intéressement et les ubiquistes, allant d'une utilisation minimale de ces dispositifs (43,3% des entreprises) à une utilisation intensive de la participation, de l'intéressement et de l'abondement des versements volontaires des salariés.

L'identification des déterminants de ces stratégies par un modèle logit montre l'influence de la taille, de la cotation en bourse et de la stratégie et l'indépendance de la stratégie d'ES à l'égard du mode d'organisation. Ainsi, les stratégies les moins développées d'ES se rencontrent dans les petites et moyennes entreprises, non cotées en bourse, avec une rentabilité faible et cherchant prioritairement à réduire leurs coûts salariaux. Par rapport à la littérature existante, cette étude permet d'identifier deux nouveaux déterminants des profils d'ES : les dépenses de formation et le point de vue du dirigeant sur l'intéressement.

Cette étude présente pour principale limite de proposer des résultats à un instant donné (2004) sans montrer l'évolution, au cours du temps, des stratégies d'ES des entreprises françaises et de leurs déterminants. Aussi, parmi les prolongements de cette étude, nous envisageons de rechercher la variation éventuelle de ces stratégies sur une période de douze années (de 1998 à 2010).

Par ailleurs, dans une étape suivante, nous analyserons les liens entre politiques et pratiques d'ES, d'une part, et politique de rémunération (en termes de niveau et de pratiques), d'autre part, afin de mettre en évidence une cohérence supposée. Le rôle modérateur des relations professionnelles à ce niveau sera en particulier étudié.

Bibliographie

Balkin D.B., Gomez-Mejia L.R. (1990), « Matching compensation and organizational strategies », *Strategic Management Journal*, vol.11, p.153-169

Baraldi L., Bel F., Cavestro W. (2002), « Innovations organisationnelles et nouvelles formes de rémunération : Quelle cohérence dans la relation salariale ? », Colloque Emplois flexibles, salaires rigides, novembre, Paris.

Baraldi L., Dumasy J.P., Troussier J.F. (1994), « Accords salariaux innovants et théorie du salaire », *Economie appliquée*, tome XLVIII, n°4.

Brochard D. (2008), « Logiques de gestion du travail, environnements conventionnel et concurrentiel : des politiques de rémunération sous influences », in T. Amossé, C. Bloch-London, L. Wolff, *Les relations sociales en entreprise*, La Découverte, collection Recherche.

Bunel M., Dayan J.-L., Desage G., Perraudin C., Valeyre A. (2008), « Formes d'organisation du travail et relations de travail », *Rapport du CEE*, n°53.

- Castel N., Delahaie N., Petit H. (2011), « Quels modes de négociation face à des politiques salariales renouvelées ? », *Rapport du CEE*, n°68.
- Cavestro W., Troussier J.-F. (1994), « Travail et salaire : une nouvelle cohérence », in Hollard M., *Génie industriel : les enjeux économiques*, Presses Universitaires de Grenoble.
- Chênevert D., Tremblay M. (2002), « Le rôle des stratégies externes et internes dans le choix des politiques de rémunération », *Relations industrielles/Industrial Relations*, vol.57, n°2, p.331-353.
- Coutrot T. (1998), *L'entreprise néo-libérale : une nouvelle utopie capitaliste ?*, Paris, La Découverte.
- Coutrot T., Madinier P. (1987), « Les compléments du salaire : un apport non négligeable, surtout dans l'industrie lourde », *Economie et statistique*, n°203, p.23-36.
- DARES Analyses (2011), « Participation, intéressement et épargne salariale en 2009 », n°063.
- Delahaie N. (2009), *L'épargne salariale en France : quels enjeux pour les politiques de rémunération ?*, Thèse de Doctorat en Economie, Université de Paris Est-Marne La Vallée.
- Delahaie N., Diaye M.-A. (2008), « Comment les entreprises construisent-elles une politique de rémunération fondée sur l'épargne salariale ? », Congrès de l'AFSE, Paris.
- Delery J.E., Doty D.H. (1996), « Modes of Theorizing in Strategic Human Resource Management: Tests of Universalistic, Contingency, and Configurational Performance Predictions », *Academy of Management Journal*, vol.39, n° 4, p.802-835.
- Donnadieu G. (1991), *Du salaire à la rétribution*, Editions Liaisons.
- Lamotte B. et Troussier J.F. (1992), La relation salariale d'efficience : prémisses d'une nouvelle régulation ?, in Jacot J.H. et Troussier J.F. (ed) *Travail, compétitivité, performance*, Economica, Paris, p. 221-238.
- Mabile S. (1998), « Intéressement et salaires : complémentarité ou substitution ? », *Economie et Statistique*, n°316-317, p.45-61.
- Miles R.E., Snow C.C. (1978), *Organizational strategy, structure, and process*, New-York: McGraw-Hill.
- Stévenot A. (2004), « Une étude exploratoire du développement de l'épargne salariale en PME : proposition d'une lecture néo-institutionnaliste », *Finance Contrôle Stratégie*, vol.7, n°1, p.172-199.

Annexe 1 Les différents dispositifs d'épargne salariale dans le cadre légal français

- **La participation des salariés aux résultats de l'entreprise :** obligatoire dans les entreprises employant au moins 50 salariés, elle permet de faire participer chaque salarié aux résultats de son entreprise, en redistribuant une partie des bénéfices réalisés selon des modalités prévues par accord collectif. Les sommes versées ne sont pas immédiatement disponibles : elles sont bloquées pendant cinq ans en vue de financer des investissements productifs. En contrepartie, l'entreprise et les salariés bénéficient d'avantages fiscaux et sociaux. Les sommes sont placées essentiellement sur des comptes courants bloqués portant intérêt ou sur des fonds communs de placement d'entreprises (FCPE), éventuellement associés à un plan d'épargne entreprise (PEE).
- **L'intéressement des salariés à l'entreprise :** il permet à toute entreprise d'instituer un intéressement collectif des salariés. Cet intéressement présente un caractère aléatoire et résulte d'une formule de calcul liée aux résultats ou aux performances de l'entreprise. Les sommes versées sont immédiatement disponibles pour les salariés, sauf si ces derniers décident de les placer sur un plan d'épargne entreprise : dans ce cas, ils bénéficient d'avantages fiscaux et éventuellement d'un abondement de la part de leur entreprise.
- **Le plan d'épargne entreprise (PEE) :** c'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 abonder les sommes versées volontairement 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.).
- **Le plan d'épargne interentreprises (PEI) :** mis en place par la loi du 19 février 2001, les plans d'épargne interentreprises (PEI) permettent de mutualiser les coûts de gestion en appliquant des plans négociés entre plusieurs entreprises ou à un niveau géographique ou sectoriel.
- **Le plan d'épargne retraite collectif (PERCO) :** la loi du 21 août 2003 portant réforme des retraites a mis en place le plan d'épargne retraite collectif (PERCO). Il permet aux salariés de se constituer une épargne accessible au moment de la retraite sous forme de rente (ou éventuellement sous forme de capital si l'accord collectif le prévoit).

Annexe 2 Déterminants des profils d'épargne salariale

VARIABLES	Profil 1	Profil 2	Profil 3	Profil 4	Profil 5
Entreprise indépendante	0.405* (0.217)	-0.119 (0.163)	0.218 (0.227)	-0.174 (0.161)	-0.326 (0.413)
Cotation en bourse	0.504** (0.199)	-0.547*** (0.150)	0.0846 (0.212)	0.311** (0.139)	-0.376 (0.306)
Entreprise mono-établissement	0.202 (0.203)	-0.111 (0.151)	0.201 (0.210)	-0.139 (0.151)	0.827** (0.392)
Principal actionnaire					
Autres	-0.355 (0.449)	-0.409 (0.294)	0.633* (0.363)	0.118 (0.266)	0.585 (0.524)
Etat et collectivités locales	-5.168 (189.5)	-0.773* (0.419)	0.888** (0.396)	-0.0601 (0.332)	0.850* (0.486)

Famille	0.0347 (0.213)	0.127 (0.161)	-0.0308 (0.232)	-0.0966 (0.156)	-0.0850 (0.432)
Ent. non financière étrangère	0.386 (0.240)	0.327* (0.195)	-0.187 (0.323)	-0.369** (0.185)	-0.175 (0.420)
Ent. non financière française	0.0127 (0.298)	-0.493** (0.241)	0.0182 (0.303)	0.462** (0.208)	-0.140 (0.447)
Salariés	0.749* (0.405)	0.259 (0.387)	-0.712 (0.680)	-0.551 (0.405)	0.719 (0.850)
Particulier	Ref.	Ref.	Ref.	Ref.	Ref.
Age de l'établissement					
Inférieur à 5 ans	Ref.	Ref.	Ref.	Ref.	Ref.
Entre 5 et 9 ans	0.475 (0.551)	-0.299 (0.409)	-0.0731 (0.487)	-0.109 (0.401)	0.473 (0.787)
Entre 10 et 19 ans	0.449 (0.489)	0.00493 (0.348)	-0.107 (0.415)	-0.139 (0.354)	-0.603 (0.681)
Entre 20 et 49 ans	0.453 (0.463)	-0.286 (0.332)	-0.364 (0.397)	0.244 (0.330)	-0.223 (0.641)
Supérieur à 50 ans	0.350 (0.479)	-0.565 (0.346)	-0.0278 (0.414)	0.623* (0.342)	-1.272* (0.698)
Taille de l'établissement					
De 20 à 49 salariés	Ref.	Ref.	Ref.	Ref.	Ref.
De 50 à 249 salariés	-0.137 (0.338)	0.249 (0.271)	-0.487 (0.373)	-0.145 (0.278)	1.273 (0.874)
De 250 à 499 salariés	-0.623 (0.384)	0.380 (0.294)	-0.383 (0.409)	-0.272 (0.298)	1.713* (0.876)
De 500 à 999 salariés	-0.508 (0.385)	0.325 (0.311)	-0.320 (0.441)	-0.0846 (0.307)	0.733 (0.904)
1000 salariés et plus	0.216 (0.416)	0.257 (0.357)	-0.661 (0.507)	-0.469 (0.340)	1.220 (0.960)
Taille de l'entreprise					
Moins de 50 salariés	Ref.	Ref.	Ref.	Ref.	Ref.
De 50 à 99 salariés	0.484 (0.839)	1.136** (0.562)	-1.136* (0.644)	0.330 (0.654)	-5.548 (865.9)
De 100 à 199 salariés	0.458 (0.703)	0.941* (0.517)	-1.357** (0.587)	0.730 (0.547)	-2.056 (1.371)
De 200 à 499 salariés	1.229* (0.709)	0.909* (0.520)	-1.320** (0.586)	0.466 (0.543)	-1.946 (1.302)
De 500 à 999 salariés	1.449** (0.722)	0.680 (0.539)	-1.294** (0.610)	0.407 (0.560)	-1.078 (1.390)
De 1000 à 4999 salariés	1.323* (0.735)	0.946* (0.547)	-1.548** (0.628)	0.336 (0.570)	-0.947 (1.417)
De 5000 à 9999 salariés	1.331* (0.797)	0.157 (0.720)	-0.849 (0.720)	0.429 (0.621)	-2.223 (1.657)
Plus de 10000 salariés	1.111 (0.803)	1.261** (0.604)	-1.288* (0.729)	0.272 (0.617)	-1.846 (1.594)
Total Actif					
Total actif =< 16 368 €	Ref.	Ref.	Ref.	Ref.	Ref.
Total actif de 16 369 à 52 033 €	-0.200 (0.271)	-0.130 (0.193)	-0.0599 (0.264)	0.194 (0.199)	0.770 (0.629)
Total actif 52 034 à 142 899 €	-0.134 (0.312)	-0.0369 (0.229)	0.00860 (0.314)	0.0619 (0.232)	0.890 (0.684)
Total actif 142 900 à 328 263 €	-0.410 (0.346)	-0.279 (0.256)	-0.0858 (0.350)	0.387 (0.252)	1.238* (0.694)
Total actif de 328 264 à 1 623 607 €	-0.347 (0.377)	-1.044*** (0.309)	-0.530 (0.417)	0.852*** (0.278)	1.255 (0.769)
Total actif > 1 623 607 €	-0.479	-5.419	-0.740	1.244***	1.714*

	(0.592)	(184.2)	(0.812)	(0.416)	(0.917)
Secteur d'activité					
Indus. agro-alimentaires	0.367 (0.403)	-0.252 (0.351)	-0.560 (0.470)	0.194 (0.337)	-0.207 (0.797)
Indus. automobile	-0.376 (0.493)	0.0839 (0.398)	-0.698 (0.505)	0.327 (0.362)	0.197 (0.747)
Indus. biens de consommation	-0.284 (0.418)	0.454 (0.324)	-1.229*** (0.476)	0.135 (0.318)	-0.347 (0.737)
Indus. Biens équipement	-0.147 (0.385)	0.388 (0.308)	-1.141*** (0.415)	0.290 (0.297)	-0.532 (0.736)
Indus. Biens intermédiaires	-0.259 (0.354)	0.0152 (0.280)	-0.725** (0.339)	0.279 (0.272)	0.00194 (0.596)
Communication	-0.0223 (0.386)	0.327 (0.308)	-0.409 (0.385)	-0.134 (0.310)	-5.804 (418.2)
Construction	0.356 (0.453)	0.392 (0.382)	-0.162 (0.463)	-0.528 (0.428)	-6.124 (790.0)
Energie	-4.635 (247.9)	0.323 (0.584)	-5.065 (260.3)	0.100 (0.469)	0.417 (0.771)
Activités financières	1.156 (0.983)	0.897 (0.932)	-4.926 (610.2)	-0.769 (0.972)	-5.331 (3,248)
Immobilier	-4.929 (436.1)	0.191 (0.831)	-0.626 (0.842)	-4.758 (148.5)	3.440** (1.364)
Santé	-4.506 (306.3)	0.684 (0.501)	-0.106 (0.728)	-0.109 (0.514)	-4.700 (1,156)
Services aux entreprises	-0.359 (0.377)	0.431 (0.297)	-0.971*** (0.375)	0.0413 (0.298)	0.126 (0.632)
Services aux particuliers	-0.879 (0.705)	0.512 (0.455)	0.202 (0.545)	-0.469 (0.465)	1.141 (0.944)
Transports	Ref.	Ref.	Ref.	Ref.	Ref.
Point de vue sur l'intéressement					
Accroît la cohésion	-0.357** (0.181)	0.238 (0.146)	-0.0874 (0.197)	0.0728 (0.137)	-0.113 (0.297)
Se fait au détriment des salaires	0.353 (0.223)	0.291* (0.170)	0.270 (0.235)	-0.655*** (0.192)	-0.476 (0.522)
Permet une augmentation de rémunération sans engagement définitif	-0.0626 (0.201)	-0.239 (0.160)	0.366 (0.249)	0.0855 (0.156)	-0.0598 (0.376)
Intéressement incite à mieux travailler	0.133 (0.189)	0.00676 (0.148)	0.156 (0.212)	-0.135 (0.139)	-0.396 (0.321)
Composition de la main-d'œuvre					
Pct. artisans commerçants chefs ent	Ref.	Ref.	Ref.	Ref.	Ref.
Pct. Ingénieurs et cadres	6.099 (11.79)	3.218 (7.966)	6.829 (8.891)	-15.77 (11.46)	20.52 (24.60)
Pct. Professions intermédiaires	1.389*** (0.469)	-0.947** (0.414)	0.556 (0.529)	0.130 (0.373)	-0.873 (0.880)
Pct. Employés	0.180 (0.520)	-0.347 (0.405)	-0.823 (0.636)	0.116 (0.405)	2.733*** (0.938)
Pct. Ouvriers	-0.169 (0.579)	-0.440 (0.401)	-0.439 (0.581)	0.938** (0.398)	-2.603 (1.760)
Evolution des dépenses de formation					
Dépense de formation en baisse	-0.834** (0.356)	0.215 (0.225)	0.218 (0.289)	0.0652 (0.218)	0.216 (0.523)
Dépense de formation stable	-0.103 (0.169)	-0.120 (0.131)	-0.0814 (0.184)	0.255** (0.129)	0.103 (0.329)
Dépense de formation en hausse	Ref.	Ref.	Ref.	Ref.	Ref.
Rentabilité économique					
roa_class1 < 0	Ref.	Ref.	Ref.	Ref.	Ref.

roa_class2 0 à 0,1041	0.674** (0.293)	0.223 (0.211)	-0.541** (0.257)	-0.223 (0.215)	-0.364 (0.423)
roa_class3 0,1042 à 0,2061	0.395 (0.286)	0.158 (0.194)	-0.636*** (0.245)	0.153 (0.189)	-0.815* (0.446)
roa_class4 0,2062 à 0,3133	0.418 (0.302)	-0.150 (0.212)	-0.667** (0.260)	0.425** (0.200)	-0.512 (0.434)
roa_class5 0,3134 à 0,5944	0.355 (0.294)	-0.182 (0.206)	-1.287*** (0.314)	0.679*** (0.198)	-0.771 (0.505)
roa_class6 > = 0,5944	0.580* (0.296)	-0.177 (0.230)	-1.089*** (0.340)	0.422** (0.214)	-0.521 (0.483)
Evolution de l'activité					
Activité en baisse	0.265 (0.241)	0.0466 (0.181)	0.598** (0.241)	-0.314* (0.173)	-0.689 (0.433)
Activité stable	Ref.	Ref.	Ref.	Ref.	Ref.
Activité en croissance	0.150 (0.186)	0.0256 (0.139)	0.573*** (0.218)	-0.242* (0.132)	-0.103 (0.297)
Intensité concurrentielle					
Marge de manœuvre nulle pour déterminer les prix	0.113 (0.331)	0.0571 (0.257)	-0.633 (0.395)	0.118 (0.240)	0.233 (0.501)
Marge de manœuvre faible pour déterminer les prix	Ref.	Ref.	Ref.	Ref.	Ref.
Marge de manœuvre élevée pour déterminer les prix	-0.00142 (0.183)	0.0392 (0.147)	-0.113 (0.211)	0.0816 (0.144)	-0.0893 (0.361)
Objectif prioritaire					
Coûts salariaux	-0.655 (0.659)	1.452*** (0.527)	-5.252 (285.8)	-0.577 (0.512)	-5.378 (1,271)
Rentabilité	-0.0809 (0.172)	0.111 (0.132)	0.0139 (0.181)	0.0462 (0.128)	-0.586* (0.321)
Croissance	-0.621** (0.275)	0.214 (0.198)	-0.202 (0.300)	0.323* (0.193)	-0.394 (0.443)
Organisation du travail					
Taylorienne simple	0.246 (0.249)	-0.114 (0.178)	0.0484 (0.248)	0.0440 (0.183)	-0.0572 (0.508)
Apprenante simple	0.176 (0.239)	-0.234 (0.182)	-0.148 (0.272)	0.0494 (0.174)	0.780* (0.419)
Apprenante / qualité totale	0.112 (0.218)	-0.271 (0.167)	0.316 (0.242)	0.210 (0.159)	-0.0856 (0.411)
Taylorienne / qualité totale	Ref.	Ref.	Ref.	Ref.	Ref.
Constant	3.289*** (0.956)	0.603 (0.678)	-1.036 (0.818)	1.689** (0.679)	1.475 (1.411)
Observations	676	676	676	676	676

Annexe 3 Présentation synthétique des profils d'épargne salariale et de leurs déterminants

Profil d'épargne salariale	Profil 1 Les offreurs d'ES fondée sur la participation	Profil 2 Les minimalistes légaux	Profil 3 Les minimalistes soucieux de flexibilité	Profil 4 Les ubiquistes	Profil 5 Les stimulateurs d'ES fondée sur l'intéressement
Caractéristiques d'épargne salariale	Participation, pas d'intéressement, niveau d'abondement + et versements volontaires ++	Participation, pas d'intéressement, pas de PEE	Intéressement, pas de participation, niveau d'abondement - et de versements volontaires -	Participation, Intéressement, niveau d'abondement + et versements volontaires +	Intéressement, pas de participation, niveau d'abondement ++ et de versements volontaires +
Déterminants	•Pluri-établissement •Cotées en bourse •Actionnaire : famille •Marge de manœuvre pour prix •Rentables •Objectif prioritaire = rentabilité •Cadres et ingénieurs •Orga « Apprenantes qualité totale » •Dépenses de formation •Représentation •Intéressement négative •Services	•Non cotées •Actionnaire : Famille •PME •Actifs comptables faibles •Marge de manœuvre pour prix faible •Obj prioritaire = rentabilité •Ouvriers, peu de cadres •Dépenses de formation faibles •Orga du travail « taylorienne qualité totale » •Intéressement vu comme outil de flexibilisation •Fréquence de réalisation de négociation salariale avec un DS la plus faible	•Mono-établissement •Actionnaire : Famille / Etat •Non cotées •PME •Marge de manœuvre pour prix très faible •Actif comptable faible •Rentabilité faible voire négative •Employés plus représentés •Dépenses de formation faibles •Santé, industrie des biens intermédiaires	•Pluri-établissement •Cotées en bourse •Actionnaire : Famille / Entreprise non financière française •Grandes entreprises •Rarement indépendantes •Marge de manœuvre pour prix faible •Rentables •Orga « Apprenantes simples »	•Mono-établissement •Actionnaires : Etat ou entreprise non financière française •Marge de manœuvre pour prix faible •Rentabilité faible •Obj prioritaire = pas la rentabilité, plutôt la sécurité •Professions intermédiaires •Orga « Apprenantes simples » •Dépenses de formation élevées •Services aux entreprises, industrie biens intermédiaires, immobilier