



HAL
open science

Dépendance interentreprises et inégalités d'emploi : hypothèses théoriques et tests empiriques

Corinne Perraudin, Héloïse Petit, Nadine Thevenot, Bruno Tinel, Julie
Valentin

► **To cite this version:**

Corinne Perraudin, Héloïse Petit, Nadine Thevenot, Bruno Tinel, Julie Valentin. Dépendance inter-entreprises et inégalités d'emploi : hypothèses théoriques et tests empiriques. 2009. hal-00379702

HAL Id: hal-00379702

<https://hal.science/hal-00379702>

Submitted on 29 Apr 2009

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.

cee

CENTRE D'ÉTUDES DE L'EMPLOI

Mars
2009

Dépendance interentreprises
et inégalités d'emploi :
hypothèses théoriques et tests empiriques

Corinne Perraudin,
Héloïse Petit,
Nadine Thèvenot,
Bruno Tinel,
Julie Valentin

117

Document de travail

Dépendance interentreprises et inégalités d'emploi : hypothèses théoriques et tests empiriques

CORINNE PERRAUDIN

corinne.perraudin@cee-recherche.fr

Centre d'études de l'emploi et Matisse-CES, Université Paris 1

HELOÏSE PETIT

heloise.petit@cee-recherche.fr

Centre d'études de l'emploi et Matisse-CES, Université Paris 1

NADINE THÈVENOT

nadine.thevenot@univ-paris1.fr

Matisse-CES, Université Paris 1

BRUNO TINEL

bruno.tinel@univ-paris1.fr

Matisse-CES, Université Paris 1

JULIE VALENTIN

julie.valentin@univ-paris1.fr

Matisse-CES, Université Paris 1

DOCUMENT DE TRAVAIL

N° 117

mars 2009

<http://www.cee-recherche.fr>

ISSN 1776-3096
ISBN 978-2-11-098581-1

DÉPENDANCE INTERENTREPRISES ET INÉGALITÉS D'EMPLOI : HYPOTHÈSES THÉORIQUES ET TESTS EMPIRIQUES

Corinne Perraudin, Héloïse Petit, Nadine Thèvenot, Bruno Tinel, Julie Valentin

RESUME

Cet article met l'accent sur le poids des rapports de force dans les relations interentreprises et analyse leur incidence sur la gestion de l'emploi. Nous montrons tout d'abord que le recours à la sous-traitance, parce qu'il conduit les donneurs d'ordres à planifier et contrôler l'activité des sous-traitants, crée une chaîne de dépendance économique interentreprises. Nous formulons ensuite l'hypothèse que cette chaîne de dépendance influence la structure des qualifications d'une part et le niveau des rémunérations d'autre part. Des tests empiriques menés sur le cas français viennent confirmer ces hypothèses : les entreprises qui sous-traitent externalisent le travail d'exécution et versent des salaires plus élevés à leurs salariés, et ce d'autant plus qu'elles ne sont pas elles-mêmes preneurs d'ordres.

Mots-clefs : sous-traitance, qualifications, salaires, pouvoir, rapport de force.

Inter-firm Dependency and Employment Inequalities: Theoretical Hypotheses and Empirical Tests

Abstract

This article highlights the importance of power relations in inter-firm relations and analyses their impact on firms' employment management practices. We show, firstly, that the use of subcontracting creates a chain of inter-firm economic dependency because it leads the principal contractor to plan and control the activities of the subcontractors. We then advance the hypothesis that this chain of dependency influences both the skill structure and wage levels. Empirical tests carried out on French data confirm that firms that subcontract outsource execution tasks and that the hierarchy of firms impacts employees' wage levels.

Key words: *subcontracting, skills, wages, power relations.*

INTRODUCTION¹

Depuis le début des années 1980, on assiste à des stratégies de croissance externe couplées à des processus de désintégration verticale par lesquels les entreprises extériorisent des activités auparavant réalisées dans le cadre de la firme intégrée (Feenstra, 1998). La diffusion de ces comportements de sous-traitance multiplie les situations de dépendance économique et financière dans les relations interentreprises et modifie la nature de la relation d'emploi. Celle-ci ne peut plus être interprétée comme une relation bilatérale employeur/salarié parce que l'employeur se trouve lui-même inséré dans un réseau hiérarchisé de relations interentreprises.

L'analyse de l'influence des relations interentreprises sur l'emploi a été développée ces dernières années *via* des travaux sur les modes de gouvernance des chaînes de production internationales (Gereffi, Humphrey et Sturgeon, 2005 ; Altenburg, 2006) ou sur l'impact de la sous-traitance internationale sur le niveau de l'emploi et des salaires (Feenstra et Hanson, 1996 ; Epstein, 2006 ; Hijzen et Swaim, 2007 ; Houseman, 2007). La focalisation sur les chaînes de production internationales se justifie par la globalisation des échanges au cours des trente dernières années mais il n'en reste pas moins que le problème se pose également de façon cruciale au sein même des chaînes de production nationales. Nous étudions l'impact des relations interentreprises sur la gestion de l'emploi au sein même d'un pays afin de mieux mettre en valeur les différences de pratiques de gestion de l'emploi entre entreprises selon leur position dans les relations de sous-traitance. La seconde originalité de notre travail est de s'appuyer sur une analyse statistique des relations de sous-traitance et des pratiques de gestion de l'emploi alors que la plupart des travaux existants, lorsqu'ils développent une analyse empirique, se fondent sur des études de cas.

L'objet de l'article est de montrer que les relations de sous-traitance se traduisent par des relations hiérarchiques entre les entreprises et que les rapports de force ainsi créés se répercutent sur la gestion de l'emploi des entreprises.

L'exploration de la littérature sur les structures de gouvernance des relations de sous-traitance nous amène tout d'abord à mettre en avant, d'un point de vue théorique, le rôle central des rapports de force dans ce type de relations interentreprises. Cela nous conduit ensuite à formuler deux types d'hypothèses articulant les relations de dépendance interentreprises à des modes particuliers de mobilisation du travail au sein des firmes.

La première concerne l'homogénéité ou non des structures de qualifications entre les entreprises. Nous opposons d'une part, une approche par la division du travail selon laquelle on peut s'attendre à ce qu'un recours accru à la sous-traitance se traduise par une concentration des qualifications associées aux tâches de contrôle dans les entreprises donneur d'ordres alors que les tâches d'exécution se retrouveraient dans les entreprises sous-traitantes, et d'autre part, une approche en termes de recentrage sur le cœur de métier qui serait neutre sur la structure de qualifications entre les entreprises.

La seconde hypothèse formulée concerne les niveaux de rémunération versés par les entreprises selon leur degré de dépendance. En effet, la représentation hiérarchisée du système

¹ Ce travail est issu d'une convention de recherche avec la Dares pour l'exploitation secondaire de l'enquête *REPONSE* 2004-2005. À cette occasion, nous avons pu bénéficier des commentaires de Thomas Amossé, Loup Wolff et Serge Zilberman et nous les en remercions. Nous remercions également Richard Duhautois et les participants du colloque de l'IWPLMS 2006 pour leurs commentaires.

productif conduit à considérer le recours à la sous-traitance comme une forme de mobilisation indirecte du travail qui permet aux donneurs d'ordres de faire travailler une main-d'œuvre à la commande sans avoir à s'engager dans une relation d'emploi de long terme. Il s'agit ici d'envisager les conséquences en matière salariale sur la main-d'œuvre embauchée par les sous-traitants mais dont la mise au travail dépend des commandes du donneur d'ordres. L'hypothèse testée sera que les salaires versés dans les entreprises sous-traitantes sont moins élevés que chez les donneurs d'ordres.

Ces hypothèses théoriques sont testées empiriquement sur le cas de la France où le recours à la sous-traitance constitue aujourd'hui un comportement très courant : en 2004, 55 % des établissements de 20 salariés et plus du secteur marchand non agricole déclarent avoir recours à une ou plusieurs autres entreprises pour réaliser une partie de leur activité. Nous mobilisons des données appariées entreprises/salariés associant d'une part l'enquête *REPONSE* de 2004-2005, menée par la Dares, et d'autre part les Déclarations annuelles de données sociales (DADS) de 2005 recueillies par l'Insee. L'enquête *REPONSE* fournit des informations détaillées sur les pratiques de gestion de l'emploi et la stratégie commerciale de l'établissement. Elle est l'une des rares sources de données françaises fournissant des informations sur les comportements de sous-traitance quel que soit le secteur d'activité. Elle est constituée d'un échantillon de 2 930 établissements de 20 salariés et plus, représentatif de l'ensemble du secteur marchand non agricole. Les DADS sont une source administrative (donc exhaustive) précisant notamment la structure des qualifications et les niveaux de salaires versés par établissement. L'appariement des deux sources de données nous permet donc de disposer d'informations sur les comportements de sous-traitance, de politique salariale et sur les caractéristiques de la main-d'œuvre en termes de qualification.

La suite de l'article est organisée de la manière suivante. Nous caractérisons tout d'abord la nature hiérarchique des relations de dépendance interentreprises et mettons en évidence son impact sur la représentation de la relation d'emploi (section 2). Nous formulons ensuite deux hypothèses alternatives quant aux conséquences de cette hiérarchisation sur la structure des qualifications, que nous soumettons à un test empirique (section 3). Nous analysons finalement comment cette hiérarchie du tissu productif influe sur les rémunérations des salariés (section 4).

1. RELATIONS DE SOUS-TRAITANCE ET ORGANISATION HIÉRARCHIQUE DU SYSTÈME PRODUCTIF

Après avoir identifié les sources de la domination des donneurs d'ordres sur leurs sous-traitants et illustré la structure hiérarchisée du tissu productif qui en découle en France, on en analyse les répercussions sur la relation d'emploi.

1.1. La relation de sous-traitance comme rapport de dépendance

La question des rapports de dépendance inhérents aux relations de sous-traitance se trouvait déjà présente dans certains travaux des années 1950-1970 (Houssiaux, 1957a ; Blois, 1972). Ces travaux font référence aux situations de « quasi-intégration verticale »² par lesquelles

² A notre connaissance, le terme de quasi-intégration a été popularisé par Blois en 1972, mais il a tout d'abord fait l'objet d'une première théorisation poussée par Houssiaux en 1957a. Il avait déjà été utilisé incidemment sous la plume de Bain (1956, p. 342) dans une réflexion sur la concentration industrielle et, surtout, en 1955, Kohls et Wiley l'ont utilisé pour décrire l'organisation de l'industrie de la pâtisserie aux États-Unis.

« *some firms are gaining the advantages of vertical integration without assuming the risks or rigidity of ownership – a situation which might be described as ‘vertical quasi-integration’* » (Blois, 1972, p. 253). Dès les années 1950, dans les travaux de Houssiaux notamment, le recours à la sous-traitance était analysé dans le cadre des stratégies d'expansion par intégration ou diversification des firmes. Par rapport à la croissance interne par laquelle les entreprises investissent dans des équipements nouveaux, ou à la croissance externe « directe » lorsque les entreprises en absorbent d'autres, la sous-traitance était définie par Houssiaux (1957a) comme une « méthode d'intégration externe indirecte » permettant de limiter les coûts d'investissements et de réduire les risques de capacités de production excédentaires tout en renforçant « le pouvoir de domination de la grande firme » (p. 405). Ce pouvoir de domination de la grande firme sur ses sous-traitants s'apparentait alors à un pouvoir de monopole par lequel les firmes dominantes disposaient du pouvoir d'intégrer les sous-traitants (Bain, 1956), d'en changer, d'entrer en concurrence avec eux en développant l'activité en interne. Ils bénéficiaient alors d'un pouvoir de négociation lors du renouvellement des contrats pour baisser les prix et augmenter leurs profits. Houssiaux invite à envisager les conséquences du recours à la sous-traitance sur les potentialités de croissance des firmes et sur le degré de concentration des industries même s'il souligne que le recours à la sous-traitance peut correspondre aussi à une extériorisation de la main-d'œuvre dans le cadre de la lutte anti-syndicale (voir *infra*). La croissance des firmes *via* la sous-traitance leur permettait d'étendre leur domination dans le cadre de « groupes », qu'on appellerait « réseaux » aujourd'hui, délimités non pas seulement au niveau financier mais surtout ici au niveau technique.

Sacchetti et Sugden (2003), à l'encontre du cadre d'analyse proposé par la théorie des coûts de transaction notamment où le pouvoir se fonde sur la distribution des droits de propriété et s'analyse comme un cas de défaillances de marché, considèrent le pouvoir comme un élément constitutif des relations en réseaux. En référence à Richardson (1972) qui insistait sur la division du travail dans les réseaux de production, le pouvoir dans les relations interentreprises renvoie à la capacité de certaines firmes à planifier à l'avance l'activité de firmes juridiquement indépendantes. Plus précisément, en cherchant à identifier qui prend les décisions stratégiques, qui détermine les objectifs du réseau et comment les conflits se résolvent, ils proposent une représentation des rapports de sous-traitance en « réseaux de direction » dans lesquels le pouvoir est concentré dans les mains du donneur d'ordres. Le recours à la sous-traitance implique par définition une asymétrie de position, quels que soient les avantages mutuels dont peuvent bénéficier les parties, le contrat de sous-traitance allouant des droits spécifiques de contrôle au donneur d'ordres. La figure proposée par Sacchetti et Sugden (2003) est pyramidale, le sommet de la hiérarchie étant alors représenté par une firme centrale qui concentre le pouvoir sur les questions stratégiques : elle passe des contrats de long terme avec un petit nombre de sous-traitants de taille importante qui peuvent disposer d'un pouvoir de négociation compte tenu de leur position de marché et de leur technologie de production. Plus on descend dans la pyramide, plus le nombre de sous-traitants s'élève, la firme centrale pouvant les mettre en concurrence pour exploiter les sources de profit. Le bas de la pyramide est alors composé d'unités très dépendantes du donneur d'ordres principal (« *sweatshops* ») dans lesquelles les conditions de travail et de salaires sont particulièrement dégradées.

Cette représentation hiérarchique des rapports de production permet de rendre compte des formes de dépendance interentreprises. Elle s'oppose à la figure des « réseaux de dépendance mutuelle » (Powell, 1990) dans lesquels le pouvoir est distribué entre les firmes du réseau, chacune pouvant jouer sur la détermination des politiques et objectifs du réseau. Sacchetti et

Sugden (2003) soulignent toutefois qu'on ne trouve pas ce modèle de réseau pour la sous-traitance dans l'industrie automobile. C'est également ce qu'on peut conclure des travaux de Gorgeu et Mathieu (2005) sur l'industrie automobile française. La représentation hiérarchique rompt également avec les travaux décrivant des formes hybrides de modes de gouvernance, tels que ceux de Diamantopoulos (1987) sur la dépendance relative plutôt qu'absolue, ou les travaux sur les structures de gouvernance des chaînes de production internationales qui soulignent la diffusion de situations hybrides entre dépendance pure et relation d'égal à égal (Gereffi, Humphrey et Sturgeon, 2005 ; Altenburg, 2006).

Dans une structure hiérarchisée, les sous-traitants de premier rang peuvent disposer d'un pouvoir de négociation (issu notamment de leur technologie ou de leur position de marché) qui leur permettra de bénéficier de contrats de long terme. Cependant, l'influence que peuvent exercer ces sous-traitants se cantonne à la résolution des problèmes particuliers qui interviennent pour les spécifications productives et technologiques du bien à produire par le sous-traitant. Ce qui donne au réseau sa structure hiérarchique, c'est la concentration du pouvoir de direction et de contrôle sur les décisions stratégiques et sur les objectifs du réseau qui reste en dernier ressort dans les mains de la firme centrale. La sous-traitance renvoie donc à une « organisation productive segmentée », pour reprendre les termes de Vennin (1975), impliquant des rapports de domination puisque, à la différence des consommations intermédiaires, les biens produits en sous-traitance contribuent à la réalisation d'un produit collectif dont le donneur d'ordres a le contrôle et donc la responsabilité économique finale.

La dépendance entre sous-traitants et donneurs d'ordres est par ailleurs très présente dans les publications émanant des pouvoirs publics. Dès le milieu des années 1970 en France, avant la première loi sur la sous-traitance (en 1975), un rapport du conseil économique et social définissait la sous-traitance de la façon suivante : « l'opération par laquelle une entreprise confie à une autre le soin d'exécuter pour elle et selon un certain cahier des charges pré-établi, une partie des actes de production ou de services dont elle conserve la responsabilité économique finale » (Conseil économique et social, avis du 21 mars 1973). C'est d'ailleurs cette définition qui sert de point d'appui à l'Agence française de normalisation (AFNOR).

Finalement, ce qui fait le propre d'une relation de sous-traitance est la dépendance économique ou monétaire interentreprises créée par deux dimensions complémentaires :

- En amont du procès de production, l'activité du sous-traitant est définie (« planifiée ») qualitativement et quantitativement par le donneur d'ordres. Cette première dimension induit une dépendance économique ou monétaire du sous-traitant vis-à-vis du donneur d'ordres, qui n'engage pas sa production sans la commande du donneur d'ordres.
- En aval du procès de production, le sous-traitant détient un semi-produit (ou semi-service) non redéployable sur le marché indépendamment du donneur d'ordres. Dit autrement, le sous-traitant ne dispose pas de la responsabilité économique finale du produit fragmenté, qui est du ressort du donneur d'ordres. Cette dimension induit donc aussi une dépendance économique ou monétaire du sous-traitant dans la mesure où le produit fragmenté est dédié au donneur d'ordres qui le combinera à d'autres pour proposer une marchandise. Du coup, le sous-traitant ne contrôle pas la vente de son produit³.

Les réseaux interentreprises seraient donc structurés hiérarchiquement sur plusieurs niveaux, de manière plus ou moins lâche selon le degré de dépendance interentreprises, une entreprise

³ On retrouve la figure ancienne du *putting out system* dans laquelle un donneur d'ordres s'interpose entre le marché et le producteur pour combiner le produit de ce dernier avec d'autres et écouler le « produit collectif » sur le marché (Marglin, 1974).

étant d'autant plus dépendante de son client que celui-ci occupe une place importante dans son chiffre d'affaires. Les organisations n'ayant pas le même statut les unes par rapport aux autres, pas les mêmes pouvoirs de négociation, les gains ne sont pas répartis également au sein du réseau d'organisations. Cette situation est illustrée par les travaux de Perraudin, Thèvenot, Tinel et Valentin (2006) mettant en évidence les différences de rentabilité des entreprises selon la position dans la structure hiérarchisée.

1.2. Une lecture de la hiérarchie du système productif français à partir de l'enquête *REPONSE* 2004-2005

La nature hiérarchique des relations interentreprises peut ainsi être caractérisée à partir de la dépendance économique issue du fait d'être sous-traitant ou preneur d'ordres. La base de données à partir de laquelle ce travail est effectué renseigne sur les dépendances économiques interentreprises à partir de deux questions déclaratives : (i) est-ce que l'établissement se déclare sous-traitant ? ; (ii) est-ce que l'établissement déclare avoir recours à la sous-traitance ?

Les réponses apportées à ces deux questions permettent de rendre compte non seulement des liens de dépendance interentreprises issus de la domination exercée par les donneurs d'ordres mais aussi de la sous-traitance en cascade (Appay, 1998) caractérisant des situations où des entreprises sous-traitantes économiquement dépendantes d'un donneur d'ordres peuvent reporter sur d'autres une partie des contraintes qu'elles subissent.

C'est sur cette base que l'on décrit une chaîne de relations de sous-traitance hiérarchisées : les « donneurs d'ordres purs » formés des établissements qui sont seulement donneurs d'ordres et qui ne sont pas dépendants eux-mêmes d'un autre donneur d'ordres, forment le niveau supérieur de cette hiérarchie du capital. Le niveau intermédiaire est formé des établissements qui tout en étant preneurs d'ordres, sont aussi donneurs d'ordres et peuvent ainsi reporter une partie des contraintes issues de leurs relations commerciales auprès de leurs donneurs d'ordres sur leurs preneurs d'ordres. Le dernier niveau est constitué des établissements qui sont uniquement preneurs d'ordres. Ces trois catégories d'établissements sont mis en parallèle avec ceux qui ne sont impliqués dans aucune relation de sous-traitance, c'est-à-dire qui ne sont ni preneurs d'ordres, ni donneurs d'ordres. Tous secteurs et toutes tailles confondus, la répartition des établissements selon leurs liens de dépendance économique est présentée dans le tableau 1 et les disparités sectorielles et par taille d'établissements sont précisées dans les tableaux 2 et 3.

Tableau 1 : Répartition des établissements selon leurs liens de dépendance interentreprises

		Est-ce que l'établissement se déclare sous-traitant ?	
		« Oui » → PO	« Non » → non PO
Est-ce que l'établissement déclare recourir à la sous-traitance	« Oui » → DO	PO/DO 15.2%	DO 39.1%
	« Non » → Non DO	PO 4.4%	nonPO/nonDO 41.3%

Source : Enquête *REPONSE* 2004-2005 (Dares), DADS 2005 (Insee).

Champ : Établissements de 20 salariés et plus du secteur marchand non agricole.

Tableau 2 : Caractéristiques sectorielles de la dépendance interentreprises

	DO (en %)	DO-PO (en %)	PO (en %)	nonPO-nonDO (en %)	Total	Part des établissements dans la base (en %)
Secteurs ayant une forte proportion de DO						
Ind. biens de consommation	55	12,2	12,2	20,6	100	4
Automobile	84,8	9,3	0,4	5,5	100	0,4
Ind. biens d'équipement	54,9	26,1	6,5	12,5	100	5,7
Energie	67,4	9,1	7,1	16,4	100	1,7
Construction	64,7	22,1	3,9	9,3	100	8,6
Finance-immobilier	43,2	13	0	43,8	100	1,1
Secteurs ayant une forte proportion de DO-PO et de PO						
Ind. biens intermédiaires	42,8	36,2	4,6	16,4	100	10,5
Transports	38,1	37,2	6,9	17,8	100	7,4
Services aux entreprises	35	16,7	4,8	43,5	100	16,8
Secteurs où les liens de dépendance sont peu répandus						
Ind. Agroalimentaire	26,4	5,9	6,5	61,2	100	3,2
Commerce	31,5	3,3	2	63,2	100	19,5
Finance-immobilier	31,4	2,5	2,8	63,3	100	3,5
Services aux particuliers	23,8	4,6	0,2	71,4	100	7,7
Education-Santé-Sociale	31,1	3,8	4,3	60,8	100	9,4
Ensemble	39,1	15,2	4,4	41,3	100	100

Source : Enquête REPONSE 2004-2005 (Dares), DADS 2005 (Insee).

Champ : Établissements de 20 salariés et plus du secteur marchand non agricole.

Tableau 3 : Caractéristiques par taille de la dépendance interentreprises

	DO (en %)	DO-PO (en %)	PO (en %)	nonPO-nonDO (en %)	Total	Part des établissements dans la base
Moins de 50	35,1	15,4	4,8	44,7	100	63,8
De 50 à 99	41,8	15	4	39,2	100	20,2
De 100 à 199	47,7	13,9	3,6	34,8	100	9,4
De 200 à 500	55,5	16,4	2,4	25,7	100	5,2
Plus de 500	66,1	12,6	2,7	18,6	100	1,4
Ensemble	39,1	15,2	4,4	41,3	100	100

Source : Enquête REPONSE 2004-2005 (Dares), DADS 2005 (Insee).

Champ : Établissements de 20 salariés et plus du secteur marchand non agricole.

1.3. Les conséquences de la hiérarchisation du système productif sur la représentation de la relation d'emploi

Dans son analyse économique pionnière, pourtant très standard, Houssiaux (1957b) notait déjà que la sous-traitance présentait un danger pour les travailleurs dans la mesure où il est fréquent que les entreprises sous-traitantes ne se conforment pas complètement à la législation : non respect des normes de production et de sécurité, recours important au travail au noir, etc. Ces petites entreprises pratiquent intensivement le salaire « au rendement », ce qui conduit à verser des salaires nominaux parfois plus élevés que dans les grandes

entreprises, pour attirer des travailleurs, mais peut se traduire en revanche par un salaire horaire plus bas. Cet auteur remarque par ailleurs qu'à la campagne, les sous-traitants sont souvent des monopoleurs locaux, ce qui les autorise à verser des salaires inférieurs à ceux de la ville. En outre, Houssiaux insiste sur le fait que les salariés embauchés par les sous-traitants sont en général moins syndiqués et subissent, davantage que dans la grande entreprise, des pressions anti-syndicales. L'absence légalement instituée de délégués du personnel et de comité d'entreprise, dans les firmes ayant moins de 50 salariés (toujours vraie aujourd'hui) est une incitation à maintenir de petites structures où l'autorité peut s'exercer de manière formellement incontestée. Les salariés en sous-traitance, écrivait l'auteur dès 1957, sont ainsi moins protégés et l'autorité patronale y est moins contestée. L'auteur mentionne l'inquiétude des grandes centrales syndicales pour ces raisons de dumping social, dès cette époque, vis-à-vis du développement de la sous-traitance. Avancé une hypothèse se différenciant des arguments technico-économiques jusque-là mobilisés dans son analyse, l'auteur écrit ces lignes significatives reflétant sans doute davantage ce qui s'est produit de manière plus massive deux ou trois décennies plus tard : « Cette différence [entre garanties sociales chez les sous-traitants et dans les grandes entreprises intégrées] explique pourquoi certaines entreprises peuvent rechercher la quasi-intégration : la grande firme veut remplacer tel atelier intégré, particulièrement difficile à gérer, par un sous-traitant ; les meneurs seront licenciés et les autres ouvriers répartis dans d'autres ateliers » (Houssiaux, 1957b, p. 406).

Certains travaux récents insistent également sur l'impact des relations interentreprises sur la gestion de l'emploi. Barrett et Rainnie (2002) par exemple différencient les conditions d'emploi entre les petites entreprises selon qu'elles dépendent d'une grande entreprise pour leur activité dans le cadre de relations de sous-traitance, qu'elles sont en concurrence avec des grandes entreprises, ou qu'elles sont isolées parce que positionnées sur des niches géographiques ou de produits. Grimshaw et Rubery (2005) insistent sur le fait que l'étude de la relation d'emploi ne peut se passer de la prise en compte des relations interentreprises : « *To understand the tensions and pressures on the internal employment relationship there is a clear need to locate this relationship within the web of business-to-business production relationships as well as in the system of inter-capitalist competition* » (Grimshaw et Rubery, 2005, p. 1038).

Grimshaw et Rubery (2005) remarquent que l'externalisation de certaines activités « may reflect a desire to escape internal constraints that arise out of the very high trust relations on which the internal compromise is based » (Grimshaw et Rubery, 2005, p. 1030). Dans les cas où les pratiques habituelles de coopération s'avèrent insuffisantes pour remettre en cause les arrangements antérieurs, l'employeur peut recourir à la menace du recours à une main-d'œuvre extérieure pour reconfigurer les compromis internes. Les processus d'externalisation et de fragmentation interviendraient, selon ces auteurs, en tant qu'instruments utilisés par l'employeur pour modifier les rapports de force à l'intérieur de l'entreprise. Par ailleurs, le recours à une main-d'œuvre externe permet en soi de mobiliser du travail à un coût moindre.

Grimshaw et Rubery soulignent qu'un employeur peut détenir un contrôle sur une main-d'œuvre qui se situe au-delà des limites immédiates de sa propre organisation, ce qui implique que les réseaux de coopération interentreprises sont structurés et hiérarchisés dans cette perspective. Ainsi, une entreprise peut chercher à contrôler et motiver la main-d'œuvre employée légalement chez ses fournisseurs. En d'autres termes, des éléments concernant l'organisation du processus de production qui étaient analysés jusque-là uniquement en termes de relation d'emploi interne s'étendent en réalité au-delà des limites juridiques de l'entreprise.

Dès lors, la distinction entre employeurs, ayant le contrôle de la main-d'œuvre directement sous leur autorité, et sous-traitants, limités à un échange de marchandises, ne serait pas pertinente. Cet emboîtement inter-organisationnel, qui implique le contrôle plus ou moins direct de la main-

d'œuvre d'une entreprise par l'employeur d'une autre entreprise ne se limite pas à un seul échelon car une entreprise en situation de subordination plus ou moins forte vis-à-vis de son client sera elle aussi cliente d'une ou plusieurs autres entreprises.

Finalement, la chaîne des relations de sous-traitance se construirait autour d'une hiérarchie des relations interentreprises où les entreprises dominantes peuvent avoir une influence sur la gestion de l'emploi au-delà de leur propre frontière. Les conséquences de la domination des donneurs d'ordres sur la gestion de l'emploi des sous-traitants sont multiples. Nous en développons deux qui sont directement en lien avec la relation de dépendance interentreprises : le pouvoir de structurer la division du travail interentreprises et par là de définir les catégories de salariés embauchés par les uns et les autres mais également le pouvoir d'influencer les niveaux de rémunération versés par les entreprises dépendantes.

2. LES CONSÉQUENCES DE LA HIÉRARCHISATION DU SYSTÈME PRODUCTIF SUR LA STRUCTURE DES QUALIFICATIONS

Les relations de sous-traitance influencent la répartition des tâches entre entreprises et par là, modifie ou non la structure des qualifications d'une entreprise à l'autre. Afin de préciser ce lien, il semble utile de considérer les enjeux du processus actuel de recours accru à la sous-traitance au regard des pratiques d'intégration/désintégration qui ont émaillé l'histoire des économies capitalistes avancées au cours du siècle passé. Un test empirique est proposé afin de départager deux approches alternatives décrivant les conséquences du recours à la sous-traitance sur la division du travail interentreprises en matière de structure de qualifications.

2.1 Intégration et structure des qualifications

En suivant les travaux classiques de Chandler, le prototype de l'entreprise industrielle moderne est donné par les grandes entreprises industrielles à l'œuvre dans le capitalisme managérial⁴. L'entreprise multifonctionnelle se développe à partir de la fin du XIX^e siècle et adopte par la suite, du fait de sa croissance considérable, une structure multidivisionnelle. Afin d'obtenir des coûts unitaires bien plus faibles que ceux des entreprises de plus petite taille qui existaient jusque-là, elle mobilise massivement les technologies de production les plus en pointe, lesquelles permettent d'atteindre des volumes de production très importants. Ces grandes entreprises procèdent à des investissements dans des installations de production colossales, elles permettent d'exploiter à des niveaux alors inégalés les économies d'échelle et de gamme offertes par la technologie. Des investissements considérables sont aussi effectués dans des réseaux nationaux et internationaux de distribution et de marketing, afin de mettre en phase le volume des ventes avec celui de la production. Ces entreprises géantes ont pu fonctionner et croître car de tels investissements ont été accompagnés de l'essor d'un personnel managérial spécialement recruté et formé pour administrer les équipements élargis et l'augmentation du personnel dans la production et la distribution ; mais aussi pour contrôler et coordonner ces deux activités fonctionnelles de base et pour planifier et répartir les ressources pour l'activité future.

Concernant l'organisation et la division du travail, l'entreprise managérial met en œuvre de manière systématique et à grande échelle les principes tayloriens de l'organisation scientifique

⁴ Cf. Chandler (1977) et (1990), ou encore Simon (1947) et Penrose (1959).

du travail. D'une part, la conception est séparée de l'exécution et, d'autre part, l'exécution est elle-même décomposée en tâches élémentaires, en fonction des besoins imposés par la technologie. Ces principes de fragmentation et de spécialisation parcellaire s'appliquent non seulement à la production, au sein de l'atelier, mais ils s'étendent aussi, à mesure que croît l'entreprise managériale, aux fonctions de distribution, de recherche-développement, et aux fonctions managériales elles-mêmes, donnant lieu à une organisation extrêmement hiérarchisée. Les fonctions les plus vitales de conception telles que, selon les cas, la planification stratégique, les finances et la comptabilité, une partie de la recherche-développement et de la commercialisation, dépendent directement du haut de la hiérarchie. En revanche, les fonctions plus routinières d'exécution sont confiées à des unités opérationnelles relativement autonomes reproduisant en miniature l'ensemble de l'organisation⁵.

Concernant la structure organisationnelle par qualification de la grande entreprise intégrée, les emplois les plus qualifiés se concentrent au sein des services spécialisés dans la conception, au plus près de la direction managériale. À l'autre pôle, les emplois les moins qualifiés, faisant l'objet de la spécialisation la plus poussée sur un petit nombre de tâches d'exécution, sont concentrés dans les unités opérationnelles, lesquelles comprennent aussi un certain nombre d'emplois qualifiés destinés à en assurer la mise en œuvre et la supervision. Les unités opérationnelles, bien que relativement indépendantes sur les plans comptable et managérial, demeurent subordonnées aux décisions prises à la tête de l'entreprise : elles n'agissent pas pour leur propre compte, elles mettent en œuvre des plans programmés par la direction.

2.2 Désintégration et structure des qualifications : hypothèses théoriques

Le retour de balancier auquel nous assistons depuis plusieurs décennies (désintégration et réduction de la taille des entreprises) n'est sans doute pas réductible à la montée de la sous-traitance⁶ identifiée dans la plupart des pays capitalistes avancés. Toutefois, on ne peut manquer de constater la concomitance de ces deux phénomènes. La sous-traitance peut être lue comme principe de désintégration de l'organisation managériale intégrée, décrite précédemment de façon canonique. Plusieurs approches sont à même de proposer une analyse des ses conséquences en termes de structures de qualifications. En particulier, deux explications concurrentes retiennent notre attention : l'approche du recentrage sur le cœur de métier et l'approche par la division du travail.

Dans l'approche du « recentrage sur le cœur de métier », les entreprises sont supposées externaliser des *activités* entières, de la conception à l'exécution, afin de bénéficier des gains de la spécialisation. Ces activités externalisées sont considérées par les dirigeants de l'entreprise comme secondaires par rapport à d'autres *activités* jugées essentielles. Du point de vue de la structure des qualifications, pour que cette thèse soit vérifiée, l'opération doit être neutre en moyenne car si une activité entière est externalisée, ce sont les tâches de conception et d'exécution qui passent conjointement en sous-traitance, ce qui ne modifie pas la structure des qualifications des entreprises par rapport à la grande entreprise multidivisionnelle intégrée.

⁵ Elles disposent de leurs propres services de comptabilité, de production, d'achat et de vente, de gestion des ressources humaines, etc.

⁶ En réalité, la sous-traitance existait déjà à l'époque managériale, mais elle apparaissait tellement liée à l'essor de la grande entreprise multidivisionnelle que, dans les années 1950, certains auteurs ont fait de la sous-traitance l'une des modalités même de l'expansion de la grande entreprise intégrée en la désignant sous les termes de « quasi-intégration » (Houssiaux, 1957b). Cf. *supra*.

Au contraire, dans une approche par la division du travail distinguant les tâches de conception des tâches d'exécution, nous avons vu que, d'un côté, les salariés qualifiés sont plutôt spécialisés dans la conception et, d'un autre côté, les non qualifiés sont cantonnés à l'exécution. Dans ce cadre, les travailleurs spécialisés, de manière plus ou moins parcellaire, dans l'exécution doivent être supervisés : ce travail de direction et de contrôle est effectué par des travailleurs qualifiés, il est complémentaire du travail d'exécution. Ainsi, il est ici envisageable de voir certaines organisations se spécialiser dans la conception, concentrant alors une plus forte densité de travailleurs qualifiés. En revanche, les unités productives externalisées seront spécialisées, via la sous-traitance, dans l'exécution comportant ainsi une part plus importante de travailleurs non qualifiés⁷, sans pour autant que les salariés qualifiés soient totalement absents en raison des nécessités de supervision imposées par la spécialisation parcellaire. Formellement, l'émergence de la sous-traitance à partir d'une situation initiale où les entreprises sont intégrées conduit à l'apparition de plusieurs entités productives distinctes juridiquement, spécialisées dans des segments différents du procès de production. Réellement, ces entreprises ne sont ni autonomes les unes par rapport aux autres, ni sur un pied d'égalité : certaines sont spécialisées dans l'exécution d'un cahier des charges déterminé par l'entreprise donneur d'ordres, elles en dépendent. Par conséquent, cette seconde approche de la désintégration par la sous-traitance, où les entreprises sont hiérarchisées entre elles, implique que l'externalisation serait non neutre sur la structure des qualifications : les non qualifiés sont d'autant plus nombreux que l'entreprise est sous-traitante.

2.3 Dépendance interentreprises et structure des qualifications : test empirique

Il s'agit maintenant de confronter empiriquement les deux approches théoriques formulées, en étudiant l'homogénéité ou non de la structure des qualifications dans les entreprises selon leur position dans la chaîne de dépendance interentreprises. L'appariement de l'enquête *REPONSE* avec les données issues des Déclarations de données sociales (DADS, Insee) de 2005 nous permet d'avoir la position des entreprises dans la relation de sous-traitance et pour chaque entreprise, la proportion de salariés selon trois niveaux de qualification : les ouvriers et employés non qualifiés, les ouvriers et employés qualifiés⁸, les salariés très qualifiés (cadres et professions intermédiaires).

Afin de tester empiriquement la pertinence des deux hypothèses dans le cas de la France, nous estimons la proportion de salariés par qualification et testons si elle est la même selon la position de l'entreprise dans la chaîne de relations de dépendance précédemment définie. Pour chaque type de qualification (non qualifié, qualifié et très qualifié), la proportion de salariés concernés est estimée à l'aide d'un modèle Tobit, certains établissements n'ayant pas de salariés relevant de l'une des qualifications. L'influence de la hiérarchie interentreprises sur la répartition par qualification est estimée en contrôlant des effets de variables de structure (secteur d'activité, taille et âge de l'établissement, chiffre d'affaires de l'entreprise, composition de la main-d'œuvre selon le sexe et l'âge des salariés). L'impact du fait d'être

⁷ Ce mécanisme a sans doute un impact, au niveau international, sur les pays industriels moins avancés vers lesquels s'adresse une partie de la sous-traitance, ce qui peut induire un surcroît de demande de travail non qualifié (cf. Sayeed et Balakrishnan, 2002).

⁸ La classification des ouvriers en « ouvriers non qualifiés » et en « ouvriers qualifiés » existe dans la nomenclature française, contrairement à la classification des employés. La distinction entre employés non qualifiés et employés qualifiés provient de Burnod et Chenu (2001).

sous-traitant, donneur d'ordre ou les deux est estimé relativement à la situation d'un établissement sans relation commerciale particulière.

**Tableau 4 : Répartition par qualification selon la dépendance interentreprises
(résultats d'estimation Tobit)**

	Part des Non qualifiés	Part des qualifiés	Part des très qualifiés
Relations de sous-traitance			
PO	0.058 (0.032) *	0.051 (0.025) **	-0.105 (0.028) ***
PO-DO	-0.012 (0.018)	0.034 (0.014) **	-0.018 (0.016)
DO	-0.028 (0.013) **	0.012 (0.010)	0.015 (0.012)
pas de relation	ref	ref	ref
Secteur d'activité			
Industrie agroalimentaire	-0.073 (0.029) **	0.192 (0.024) ***	-0.114 (0.027) ***
Industrie des biens de conso	-0.183 (0.027) ***	0.132 (0.021) ***	0.036 (0.025)
Industrie des biens d'équipement	-0.191 (0.024) ***	0.045 (0.019) **	0.121 (0.022) ***
Industrie des biens intermédiaires	-0.152 (0.021) ***	0.115 (0.017) ***	0.021 (0.019)
Construction	-0.199 (0.029) ***	0.132 (0.022) ***	0.043 (0.026) *
Transports	-0.262 (0.028) ***	0.335 (0.022) ***	-0.117 (0.025) ***
Commerce	ref	ref	ref
Finance-Immobilier	-0.391 (0.029) ***	-0.071 (0.021) ***	0.350 (0.024) ***
Services aux entreprises	-0.207 (0.020) ***	-0.086 (0.016) ***	0.222 (0.018) ***
Services aux particuliers	-0.002 (0.029)	-0.135 (0.023) ***	0.110 (0.026) ***
Education-Santé-Sociale	-0.032 (0.028)	-0.144 (0.022) ***	0.171 (0.026) ***
Taille de l'établissement			
Moins de 50	ref	ref	ref
50-100 salariés	0.046 (0.018) **	-0.009 (0.014)	-0.015 (0.016)
100-200 salariés	0.061 (0.018) ***	-0.031 (0.014) **	-0.005 (0.016)
200-500 salariés	0.109 (0.020) ***	-0.045 (0.015) ***	-0.021 (0.018)
Plus de 500 salariés	0.066 (0.019) ***	-0.078 (0.015) ***	0.055 (0.017) ***
Age de l'établissement			
Moins de 10 ans	-0.023 (0.019)	-0.009 (0.014)	0.022 (0.016)
De 10 à 50 ans	ref	ref	ref
Plus de 50 ans	-0.019 (0.013)	0.040 (0.010) ***	-0.009 (0.012)
Chiffres d'affaires de l'entreprise			
Moins de 5 M€	ref	ref	ref
De 5 à moins de 10 M€	-0.018 (0.023)	0.037 (0.018) **	-0.006 (0.021)
De 10 à moins de 100 M€	-0.021 (0.022)	0.013 (0.017)	0.013 (0.020)
Plus de 100 M€	-0.047 (0.023) **	-0.027 (0.018)	0.055 (0.021) ***
Part de femmes			
Moins de 15%	-0.022 (0.015)	0.127 (0.012) ***	-0.107 (0.013) ***
Entre 15 et 65%	ref	ref	ref
Plus de 65%	0.179 (0.015) ***	-0.069 (0.012) ***	-0.099 (0.014) ***
Part de salariés de moins de 30 ans			
Moins de 12%	-0.031 (0.013) **	-0.031 (0.010) ***	0.042 (0.012) ***
Entre 12 et 40%	ref	ref	ref
Plus de 40%	0.156 (0.017) ***	-0.059 (0.013) ***	-0.094 (0.015) ***
Constante			
Scale	0.270 0.004	0.215 0.003	0.248 0.003
Nb obs	2732	2732	2732
Nb obs censurées	546	79	26
Log Likelihood	-686.65	221.08	-103.16

Champ : Établissements de 20 salariés et plus du secteur marchand non agricole.

Source : Enquête REPONSE 2004-2005 (Dares), DADS 2005 (Insee).

Note : *, **, *** signifient que le coefficient est significatif à 10%, 5%, 1%. Les écart-types sont entre parenthèses.

Les résultats d'estimation sont donnés dans le tableau 4. Ils sont en faveur d'une approche par la division du travail plutôt que par le recentrage sur le cœur de métier : les proportions

des différentes catégories de qualification sont significativement différentes selon la position des établissements dans la hiérarchie interentreprises. La part de salariés non qualifiés est d'autant plus importante que l'entreprise est en bas de la hiérarchie interentreprises, c'est-à-dire qu'elle est preneur d'ordres, et d'autant plus faible que l'entreprise est en situation de domination sur les autres entreprises. Le cas des établissements en situation intermédiaire (ceux qui sont preneurs et donneurs d'ordres à la fois) ne se démarque pas. En revanche, les ouvriers et employés qualifiés sont surreprésentés dans ces établissements comme chez les preneurs d'ordres. La part de salariés très qualifiés (encadrants et conception) se démarque nettement chez les sous-traitants purs : elle est significativement plus faible pour eux que pour les autres types d'établissements. Ici, les entreprises qui sont intermédiaires ou en haut de la hiérarchie ne se distinguent pas significativement des entreprises qui n'ont pas de relation de sous-traitance.

Ainsi, la dépendance entre entreprises issue de la relation de sous-traitance influence la structure des qualifications dans les entreprises : la hiérarchie interentreprises se répercute sur la structure par qualification. Ces résultats sont cohérents avec l'idée que le recours à la sous-traitance conduit à un transfert de la main-d'œuvre la moins qualifiée vers les entreprises les plus dépendantes dans la hiérarchie du système productif. La division du travail intra-entreprise paraît liée aux relations interentreprises. Il s'agit maintenant de considérer les conditions salariales auxquelles est soumise cette main-d'œuvre extériorisée.

3. LES CONSÉQUENCES DE LA HIÉRARCHISATION DU SYSTÈME PRODUCTIF SUR LES PRATIQUES SALARIALES

L'objet de cette section est de regarder les effets de cette hiérarchisation du tissu productif sur les rémunérations des salariés. Cette question a deux intérêts : elle vise en premier lieu à faire apparaître les conséquences des transferts de main-d'œuvre le long de la chaîne de dépendance sur les rémunérations des salariés qui les subissent, mais elle permet également de formuler une hypothèse sur l'une des logiques explicatives possibles de ce mouvement d'extériorisation des salariés les moins qualifiés.

3.1 Sous-traitance et salaires : hypothèses théoriques

Les travaux de Houssiaux (1957b) comme ceux de Grimshaw et Rubery (2005) ont souligné que le recours à la sous-traitance peut être directement considéré comme le moyen de recourir à une main-d'œuvre moins chère. De fait, les économies de coûts de main-d'œuvre en termes de rémunérations et/ou de prestations sociales d'entreprises sont l'un des déterminants du recours à la sous-traitance que l'on trouve souvent mentionné (Abraham et Taylor, 1996 ; Houseman, 2001 ; Gramm et Schnell, 2001). Cette hypothèse est formulée le plus souvent en termes de salaire d'efficience dans sa version fondée sur les normes d'équité (Akerlof et Yellen, 1990) : ces dernières empêchant les entreprises de payer différemment les salariés permanents et les salariés temporaires, la sous-traitance est alors interprétée comme un moyen de les contourner. Dans toutes ces études, le travail économétrique, réalisé sur données américaines, consiste à étudier si le niveau de rémunération dans l'entreprise explique le recours à diverses formes de travail externe. Le lien attendu est alors positif : plus les entreprises offrent des rémunérations élevées à leurs salariés -ceux qu'elles emploient de manière directe- plus elles seraient motivées à recourir à la sous-traitance. Les résultats auxquels ils aboutissent corroborent partiellement cette hypothèse. Les travaux de Abraham

et Taylor (1996), reposant sur des données issues d'un questionnaire annexe de l'enquête *Industry Wage Survey* (IWS) dans le secteur manufacturier des années 1986 et 1987, montrent qu'externaliser les activités de nettoyage et d'entretien (qui correspondent aux activités de services les moins qualifiées) répond principalement à un besoin de réduire le coût du travail horaire. Houseman (2001), à partir de l'enquête *Current Population Survey Supplement on Contingent and Alternative Work Arrangements* de 1995, 1997 et 1999, trouve une influence positive et significative des prestations sociales d'entreprises versées sur le recours au travail flexible, à part pour les travailleurs indépendants. Gramm et Schnell (2001), à partir de leurs propres données d'enquête de 1994-1996 sur les établissements de l'Alabama, trouvent que la probabilité de recourir à la sous-traitance est reliée positivement aux salaires des salariés en interne relativement aux salaires d'autres salariés équivalents dans l'industrie.

3.2 Sous-traitance et salaires : test empirique

La perspective adoptée ici conduit à inverser la logique de l'explication puisqu'elle consiste à évaluer si la hiérarchie des relations de sous-traitance se traduit en particulier dans le niveau des rémunérations. Dès lors, on estime l'influence de la position de l'établissement dans la relation de dépendance sur le niveau des salaires versés dans l'établissement. Cette manière d'analyser le lien entre rémunération et sous-traitance est mobilisée dans un article récent de Berlinski (2008). Celui-ci étudie le différentiel de rémunération entre les salariés de l'entreprise et des travailleurs employés par une entreprise sous-traitante qui réalisent la même tâche (le travail est mené pour deux types d'activité : le nettoyage et la sécurité). Le différentiel de rémunération qui reste inexplicé par les caractéristiques des travailleurs et des entreprises s'avère positif (de plus de 16 %), ce que l'auteur interprète comme le signe que le recours à la sous-traitance peut servir à réduire les salaires et cotisations sociales associés au travail mobilisé⁹.

Le travail économétrique que nous présentons étudie les différentiels de salaire, non pas des salariés selon la nature de la relation de travail qui les lie au bénéficiaire de leur prestation de travail, mais entre établissements selon leur position dans la chaîne de dépendance économique interentreprises. L'appariement de l'enquête *REPONSE* avec les données des Déclarations de données sociales de 2005 (DADS, Insee) nous fournit la moyenne et la médiane des salaires versés dans l'établissement. Il s'agit des salaires horaires nets pour les trois niveaux de qualification considérés dans cette étude : ouvriers et employés non qualifiés, ouvriers et employés qualifiés, salariés très qualifiés.

Le tableau 5 présente les résultats de l'estimation de l'influence de la position de l'établissement dans la hiérarchie des relations de sous-traitance sur la médiane des salaires horaires (en logarithme) dans l'établissement pour les trois niveaux de qualification, contrôlée par un grand ensemble de variables de structure (caractéristiques de l'établissement, comme le secteur d'activité, la taille et l'âge de l'établissement, la taille de l'entreprise en termes de chiffre d'affaires, la conjoncture économique et les caractéristiques de la main-d'œuvre, comme la proportion de femmes et de salariés de moins de 30 ans). L'estimation est obtenue par Moindres carrés ordinaires.

⁹ L'auteur observe que ce différentiel disparaît, voire s'inverse, pour les rémunérations de catégories de travailleurs dont les qualifications sont élevées (« engineers », « computer scientists », « technicians »...).

Tableau 5 : Médiane des salaires horaires nets par entreprise selon la dépendance interentreprises (résultats d'estimation MCO)

	Salaire horaire net median		
	Non qualifiés	Qualifiés	Très qualifiés
Relations de sous-traitance			
PO	-0.071 (0.024) ***	-0.047 (0.019) **	-0.048 (0.029) *
PO-DO	-0.046 (0.014) ***	-0.016 (0.011)	-0.038 (0.016) **
DO	0.019 (0.010) *	0.026 (0.008) ***	0.014 (0.012)
pas de relation	ref	ref	ref
Secteur d'activité			
Industrie agroalimentaire	0.048 (0.021) **	0.064 (0.018) ***	-0.021 (0.027)
Industrie des biens de conso	0.041 (0.020) **	0.108 (0.017) ***	0.041 (0.025)
Industrie des biens d'équipement	0.049 (0.018) ***	0.096 (0.015) ***	0.009 (0.022)
Industrie des biens intermédiaires	0.053 (0.016) ***	0.121 (0.013) ***	0.013 (0.020)
Construction	0.012 (0.021)	0.127 (0.018) ***	0.132 (0.026) ***
Transports	0.039 (0.021) *	0.058 (0.017) ***	0.038 (0.025)
Commerce	ref	ref	ref
Finance-Immobilier	0.065 (0.024) ***	0.091 (0.017) ***	0.076 (0.025) ***
Services aux entreprises	0.011 (0.016)	0.072 (0.012) ***	0.101 (0.018) ***
Services aux particuliers	0.018 (0.021)	0.060 (0.019) ***	-0.100 (0.027) ***
Education-Santé-Sociale	0.013 (0.021)	0.017 (0.018)	-0.067 (0.026) **
Taille de l'établissement			
Moins de 50	ref	ref	ref
50-100 salariés	-0.004 (0.014)	-0.011 (0.011)	-0.050 (0.016) ***
100-200 salariés	-0.003 (0.014)	-0.010 (0.011)	-0.021 (0.016)
200-500 salariés	0.043 (0.015) ***	0.025 (0.012) **	-0.019 (0.018)
Plus de 500 salariés	0.104 (0.015) ***	0.090 (0.012) ***	0.092 (0.018) ***
Age de l'établissement			
Moins de 10 ans	0.002 (0.014)	-0.003 (0.011)	-0.022 (0.017)
De 10 à 50 ans	ref	ref	ref
Plus de 50 ans	0.022 (0.009) **	0.019 (0.008) **	0.002 (0.012)
Chiffres d'affaires de l'entreprise			
Moins de 5 M€	ref	ref	ref
De 5 à moins de 10 M€	0.018 (0.017)	-0.007 (0.014)	0.050 (0.021) **
De 10 à moins de 100 M€	0.024 (0.017)	0.011 (0.014)	0.064 (0.020) ***
Plus de 100 M€	0.075 (0.017) ***	0.077 (0.014) ***	0.096 (0.021) ***
Activité de l'entreprise			
En croissance	-0.001 (0.009)	-0.004 (0.007)	-0.044 (0.011) ***
Stable	ref	ref	ref
En décroissance	0.003 (0.012)	-0.001 (0.010)	-0.017 (0.015)
Difficulté de prévoir l'activité	-0.037 (0.009) ***	-0.037 (0.007) ***	-0.008 (0.011)
Part de femmes			
Moins de 15%	0.031 (0.011) ***	0.012 (0.009)	-0.024 (0.014) *
Entre 15 et 65%	ref	ref	ref
Plus de 65%	-0.028 (0.011) **	-0.020 (0.009) **	-0.0313 (0.014) **
Part de salariés de moins de 30 ans			
Moins de 12%	0.053 (0.010) ***	0.051 (0.008) ***	0.063 (0.012) ***
Entre 12 et 40%	ref	ref	ref
Plus de 40%	-0.054 (0.012) ***	-0.052 (0.010) ***	-0.026 (0.015) *
Constante	2.039 (0.022) ***	2.136 (0.018) ***	2.603 (0.027) ***
Nb obs	2143	2599	2653
Adj R2	0.2413	0.3117	0.1539

Champ : Établissements de 20 salariés et plus du secteur marchand non agricole.

Source : Enquête REPONSE 2004-2005 (Dares), DADS 2005 (Insee).

Note : *, **, *** signifient que le coefficient est significatif à 10%, 5%, 1%. Les écart-types sont entre parenthèses.

Les résultats indiquent que la médiane des salaires horaires versés aux salariés de l'établissement se différencie de manière significative selon la position de l'établissement dans la hiérarchie des relations de sous-traitance. Pour chaque type de qualification, il existe des

différentiels de rémunérations qui reflètent la hiérarchie du tissu productif : les salaires sont plus faibles dans les établissements qui sont preneurs d'ordres purs, puis dans les établissements qui sont à la fois preneurs d'ordres et donneurs d'ordres, alors qu'ils sont plus élevés dans les établissements qui sont donneurs d'ordres purs, et cela de manière significative pour les trois niveaux de qualification, une fois contrôlée des caractéristiques de l'établissement et de la main-d'œuvre¹⁰. La relation est particulièrement significative pour les moins qualifiés, alors qu'elle l'est un peu moins pour les très qualifiés. Plus précisément, la médiane des salaires horaires nets des salariés non qualifiés est 9,4 % plus élevée dans les établissements donneurs d'ordres purs que dans les établissements preneurs d'ordres purs ; elle l'est également de 7,5 % pour les salariés qualifiés et de 6,4 % pour les très qualifiés.

CONCLUSION

Les relations interentreprises sont dominées par des rapports de force. Le recours à la sous-traitance, parce qu'il conduit les donneurs d'ordres à planifier l'activité des sous-traitants et à contrôler la vente de leurs produits fragmentés, crée une division hiérarchique du travail interentreprises et une chaîne de dépendance économique, dès lors que chacun va tenter de reporter sur d'autres les contraintes économiques qu'il subit en devenant à son tour donneur d'ordres. La division hiérarchique du travail interentreprises s'inscrit dans des processus de croissance des entreprises dominantes, qui s'articulent à des modes particuliers de division du travail intra-firmes.

Les tests empiriques menés dans cette étude ont montré d'une part que les entreprises qui sous-traitent externalisent le travail d'exécution et, d'autre part, que les salaires sont d'autant plus bas que l'entreprise est dépendante. On peut considérer que le champ sur lequel ce travail a été effectué conduit à sous-estimer nos résultats. D'une part, il exclut les petits établissements de moins de 20 salariés, alors que la sous-traitance les touche de façon plus prononcée encore. Il exclut d'autre part les établissements preneurs d'ordres se situant à l'étranger, alors que les travaux sur la sous-traitance internationale indiquent de façon évidente les logiques d'exploitation du travail à l'œuvre (Epstein, 2006 ; Houseman, 2007). Enfin, il ne tient pas compte du travail informel alors que les enquêtes de nature sociologique (Appay, 1998 ; Jounin, 2008) sur la sous-traitance le décrivent comme un élément central dans la construction des relations de domination entre entreprises.

Les résultats obtenus dans cet article constituent un élément empirique à l'appui de l'hypothèse selon laquelle la position des entreprises dans les réseaux de sous-traitance et leur éloignement vis-à-vis des donneurs d'ordres « purs » traduit l'intensité de leur dépendance économique. Nos estimations ne constituent cependant pas un test de cette relation de dépendance mais ils sont cohérents avec la lecture des relations interentreprises en termes de rapport de force que nous proposons. Pour approfondir l'analyse empirique de cette relation de dépendance, il serait nécessaire d'articuler nos résultats à un travail sur la profitabilité dégradée des preneurs d'ordres. On peut en effet avancer l'idée que l'influence des donneurs d'ordre sur les sous-traitants se traduit par des pressions sur leurs niveaux de rentabilité qui se répercutent dans une stratégie de minimisation des dépenses liées au travail.

¹⁰ Les résultats sont qualitativement les mêmes si la variable à expliquer est la moyenne des salaires horaires dans l'établissement plutôt que la médiane. Les résultats ne sont pas reportés ici, mais sont disponibles auprès des auteurs.

BIBLIOGRAPHIE

- ABRAHAM KATHARINE G., SUSAN K. TAYLOR, 1996, "Firms' Use of Outside Contractors: Theory and Evidence" *Journal of Labor Economics* 14 (3): 394-424.
- AKERLOF GEORGE A., JANET L. YELLEN, 1990, "The fair wage-effort hypothesis and unemployment", *The Quarterly Journal of Economics* 105 (2): 255-283.
- ALTENBURG TILMAN, 2006, "Governance patterns in Value Chains and their Development Impact", *The European Journal of Development Research* 18(4): 498-521.
- APPAY BÉATRICE, 1998, "Economic concentration and the externalization of labour", *Economic and industrial democracy* 19: 161-184.
- BAIN JOE S., 1956, "Advantages of the large firm: production, distribution, and sales promotion", *Journal of Marketing* 20 (4): 336-346.
- BARETT ROWENA, AL RAINNIE, 2002, "What's so special about small firms?", *Work, employment and society* 16 (3): 416-430.
- BERLINSKI SAMUEL, 2008, "Wages and contracting out: does the Law of one price hold?", *British Journal of Industrial Relations* 46 (1): 59-75.
- BLOIS KEITH J., 1972, "Vertical quasi-integration." *Journal of industrial economics* 20 (3): 253-272.
- BURNOD GUILLAUME, ALAIN CHENU, 2001, "Employés qualifiés et non qualifiés: une proposition d'aménagement de la nomenclature des catégories socioprofessionnelles", *Travail et Emploi* 86: 87-105.
- CHANDLER ALFRED D., 1977, *The visible hand, the managerial revolution in American business*, Harvard, MA: Harvard University Press.
- CHANDLER ALFRED D., 1990, *Scale and scope, the dynamics of industrial capitalism*, Harvard, MA: Harvard University Press.
- DIAMANTOPOULOS ADIAMANTIOS, 1987, "Vertical quasi-integration revisited: the role of power", *Managerial and Decision Economics* 8: 185-194.
- EPSTEIN GERALD, 2006, "Employment Oriented Macroeconomic Policy and the Challenge of Outsourcing", *PERI Working Paper* (Feb). Amherst, MA: University of Massachusetts.
- FEENSTRA ROBERT C., 1998, "Integration of trade and disintegration of production in the global economy", *Journal of economic perspectives* 12 (4): 31-50.
- FEENSTRA ROBERT C., GORDON H. HANSON, 1996, "Globalization, outsourcing, and wage inequality", *American Economic Review* 86 (2): 240-245.
- GEREFFI GARY, JOHN HUMPHREY, TIMOTHY STURGEON, 2005, "The governance of global value chains", *Review of International Political Economy* 12 (1): 78-104.
- GRAMM CYNTHIA L., JOHN F. SCHNELL, 2001, "The Use of Flexible Staffing Arrangements in Core Production Jobs", *Industrial and Labor Relations Review* 54 (2) : 245-258.
- GORGEU ARMELLE, RENE MATHIEU, 2005, "L'action contrainte des directions d'usines. Analyse de la gestion de l'emploi dans le filière automobile". *Economies et Sociétés*, Série Socio-Economie du Travail 26 (8) : 1503-1530.
- GRIMSHAW DAMIAN, JILL RUBERY, 2005, "Inter-capital relations and the network organisation: redefining the work and employment nexus", *Cambridge Journal of Economics* 29 (6): 1027-1051.
- HUIZEN ALEXANDER, PAUL SWAIM, 2007, "Does offshoring reduce industry employment?", *National Institute Economic Review* 201(1): 86-96.
- HOUSEMAN SUSAN, 2001, "Why Employers Use Flexible Staffing Arrangements: Evidence from an Establishment Survey", *Industrial and Labor Relations Review* 55 (1): 149-170.
- HOUSEMAN SUSAN, 2007, "Outsourcing, Offshoring and Productivity Measurement in US Manufacturing", *International Labour Review* 146 (1/2): 61-80.

- HOUSSIAUX JACQUES, 1957a, "Le concept de "quasi-intégration" et le rôle des sous-traitants dans l'industrie", *Revue Economique* 8 (2): 221-247.
- HOUSSIAUX JACQUES, 1957b, "Quasi-intégration, croissance des firmes et structures industrielles", *Revue Economique* 8 (3) : 385-411.
- JOUNIN NICOLAS, 2008, *Chantier interdit au public. Enquête parmi les travailleurs du bâtiment*, Paris: Editions La Découverte.
- KOHL RICHARD L., J. W. WILEY, 1955, "Aspects of multiple-owner integration in the broiler industry", *Journal of Farm Economics* 37 (1): 81-89.
- MARGLIN STEPHEN A., 1974, "What do bosses do The origins and functions of hierarchy in capitalist production", *Review of Radical Political Economics* 6 (2): 60-112.
- POWELL WALTER W., 1990, "Neither market nor hierarchy: network forms of organization", *Research in Organizational Behavior* 12: 295-336.
- PENROSE EDITH T., 1959, *The theory of the growth of the firm*, Oxford: Basil Blackwell.
- RICHARDSON G. B., 1972, "The Organisation of Industry", *The Economic Journal* 82 (327): 883-896.
- SACCHETTI SILVIA, ROGER SUGDEN, 2003, "The governance of networks and economic power: the nature and impact of subcontracting relationships", *Journal of economic surveys* 17 (5): 669-691.
- SAYEED ASAD, RADHIKA BALAKRISHNAN, 2002, "Why do firms disintegrate? Towards an understanding of the firm level decision to sub-contract and its impact on labor", *CEPA working paper* (aug) 2002-12.
- SIMON HERBERT, 1947, "Administrative Behavior. A Study of Decision-Making Processes", *Administrative Organization*, New York: The Free Press.
- PERRAUDIN CORINNE, NADINE THEVENOT, BRUNO TINEL, JULIE VALENTIN, 2006, "Sous-traitance dans l'industrie et ineffectivité du droit du travail : une analyse économique", *Economie et Institutions* 9: 35-55.
- VENNIN BRUNO, 1975, "Pratiques et signification de la sous-traitance dans l'industrie automobile en France", *Revue économique* 26 (2): 280-306.

DERNIERS NUMÉROS PARUS :

téléchargeables à partir du site <http://www.cee-recherche.fr>

- N° 116** *Mesurer la pauvreté et la ségrégation en Île-de-France : une approche capabiliste*
ÉLISABETH TOVAR
mars 2009
- N° 115** *Case Management Services for Jobseekers. International comparisons: Sweden, the Netherlands and the United Kingdom*
NATHALIE GEORGES, NICOLAS GRIVEL, DOMINIQUE MEDA
mars 2009
- N° 114** *The Short-Time Compensation Program in France: An Efficient Measure against Redundancies?*
OANA CALAVREZO, RICHARD DUHAUTOIS, EMMANUELLE WALKOWIAK
février 2009
- N° 113** *Spécialisation et efficacité des intermédiaires du placement*
CHRISTIAN BESSY, GUILLEMETTE DE LARQUIER
janvier 2009
- N° 112** *Aléas de carrières des seniors et impact sur les retraites*
KARINE BRIARD, CINDY DUC, NAJAT EL MEKKAOUI DE FREITAS, BERANGERE LEGENDRE, SABINE MAGE
janvier 2009
- N° 111-2** *Do Women Choose to Work in the Public and Nonprofit Sectors? Empirical Evidence from a French National Survey*
MATHIEU NARCY, JOSEPH LANFRANCHI, DOMINIQUE MEURS
janvier 2009
- N° 111-1** *Les femmes choisissent-elles d'aller dans le public et l'associatif? Le cas de la France*
MATHIEU NARCY, JOSEPH LANFRANCHI, DOMINIQUE MEURS
janvier 2009
- N° 110** *Les fusions-acquisitions conduisent-elles à une augmentation du recours à l'intérim ?*
MATTHIEU BUNEL, RICHARD DUHAUTOIS, LUCIE GONZALEZ
décembre 2008
- N° 109** *Le jugement des candidats par les entreprises lors des recrutements*
GUILLEMETTE DE LARQUIER, EMMANUELLE MARCHAL
novembre 2008
- N° 108** *Citoyenneté sociale et reconnaissance du 'care' : nouveaux défis pour les politiques sociales*
AI-THU DANG, MARIE-THERESE LETABLIER
novembre 2008