

## Logiques d'ajustement à la crise en France : l'apport de données d'établissements

Delphine Brochard et Corinne Perraudin \*

### Question clé

En matière d'emploi, la réponse des entreprises à la crise de 2008 a, pour la France, souvent été présentée comme reposant sur un ajustement des effectifs, principalement temporaires (CDD et intérim), plutôt que sur une flexibilité interne faisant varier les heures travaillées et les rémunérations. Les régulations du salaire et de l'emploi auraient un rôle explicatif prépondérant dans cette stratégie d'ajustement. Observées à l'échelle des établissements, les réponses à la crise sont-elles si homogènes ? Basé sur des données micro-économiques, l'article apporte un autre éclairage en étudiant la diversité des ajustements mis en œuvre et leurs liens avec le contexte propre à chaque établissement.

### Méthodologie

Mobilisant l'enquête *REPONSE* 2010-2011 de la Dares, l'article identifie des combinaisons typiques de réponses à la crise, à partir d'une classification statistique des établissements fonction des ajustements opérés sur l'emploi, les rémunérations et l'organisation de l'activité productive entre 2008 et 2010. Un modèle logit multinomial est ensuite estimé pour étudier le lien entre ces combinaisons typiques et un ensemble de variables décrivant l'organisation interne et l'environnement des établissements.

### Résultats

À l'échelle de l'établissement, les réponses à la crise apparaissent hétérogènes :

- Sur les cinq classes d'établissements identifiées, deux n'ont peu ou pas procédé à des ajustements et connu une stabilité ou une augmentation de leurs effectifs ; trois ont combiné différents ajustements (baisse des effectifs, recours au chômage partiel, modération ou baisse des salaires et réorganisation de l'activité), illustrant leur caractère plus complémentaire que substituable.
- Les combinaisons typiques d'ajustement se révèlent liées significativement au contexte propre à chaque établissement.
- En matière d'organisation interne, l'existence d'éléments flexibles de rémunérations (augmentations individualisées et primes à la performance individuelle) et le recours à la polyvalence des salariés apparaissent significatifs, contrairement au recours aux contrats à durée limitée, à l'intérim ou à la sous-traitance.
- En ce qui concerne les liens de dépendance économique ou financière, être détenu principalement par des investisseurs étrangers, être une filiale de groupe, coté ou non, ou être inséré dans une chaîne de sous-traitance affectent les ajustements opérés par les établissements et favorisent la baisse des effectifs.

#### Principaux ajustements par classes d'établissements dont l'activité était stable ou décroissante entre 2008 et 2010

	« Toutes les modalités d'ajustement »	« Restructurations avec modération salariale »	« Ajustements à dominante salariale »	« Stabilité des effectifs »	« Hausse des effectifs »
Évolution des rémunérations	Gel ou baisse	Modération	Gel ou baisse	Non	Non ou modérée
Évolution des effectifs	En baisse	En baisse	Stable ou en baisse	Stable	En hausse
Recours au dispositif de chômage partiel	Oui	Non	Oui	Non	Non
Réorganisation de l'activité	Oui	Oui	Non	Non	Non
% d'établissements	8	15	11	50	16

Champ : établissements de 11 salariés ou plus du secteur marchand non agricole déclarant une activité stable ou décroissante entre 2008 et 2010.

Source : Dares, enquête *REPONSE* 2010-2011, volet « représentant de la direction » et *Sinapse*.

### Principaux messages

Ces résultats relativisent l'idée selon laquelle, dans les établissements, un « cœur » de salariés serait protégé des effets de la crise par une « périphérie » précaire sur laquelle porterait l'essentiel des ajustements. Ils suggèrent plutôt une différenciation des effets de la crise au sein même du cœur de main d'œuvre en fonction des niveaux de qualification. L'influence des liens de dépendance économique et financière sur les ajustements opérés tend, pour sa part, à accréditer la thèse d'un « brouillage » des frontières de l'entreprise, et invite à mieux tenir compte de ces liens pour analyser les pratiques de gestion de la main d'œuvre.